

INSTITUCIONALNA PODRŠKA USKLAĐIVANJU PROFESIONALNE I PORODIČNE SFERE U SRBIJI

Dunja POLETI ĆOSIĆ
Filozofski fakultet,
Univerzitet u Beogradu

Tamara PETROVIĆ TRIFUNOVIĆ
Filozofski fakultet,
Univerzitet u Beogradu

Radni i porodični život ljudi u savremenim društvima oblikovani su međusobno povezanim fenomenima – demografskim promenama i transformacijom tržišta rada. Dalekosežne posledice do kojih savremena kretanja u okviru ove dve strukture dovode, smeštaju ih visoko na listi prioriteta u osmišljavanju javnih politika. Povećanje radne snage u kratkom roku i demografska obnova na duži rok su među pet strateških ciljeva politika Evropske unije, koje imaju za cilj da se suprotstave negativnim posledicama starenja stanovništva i smanjenju broja radno sposobnog stanovništva. Pritisci koji nastaju usled ovih restrukturacija nisu jednako raspoređeni duž linija društvenih podela, a njihov efekat posebno pogađa žene. Povećanje fleksibilnosti radnih aranžmana, produženje radnog vremena, prostorna mobilnost, kao i smanjenje sigurnosti radnih mesta i profesionalne karijere doprinose tenzijama između radnog i porodičnog okruženja. Usklađivanje porodičnih i poslovnih obaveza, međutim, ne odvija se u vakuumu, već je umnogome uslovljeno kontekstualnim okvirom u kom se odigrava, što su potvrdila i brojna istraživanja. Cilj ovog rada jeste da ispita na koji način jedna od kontekstualnih dimenzija – institucionalna – omogućava i ograničava usklađivanje porodične i radne sfere. Institucionalno okruženje je u ovom

* Istraživanje „Kultura rađanja i partnerski odnosi u Srbiji” sprovedeno je kao potprojekat u okviru projektnog ciklusa „Izazovi nove društvene integracije u Srbiji - koncepti i akteri” koje podržava Ministarstvo nauke, prosvete i tehnološkog razvoja Vlade Republike Srbije (ev. broj 179035)

radu ograničeno na porodične politike, odnosno javne propise i državna rešenja koja se direktno bave pitanjima roditeljstva i omogućavaju da se postigne „životni balans“. U radu će biti dat pregled važećih zakonskih i institucionalnih rešenja iz ove oblasti u Srbiji, zajedno sa analizom i interpretacijom podataka dobijenih ovim istraživanjem. Iskustva i ustaljene prakse korišćenja dostupnih prava biće upoređena sa mišljenjima, potrebama i očekivanjima ispitanica.

Ključne reči: režimi usklađivanja porodične i radne sfere, institucionalni okvir, porodične politike, životni balans, Srbija

1. UVOD

*D*ALEKOSEŽNE DEMOGRAFSKE PROMENE, KAO ŠTO su porast očekivanog trajanja života i starenje stanovništva, povećana geografska mobilnost i promene u obrascima formiranja porodica i rodni uloga muškaraca i žena, oblikuju radni i porodični život ljudi u savremenim društvima. Ovo se dešava u međupovezanosti sa promenama u socioekonomskoj sferi društva, pre svega sa pojačanom ekonomskom nestabilnošću, nesigurnošću zaposlenja i neoliberalnim ekonomskim i socijalnim politikama. Pritisci koji nastaju usled ovih restrukturalizacija posebno pogađaju žene koje su prinuđene da balansiraju između porodične i radne sfere u uslovima nesigurnog zaposlenja. Prema istraživanju u zemljama Evropske unije iz 2007. godine, više od šest miliona žena starosti između 25 i 49 godina izjavilo je da su zbog porodičnih obaveza primorane da ostanu van sfere rada ili da rade poslove sa skraćenim radnim vremenom (Kotowska 2010, 1–3).

Režimi usklađivanja porodične i radne sfere života uslovljeni su brojnim faktorima i u kompleksnoj su vezi sa različitim društvenim procesima, te samim tim zahtevaju posebnu pažnju u teorijskoj konceptualizaciji, kao i u pogledu njihove praktične primene u institucionalnom okruženju određene države. Usklađivanje rada i roditeljstva danas je svakako jedan od prioriteta u osmišljavanju javnih politika. U državama Evropske unije tokom protekle dve decenije usvojene su mere koje se tiču radno-porodičnih aranžmana i „životnog balansa“, a uzimaju u obzir kako demografske promene, tako i rodne dimenzije plaćenog i neplaćenog rada kao međusobno povezane domene. U zemljama u kojima su sprovedene efikasne mere ka ostvarivanju ravnoteže između radnih i porodičnih obaveza, zabeležena je veća sto-

pa fertiliteta i veća stopa zaposlenosti kod žena (Kotowska 2010, 1–3). I u kontekstu ovdašnjeg društva sve češće se ističe kako je nužno zakonski povećati podršku za usklađivanje sfera rada i roditeljstva, u skladu sa Strategijom za podsticanje rađanja iz 2008. godine, čija je revizija u toku. Između ostalih mera, u toku 2017. godine potpisani su sporazumi sa Razvojnoum agencijom i Privrednom komorom Srbije, u cilju podizanja svesti poslodavaca o potrebi za usklađivanjem rada i roditeljstva, a najavljeno je i donošenje novog Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom.

Usklađivanje profesionalnog i porodičnog života se može pratiti na mikro nivou, kao odluka svake osobe koja je u velikoj meri uslovljena društvenim kontekstom, odnosno strukturnim faktorima koji su formirani na makro nivou. Istraživanja su pokazala da se režimi usklađivanja rada i porodice moraju posmatrati kao „ugrađeni” (*embedded*) fenomeni, koji reflektuju postojeće uslove u svakoj državi – institucionalni okvir, karakteristike tržišta rada, životni standard i kulturne faktore (Kotowska 2010, 65). U radu ispitujemo na koji način zakonski okvir i institucionalni kontekst omogućavaju, odnosno ograničavaju usklađivanje porodične i radne sfere u Srbiji. Institucionalno okruženje je u ovoj analizi ograničeno na porodične politike, odnosno javne propise i državna rešenja koji se direktno bave pitanjima roditeljstva i omogućavaju da se postigne „životni balans”.

Najpre ćemo izneti teorijsko-konceptualni okvir koji ima za cilj da opiše kako je feminističko preispitivanje fenomena države blagostanja razvilo svest o tome da su režimi usklađivanja porodične i poslovne sfere života izuzetno bitni za osmišljavanje javnih politika. Zatim će biti dat kratak pregled politika razvijenih na teritoriji Srbije. Sledeći deo posvećen je opisu dimenzija preko kojih je fenomen operacionalizovan u ovom istraživanju i analizi podataka, nakon čega slede zaključna razmatranja.

2. TEORIJSKO-KONCEPTUALNI OKVIR

2.1. Socijalna država, socijalni režimi i porodične politike

Osnovni koncept od kojeg polazimo jesu režimi usklađivanja porodične i radne sfere. Kako se dati koncept u evropskoj socijalnoj misli razvijao kao deo feminističke kritike teorija o državi blagostanja, odnosno kao deo naknadnog osveščivanja rodne dimenzije u režimima socijalnih davanja, u teorijskom okviru ćemo najpre predstaviti šire pojmove socijalnih režima i socijalne države, a zatim i razvoj javnih politika koje imaju za cilj uspostavljanje ravnoteže između porodičnog i profesionalnog domena.

Socijalni režim određene države (ili nad-državnog entiteta poput Evropske unije) podrazumeva institucionalni sklop koji postavlja definicije društvene integracije i socijalne pravde i uređuje načine njihovog ostvarenja i regulisanja socijalnih rizika putem socijalne politike (Babović 2010a, 25). S druge strane, socijalna država ili država blagostanja predstavlja „specifičnu istorijsku konstrukciju koja se razvijala između tridesetih i šezdesetih godina prošlog veka, utemeljenu na novom društvenom ugovoru između države i građana koji predviđa redistribuciju osnovnih socijalnih rizika” (Babović 2010a, 35).

