

UNIVERZITET U BEOGRADU
FAKULTET POLITIČKIH NAUKA

Jelena S. Tanasijević

POLITIKE USKLADIVANJA
PORODIČNIH I PROFESIONALNIH
OBAVEZA U SRBIJI

Doktorska disertacija

Beograd, 2016.

**UNIVERSITY OF BELGRADE
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE**

Jelena S. Tanasijević

**WORK-FAMILY RECONCILIATION
POLICIES IN SERBIA**

Doctoral disertation

Belgrade, 2016.

Mentor

Doc. dr Natalija Perišić, Univerzitet u Beogradu – Fakultet političkih nauka

Komisija

Prof. dr Ana Čekerevac, Univerzitet u Beogradu – Fakultet političkih nauka

Prof. dr Biljana Radivojević, Univerzitet u Beogradu – Ekonomski fakultet

Datum odbrane:

Rezime

Politike usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza postaju sve značajnije polje državne intervencije, s tim da se pristupi između zemalja razlikuju. Posledično su i rezultati uključivanja roditelja na zvanično tržište rada, kao i nivoi podrške porodicama, različiti. Posebno se u nepovoljnom položaju nalaze žene, čije su stope radne aktivnosti dok su deca na najmlađem uzrastu, znatno niže u poređenju sa stopama radne aktivnosti muškaraca. Takođe se prepoznaje jaz između žena i muškaraca sa stanovišta nivoa zarada koje ostvaruju, kao i mogućnosti za napredovanje u profesionalnoj karijeri. Podaci pokazuju da su žene više usmerene ka obavljanju neplaćenog posla u poređenju sa muškarcima, što podrazumeva obavljanje kućnih poslova i čuvanje dece.

U Srbiji se kao dominantan porodični model prepoznaje tradicionalni, u okviru koga veći deo obaveza pripada ženama. Višegodišnja društvena i ekonomska kriza u kojoj se zemlja nalazi uticala je ne samo na demografske promene, već se istovremeno nepovoljno odrazila i na započetu transformaciju porodičnog modela, kao i na održavanje postojeće asimetrije uloga i odnosa. U skladu sa tim, problem usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza se više odražava na žene, jer su one i dalje više angažovane na neplaćenim poslovima koji podrazumevaju obaveze u domaćinstvu. Istraživanje koje je sprovedeno za potrebe ovog rada ukazuje na to, da iako je postojeća zakonska regulativa usmerena u pravcu pružanja podrške roditeljima, problem treba posmatrati u širem društvenom kontekstu. To se odnosi na potrebu za daljim razvijanjem politike na državnom nivou uz kreiranje mehanizama i usluga na lokalnom nivou za njihovo sprovođenje i pružanje podsticaja za ravnopravnu podelu obaveza između žena i muškaraca.

Potreba za dodatnim ulaganjem u ovu oblast javne politike se prepoznaje na nivou Srbije, s tim da je neophodno sprovesti dodatna istraživanja u cilju definisanja odgovarajuće šeme koja bi obezbedila ispunjenost interesa porodice s jedne strane, kao i interesa poslodavaca i države s druge strane.

Ključne reči: politika usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza, rodna ravnopravnost, položaj žena na tržištu rada, mere podrške porodicama

Naučna oblast: političke nauke

Uža naučna oblast: socijalna politika

Abstract

The policies on work-family reconciliation are becoming more and more important field of state intervention, while the approaches differ between the countries. Consequently, the results of parental involvement in the formal labor market, as well as the levels of support to the families, differ. Especially disadvantaged are the women, whose labour activity rates (while their children are at the youngest age) are much lower compared to the labour activity rates of men. We can also notice the wage gap between the women and men, as well as the gap in terms of opportunities for carrier development. The data shows that women are more focused on tackling the unpaid work compared to men, which includes the housework and child care.

In Serbia, the most dominant family model is the one focused on upholding the traditional values, in which most of the obligations are attributed to women. Many years of social and economic crisis in the country have affected not only the demographic changes - they've also adversely affected the initiated transformation of family model, as well as the perseverance of the existing asymmetry concerning the roles and relationships. Because of this, the issue of work-family reconciliation has a greater impact on women, since they are still more engaged with unpaid work which involves domestic obligations. The study, which was conducted for the purpose of the paper, points out that even though the current legislation is directed towards providing support to parents, the problem should be viewed in a broader social context. This refers to the need for further development of the policy at the national level, with the creation of mechanisms and services at the local level for their implementation and provision of incentives for equal distribution of responsibilities between women and men.

The need for additional investment in this area of public policy has been identified at the level of the Republic of Serbia; however, it is necessary to conduct additional research in order to define the appropriate scheme which would ensure the compliance with the interests of the family on the one hand, and the interests of employers and the state on the other.

Key words: work-family reconciliation policy, gender equality, position of women in the labor market, measures for supporting families

Field of study: political science

Academic discipline: social policy

SADRŽAJ

Uvod.....	10
I Polazna metodološko teorijska istraživanja.....	12
1.1 Predmet istraživanja.....	12
1.2 Naučni i društveni ciljevi.....	16
1.3 Hipotetički okvir.....	17
1.4 Primjenjene metode.....	18
1.5 Očekivani rezultati i naučni doprinos.....	19
II Karakteristike politika usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza – komparativni pregled.....	21
2.1 Politike i prakse rodne ravnopravnosti u Evropskoj uniji.....	21
2.1.1 Rodne razlike u sferi zapošljavanja u Evropskoj uniji.....	21
2.1.2 Teorijske osnove koncepta rodne ravnopravnosti.....	30
2.1.3 Smernice i pravci usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza	34
2.1.4 Pokazatelji uspešnosti evropskih javnih politika u sferi usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza – faktori i dileme.....	40
2.2 Studije slučaja u Evropi.....	45
2.2.1 Podsticaji za zaposlene roditelje sa niskim primanjima u Velikoj Britaniji.....	45
2.2.2 Podrška materinstvu u Sloveniji.....	53
2.2.3 Paralelni model roditeljskih odsustava u skandinavskim zemljama.....	58
III Demografski i ekonomski okvir razvoja roditeljskih uloga u nacionalnom kontekstu.....	66
3.1 Demografski aspekti – uzroci i posledice nedovoljnog rađanja.....	66
3.2 Populacione politike u Srbiji.....	73
3.2.1 Populacione politike na republičkom nivou.....	73
3.2.2 Populacione politike na nivou lokalne zajednice.....	75
3.3 Preovlađujući modeli roditeljstva.....	77

3.4	Položaj žena i problem diskriminacije na tržištu rada.....	83
	3.4.1 Nezaposlenost žena.....	90
	3.4.2 Obrazovanost i sektori veće zaposlenosti žena.....	95
	3.4.3 Zarade žena.....	99
3.5	Rodno senzitivne politike zapošljavanja.....	103
IV	Konceptualne postavke, mere i programi podrške porodicama u Srbiji.....	105
4.1	Razvoj koncepta usklađivanja porodičnih i profesionalnih uloga – od socijalizma do danas.....	105
4.2	Zakonodavni i institucionalni okvir.....	112
	4.2.1 Sistem društvene brige o deci kao preduslov zaposlenosti žena u periodu do 2000. godine.....	112
	4.2.2 Međunarodni pravni okvir relevantan za Srbiju.....	115
	4.2.3 Pravni okvir u Srbiji.....	117
4.3	Novčane naknade.....	119
	4.3.1 Odsustvo sa rada.....	119
	4.3.2 Roditeljski dodatak.....	123
	4.3.3 Dečiji dodatak.....	130
4.4	Usluge i servisi.....	140
	4.4.1 Značaj predškolske ustanove i usluge produženog boravka u oblasti usklađivanja rada i porodičnih obaveza.....	140
4.5	Preporuke za praksu.....	147
V	Empirijsko istraživanje.....	150
5.1	Metodološke osnove i obrazloženje empirijskog istraživanja.....	150
5.2	Karakteristike ispitivane populacije.....	151
	5.2.1 Starost.....	151
	5.2.2 Bračni status.....	153
	5.2.3 Stručna sprema.....	154
	5.2.4 Radni status i visina primanja.....	155