Modeli socijalnih država i socijalnih režima u evropskim zemljama se značajno razlikuju. Esping-Andersen (1999) je napravio tipologiju socijalnih režima na osnovu toga kako je regulisanje socijalnih rizika raspoređeno između ključnih aktera – države, tržišta i porodice. Pri sastavljanju tipologije uzeta su u obzir i sledeća dva faktora: stepen „dekomodifikacije” (odnosno garantovanja određenih socijalnih prava nezavisno od tržišnog principa) i dominantni oblik solidarnosti. Na osnovu ovih kriterijuma, izdvajaju se tri osnovna tipa socijalnih režima: liberalni, konzervativno-korporativni i socijaldemokratski (Esping-Andersen 1999; Babović 2010a, 35). Liberalni socijalni režimi su zastupljeni u Velikoj Britaniji i Irskoj i zasnovani na individualizaciji rizika, minimizovanju uloge države i postavljanju tržišnog principa u srž ostvarivanja socijalne zaštite. Socijaldemokratski socijalni režimi su prisutni u skandinavskim zemljama i karakteriše ih univerzalizam, šire definisanje socijalnih rizika, dominantna uloga države i egalitarno shvatanje solidarnosti prema kom su socijalna prava utemeljena na statusu građanina. Konzervativno-korporativni socijalni režimi preovlađuju u najvećem broju zemalja kontinentalne Evrope i odlikuje ih obavezno socijalno osiguranje, rezidualni programi za slojeve izvan standardnog statusa zaposlenosti i porodice, dok značajnu ulogu ima porodica kao prvi neposredan krug socijalne brige (Esping-Andersen 1999, 77–85; Babović 2010a, 36–37).

Javne politike proistekle iz različitih socijalnih režima dugo nisu uzimale u obzir rodnu perspektivu, čija se integracija (odnosno uvođenje tzv. *gender mainstreaming* principa) počela sprovoditi kako bi se uklonili sistemski uzroci rodne nejednakosti u svim sferama života. Feminističke kritike postojećih modela socijalne države ukazale su na nužnost da se rodno diferenciraju građani korisnici socijalnih usluga, i samim tim prepoznaju njihove specifične potrebe koje su strukturno uslovljene. Uz to, zanemarivana je razlika između privatne i javne sfere, kao

52 i činjenica da se porodica javlja kao pružalac socijalnih usluga, a da je u tim okvi-

rima rodna podela rada izrazito naglašena na teret žena koje obavljaju neplaćeni kućni rad i brigu o deci i drugim članovima porodice (Sümer 2009).

Čak i kada su se fokusirale na ostvarivanje rodne ravnopravnosti, evropske javne politike iz prethodnih decenija nisu uzimale u obzir nejednakosti u privatnoj sferi (Council of Europe 1998). Tek je u poslednjih dvadesetak godina prepoznato da su porodične politike oblast u kojoj dihotomija privatno/javno dolazi u prvi plan i u kojoj je uticaj socijalne države na rodne odnose najvidljiviji (Sümer 2009). Tako su usklađivanje profesionalnog i privatnog života, rodna podela plaćenog i neplaćenog rada i rast fertiliteta prihvaćeni kao jednako važni domeni javnih politika (Kotowska 2010, 65; Lewis 2009; Babović, Vuković i Subotički 2013; Tanasijević 2016). U praktičnom smislu to je dovelo do promena državnih rešenja kojima se uređuju poreske politike, dečiji dodaci, naknade za decu, institucionalno organizovana briga o deci, odsustvo sa posla (porodiljsko i roditeljsko), usaglašavanja rasporeda rada škola i dr.

Ravnoteža između obaveza u privatnoj i javnoj sferi jedan je od ciljeva socijalne politike Evropske unije danas (European Commission 2006; 2008; 2010 i 2015), međutim promene su spore, i ne nužno ireverzibilne.¹ U dokumentu Evropske komisije koji je posvećen ovoj problematici, usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza se tumači kao promena odnosa između plaćenog i neplaćenog rada, zasnovana na jednakosti među polovima na tržištu rada i u okviru porodice. Među postavljenim ciljevima su i promene u drugim aspektima života poput ličnog razvoja, društvenog života i participacije u društvenoj zajednici (European Commission 1997; Tanasijević 2016, 40).

2.2. Režimi usklađivanja poslovne i porodične sfere i „životni balans”

Tek sa prepoznavanjem činjenice da su ekonomske strukture „urođjene” (Babović 2010b, 275), usklađivanje profesionalnog i porodičnog života postaje predmet brojnih teorijskih i empirijskih studija. Dati teorijski koncepti često su

¹ U dokumentu Evropske komisije o unapređenju životnog balansa istaknuto je da su uspesi postignuti na planu povećanja zaposlenosti veliki, ali da je njihov uticaj na rodnu nejednakost ograničen. Iako je promovisanje jednakosti između muškaraca i žena postavljeno kao jedan od osnovnih ciljeva Evropske Unije, indikatori o platama, segregaciji na tržištu rada i broju žena na poslovima odlučivanja nisu pokazali značajno poboljšanje. Malo je verovatno da će se ovakvo stanje promeniti sve dok opstaje rodni disbalans u mogućnostima za usklađivanje životnih sfera i sve dok postoji značajan jaz između stopa zaposlenosti žena koje imaju i onih koje nemaju decu, European Commission 2008.

razvijani za potrebe kvantitativnih istraživanja, te se neretko dešava da se njihove definicije svode na spiskove različitih dimenzija preko kojih su operacionalizovani i mereni.² Ovaj empiricizam je doveo do toga da pojmovi nekada nisu jasno razgraničeni – tako se različiti nazivi koriste za iste fenomene, odnosno istim se imenom nazivaju različiti fenomeni. Ipak, moguće je izdvojiti nekoliko koncepata u zavisnosti od analitičkih nivoa na kojima se manifestuju i dimenzija koje uključuju.

Na individualnom, mikro nivou, usklađivanje profesionalnog i porodičnog života ili „životni balans” (*work-family balance*) doživljava se kao zadovoljstvo kvalitetom života, odnosno načinom na koji individua raspoređuje sopstveno vreme između aktivnosti plaćenog rada i aktivnosti održavanja domaćinstva i brige o porodici (Babović 2010b, 219; Greenhaus, Collins i Shaw 2003, 513). Različita istraživanja životnog balansa omogućila su uvide u to kako muškarci i žene percipiraju podelu svog vremena između dve sfere života, i koliko su time zadovoljni. Dakle, ovde je reč o subjektivnoj proceni, a ne o realnoj raspodeli vremena (Babović 2010b). Pojedine autorke predlažu da se pri analizi usklađenosti ili konflikta između porodične i profesionalne sfere na individualnom nivou, pored vremena, u obzir mora uzeti i dimenzija napora (eng. *strain*). Ovim se pokazuje da, čak i kada postoji ravnoteža između vremena posvećenog svakoj sferi, ukoliko postoji fizička, psihička ili emotivna preopterećenost, umor ili stres u bilo kom od dva domena, on se može „preliti” iz datog domena u drugi i tako poljuljati ravnotežu (Kotowska 2010, 42). Zbog toga je važno uzeti u obzir kako radne uslove u profesionalnom domenu, tako i podelu rada u domaćinstvu. Utoliko pre zbog toga što je pokazano kako trend povećanja udela zaposlenih žena (a naročito majki) u savremenim društvima, nije u dovoljnoj meri praćen većom ravnopravnošću polova po pitanju podele neplaćenog rada i porodičnih obaveza u domaćinstvu. Samim tim, ženama „nedostaje” više vremena nego muškarcima i neretko se obaveze u porodičnoj sferi doživljavaju kao „druga smena” (Hochschild i Machung 2003). Ovo kod mnogih žena dovodi do nezadovoljstva kvalitetom života, i održava na snazi rodne nejednakosti (Lewis 2009; Tanasijević 2016).

2 Detaljan pregled metodoloških rešenja i dimenzija korišćenih u 245 članaka objavljenih između 1987. i 2006. godine dat je u: Chang, McDonald and Burton, 2010. Najveći broj istraživačkih studija je objavljen 2004, 2005 i 2006. godine, čak 69%, što govori o eksploziji interesovanja za ovu temu, za razliku od trenda laganog rasta zainteresovanosti istraživača u prethodnom periodu. Članci su objavljivani u časopisima iz različitih oblasti, a njihova raznovrsnost ukazuje na interdisciplinarni karakter ove teme. U datom uzorku dominiraju kvantitativna istraživanja – čak 77,6% otpada na njih, Chang, McDonald i Burton 2010, 2386.

Radno-porodični aranžman predstavlja pojam sa mezo analitičkog nivoa koji se odnosi na usklađivanje ovih sfera na nivou domaćinstva. Definisano je preko četiri varijable (Matysiak 2011, 46; Kotowska 2010, 8–9):

- 1) struktura domaćinstva i suma plaćenog i neplaćenog rada (nega, kućni poslovi i dr.)
- 2) karakteristike poslovnih aranžmana članova porodice, kao što su radno vreme, tip ugovora, sektor rada i sigurnost zaposlenja (uključujući i fizički umor i stres)
- 3) prihodi i subjektivna percepcija finansijske situacije
- 4) strukturno i institucionalno okruženje.

Poslednja varijabla obuhvata fenomene sa analitičkog makro nivoa, čiji se uticaji mogu posmatrati i na nižim nivoima analize, ali isto tako mogu biti predmet nezavisnih proučavanja. U tom slučaju, strukturno i institucionalno okruženje se definiše kroz četiri dimenzije: a) strukturnu, koja se odnosi na karakteristike tržišta rada, b) institucionalnu, koja podrazumeva državne porodične politike, c) kulturnu (rodne norme) i d) ekonomsku, odnosno životni standard (Matysiak 2011, 46; Kotowska 2010, 8–9). Svaka od dimenzija na svoj način može da oteža ili pospeši usklađivanje poslovne sfere sa porodičnim životom i utiče na stope fertiliteta i učešće žena na tržištu rada pojedinačne zemlje. U okviru ovog modela mogu se izdvojiti dva efekta: *efekat dohotka*, koji je refleksija ekonomske dimenzije i potrebe da se zadovolje materijalne aspiracije, i *efekat supstitucije* koji oslikava konflikt između roditeljstva i zaposlenja, odnosno „društvenu cenu” ulaska majki na tržište rada i proizvod je uticaja ostalih dimenzija (Kotowska 2010, 9; Matysiak 2011).

Na osnovu podataka prikupljenih u istraživanju Kotovske i tima (Kotowska 2010), zemlje EU su klasifikovane u šest grupa u pogledu strukturno-institucionalnih uslova koji utiču na životni balans i identifikovano je šest „režima usklađivanja profesionalne i porodične sfere” (eng. *reconciliation regimes*). Istraživanje je pokazalo da se najpodsticajnije strukturno-institucionalno okruženje za usklađivanje radne i porodične strane života može naći u nordijskim zemljama (Danska, Finska i Švedska). One imaju veoma razvijene javne usluge za brigu o deci, tržište rada je otvoreno za žene, majkama je olakšan povratak na posao nakon prekida zbog brige o deci, a ujedno su dostupni i fleksibilni radni aranžmani. Malo manje povoljni uslovi mogu se naći u Francuskoj i zemljama Beneluksa. Iako su razlike između ovih zemalja veće nego razlike u nordijskim zemljama – dok su Francuska i Belgija orijentisane ka porodičnim politikama koje snažno podstiču zapošlja-

vanje majki, Luksemburg i Holandiju karakteriše bolja prilagođenost strukturne, odnosno tržišne dimenzije – u svim državama je zaposlenost majki društveno prihvaćena. Treću grupu čine anglosaksonske zemlje Velika Britanija i Irska. Kako se u ovim zemljama socijalni režim oslanja na tržište, porodična i privatna sfera nisu u fokusu državnih politika: tržište rada je izuzetno fleksibilno, te barijere za uključivanje žena gotovo i da ne postoje. Međutim, slaba razvijenost javnih usluga za podršku porodici i niski stepen društvenog prihvatanja zapošljavanja majki otežavaju usklađivanje porodične i poslovne sfere. Sledeću grupu čine zemlje sa nemačkog govornog područja (Nemačka i Austrija), u kojima je socijalna podrška zaposlenim roditeljima izuzetno niska, socijalna davanja tradicionalno prilagođena modelu porodice sa muškim hraniocem, a društvene norme ne podržavaju zaposlenost majki. Peta grupa obuhvata zemlje južne Evrope – Grčku, Italiju, Španiju i Portugal. Ovu grupu karakteriše visok nivo nekompatibilnosti između ženskog zaposlenja i porodičnog života, prema svim dimenzijama – odlikama tržišta, institucionalnoj podršci, rodnim ulogama i životnom standardu. Poslednju grupu čine postsocijalističke zemlje istočne Evrope. Nakon decenija socijalnih politika usmerenih ka stimulanju radne aktivnosti žena sa decom, u periodu posle transformacije ova države karakteriše najmanje razvijeni sistem socijalne zaštite u Evropi, kao posledica mera štednje i drastičnih smanjivanja budžetskih izdvajanja za ove potrebe. Međutim, uz visok nivo neusklađenosti porodičnog života i sfere rada, u zemljama ove grupe još od socijalističkog perioda postoji snažan efekat dohotka, budući da je zbog niskih opštih primanja neophodno da žena radi i doprinosi kućnom budžetu (Kotowska 2010, 9–11).

3. PORODIČNE POLITIKE U SRBIJI I USKLAĐIVANJE PROFESIONALNE I PORODIČNE SFERE: PREGLED STANJA

„Strategija podsticanja rađanja” iz 2008. godine prvi je strateški dokument donet u cilju održivog demografskog razvoja Republike Srbije, koji se zasniva na stacionarnom stanovništvu, odnosno demografskoj strukturi u kojoj će sledeće generacije biti iste veličine kao i postojeće. U ovom dokumentu postavljeni su i posebni ciljevi, čije ispunjenje treba da zagantuje popravljavanje demografske situacije, a to su: ublažavanje ekonomske cene podizanja deteta, usklađivanje rada i roditeljstva, snižavanje psihološke cene roditeljstva, promocija reproduktivnog

zdravlja adolescenata, borba protiv neplodnosti, zdravo materinstvo, populaciona edukacija i aktiviranje lokalne samouprave (Strategija za podsticanje rađanja 2008, 4). Zakonski okvir čine rešenja definisana Zakonom o radu, Zakonom o finansijskoj podršci porodicama sa decom i Zakonom o zdravstvenom osiguranju. Strateški i zakonski okvir, međutim, nisu praćeni značajnijim pomacima na planu implementacije i nisu doprineli poboljšanju demografske slike kroz pospešivanje rađanja (Tanasijević 2016).

Analize populacione politike u Srbiji ukazuju da se mere koje se sprovode u okviru postojećih zakonskih rešenja fokusiraju na rađanje dece mnogo više nego na obezbeđivanje podrške u odgajanju dece i narednim fazama roditeljstva (Gavrilović i Jugović 2011; Tanasijević 2016). Jedan od ciljeva nacionalne socijalne politike je pružanje podrške zapošljavanju žena i postizanje ravnopravnosti na tržištu rada, dok uspostavljanje ravnoteže u privatnom domenu, u pogledu rodne podele kućnih poslova izostaje, što primorava mnoge žene da prave izbor između majčinstva i profesionalnog ostvarenja. Rodne norme izražene kroz tradicionalnu rodnu podele uloga u domaćinstvima na ovaj način dovode do konflikta između poslovnog i porodičnog života žena u Srbiji (Tanasijević 2016, 15). U tom svetlu, dosledna implementacija sporazuma potpisanih u toku 2017. godine sa Razvojnog agencijom Srbije i Privrednom komorom Srbije u cilju podizanja svesti kod poslodavaca o potrebi za usklađivanjem rada i roditeljstva mogla bi da utiče samo na jedan od dva ključna domena, na situaciju na tržištu rada. Za prevazilaženje rodni nejednakosti u podeli neplaćenog kućnog rada i brige, potrebne su politike koje bi, uz sve ostale strukturne uslove, doprinele uspostavljanju novih rodni režima i rodni normi.

Kada je o tržištu rada reč, brojna istraživanja potvrđuju da u Srbiji postoje izrazite nejednakosti između žena i muškaraca, kako po pitanju uključivanja na tržište rada, tako i po pitanju nejednakih položaja koje zauzimaju. Analiza pravne legislative je pokazala napredak u smislu donošenja savremenih zakonskih akata i rešenja, ali se i dalje najveći nedostatak vezuje za sporost i neefikasnost sudskih postupaka pokrenutih u cilju dokazivanja diskriminacije na tržištu rada. Loš položaj žena na tržištu rada podrazumeva: dugoročnu nezaposlenost i veliki broj žena angažovan u obavljanju neplaćenih poslova; manje povoljnu sektorsku strukturu i strukturu zaposlenosti prema zanimanjima u odnosu na muškarce; veću neformalnu zaposlenost u odnosu na muškarce, što ukazuje na nesigurniji položaj; žene se ređe javljaju među preduzetnicima i samozaposlenim licima; češće su izložene diskriminaciji; imaju slabe šanse za napredovanje na rukovodeće položaje, a pri-

sutan je i jaz u platama za ista radna mesta (Babović 2010b; Blagojević Hjuson 2011; Nikolić-Ristanović i dr. 2012). U preispitivanju položaja žena na tržištu rada potrebno je pridodati često zanemarenu dimenziju – mogućnost za školovanje. Naime, nivo obrazovanja direktno utiče na šanse na tržištu rada, pa je neophodno uzeti u obzir i podatke o tome koliko žena je bilo primorano da prekine školovanje zbog roditeljstva, te kome je potrebna systemska podrška i kakva. Generalne preporuke ukazuju na potrebu za fleksibilizacijom školovanja, kako bi se mladim roditeljima koji su rano izašli iz sistema obrazovanja omogućilo da steknu izvesne kompetencije (Tomanović, Stanojević i Ljubičić 2016b). Njima bi trebalo dodati i potrebu za doživotnim usavršavanjem, odnosno formalnu mogućnost doživotnog učenja, kao i sticanje ličnih veština i znanja kroz rad.