5.3	Značajni obrasci usklađivanja roditeljstva i zaposlenja – individualni naponi.....	162
	5.3.1 Deca.....	162
	5.3.2 Briga o deci.....	164
	5.3.3 Diskriminacija žena na razgovoru za posao.....	172
	5.3.4 Porodiljsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta.....	173
	5.3.5 Rodna ravnopravnost na radnom mestu.....	179
	5.3.6 Hraniteljstvo.....	181
5.4	Diskusija osnovnih problema i izazova.....	185
	Zaključna razmatranja.....	195
	Prilog.....	203
	Literatura.....	208

UVOD

Politika usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza predstavlja segment aktuelnih društvenih tema, s tim da je mnogo duže prisutna u okvirima naučno-istraživačke i političke teorije i prakse. Prethodna iskustva, kao i rešenja koja postoje u različitim zemljama, predstavljaju osnov za proučavanje i komparaciju, što uz istovremeno analiziranje stanja u Srbiji, daje mogućnost za kritički osvrt i predlaganje potencijalnih rešenja.

Za razliku od ranijeg perioda, kada je politika usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza posmatrana kao instrument koji će omogućiti izlazak žena na zvanično tržište rada, danas se uočava njena višestruka i kompleksna uloga i funkcija. Izazovi sa kojima se susreću savremene države, doveli su do promene prioriteta u oblasti socijalne politike, pa se porodičnim politikama pridaje sve veći značaj. Uviđajući teškoće sa kojima se susreću zaposleni roditelji kako bi ispunili očekivanja članova porodice sa jedne strane, kao i poslodavaca sa druge strane, a zatim i napore koje u tom kontekstu ulažu, nacionalne vlade su započele sprovođenje reformskih procesa kako bi pomogle porodicama, ali i istovremeno pozitivno uticale na njihov opstanak i bolji učinak na tržištu rada. Pored toga, smatra se da će dodatna ulaganja u razvoj mera iz ove oblasti pozitivno uticati i na aktuelne probleme sa kojima se države suočavaju, poput niskog fertiliteta, ublažavanja negativnih demografskih promena, smanjenja siromaštva, postizanja rodne ravnopravnosti, potrebe za ulaganjem u ljudski kapital, ublažavanja društvenih razlika i dugoročne održivosti sistema socijalne sigurnosti.

Predmet rada u najširem smislu predstavlja analiza javnih socijalnih politika u Evropi i Srbiji u cilju izučavanja njihove uloge i doprinosa u kombinovanju porodičnih i profesionalnih obaveza. Takođe će biti razmatrani politički stavovi koji zagovaraju model „dvostrukog hranioca porodice“ koji, uz istovremeno zalaganje za povećanje angažmana na tržištu radne snage, ističu i potrebu za uspostavljanjem rodne ravnopravnosti u oblasti porodičnih i profesionalnih obaveza. Poseban doprinos analizi situacije kod nas, daće i istraživanje koje je za potrebe rada sprovedeno na teritoriji Grada Beograda.

U drugom delu, rad se kroz komparativni pristup bavi sagledavanjem karakteristika postojećih modela usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza u Evropskoj uniji. Poseban osvrt dat je modelima u Velikoj Britaniji, Sloveniji i skandinavskim zemljama, koji su analizirani kroz pojedinačne studije slučaja. Ovo poglavlje predstavlja uvod koji će omogućiti sagledavanje nacionalnog konteksta i analiziranje rešenja koja su primenjena kod nas.

U trećem delu rada, dat je prikaz demografskog i ekonomskog okvira za razvoj roditeljske uloge u nacionalnom kontekstu. U ovom delu su analizirani aktuelni demografski trendovi, postojeća rešenja i mere populacione politike, kao i preovlađujući modeli roditeljstva u Srbiji. Kroz prikaz položaja žena na tržištu rada obrađene su teme vezane za nezaposlenost, obrazovanje, zarade i sektore u kojima su žene većinom zaposlene. S obzirom na prisutne trendove borbe protiv diskriminacije i unapređenja rodne ravnopravnosti, rad se bavi i problemom rodno senzitivnih politika zapošljavanja.

U narednom poglavlju je analiziran razvoj koncepta usklađanja porodičnih i profesionalnih obaveza u Srbiji, od perioda socijalizma do današnjeg vremena. Nakon toga je dat pregled važećeg zakonodavnog i institucionalnog okvira, sa akcentom na postojećim rešenjima i realnim potrebama kada je u pitanju ostvarivanje prava na odsustvo sa rada i novčane naknade (roditeljski i dečji dodatak). S obzirom na neusaglašenost između potreba roditelja i dece i mogućnosti predškolskih ustanova, kao i servisa koji se bave dnevnim zbrinjavanjem dece školskog uzrasta, a od velikog su značaja kao podrška zaposlenim roditeljima, razmatran je i analiziran i ovaj aspekt.

Peti deo rada posvećen je rezultatima sprovedenog empirijskog istraživanja, kao i diskusiji osnovnih problema i izazova. Istraživanje je imalo za cilj da preispita postavljene hipoteze, kao i da sagleda postojeći diskurs u oblasti usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza. Osim toga, namera istraživača jeste i sagledavanje potreba za unapređivanjem postojećeg sistema podrške porodicama, kao i opravdanost postojećih rešenja.

Na kraju rada izneta su zaključna razmatranja i dat je pregled korišćene literature. U prilogu se nalazi upitnik koji je korišćen u svrhu sprovođenja istraživanja.

I Polazna metodološko teorijska istraživanja

1.1 Predmet istraživanja

Usklađivanje profesionalnog i porodičnog života predstavlja koncept koji je u poslednje dve decenije predmet brojnih teorijskih i empirijskih studija. U akademskoj literaturi o politikama usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza, opisana su i analizirana različita rešenja o postizanju balansa između roditeljskih i poslovnih uloga. Najšire posmatrano, one se mogu podeliti na politike koje su usmerene ka regulisanju odnosa na tržištu rada i koje stimulišu zapošljavanje roditelja i na one koje garantuju finansijsku podršku porodicama i plaćanje određenih usluga. To podrazumeva odsustvo sa posla (porodiljsko, roditeljsko i očinsko), dečji dodatak, usluge zbrinjavanja dece i sl. U zavisnosti od njihovog karaktera i razvijenosti, ali i od ekonomskog, socijalnog i političkog sistema koji postoji u konkretnoj zemlji, ove politike mogu delovati stimulatивно, neutralno ili obeshrabrujuće na poziciju žena u odnosu na plaćeni i neplaćeni rad (Perišić, 2010).

Pojam politika porodice je širok i može se definisati kao „oblast u kojoj se ustanovljavaju izvesni ciljevi u odnosu na porodicu (npr. višebrojne porodice, zdravija deca, smanjenje finansijskog opterećenja prilikom gajenja dece, više jednakosti za žene, dobro staranje o deci, itd), kao i što se razvijaju različite politike i mere, u svrhu realizovanja ovih ciljeva“ (Dhembo, 2007: 168). Oblici podrške koji se u praksi izdvajaju kao značajni jesu: poreske politike, dečji dodaci, naknade za decu, briga o deci, odsustvovanje sa posla, rasporedi rada javnih škola. Ovakvi vidovi podrške omogućavaju roditeljima, a naročito majkama, da kombinuju svoje porodične i profesionalne obaveze, kao i da povećaju svoj radni angažman.