Dodatni problem koji otežava žensku radnu aktivnost jeste njihova dvostruka opterećenost, kako obavezama na radnom mestu, tako i obavezama u domaćinstvu, s obzirom na to da žene na sebe preuzimaju veći deo poslova vezanih za brigu o deci i kući (Milić 1994; Blagojević 1997; Babović 2007; Bobić 2010; Bobić 2012; Tomanović, Stanojević i Ljubičić 2016a). Iako dolazi do jačanja egalitarnosti u privatnoj sferi, podaci iz različitih istraživanja i dalje pokazuju da kada se zbirno posmatraju plaćene i neplaćene aktivnosti, žene dnevno rade jedan sat duže od muškaraca, odnosno da sve aktivnosti u domaćinstvu (spremanje hrane, održavanje stana, pranje i peglanje veša, svakodnevne nabavke, organizovanje i usklađivanje članova porodice i staranje o starima i bolesnima) žene obavljaju mnogo češće od muškaraca.³ (Blagojević Hjuson 2011, 58–59; Blagojević Hjuson 2012, 95; Dokmanović 2016, 51; Republički zavod za statistiku, 2016) Ujedno, briga i nega o deci su još uvek ženski „posao” (Stanojević 2015, 120). Realne prakse praćene su i adekvatnim normama i vrednostima. Iako je poslednjih godina uočljiv trend manjeg prihvatanja tradicionalističkih stavova, ova vrednosna orijentacija je u Srbiji i dalje dominantna.⁴ (Pešić 2006; Stanojević 2015, 114)

3 „Kada govorimo samo o plaćenom poslu, muškarci su u proseku skoro duplo duže angažovani od žena na tim poslovima, odnosno tri sata i 44 minuta, a žene dva sata i četiri minuta. Potpuno je druga slika kada govorimo o neplaćenom poslu jer žene dvostruko duže rade u kući od muškaraca — četiri sata i 36 minuta, prema dva sata i pet minuta. Ali, kada posmatramo ukupan posao kao zbir plaćenog i neplaćenog posla, žene u proseku dnevno rade jedan sat duže od muškaraca”, Republički zavod za statistiku 2016, 20.

4 Zanimljivo je i to da se stupanj tradicionalnosti smanjio kod muškaraca, dok je kod žena ostao na istom nivou, što se objašnjava time da se promene vrednosnih obrazaca dešavaju u javnoj sferi, pa je i logično da akteri koji su u njoj aktivniji, muškarci, budu nosioci promena. Pešić, 2006.

Na odluke o roditeljstvu i rizike sa kojima se roditelji suočavaju presudno utiču tržište, neformalne mere i institucionalna podrška (Tomanović, Stanojević i Ljubičić 2016a, 119). Institucionalna podrška najviše je razvijana tokom socijalističkog perioda i od tada je veoma malo urađeno na njegovom prilagođavanju savremenim roditeljskim potrebama. U Srbiji trenutno postoje najmanje tri oblika ove vrste pomoći: finansijska, savetodavna i organizaciona (Tomanović, Stanojević i Ljubičić 2016a, 119). Finansijski vid institucionalne podrške obuhvata jednokratne mere (poput roditeljskog dodatka za prvo, drugo, treće i četvrto dete ili posebnih mera pomoći lokalnih samouprava nezaposlenim majkama) i kontinuirane mere (kao što su dečiji dodatak ili mere pomoći lokalnih samouprava najugroženijim roditeljima). Finansijska sigurnost se osigurava i merama koje se odnose na prava zaposlenih trudnica i roditelja (pravo trudnica na naknadu u iznosu od 100% zarade, pravo na naknadu zarade zaposlenom roditelju koja se isplaćuje u celosti u periodu porodiljskog odustva ili odsustva sa rada radi nege deteta), a u materijalnu podršku spadaju još i mere u oblasti poreske politike (oslobađanje od PDV-a na opremu i hranu za bebe). Savetodavni aspekt se odnosi medicinska i uputstva o razvoju deteta. Na kraju, organizaciona dimenzija obuhvata ustanove za čuvanje i negu dece. Broj, kapacitet i teritorijalni raspored predškolskih ustanova i dalje ne odgovara društvenoj realnosti, te je procenat dece koji ih pohađaju relativno nizak. Ukoliko imamo u vidu da pored jaslica i obdaništa ne postoji drugi oblik organizacione podrške roditeljstvu, jasno je da u situacijama kada roditelji nemaju podršku od članova porodice porekla, jedina održiva opcija jeste da se jedan od roditelja povuče sa tržišta rada i posveti deci (Stanojević 2015, 312). Najčešće je taj roditelj – majka.

Da sumiramo: u Srbiji postoji razvijen zakonski okvir koji nastoji da razvije egalitarnije odnose između polova, međutim njegova primena u praksi nije na zadovoljavajućem nivou. Dominantne vrednosti i dalje nisu liberalne po pitanju izjednačavanja prava, obaveza i očekivanja od muškaraca i žena, ali trendovi ukazuju na to da su pomaci vidljivi (doduše, relativno spori). Stepenn dvostruke opterećenosti roditelja, a pre svega majki, je veliki. Trenutna ekonomska situacija u zemlji stvara snažan efekat dohotka, jer su žene često primorane da doprinose kućnom bužetu, što uz slabu primenu pozitivnih zakonskih propisa i nedovoljno razvijenu institucionalnu podršku dovodi do visokog nivoa neusklađenosti porodičnog života i sfere rada.

4. ANALIZA PODATAKA

Institucionalna dimenzija je u ovom radu ograničena na porodične politike, odnosno javne propise i državna rešenja koja se direktno bave pitanjima roditeljstva i omogućavaju da se postigne „životni balans”. Izdvojene su i operacionalizovane četiri dimenzije koje najbolje mere potrebe i stavove ispitanica, ali i realne prakse, te će ovde biti ukratko prokomentarisane. Prva dimenzija, *roditeljstvo i šanse na tržištu rada*, pokriva pitanja koja mere koliko su žene zbog odluka da postanu majke ugrozile sopstvene šanse da završe obrazovanje, dobiju, i zadrže posao. Iako su pitanja vezana za dobijanje i zadržavanje posla često u fokusu različitih istraživanja koja se bave rodnom diskriminacijom (Todorov 2012), ovde im je pridodato i pitanje vezano za prekid školovanja. Kao što je već naglašeno, uticaj obrazovanja na šanse na tržištu rada je neupitan, te se činilo neophodnim ispitati koliko ispitanica i na kojim nivoima obrazovanja ima potrebu za sistemskom podrškom. Sledeća dimenzija, *trudničko i porodično odsustvo*, bavi se realnim praksama i idealnim rešenjima vezanim za ova prava, a ispituje i iskustva i stavove koji se odnose na partnerovo korišćenje roditeljskog odsustva s posla. U okviru treće dimenzije, *predškolske ustanove – iskustva i stavovi*, analizirana su pitanja o poteškoćama oko upisa dece u vrtiće, odnosno o tome koji je najmlađi uzrast kada bi dete trebalo da krene u jaslice. Na kraju, preispitivani su stavovi koji govore o prepoznavanju *ekonomske dimenzije roditeljstva* – o uvođenju prava na platu, penziju i beneficirani radni staž nezaposlenih majki i domaćica. Često se u okviru porodičnih politika preispituju i državna materijalna izdvajanja za pomoć roditeljima. Ipak, kako se u ovom radu fokusiramo primarno na mogućnost usklađivanja između poslovne i porodične sfere, te na radnu aktivnost majki, nećemo detaljno preispitivati državna novčana davanja.⁵ U analizi su korišćeni deskriptivni statistički pokazatelji poput tabela kontingencije, kao i koeficijenti korelacije.

4.1. Roditeljstvo i šanse na tržištu rada

Iskustvo prekidanja školovanja zbog trudnoće je imala svaka šesta ispitanica (ili 16% uzorka), dok je njih 84% reklo da im trudnoća nije direktno uticala na obrazovanje. Među onim ženama koje su prekidale svoje obrazovanje, najveći pro-

⁵ Za detaljnu analizu distribucije i efekata finansijske pomoći pogledati rad „Opšta politička opredeljenja i odnos žena u Srbiji i na severu Kosova prema populacionoj politici” u okviru ovog zbornika.

cenat je naknadno završio započeto ili nešto u istom rangu (8%). Za 7% ispitanica iz našeg uzorka, trudnoća je značila i definitivn kraj školovanja.

Tabela 1: Da li ste u bilo kom momentu svog života prekidali Vaše obrazovanje zbog trudnoće?

	%
Ne	84,2
Da, ali sam posle završila započeto ili nešto u istom rangu	8
Da, i time sam prekinula svoje školovanje	6,6
Da, ali sam posle završila nešto u višem rangu	0,7
Da, ali sam posle završila nešto u nižem rangu	0,5

Kada posmatramo različite socio-demografske osobine ispitanice, pokazuje se da starost ispitanice i godina rađanja prvog deteta, veličina i tip naselja, tip zaposlenosti, bračni status ili prihodi nisu presudni kada je u pitanju uticaj trudnoće na školovanje. Iako bi se možda moglo očekivati da će one ispitanice sa većim brojem dece biti izložene većem pritisku da definitivno odustanu od školovanja zbog obaveza koje imaju, data veza nije statistički značajna. Ono što se, međutim, pokazalo kao relevantno jeste ostvareni nivo obrazovanja. Različite obrazovne strategije vidljive su kod žena različitog nivoa obrazovanja (tabela 2). Deca su najmanje uticala na obrazovne tokove žena koje su završile zanat ili trogodišnju školu, te se može pretpostaviti da su ove ispitanice u najvećem broju slučajeva prvo okončale svoje obrazovanje i nakon toga odlučile da zasnuju porodicu. Najveći procenat definitivnog odustajanja možemo pronaći kod žena sa (ne)završenom osnovnom školom, te kod onih sa četvorogodišnjim srednjim obrazovanjem – u tim grupama svaka deseta žena je odustala od daljeg školovanja nakon što je postala majka. Iako su procenti žena koje su prekidale školovanje kod viših nivoa obrazovanja nešto viši, čak i kada je do toga dolazilo one su češće imale priliku da završe započeto ili čak nešto u višem obrazovnom rangu. Dakle, opcije koje su našim ispitanicama bile dostupne nakon prekidanja školovanja zavisile su od nivoa obrazovanja koje su pohađale u trenutku kada su ostale trudne. Iako javne politike ne nude mnogo rešenja vezanih za pomoć majkama koje žele da nastave obrazovanje, onoga trenutka kada budu uvedene, morale bi da prilagode pomoć trenutnom nivou obrazovanja žene prema kojoj su usmerene.

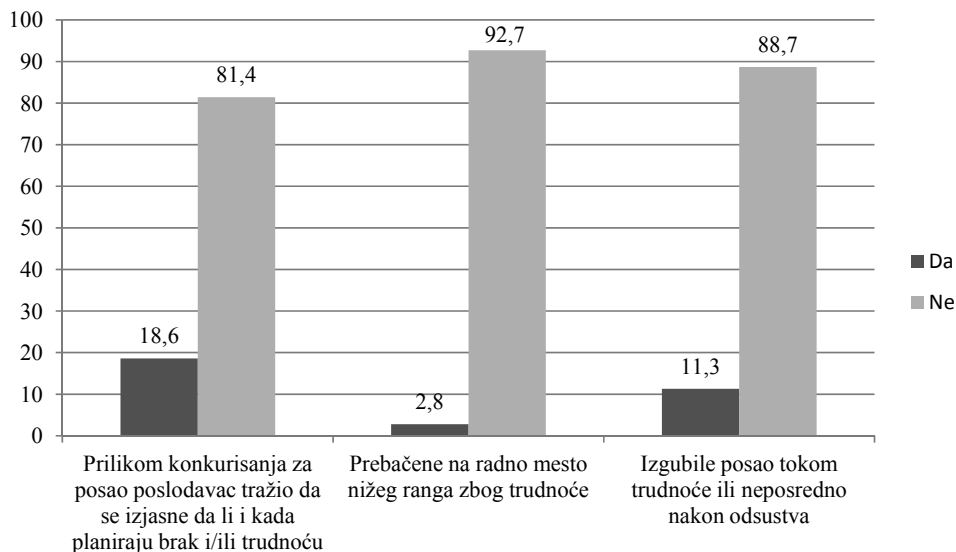
Tabela 2: Prekidanje školovanja i ostvareni nivo obrazovanja ispitanice (%)

		Da li ste u bilo kom momentu svog života prekidali Vaše obrazovanje zbog trudnoće?					
		Ne	Da, posle sam završila nešto u višem rangu	Da, posle sam završila započeto ili nešto u istom rangu	Da, posle sam završila nešto u nižem rangu	Da, i time sam prekinula svoje školovanje	Total
Stepen obrazovanja	Nezavršena osnovna i osnovna	90,3	0	0	0	9,7	100
	Zanat i srednja trogodišnja	94,7	0	3,1	0	2,3	100
	Srednja škola	85	0,1	4,4	0,3	10,2	100
	Viša i visoka	79,5	1,4	15,2	1	3	100
	Master i doktorat	85,3	3,2	10,5	0	1,1	100
	Total	84,2	0,7	8	0,5	6,6	100

Hi kvadrat = 114, 061, Kramerov V = 0,137, sig = 0,000

Iako zakonski okvir u Srbiji prepoznaje i zabranjuje opštu i radnu diskriminaciju žena, posebno trudnica i majki,⁶ data zakonska rešenja su često teško ostvariva u praksi. Pitanja koja su bila postavljena ispitanicama nisu eksplicitno pominjala reč diskriminacija kako bi se izbegla stigmatizacija žrtava diskriminacije, ali i zbog toga što sam pojam može da bude sadržinski nejasan. Šanse majki na tržištu rada su merene preko tri pokazatelja: konkurisanje za posao, premeštanje na radno mesto nižeg ranga i dobijanje otkaza kao direktna posledica trudnoće. Analiza je pokazala da je gotovo svaka peta ispitanica iz uzorka tokom razgovora za posao imala iskustvo zadiranja u intimu kroz pitanja o njenim porodičnim planovima. Svaka deseta ispitanica je tokom radne karijere bila suočena sa otpuštanjem tokom trudnoće ili neposredno nakon, dok je 3% njih iskusilo premeštanje na lošije radno mesto.

6 Ustav Republike Srbije nedvosmisleno proklamuje jednakost polova, zabranu diskriminacije i pravo na rad, Pokrajinski ombudsman 2012. U članu 16 Zakona o zabrani diskriminacije se jasno kaže: „Zabranjena je diskriminacija u oblasti rada, odnosno narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uživanje pod jednakim uslovima svih prava u oblasti rada, kao što su pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na napredovanje u službi, na stručno usavršavanje i profesionalnu rehabilitaciju, na jednaku naknadu za rad jednake vrednosti, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada, na odmor, na obrazovanje i stapanje u sindikat, kao i na zaštitu od nezaposlenosti”, Zakon o zabrani diskriminacije.

Grafikon 1: Diskriminacija pri konkurisanju za posao i u okviru firme (%)

Između ispitanica različitog nivoa obrazovanja ne postoji statistički značajna razlika po ovom pitanju, što znači da je diskriminacija koja umanjuje šanse na tržištu rada jednako distribuirana prema obrazovnim kategorijama kod ispitanica iz našeg uzorka. Starost ispitanice se pokazala relevantnom utoliko što su ispitanice srednje starosne kategorije statistički značajno češće (Hi kvadrat = 41,737, Kramerov V = 0,164, sig = 0,000) govorile da su bile izložene diskriminaciji tokom razgovora za posao (24%), u odnosu na one iz mlađe kohorte (21,8%). Ovu vrstu „propitivanja” najređe su prijavljivale najstarije ispitanice, od 46 do 60 godina (9,3%), što se može pripisati njihovim godinama, ali može i da svedoči o promeni radne kulture tokom perioda konsolidacije kapitalističkog poretka u Srbiji.⁷

U aprilu 2013. godine usvojene su izmene i dopune Zakona o radu koje idu u prilog osnaživanja žena na radnom mestu i uspostavljanja ravnoteže između porodičnih i profesionalnih obaveza zaposlenih majki. Usvojene izmene predviđaju da je poslodavac dužan: da zaposlenoj ženi koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta i radi šest ili više časova dnevno, obezbedi pauze ili skraćene radnog vremena u trajanju od 90 minuta kako bi mogla da doji svoje dete; da produži ugovor koji je zasnovan na određeno vreme sve do isteka prava na odsustvo; da poštuje odredbu po kojoj je zabranjeno davanje otkaza trudnicama, ženama na

⁷ I druga istraživanja potvrđuju da su diskriminaciji najizloženije žene starosti između 18 i 34 godine, a najmanje one starosti između 50 i 64 godine, Nikolić-Ristanović i dr. 2012.