Uprkos naporima koji se ulažu, nijedna zemlja još uvek nije uspela da uredi model koji bi izašao u susret svim roditeljima, a naročito majkama. Uočljivo je da su pojedine zemlje dostigle viši nivo u poređenju sa drugim, po pitanju kombinovanja privatnih i radnih obaveza.

Procesi reforme socijalne politike i mreža socijalne sigurnosti u mnogim zemljama, bez obzira na nivo njihove razvijenosti, destabilizovani su sada u većoj meri nego što je to bilo ranije, posebno imajući u vidu promene u međunarodnim okvirima (Čekerevac, 2007). Istovremeno, u aktuelnim okolnostima, uspostavljanje ravnoteže između porodičnih i profesionalnih obaveza je jedan od najznačajnijih zadataka javnih politika. Kako bi se ojačala pozicija roditelja uopšteno, potrebno je unaprediti njihovo uključivanje na zvanično tržište rada, ali i poboljšati položaj radno angažovanih roditelja. Međutim, posmatrano kroz istoriju, povećanje procenta zaposlenih žena nije istovremeno praćeno i većom ravnopravnošću polova po pitanju podele porodičnih obaveza. Osim toga, položaj žena na tržištu rada ne odlikava ravnopravnost, o čemu govore podaci o horizontalnoj i vertikalnoj segregaciji, kao i o razlikama u ostvarenim zaradama (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2012). Mogućnost skraćenog radnog vremena, zapošljavanje sa nepunim radnim vremenom, finansijska podrška porodici sa malim detetom i sl, neke su od mera koje se mogu preduzeti kako bi se zaštitila porodica i očuvalo radno angažovanje roditelja.

Pozitivne prakse i politike država članica EU koje zagovaraju rodnu ravnopravnost, ravnotežu između obaveza kod kuće i na poslu, kao i pospešivanje uslova u kojima deca žive i razvijaju se, proširili su se i na zemlje koje nisu u članstvu EU. Međutim, situacija je počela da se menja od početka svetske ekonomske krize. Analize pokazuju da se u Evropskoj uniji javne politike fokusiraju na smanjenje prepreka za učešće roditelja na tržištu, s tim da je u bogatijim zemljama lakše usklađivati plaćeni i neplaćeni rad, iako razlike po pitanju rodne ravnopravnosti nisu prevaziđene ni u ovoj grupaciji zemalja. Ovde se zapravo uočava diskriminacija žena na radnom mestu, dok su u siromašnijim zemljama, žene izložene dvostrukoj opterećenosti poslom (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2012).

Postizanje ravnoteže između obaveza u porodici i na poslu, predviđeno je i kao cilj socijalne politike Evropske unije. Dokument Evropske komisije „Strategija postizanja jednakosti između žena i muškaraca 2006-2010“ („The Roadmap for equality of women and men 2006-2010“) na osnovu koga se predviđa postizanje ravnopravnosti između polova u navedenom periodu, navodi da su žene i dalje najviše uključene u brigu o porodici i deci (European Commission, 2006). Procenat muškaraca koji uzimaju i koriste roditeljsko odsustvo ili rade skraćeno radno vreme je oko 7,4%, dok procenat žena iznosi oko 32,6%

(OECD, 2009). Politike porodice EU, koncipirane su na osnovu pretpostavke da je pozitivno ukoliko i muškarci koriste porodijsko ili uopšte roditeljsko odsustvo i iz tog razloga podržavaju takve inicijative. U studiji OECD-a objavljenoj 2009. godine, ističe se da EU preporučuje svojim državama članicama da sopstvene studije kreiraju po modelima koji su se pokazali kao dobri u praksi, kakav je primer Švedske. Program u ovoj zemlji, naime, predviđa i odsustvo sa posla za očeve u okviru roditeljskog odsustvovanja (OECD, 2009). Smernice Saveta Evrope koje definišu roditeljsko odsustvo, podržavaju ovakvu politiku, kao i što se smatra da se nedovoljno pažnje posvećuje iznalaženju načina koji bi olakšali obavljanje kućnih obaveza. Samim tim, ženama nedostaje više vremena nego muškarcima ("time poverty"). Pored toga, na nivou EU može se uočiti još jedan trend, a to je da problemi koji se javljaju u porodicama postaju sve složeniji, zbog sve većeg odsustva žena i njihove okupiranosti radnim obavezama. Uprkos ovoj činjenici, žene se na tržištu rada svrstavaju u grupaciju tzv. "novih društvenih manjina".

Situacija u Srbiji na planu usklađivanja politika porodičnih i profesionalnih obaveza je veoma složena. Visoke stope nezaposlenosti i siromaštva se odražavaju na standard i kvalitet života građana. S jedne strane, ekonomska kriza pogađa porodice i uslovljava potrebu za zapošljavanjem oba roditelja. Međutim, roditelji su često angažovani na slabo plaćenim poslovima, sa dugim radnim vremenom, koje se neretko produžava i na vikend. Oni se tokom radnog vremena oslanjaju na predškolske ustanove za brigu o deci, s tim što vrlo često postoji problem usklađivanja radnog vremena vrtića i roditelja. Angažovanje baka i deka na čuvanju dece je takođe prisutno. S druge strane, zbog preopterećenosti vrtića brojem dece koja ih pohađaju, predškolske ustanove nisu u prilici da prime decu, čiji je jedan od roditelja nezaposlen. U ovim ustanovama se dugo čeka na slobodno mesto i samim tim roditelj koji ne radi, čak i ako pronade zaposlenje, nije u mogućnosti da odmah poveri dete na čuvanje ustanovi za zbrinjavanje predškolske dece. Usluge bebi servisa su znatno skuplje u poređenju sa državnim vrtićima i koristi ih manji broj porodica. Usluge privatnih vrtića su takođe skuplje u poređenju sa državnim i često ih roditelji koriste kao prelazno rešenje dok se ne oslobodi mesto u državnoj predškolskoj ustanovi.

Tradicionalna rodna podela uloga koja postoji u domaćinstvima u Srbiji izaziva konflikt između poslovnog i porodičnog života. Nacionalna socijalna politika promoviše, kao jedan od svojih ciljeva, pružanje podrške zapošljavanju žena i postizanje ravnopravnosti na tržištu rada, s tim da rezultati nisu još uvek postignuti u meri u kojoj bi trebalo. S druge strane, ne postoji trend istovremenog uspostavljanja ravnoteže po pitanju obavljanja poslova kod kuće. Ovakva situacija primorava ženu da napravi izbor između majčinstva ili visokih zarada, dok je uticaj socijalne politike ograničen na polju ispunjavanja obaveza od strane muškaraca. Od njih se u većoj meri očekuje da rade, dok je njihova uloga u domaćinstvu u najvećem broju slučajeva minimizirana. Javna politika u Srbiji usmerena je dominantno ka usklađivanju porodičnih i profesionalnih obaveza kroz obezbeđivanje dečjih dodataka, naknada za decu i roditeljskog odsustvovanja sa posla, kao i kroz mogućnost korišćenja usluge predškolske ustanove.

Dečji dodatak kod nas predstavlja meru socijalne politike. Porodice koje imaju najviše četvoro dece mogu ostvariti ovo pravo, a iznos je isti za svu decu. Ovo pravo mogu ostvariti porodice sa najnižim prihodima. Prisustvo ove vrste naknade je značajno zbog toga što utiče na podsticanje siromašnih majki da se radno angažuju. Međutim, u stvarnosti uglavnom služi kako bi ove porodice izbegle korišćenje novčane socijalne pomoći.