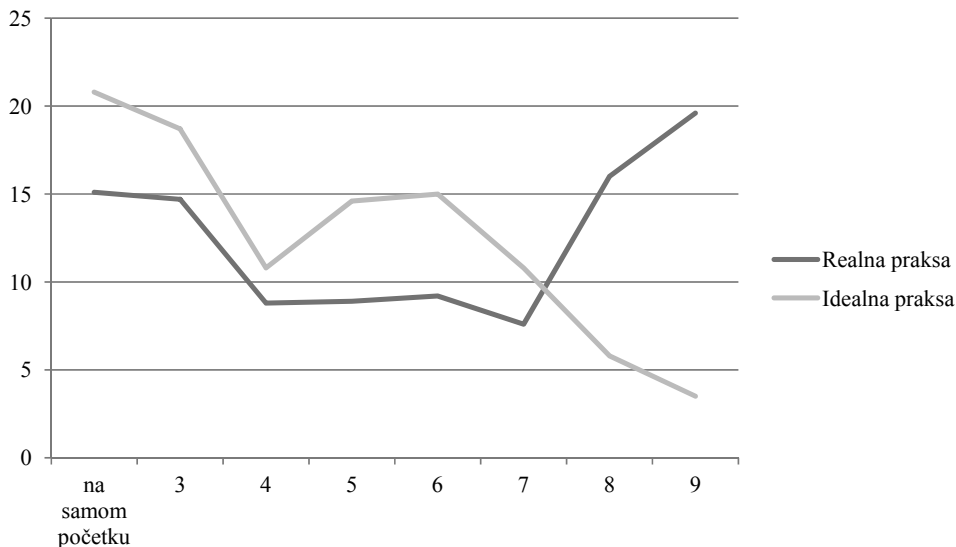
porodiljskom odsustvu i zaposlenima koji koriste odsustvo sa rada radi nege deteta (Rad i rodna ravnopravnost). Bez obzira na vrlo korisne zakonske mere, šanse koje majke imaju na tržištu rada jesu i dalje nejednake u odnosu na mušku radnu snagu.

4.2. Trudničko i porodiljsko odsustvo – realnost i poželjne prakse

Važeći Zakon o radu u segmentu „Zaštita materinstva” i „Porodiljsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta”, vrlo jasno propisuje sve obaveze koje poslodavci imaju prema zaposlenim trudnicama i majkama, ali i očevima. Naime, zaposlene žene imaju pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće, kao i odsustvo radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana, s tim da je radnica dužna da otpočne porodiljsko odsustvo najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj. Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja, nakon čega žena ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta. Zakon daje mogućnost i ocu deteta da koristi porodiljsko pravu u posebnim slučajevima (kada majka napusti dete, umre ili je na drugi opravdani način sprečena da ga iskoristi), dok za korišćenje prava na odsustvo radi nege deteta ne postoje ograničenja. Ukoliko majka nije u radnom odnosu, otac i u tom slučaju može koristiti ovo pravo. Za vreme ova dva odsustva, majka, odnosno otac, dobijaju nadoknadu zarade. Ukoliko se radi o trećem detetu, odsustvo radi nege može trajati i dve godine (Zakon o radu).

Najveći broj žena iz uzorka je na trudničko odsustvo otišlo u devetom mesecu trudnoće (oko 20%), a zatim po učestalosti slede one koje su otišle u osmom mesecu trudnoće (16%) i one koje su otvorile porodiljsko odsustvo u trećem mesecu trudnoće (oko 15%). U proseku žene su na trudničko odsustvo odlazile tokom petog meseca trudnoće (aritmetička sredina 5,6). Trenutak odlaska na trudničko odsustvo nije određen veličinom i strukturom naselja u kojem ispitanica živi, nivoom obrazovanja, njenom trenutnom starošću, niti starošću u trenutku rađanja prvog deteta.

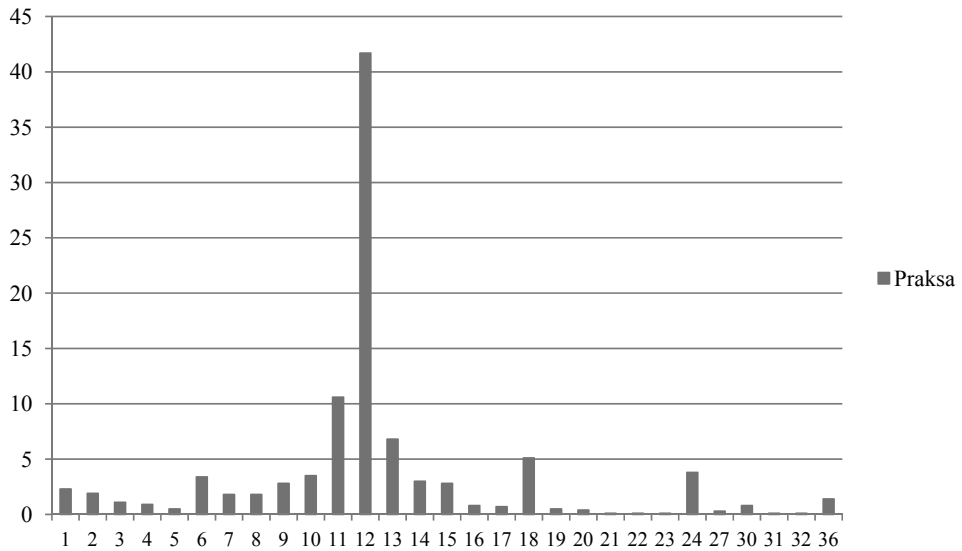
Kada govorimo o poželjnim praksama vezanim za ovo pitanje, ispitanice se uglavnom zalažu za raniji odlazak na trudničko od realnog. Prosečno, ispitanice tvrde da bi trudnica trebalo da prestane da radi tokom četvrtog meseca (aritmetička sredina uzorka je 4,4). Svaka peta ispitanica se zalaže za to da bi trudničko odsustvo trebalo da počne na samom početku trudnoće, odnosno odmah kada žena sazna da je u drugom stanju. Datu mogućnost je u praksi ostvarilo oko 15% naših ispitanica. Na grafikonu 2 vizuelno je predstavljen raskorak između idealnih

Grafikon 2: Idealni i realni trenutak otvaranja porodiljskog odsustva (%)

Ispitanice su zatim pitane o iskustvima vezanim za povratak na posao posle porođaja, odnosno za dužinu porodiljskog odsustva. Oko 2% žena se vratilo na posao već tokom prvog meseca, a oko 10% njih je počelo da radi do navršenog šestog meseca dečije starosti. Tokom jedanaestog meseca nakon porođaja bolovanje je prekinulo oko 11% žena, što znači da se do isteka regularnog porodiljskog odsustva za žene sa jednim detetom⁸ na posao vratilo oko 31% žena iz našeg uzorka. Pojedinačno najveći broj njih je počeo da radi kada je dete napunilo godinu dana (oko 42%), te se tako ukupan procenat njih koje su počele da rade do detetovog prvog rođendana penje na 73% uzorka. Do detetove druge godine na posao se vratilo oko 97% žena, dok je ostatak od 3% produžio porodiljsko bolovanje i nakon toga. Prosečno, žene su se na posao vratile dvanaest i po meseci nakon porođaja. Između ispitanica iz različitih mesta po veličini i tipu nisu pronađene statistički značajne razlike, a ni druge socio-demografske i socio-ekonomske karakteristike ispitanica se nisu pokazale relevantnim (njihov trenutni broj godina, starost pri rođenju deteta, nivo obrazovanja ili tip domaćinstva).

⁸ Porodiljsko bolovanje je obavezno otvoriti najkasnije 28 dana pred termin porođaja, što znači da bi porodilje morale da se vrate na posao kada dete napuni 11 meseci. Većina njih uspe da prolongira dati period još za koju nedelju, zahvaljujući odmoru koje su prikupile u periodu dok su bile na porodiljskom bolovanju.

Grafikon 3: Trajanje porodiljskog odsustva (%)



Upitane da kažu koliko bi u idealnoj situaciji trebalo da traje porodiljsko bolovanje, nešto više od trećine ispitanica (36,7%) se odlučilo za trenutnu dužinu od godinu dana. Čak 55% njih je reklo da je optimalno trajanje porodiljskog odsustva dve godine. Činjenica da preko polovine žena iz našeg uzorka deli utisak da bi odsustvo trebalo produžiti duplo u odnosu na njegovo prosečno trajanje u Srbiji može da deluje neracionalno u odnosu na mogućnosti države, posebno u komparativnoj perspektivi, imajući u vidu trajanje porodiljskih odsustva i odsustva radi nege deteta u državama Evropske unije.⁹ Na osnovu postojećih istraživanja o rod-nim nejednakostima u Srbiji, ovi podaci se mogu tumačiti kao odraz nejednakosti u podeli kućnih poslova i brige o deci, koje ispitanicama otežavaju da uspostave životni balans u prvim godinama po rođenju deteta. Ujedno, vrlo je moguće da na dati stav utiču i rodne norme, prema kojima majke koje upišu dete u jaslice nisu „prave majke”.