Roditeljski dodatak predstavlja jednu od podsticajnih mera rađanja. Ovakav vid pomoći roditeljima predstavlja manje opterećenje za državni budžet, jer je iznos sredstava koja se izdvajaju u tu svrhu manji, nego što su predstavljala izdvajanja za opremu za novorođenče, materinski dodatak i dečji dodatak za svako dete. Roditeljski dodatak je predstavljao jednokratnu meru podrške. Izmenama i dopunama zakona iz 2005. godine predviđeno je da se isplaćuje i roditeljima za prvo dete. Međutim, isplata dodatka za decu višeg reda rođenja nije više jednokratna, već je raspodeljena na 24 mesečne rate. Na ovaj način je napravljen prostor u budžetu za isplatu naknade za prvo dete, ali je teorijski gledano izmenjen koncept prvobitne ideje.

U Srbiji je trudničko, porodiljsko, kao i odsustvo sa posla radi posebne nege deteta plaćeno zaposlenim majkama. Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365

dana (Zakon o radu, član 94). Takođe žena koja je zaposlena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj. Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja. Po isteku porodiljskog odsustva, žena ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva (*ibid*). Otac deteta takođe može koristiti odsustvo sa rada radi nege deteta, ali je to, prema raspoloživim podacima, u većini slučajeva majka. U periodu dok je na bolovanju, žena prima nadoknadu koja je jednaka visini zarade koju je primala, s tim da se ne vrši usklađivanje sa eventualnim promenama koje se mogu dogoditi po pitanju visine plate tokom trajanja odsustva sa posla. Kada je reč o odsustvovanju sa posla radi posebne nege deteta, ovo pravo može ostvariti jedan od roditelja i to najduže do detetove navršene pete godine života. Na osnovu procene i mišljenja lekara specijalista određene zdravstvene ustanove koji prate razvoj deteta, roditelji podnose zahtev nadležnoj zdravstvenoj komisiji koja odlučuje o tome da li će im biti odobreno korišćenje ovog prava i koliko će trajati odsustvo.

Fleksibilni radni aranžmani koji postoje u zemljama Evropske unije kod nas nisu zastupljeni. Po okončanju bolovanja roditelj, a to je uglavnom majka, nastavlja da radi sa punim radnim vremenom. Mogućnost produžetka odsustvovanja sa posla radi brige o detetu nije predviđena zakonom, osim u slučajevima postojanja potrebe za posebnom negom deteta.

1.2 Naučni i društveni ciljevi

Opšti naučni cilj istraživanja predstavlja istraživanje koncepta usklađivanja profesionalnih i porodičnih obaveza u Srbiji. S obzirom da je strategija postizanja ravnoteže na ovim poljima postavljena i kao eksplicitni cilj socijalne politike u dokumentima Evropske unije, sastavni deo naučnog cilja istraživanja je i kompariranje nacionalnog koncepta sa evropskim, kao i utvrđivanje prepreka i najvećih izazova u budućnosti za njegovo ostvarivanje. Formulisanje smernica i načina za ostvarivanje ciljeva

je značajno kada se razmatraju konkretni koraci za poboljšanje javnih politika koje se bave usklađivanjem porodičnih i profesionalnih obaveza.

Posebni naučni ciljevi istraživanja su:

- da se naučno validnim istraživačkim radom obuhvate i sistematizuju ona dosadašnja naučna saznanja koja pripadaju predmetu proučavanja;
- da se kroz analizu mogućnosti postojećih mera socijalne politike istraže odgovori na novonastale promene u društvu, u kontekstu niskih stopa fertiliteta i niskih stopa zaposlenosti žena;
- da se kroz istraživanje ispituju stavovi javnosti o podeli rodni uloga kod nas (po pitanju rodne ravnopravnosti i izbalansiranosti porodičnih i poslovnih obaveza);
- da rezultati istraživanja ukažu na načine na koje bi trebalo uticati na promenu nekih aspekata prakse.

Društveni cilj istraživanja jeste, da se na osnovu uporedne analize postignutih rezultata u zemljama EU i u Srbiji, u oblasti problematike odnosa između roditeljstva i profesionalnih obaveza, sagleda širi okvir delovanja državnih programa podrške i pomoći. Društveni cilj je koncipiranje smernica za kreiranje i adekvatnije implementiranje politika usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza u Srbiji.

1.3 Hipotetički okvir

Opšta hipoteza o predmetu istraživanja:

Politike usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza u Srbiji nisu u dovoljnoj meri razvijene, što znači da je neophodno da roditelji ulože dodatne napore, prvenstveno majke, kako bi odgovorili zahtevima posla i porodice. Uticaj postojeće javne politike kod nas na fertilitet i zapošljavanje žena ne doprinosi suštinski pospešivanju rađanja, niti položaja žena na tržištu rada.

Posebne hipoteze o predmetu istraživanja:

- Nepostojanje adekvatnog sistema podrške porodicama sa decom u kojima su oba roditelja zaposlena, umanjuje mogućnost jednakog učešća žena i muškaraca na formalnom tržištu rada;
- Osim što tendencije u Srbiji nisu usmerene na podsticanje zapošljavanja oba roditelja, podela poslova i uloga u porodici ostaje takođe neravnopravna;
- Pozitivna evropska iskustva i primeri dobre prakse nisu u dovoljnoj meri korišćeni u javnim politikama u Srbiji;
- Uvođenje vremenski ograničenih fleksibilnih radnih aranžmana doprinosi povećanju broja zaposlenih žena i boljem usklađivanju porodičnih i profesionalnih obaveza;
- Podsticanje očeva da uzimaju roditeljsko odsustvo sa posla radi nege deteta utiče na povećanje broja zaposlenih majki;
- Razlike u materijalnim davanjima između lokalnih zajednica u Srbiji proizvode razlike između prava koja ostvaruju nezaposlene trudnice i porodilje;
- Radno vreme predškolskih ustanova nije u potpunosti usaglašeno sa radnim vremenom roditelja;
- Roditelji imaju lični doživljaj da ulažu velike napore kako bi pomirili zahteve svoje profesionalne i porodične uloge.

1.4 Primenjene metode

Kao *opštenaučne metode* u ovom istraživanju su korišćene komparativna metoda, statistička metoda i hipotetičko-deduktivna metoda.

Kao *osnovne posebne metode* korišćene su analitičko-sintetička metoda (analiza, sinteza, indukcija, dedukcija i generalizacija).

Empirijsko istraživanje koje će u radu biti prikazano, obuhvatilo je uzorak od 203 ispitanice. Za potrebe istraživanja, koncipiran je upitnik sa zatvorenim i otvorenim pitanjima. Dobijeni podaci obrađeni su deskriptivnom statistikom i analizom upitnika.

1.5 Očekivani rezultati i naučni doprinos

Aspekti problematike usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza razlikuju se među zemljama i njihovim sistemima socijalne sigurnosti, zbog čega je i značajno posvetiti pažnju komparativnoj vrsti istraživanja. Ekonomski razvoj, kulturološke karakteristike, tradicija, obrazovanje, diskriminacija na tržištu rada, su neki od značajnih faktora koji opredeljuju poziciju žena na tržištu rada. Varijeteti koji postoje u oblasti zaposlenosti žena u različitim državama sa sličnim ekonomskim i političkim sistemima, stimulišu brojna istraživanja o ulozi države blagostanja, ali i usmeravaju politike definisane ka porodici ili pak politike usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza. Analiziranje postojećih varijeteta u ovoj oblasti, predstavljajući naučni doprinos, sa stanovišta kreiranja politika usmerenih ka porodici.

U radu je zastupljena analiza javnih socijalnih politika u Evropi i u Srbiji, u cilju izučavanja njene uloge i doprinosa u kombinovanju porodičnih i profesionalnih obaveza. Takođe su razmatrani politički stavovi koji zagovaraju povećanje zaposlenosti oba roditelja i zalažu se za podsticanje polne jednakosti po pitanju podele posla, s obzirom da se uočavaju poteškoće prilikom kombinovanja radnih i porodičnih obaveza, što za posledicu ima nižu stopu zaposlenosti žena i neuravnoteženost u oblasti neplaćenog rada. Poseban doprinos ovoj tvrdnji daje i istraživanje koje je sprovedeno u cilju razmatranja i analiziranja situacije kod nas.