⁹ Iako zakonodavstvo EU propisuje da porodiljsko odsustvo traje najmanje 14 nedelja (od kojih su dve obavezne), dužina trajanja u različitim zemljama varira od 6 nedelja u Poljskoj, do 52 nedelje u Bugarskoj, European Parliament 2016. Međutim, dužina sama po sebi nije merilo zaštite majki. U nekim zemljama se na kraći period trudničkog odsustva nadovezuje odsustvo radi nege deteta. Prosečan broj nedelja odsustva koje roditelji imaju na raspolaganju nakon rođenja deteta na nivou EU iznosi 65,6, od toga 21,8 nedelja plaćenog porodiljskog odsustva i 43,8 nedelja plaćenog roditeljskog/odsustva za negu deteta, OECD Family database 2017. Ipak, često duže odsustvo sa posla prati i smanjenje dela plate koju zaposlene majke dobijaju.

U Srbiji je zakonski omogućeno da i očevi mogu koristiti porodiljsko odsustvo. U našem uzorku samo 4% žena je reklo da je njihov suprug, odnosno otac prvog deteta, koristio tu mogućnost. S druge strane, datu mogućnost u potpunosti podržava čak 61% ispitanica, a delimično se za nju zalaže 22%.

Tabela 3: Očevi i korišćenje porodiljskog odsustva (%)

Da li je Vaš suprug (ili otac prvog deteta) ikada koristio mogućnost porodiljskog odsustva sa posla?	Da	3,9
	Ne	96,1
Da li podržavate važeći zakon u Srbiji po kome očevi mogu u nekom periodu da uzmu porodiljsko odsustvo umesto majke u periodu dok dete ne napuni godinu dana?	U potpunosti se slažem	61
	Uglavnom se slažem	21,6
	Neutralna sam	7,1
	Donekle se ne slažem	3,6
	Uopšte se ne slažem	6,7

4.3. Predškolske ustanove – iskustva i stavovi

Kao što je već naglašeno, distribucija predškolskih ustanova ne odgovara realnim potrebama roditelja u Srbiji. Ova institucionalna rešenja su izuzetno važna jer omogućavaju brzu i uspešnu (re)integraciju žena na tržište rada. Međutim, oko 27% naših ispitanica nije ni pokušavalo da smesti svoje dete ili decu u ovaj tip ustanove. Statistički značajno češće ovoj strategiji su pribegavale majke iz seoskih naselja (Hi kvadrat = 125,948, Kramerov $V=0,201$, sig = 0,000): dok 50% ispitanica iz seoskih naselja dete nije ni pokušalo da upiše u vrtić, taj broj za majke iz prigradskih seoskih naselja iznosi oko 28%, za one iz prigradskih urbanizovanih se smanjuje na 22%, a ovaj odgovor među ispitanicama iz urbanih sredina je dalo samo 20% ispitanica. Dati podatak govori o nejednakoj prostornoj distribuciji državnih, institucionalnih rešenja za čuvanje dece, ali i o rodnim normama koje su deo tradicionalnog vrednosnog obrasca, u okviru kog porodica (pre svega – majka), a ne državne institucije, treba da brine o deci. Raširenost patrijarhalnih vrednosti tako utiče na izostanak potrebe da se u selima uopšte i otvaraju ustanove za čuvanje i brigu o deci. Depopulacija i starenje stanovništva u seoskim sredinama takođe doprinose ovim tendencijama.

Od ispitanica čija deca su išla ili idu u vrtić, nešto malo više od polovine je izjavilo da im je bila potrebna veza da bi obezbedili mesto za svoje dete (51%). To govori o nedovoljnim kapacitetima koji otežavaju vraćanje ili izlazak žena na

tržište rada, što posledično dovodi do (uvećanja) privilegovanosti onih društvenih slojeva sa većim ekonomskim i socijalnim kapitalom. Takođe, pri upisu deteta u vrtić, prednost imaju zaposleni roditelji, što onemogućava nezaposlene da aktivno traže posao. Oni onda moraju da se oslanjaju na neformalne sisteme podrške – babe, dede, rodbinu ili plaćenu pomoć.

Institucionalna podrška je, kao što smo videli, prema iskustvima ispitanica, nedovoljna. Međutim, otvara se pitanje kako žene vide idealnu situaciju vezanu za čuvanje dece. Naime, najveći procenat ispitanica veruje da je dete najbolje upisati u jaslice sa napunjene dve godine (36,7%), a nešto manji procenat (30,8%) smatra da je u redu upisati i dete sa godinu dana. Visok je procenat onih koji veruju da je najbolje da dete preskoči jaslice, te da je detetu do treće godine neophodno i nezamenljivo prisustvo majke (29,6%). Poslednji podatak svedoči o tome da, uz nedovoljan kapacitet i kvalitet usluge u preopterećenim jaslicama i vrtićima, na stavove ispitanica o boravku dece u državnim ustanovama u prvim godinama života, svakako utiču i istrajni patrijarhalni obrasci vezani za neprikladnost odvajanja deteta od primarne figure negovateljice, odnosno majke.

Tabela 4: Prema Vasem mišljenju, koji je najmlađi uzrast kada dete treba upisati u jaslice?

	%
6 meseci	2,9
Godinu dana	30,8
Dve godine	36,7
Ako je moguće, najbolje je ne upisati dete u jaslice, jer mu je u tom periodu još uvek neophodno prisustvo majke	29,6

4.4. Ekonomska dimenzija roditeljstva

Državna finansijska podrška roditeljstvu se u Srbiji i dalje svodi ili na jednokratne mere, poput roditeljskog dodatka i pomoći nezaposlenim porodiljama, ili na kontinuirane mere materijalne pomoći, poput dečijeg dodatka, pomoći nezaposlenim majkama do starosti bebe do godinu dana. Kao deo finansijske sigurnosti, zaposlenom roditelju koji je na odsustvu garantovana je obavezna naknada u iznosu od 100% zarade. Međutim, u Srbiji još uvek nisu prepoznati drugi ekonomski načini da se pomogne nezaposlenim majkama i domaćicama, poput uvođenja plate, penzija i beneficiranog radnog staža za aktivnosti u domaćinstvu.

Pri iznošenju stavova da li bi nezaposlenim majkama i domaćicama trebalo priznati neplaćeni rad kod kuće kao ekonomsku aktivnosti, najveći procenat žena se opredelio za to da bi brigu i negu kod kuće trebalo stimulirati kroz materijalne i nematerijalne beneficije.

Tabela 5: Roditeljstvo kao ekonomska aktivnost

	Nezaposlene majke i domaćice trebalo bi da primaju državnu platu na osnovu obavljanja ovih uloga	Nezaposlene majke i domaćice trebalo bi da primaju penziju već samo na osnovu obavljanja ovih uloga	Majke sa troje i više dece trebalo bi da imaju beneficirani radni staž.
U potpunosti se slažem	56,7	43,8	71,4
Uglavnom se slažem	20,9	22,7	13,7
Neutralna sam	9,1	12,6	6,4
Donekle se ne slažem	6	8,8	3,1
Uopšte se ne slažem	7,4	12,1	5,5

Najveći broj njih se zalaže za beneficirani radni staž (delimično i u potpunosti se slaže oko 85% ispitanica), nešto manji broj podržava ideju državne plate za majke koje ne rade (delimično i u potpunosti oko 78%), dok je najmanje popularna, ali i dalje veoma podržavana solucija penzija zaslužena na isti način (delimično i u potpunosti oko 66%). Ovako visoke stope slaganja sa iznetim predlozima ukazuju na visoku ekonomsku cenu roditeljstva u Srbiji, i na to da bi država trebalo da razmotri bar neke od njih.

5. ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Analiza postojećih rešenja u okviru strukturne, institucionalne, vrednosne i ekonomske dimenzije ukazuje na to da režim usklađivanja poslovne i porodične sfere u Srbiji nije povoljan. Pre svega, uočen je nejednak položaj žena na tržištu rada u odnosu na muškarce, kao i njihova dvostruka opterećenost, kako na poslu, tako i u okviru domaćinstva. U okviru institucionalne sfere, može se reći da je zakonski okvir razvijen (zasigurno dobrim delom i pod uticajem procesa pridruživanja Evropskoj uniji i nastojanjem da se domaći pravni okvir harmonizuje sa pravom EU), ali njegova nedovoljna primena u praksi predstavlja kamen spoticanja. Vrednosne orijentacije i dalje su najvećim delom patrijarhalne i tradicionalističke, mada su pomaci u sferi većeg prihvatanja rodne ravnopravnosti takođe prisutni.

Na kraju, ekonomske (ne)mogućnosti ostavljaju malo manevarskog prostora: veliki udeo roditelja jednostavno mora da izađe na tržište rada kako bi svojoj porodici obezbedili izvore prihoda.