Postizanje balansa između opterećenosti poslom i porodičnim obavezama jeste izazov većine roditelja. Pojedini roditelji bi želeli da imaju veći broj dece, ali zbog profesionalnih angažmana nisu u mogućnosti da to postignu. Drugi bi pak želeli da imaju više mogućnosti za zaposlenje, ali s obzirom na porodičnu organizaciju, smatraju da je to teško izvodljivo. Nekim roditeljima ne odgovara radno vreme ili broj radnih sati i sl.

Imajući u vidu da je roditeljska uloga najznačajnija u odgajanju dece, ovaj rad predstavlja nastojanje da se iznađu rešenja koja će zaista obezbediti podršku i postizanje ravnoteže između ovih značajnih životnih uloga.

II Karakteristike politika usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza – komparativni pregled

2.1 Politike i prakse rodne ravnopravnosti u Evropskoj uniji

Ukoliko se osvrnemo na period nakon Drugog svetskog rata, kao i decenije koje su usledile, može se zapaziti da je postignut značajan uspeh na planu emancipacije pripadnica ženskog pola. S druge strane, uprkos konstantnom rastu broj zaposlenih žena, podaci ukazuju da je i dalje prisutna rodna neravnopravnost, kako u sferi zapošljavanja, tako i na porodičnom planu. Uz sve veće učešće žena na tržištu rada usledila je i promena porodičnog modela. Kao posledica takvih okolnosti došlo je do smanjenja stope fertiliteta i nataliteta, te su zahtevi politika na državnom nivou usmereni ka rešavanju ovih problema. U tom kontekstu i politika usklađivanja porodičnih i poslovnih obaveza zauzima sve značajnije mesto. Međutim, još uvek postoje razlike između politika koje se vode među državama na planu raspodele odgovornosti za donošenje različitih strategija koje će uticati na poboljšanje položaja zaposlenih roditelja. Raznolikost koja se uočava među različitim zemljama može se povezati sa različitošću ekonomskih, socijalnih i kulturoloških činioca koji su karakteristični za svaku državu pojedinačno.

U narednom poglavlju biće reči o rodnim razlikama koje se uočavaju u oblasti zapošljavanja na nivou Evropske unije, zatim će biti prikazan osnovni teorijski koncept, aktivnosti i ostvareni ciljevi u skladu sa tim.

2.1.1 Rodne razlike u sferi zapošljavanja u Evropskoj uniji

Preporuke koje su još 2000. godine usvojene Lisabonskom strategijom, ukazale su na potrebu za povećanjem procenta žena uključenih na zvanično tržište rada, u državama članicama Evropske unije, na 60% do 2010. godine. Prema podacima iz 2003. godine, do tada je u svega četiri države članice Evropske unije došlo do značajnijeg povećanja

procenta zaposlenih žena. U ovoj grupu zemalja nalazile su se Danska, Švedska, Holandija i Velika Britanija (European Commission, 2005).

Pozitivni trendovi u oblasti zaposlenosti koji su postignuti u periodu koji je usledio, do 2008. godine, zaustavljeni su pod uticajem globalne ekonomske krize. U poređenju sa podacima za 2007. godinu, na prostoru Evropske unije tokom 2008. godine je bilo 2,3 miliona više zaposlenih. Rast je bio različit posmatrano prema polu, godinama i vrsti radnog odnosa. Prema podacima Evropske komisije na godišnjem nivou (2007-2008) zaposlenost je brže rasla kod žena nego kod muškaraca. Prema istom izvoru može se uočiti da su, posmatrano prema starosnim grupama, najveće promene zabeležene kod radnika koji su imali 65+ godina (4,5%) i starijih radnika (3,8%). Kod mladih je uočen simboličan rast zaposlenosti (15-24 0,4%; 25-54 0,6%). Još jedna karakteristika koja se može izdvojiti jeste pad samozaposlenosti i paralelno sa tim rast broja delimično zaposlenih i to uglavnom lica koja su angažovana na određeno vreme (Vuković, 2011).

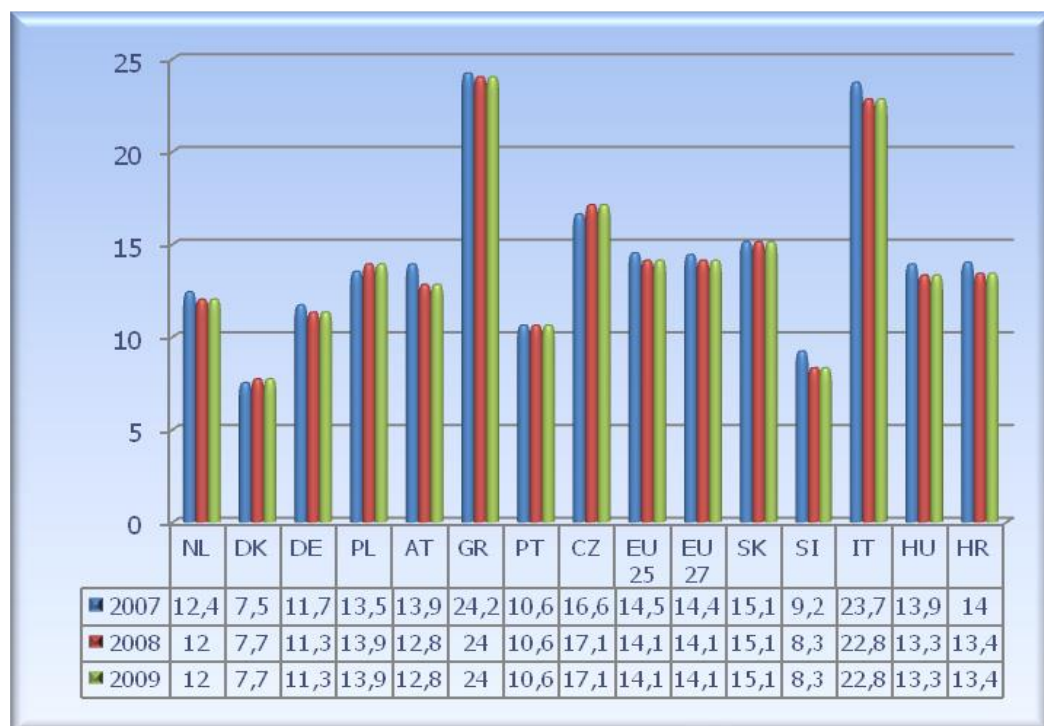
U 2009. godini u punoj meri su se osetili negativni efekti krize među državama članicama Evropske unije. U istoj godini zabeležen je pad zaposlenosti za 1,8% u poređenju sa stanjem u prethodnoj godini, te je na prostoru Evropske unije bilo 21,4 miliona nezaposlenih (Vuković, 2011).

Nakon 2009. godine na planu zaposlenosti žena u pojedinim državama postignuti su bolji rezultati od ciljeva projektovanih Lisabonskom strategijom. Među državama sa najboljim rezultatima izdvojile su se Danska (73,1%), Holandija (71,5%) i Švedska (70,2%). Sa druge strane u zemljama poput Malte, Italije i Grčke, beleži se najniža stopa zaposlenosti žena, odnosno veoma je vidljiva razlika koja iznosi oko 20% između žena i muškaraca. U 15 država članica u istom periodu, razlika između stope zaposlenosti žena i muškaraca bila je između 10 i 20%, dok je najniža razlika bila u Švedskoj i Finskoj, oko 5% (Eurostat, 2010).