Na osnovu podataka dobijenih ovim istraživanjem, može se zaključiti da bi institucionalnu podršku trebalo razvijati u smeru fleksibilizacije školovanja, koja bi omogućila mladim roditeljima da steknu izvesne obrazovne kompetencije, ali i u smeru još snažnije zabrane diskriminacije žena, kako tokom pokušaja da uđu na tržište rada, tako i nakon trudničkog i porodijskog odsustva. Realne prakse vezane za trudničko i porodijsko odsustvo nisu u skladu sa onim što ispitanice definišu kao optimalno: one se zalažu za to da trudnice idu na trudničko odsustvo mesec dana ranije, a preko polovine ispitanica smatra da bi na posao žena trebalo da se vrati tek kada dete napuni dve godine. Vrlo teško da bi ovakva rešenja mogla da se sprovedu, posebno imajući u vidu njihove „troškove”. S druge strane, možda bi rasterećenje od obaveza, posebno oko malog deteta, egalitarnija podela uloga u okviru domaćinstva, smanjila pritisak na žene i njihovu potrebu da se što kasnije vrate svojim poslovnim aktivnostima. Kada govorimo o ustanovama za brigu i negu o deci, jasno je da postoji potreba za boljom prostornom distribucijom, kao i za povećanjem njihovih kapaciteta i kvalitetom usluga. Pored toga, uvođenje drugih oblika podrške, kao što su produženi boravci, organizovane usluge dadilja i sl. čini se neophodnim. Na kraju, veliki procenat žena koje se slažu za idejom da se neplaćeni rad nezaposlenih majki i domaćica prizna kao ekonomska aktivnost, kako kroz plate, penzije, tako i kroz beneficirani radni staž, ukazuje na to da bi država uskoro trebalo da razmotri i ova rešenja.

LITERATURA

- Babović, M. 2007. *Položaj žene na tržištu rada*. Beograd: Program UN za razvoj.
- Babović, M. 2010a. „Konceptualni i institucionalni preduslovi razvoja socijalne dimenzije EU.” U *Izazovi nove socijalne politike*, uredila Marija Babović, 25–50. Beograd: SeConS – Grupa za razvojnu inicijativu.
- Babović, M. 2010b. *Rodne ekonomske nejednakosti u komparativnoj perspektivi: Evropska unija i Srbija*. Beograd: SeConS – Grupa za razvojnu inicijativu.
- Babović, M, Vuković, O. i O. Subotički 2013. *Rodna ravnopravnost na lokalnom nivou*. Beograd: SeConS – Grupa za razvojnu inicijativu.
- Blagojević, M. 1997. *Roditeljstvo i fertilitet u Srbiji devedesetih*. Beograd: ISI FF.
- Blagojević Hjuson, M. 2011. *Žene i muškarci u Srbiji: šta nam govore brojevi?* Beograd: UN WOMEN – Agencija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena.

- Blagojević Hjuson, M. 2012. *Rodni barometar u Srbiji: razvoj i svakodnevni život*. Beograd: UN Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena.
- Bobić, M. 2010. „Partnerstvo kao porodični podsistem.” U *Vreme porodica, Sociološka studija o porodičnoj transformaciji u savremenoj Srbiji*, uredila Anđelka Milić, 115–147. Beograd: ISI FF.
- Bobić, M. 2012. „Rodna neravnopravnost. Reprodukcijska patrijarhata na lokalnom nivou.” U *Glokalnost transformacijskih promena u Srbiji*, uredila Mina Petrović, 203–227. Beograd: Čigoja štampa, IS FF.
- Chang, A., McDonald P. i P. Burton. 2010. “Methodological choices in work-life balance research 1987 to 2006: a critical review.” *The International Journal of Human Resource Management* 21 (13): 2381–2413.
- Council of Europe. 1998. *Gender Mainstreaming – Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices, Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming (EG-S-MS)*. Strasbourg: Council of Europe.
- Dokmanović, M. 2016. *Gender analysis for Serbia*. http://europa.rs/files//Gender_/Gender-Analysis-Serbia-dec-2016.pdf.
- Esping-Andersen, G. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- European Commission. 1997. *Reconciliation of Work and Family Life and the Quality of Care Services*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission. 2006. *A Roadmap for Equality Between Women and Men 2006–2010*, COM(2006) 92 final. Brussels: European Commission.
- European Commission. 2008. *A better work–life balance: Stronger support for reconciling professional, private and family life*. COM(2008) 635 final. Brussels: European Commission.
- European Commission. 2010. *Strategy for equality between women and men 2010–2015*. Brussels: European Commission.
- European Commission. 2015. *Strategic Engagement for Gender Equality 2016–2019*. Brussels: European Commission.
- European Parliament. 2016. *At a glance: Maternity and paternity leave in the EU*. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS_ATA\(2016\)593543_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2016/593543/EPRS_ATA(2016)593543_EN.pdf).
- Gavrilović, A. i A. Jugović. 2011. „Značaj i uloga lokalne samouprave u populacionoj politici Srbije.” *Stanovništvo* 49 (1): 79–103.
- Greenhaus, J., Collins, K. i J. Shaw. 2003. “The relation between work-family balance and quality of life.” *Journal of Vocational Behavior* 63 (3): 510–531.
- Hochschild, A. R. i A. Machung. 2003. *The second shift*. New York: Penguin Books.
- Kotowska, I. E. i dr. 2010. *Second European Quality of Life Survey: Family life and work*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Lewis, J. 2009. *Work–family balance, gender and policy*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Matysiak, A. 2011. *Interdependencies Between Fertility and Women’s Labour Supply*. New York: Springer.
- Milić, A. 1994. *Žene, politika i porodica*. Beograd: Institut za političke studije.

- Nikolić-Ristanović, V., Čopić S., Nikolić J. i B Šaćiri. 2012. *Diskriminacija žena na tržištu rada u Srbiji*. Beograd: Viktimološko društvo Srbije.
- OECD Family database. 2017. *Key characteristics of parental leave systems*. https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf.
- Pešić, J. 2006. "Persistence of Traditionalist Value Orientations in Serbia." *Sociologija* 48 (4): 289–307.
- Pokrajinski ombudsman. 2012. *Rad i rodna ravnopravnost*. <http://rp.ombudsmanapv.org/index.php/2012-11-27-20-08-51/rad-i-zaposljavanje>.
- Republički zavod za statistiku. 2016. *Korišćenje vremena u Republici Srbiji, 2010. i 2015. godine*. Beograd: Republički zavod za statistiku.
- Stanojević, D. 2015. *Oblikovanje novog očinstva kroz prakse očeva u Srbiji*, doktorska disertacija. Beograd: Filozofski fakultet.
- Strategija za podsticanje rađanja*. 2008. Vlada Republike Srbije.
- Sümer, S. 2009. *European Gender Regimes and Policies – Comparative Perspectives*. Farnham: Ashgate.
- Tanasijević, J. 2016. *Politike usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza u Srbiji*, doktorska disertacija. Beograd: Fakultet političkih nauka.
- Todorov, D. 2012. *Žene i diskriminacija*. Novi Sad: Pokrajinski ombudsman.
- Tomanović S., Stanojević D. i M. Ljubičić. 2016a. *Postajanje roditeljem u Srbiji, Sociološko istraživanje tranzicije u roditeljstvo*. Beograd: Univerzitet u Beogradu – Filozofski fakultet.
- Tomanović S., Stanojević D. i M. Ljubičić. 2016b. *Demografski pregled* 16 (62): 1–4.
- Zakon o radu*. Službeni glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 – odluka US.
- Zakon o zabrani diskriminacije*. Službeni glasnik RS, br. 22/2009.

Institutional Support to Work-Family Balance in Serbia

Work and family life in contemporary societies are profoundly shaped by the two mutually connected phenomena – demographic change and labor market transformation. Trends within these structural fields have far-reaching consequences, which place them high on the public policies priority list. Consequently, two of the key strategic policy goals of the European Union are aimed at combating negative consequences of population ageing and shrinking of the working age population. Pressures caused by changes in economic and demographic structures are not equally distributed along the lines of social divisions and particularly affect women. Flexibility of work arrangements, non-standard working hours, mobility, as well as an increase of job and professional career insecurity contribute to work-family conflicts. However, many studies

have confirmed that reconciliation of family and work demands does not take place in a vacuum, but is profoundly embedded in the given society's contextual framework. Our aim in this paper to examine the ways by which the institutional setting enables or limits the reconciliation of family and work activities in Serbia. We analyze family politics, i.e. public policies and state measures which directly address issues of parenthood and provide support for "work-family balance" to be achieved. An overview of institutional and legal framework in Serbia will be provided, followed by the analysis and interpretation of the data obtained in this study, based on attitudes, needs and expectations of the respondents.

Key words: work-family reconciliation regimes, institutional setting, family policy, work-family balance, Serbia

rad prijavljen: 8. VIII 2017.
rad recenziran: 24. VIII 2017.
rad prihvaćen: 7. IX 2017.