Tri najznačajnija indikatora tržišta rada: stopa aktivnosti, stopa zaposlenosti i stopa nezaposlenosti, ukazuju na činjenicu da zemlje čiji su pozitivni ovi pokazatelji, nisu automatski rešile problem rodne neravnopravnosti. Na grafikonu br. 2.1 nalaze se podaci za zemlje članice EU koji pokazuju stopu aktivnosti muškaraca i razlike u odnosu na polnu

pripadnost u periodu od 2007. do 2009. godine. Može se uočiti da Holandija ima najvišu stopu aktivnosti kod muškaraca, a samim tim i potencijal za najmanje rodne razlike. U državama poput Slovenije, Danske i Portugalije, rezultati ovog istraživanja ukazuju na to da, iako imaju nižu stopu aktivnosti muškaraca, rodne razlike posmatrane prema stopama aktivnosti su niže u poređenju sa Holandijom. Dalje se može uočiti da Grčka i Italija imaju najveće rodne razlike, uprkos tome što Grčka ima iznadprosečnu stopu aktivnosti kod muškaraca u odnosu na zemlje EU-27. U Italiji je ovaj parametar ispod prosečne vrednosti za posmatrane države. Vremenske promene u stopama aktivnosti su znatno manje u poređenju sa stopama zaposlenosti (Hazi, Crnković Pozaić, Meštrović, Taylor, 2011).

Grafikon br. 2.1 - Razlike u stopama aktivnosti kod stanovništva starosti od 15 do 64 godine



Izvor: Hazi i dr, 2011.

Posmatrajući podatke prikazane u grafikonu 2.1, može se zaključiti da viša stopa aktivnosti predstavlja preduslov za smanjenje rodnih razlika. Ukoliko nema povećanja ponude ženske radne snage, stopa zaposlenosti žena ne može rasti, a samim tim i položaj žena ostaje nepovoljniji u poređenju sa položajem muškaraca.

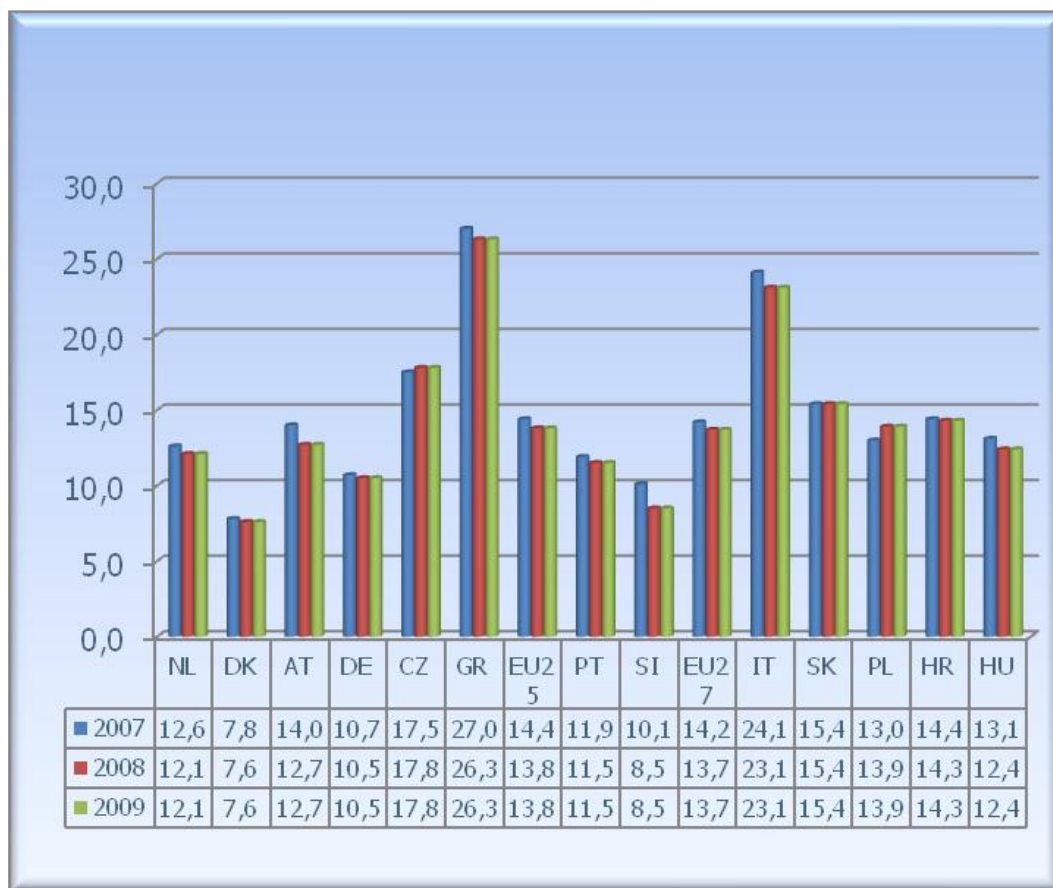
Najviša stopa zaposlenosti pripadnika muškog pola u 2009. godini je bila u Holandiji, dok je najniža zabeležena u Mađarskoj. Najviša stopa zaposlenosti muškaraca i najniža razlika između polova, može se uočiti u Danskoj. U Sloveniji se uočava nadprosečno visoka stopa zaposlenosti muškaraca, sa izrazito malom razlikom u odnosu na pripadnost polu. Nemačka se nalazi na trećem mestu. Grčka i Italija se izdvajaju sa izrazito velikom razlikom stope zaposlenosti između polova (Hazi i dr, 2011).

Na grafikonu broj 2.2 prikazane su rodne razlike prema stopama zaposlenosti između žena i muškaraca. U periodu od 2007. do 2009. godine rodne razlike su bile najizraženije u Grčkoj, zatim u Italiji i u Republici Češkoj. Situacija u Danskoj je najpovoljnija, gde postoji najmanji jaz između polova prema stopi zaposlenosti.

Iako se razlika u procentu zaposlenosti prema polu smanjuje, tempo približavanja se razlikuje između zemalja. Kako bi uticale na prevazilaženje razlika koje se odnose na procenat zaposlenih prema polu, države su jačale svoje antidiskriminacione politike, što daje određene pozitivne rezultate. Međutim, stopa zaposlenosti muškaraca u 2014. godini bila je i dalje veća u poređenju sa stopom zaposlenosti žena, u svim državama članicama Evropske unije (Eurostat, 2014).

Stopa nezaposlenosti predstavlja jedan od politički najosetljivijih indikatora i samim tim često je glavni razlog za uvođenje mera aktivne politike zapošljavanja. Na grafikonu broj 2.3 prikazana je stopa nezaposlenosti u državama članicama EU u periodu od 2007. do 2009. godine. Prve dve godine pokazuju dobre rezultate, s tim da je u rezultatima iz 2009. godine obuhvaćen i početak recesije.

Grafikon br. 2.2 - Rodne razlike prema stopi zaposlenosti kod stanovništva starosti od 15 do 64 godine

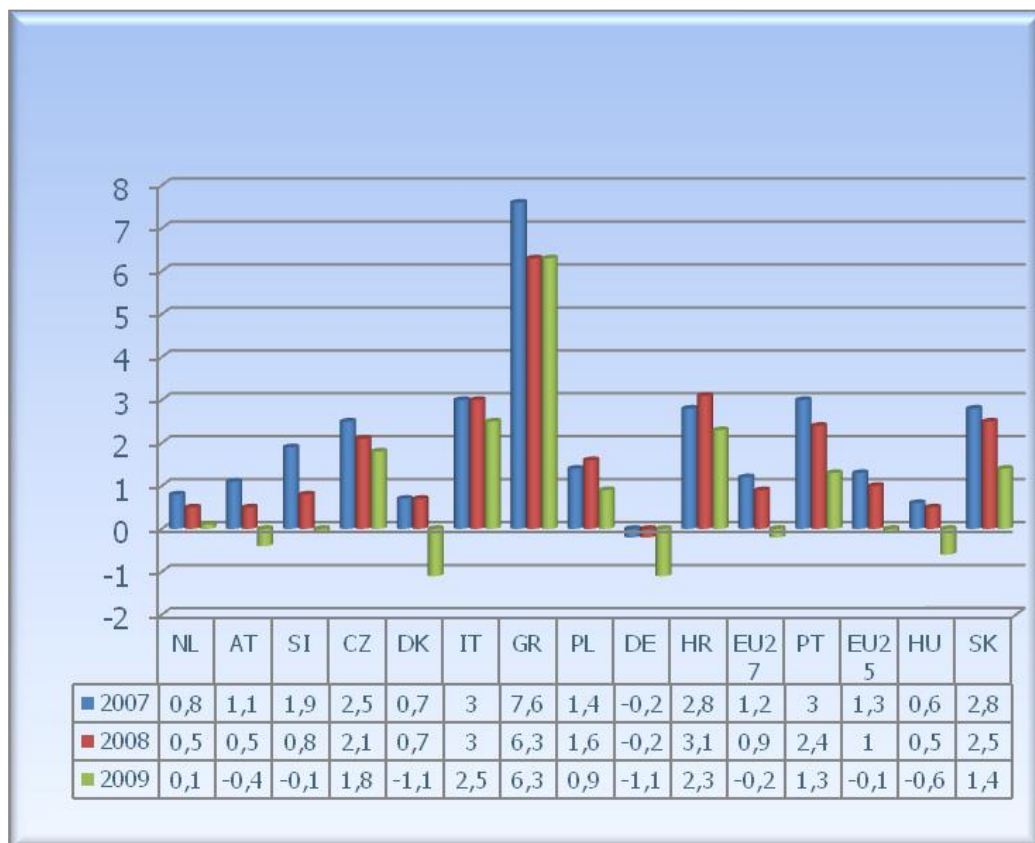


Izvor: Hazl i dr, 2011.

Na grafikonu broj 2.3 posmatrane države raspoređene su prema stopi nezaposlenosti muškaraca u 2009. godini, od najniže ka najvišoj. Uočava se da je Holandija na prvom mestu, što govori o tome da ima najnižu registrovanu stopu nezaposlenosti pripadnika muškog pola, dok je Slovačka na poslednjem mestu. Ovaj parametar je značajan jer može ukazati koliko su se žene prema procentu nezaposlenosti približile položaju muškaraca na zvaničnom tržištu rada. To dalje znači da zemlje u kojima je stopa nezaposlenosti muškaraca niska, imaju veliku potražnju za radnom snagom, te je to istovremeno i prilika za povećanje procenta radno angažovanih žena. Iz ove tvrdnje proizilazi zaključak da bi trebalo da je u Holandiji najniži procenat razlike između nezaposlenih žena i muškaraca, dok bi u Slovačkoj trebalo da bude obrnuto. Međutim,

istraživanje pokazuje da se na primeru Nemačke može zaključiti da se iako ima najmanju razliku prema polu i višu stopu nezaposlenosti žena nego muškaraca, nalazi na devetom mestu prema stopi nezaposlenosti muškaraca. To znači da su pripadnice ženskog pola bolje iskoristile raspoložive mogućnosti za zapošljavanje u poređenju sa muškarcima. U Grčkoj se registruje obrnuta situacija, gde je stopa nezaposlenosti muškaraca niža nego u Nemačkoj, ali su razlike prema polu dvostruko veće u poređenju sa Slovačkom (Hazl i dr, 2011).

Grafikon br. 2.3 - Razlike u stopama nezaposlenosti između žena i muškaraca u periodu od 2007. do 2009. godine



Izvor: Hazl i dr, 2011.

Istraživanja koja je sproveo Eurostat, a čiji su podaci objavljeni 2014. godine („Istraživanje o radnoj snazi EU“) takođe ukazuju na to da je u periodu od 2008. do 2010. godine došlo do pada ukupne stope zaposlenosti. U godinama od 2011. do 2013. je usledio period stabilizacije, nakon čega je u 2014. godini zabeležen rast stope zaposlenosti. Iako su stope zaposlenosti visoke, i dalje se uočava da je stopa zaposlenosti muškaraca viša nego

stopa zaposlenosti žena. U 2014. godini stopa zaposlenosti muškaraca u EU-28 iznosila je 70,1%, dok je stopa zaposlenosti žena iznosila 59,6% (Eurostat, 2014). Prema podacima iz navedenog istraživanja, postoje značajne razlike između polova, prema stopi zaposlenosti u svim zemljama članicama Evropske unije. Najveća razlika zabeležena je na Malti, 25,6 procentnih bodova. Ova zemlja se istovremeno nalazi u grupi zemalja u kojima je najniža stopa zaposlenosti žena i iznosi 49,3%. U Italiji, Grčkoj i Republici Češkoj se i dalje uočava velika razlika stope zaposlenosti između muškaraca i žena, od 16 do 18 procentnih bodova. U Grčkoj i Italiji ovakvi rezultati predstavljaju odraz visoke stope nezaposlenosti žena. U Češkoj ovaj podatak proizilazi kao rezultat veoma visokog nivoa zaposlenosti muškaraca, 77,0%, a ne niske stope zaposlenosti žena (ova zemlja se nalazi na trećem mestu prema stopi zaposlenosti muškaraca među državama članicama EU). U Finskoj, Švedskoj, Litvaniji i Letoniji zabeležene su niske razlike u stopama zaposlenosti između polova, manje od 2 procentna poena (Eurostat, 2014).

Posmatrajući grafikon broj 2.3, može se uočiti da je uticaj globalne ekonomske krize koja je ostavila značajne posledice na planu funkcionisanja privrede i ekonomije, u periodu od 2007. do 2009. godine, doveo do smanjenja razlika između žena i muškaraca po pitanju stope nezaposlenosti, što govori o tome da su muškarci bili više pogođeni recesijom u odnosu na žene. Razlog tome jeste činjenica da su muškarci većinom bili zaposleni u granama industrije koje su najviše pogođene krizom, poput građevinske, automobilske i slično. U Danskoj, Poljskoj, Slovačkoj i Hrvatskoj u periodu od 2007. do 2008. godine došlo je do povećanja razlika, da bi se one umanjile tokom 2009. godine. Stopa smanjivanja ovih razlika je bila neujednačena. Najuočljivija je bila u Danskoj, Sloveniji, Austriji i Češkoj, dok je u zemljama u kojima nisu ni registrovane velike rodne razlike, ona najmanje primetna (Hazl i dr, 2011).

Postignuti napredak na planu smanjenja razlika između žena i muškaraca u oblasti zaposlenja, kao i u pravcu uvođenja antidiskriminacionih politika, bio je značajno ugrožen razvojem svetske ekonomske krize. Problemi koji su se javljali na globalnom nivou, uzrokovali su uvođenje politike štednje u većini zemalja, što je dalje usporilo i realizaciju i unapređenje ekonomskih i socijalnih prava žena. Jačanje ekonomske nesigurnosti kod većine stanovništva i sužavanje prava iz socijalne zaštite, direktno se odrazilo i na kvalitet

obavljanja porodičnih obaveza. U ovom periodu fokus nacionalne politike država bio je usmeren ka zaustavljanju daljeg finansijskog kraha i jačanju privrede, dok je segment porodične politike bio u drugom planu, što je prouzrokovalo posledice u okviru celokupnog funkcionisanja pojedinaca i porodica (UN Women Policy, 2014).

Niža stopa zaposlenosti žena u poređenju sa stopom zaposlenosti muškaraca može se povezati i sa različitim politikama koje se vode na nacionalnom nivou, a tiču se organizovanja sistema društvene brige o deci. Podržavajući postizanje cilja pune zaposlenosti, Evropski savet u Barseloni 2002. godine se složio sa tim da je potrebno raditi na tome kako bi se prevazišli faktori koji nisu podsticajni za uključivanje i angažovanje žena na tržištu rada, istovremeno uzimajući u obzir i zahtev za brigu o deci. Kao jedan od ciljeva ovog samita bilo je i povećanje procenta dece koja koriste usluge predškolske ustanove. Očekivalo se da do 2010. godine bude 90% dece starije od tri godine uključeno u obdaništa, a procenat dece mlađe od 3 godine bi u istom periodu trebalo da dostigne procenat od 33%. Komparativni podaci pokazuju da je najveći pomak postignut u zemljama poput Danske, flamanskog dela Belgije, Švedske i Francuske, u kojima je visok procenat dece uključene u predškolske ustanove (OECD, 2008). Poređenjem podataka koji govore o stopi zaposlenosti žena i procentu dece uključene u predškolsku ustanovu, može se uočiti da su najbolji rezultati postignuti u zemljama koje su u najvećoj meri ispunile ciljeve iz Barselone. Posmatrajući navedene indikatore u grupi ovih zemalja posebno se izdvaja Danska sa postignutim rezultatima.

Poslednjih godina značaj visoko kvalitetnog predškolskog vaspitanja i obrazovanja prepoznaje se u mnogim zajedničkim razmatranjima Evropske komisije i država članica Evropske unije. Zaključci Saveta o predškolskom vaspitanju i obrazovanju, odnosno nezi dece, iz 2011. godine, ukazuju na potrebu uključenosti dece ne samo zbog omogućavanja radnog angažovanja roditelja, već i zbog smanjenja društvene i ekonomske nejednakosti, kao i ličnog razvoja dece (Evropska komisija, 2014 a). U skladu sa tim, sledeće države, članice Evropske unije, Danska, Nemačka (počev od avgusta 2013. godine), Estonija, Malta (počev od aprila 2014. godine), Slovenija, Finska, Švedska, garantovale su pravo svakom detetu koje se rodi na mogućnost korišćenja servisa za brigu o deci. Ovo pravo

najčešće se realizuje odmah po završetku odsustva sa rada radi nege deteta i podrazumeva mesto u celodnevnom boravku (Evropska komisija, 2014).

Procenat dece ispod 3 godine koja pohađaju predškolsku ustanovu i dalje je ispod očekivanog i definisanog ciljevima iz Barselone, te u većini zemalja iznosi 10% ili manje, izuzev u Danskoj, gde je 74% dece ovog uzrasta uključeno u predškolski program (Evropska komisija, 2014 a). Ova činjenica može se povezati sa mogućnošću korišćenja dužeg odsustva sa rada. Nasuprot tome, 93% dece pohađa predškolsku ustanovu pre početka osnovnog obrazovanja (Evropska komisija, 2014).

U vezi sa globalnom ekonomskom krizom i porodičnim politikama, Ujedinjene nacije insistiraju na usklađivanju tri segmenta: finansijskog, proizvodnog i porodičnog, koji su svakako u uzročno-posledičnoj vezi. Iz tog razloga se insistira na reformskom pristupu i usklađivanju ciljeva ekonomske i socijalne politike. Kroz postizanje ovakvog modela bilo bi omogućeno istovremeno kreiranje politike oporavka privrede, koja ujedno promovise i ostvarivanje prava žena iz oblasti radnih odnosa. Preporuke se odnose i na preduzimanje aktivnosti koje omogućavaju otvaranje novih radnih mesta i istovremeno jačanje sistema socijalne sigurnosti. Na ovaj način bi, prema preporukama koje daje UN, moglo doći do efikasnijeg smanjenja nivoa zaduženosti i uspostavljanja temelja za održivi ekonomski i socijalni oporavak. Ova organizacija takođe smatra da bi bilo značajno razmotriti mogućnost većeg uključivanja vlada pojedinačnih zemalja u globalne finansijske tokove kako bi se izbegli ili prevenirali rizici koji mogu izazvati krize ubuduće. Takođe UN smatra da neoliberalne paradigme koje postoje u okviru pojedinih evropskih zemalja nisu dale zadovoljavajuće rezultate, kao i da su u ovim istim državama posledice krize bile znatno izraženije nego u zemljama koje su orijentisane ka pružanju podrške porodicama i pojedincima, poput skandinavskih zemalja. To dalje znači da je istovremeno potrebno ulagati u poboljšanje kvaliteta i dostupnosti usluga, kako bi žene koje ostvaruju niske prihode mogle više da se posvete karijeri i napredovanju na profesionalnom planu, umesto što se odlučuju za preuzimanje većeg dela obaveza koje se odnose na domaćinstvo. Ovakve tvrdnje idu u prilog postavljenim ciljevima koji podrazumevaju povećanje procenta dece uključene u predškolsku ustanovu (UN Women Policy, 2014).

2.1.2 *Teorijske osnove koncepta rodne ravnopravnosti*

Jačanjem talasa feminizma krajem 1960-ih godina u SAD i zemljama Zapadne Evrope, diskurs u oblasti društvenih nauka zadobija, u kvalitativnom smislu, drugačiji pogled na svet i pristup u istraživanju. Preovlađujuća paradigma, prema feminističkim stavovima, koja protežira dominantno „muški“ ugao gledanja, što za posledicu ima potisnutost „ženskog“ ugla, ograničava objektivnost i celovitost sociološkog pristupa. Dobit koncepta koji se zasniva na navedenim principima jeste uočavanje sfere privatnosti kao podjednako važnog polja istraživanja, kao i onog koji se odnosi na javnu sferu. Kroz to, predmet socioloških istraživanja postaju ne samo porodica i porodični odnosi, već i uloge. U ovom pravcu prepoznaje se potreba za naglašavanjem društvene konstrukcije uloga i ponašanja pripadnika oba pola, čiji je efekat sagledavanje različitosti položaja, koji se produkuju kao neravnopravnost i nejednakost u društvu. U tom kontekstu, definisano je pojmovno odredište, na osnovu koga se različitosti između žena i muškaraca smatraju refleksijom društvene strukture u datim političkim, ekonomskim i kulturološkim uslovima (Papić, 1989).

Analizirajući stanovište autorke Nevene Petrušić koja u svom radu pojam rod definiše kao "društveno konstruisanu definiciju muškarca i žene", tj. "društveno oblikovanje biološkog pola, određeno shvatanjem zadatka, delovanja i uloga pripisivanih muškarcima i ženama u društvu, u javnom i privatnom životu" (Petrušić, 2007: 16), uočava se različitost aspekata u okviru kojih se prepoznaju razlike koje govore u prilog postojanja društvene nejednakosti među polovima. Dualizam privatne i javne sfere smatra se faktorom uspostavljanja odnosa neravnopravnosti između žena i muškaraca, smatrajući pod tim da se zna ko u kojoj oblasti ima kakvu ulogu. Mogu se izdvojiti društveni, politički, obrazovni, ekonomski konteksti u kojima se žene i muškarci nalaze u različitim pozicijama, što istovremeno proizvodi i neravnopravne položaje, a samim tim i nejednake odnose moći. Preovlađujuće specifičnosti uloga i očekivanja koje društvo ima u zavisnosti od pripadnosti određenom polu (od muškaraca se očekuje da rade i obezbeđuju materijalnu sigurnost porodice, a od žena da rađaju decu, brinu o njima i preuzimaju na sebe druge porodične obaveze) smatraju se najvažnijim za uspostavljanje većeg stepena ravnopravnosti. Osim toga, razlike u načinima na koji žene i muškarci stiču moć, razlike u prisutnosti u sferama

političkog odlučivanja, smatraju se relevantnim za neravnopravnost. U okviru obrazovnog konteksta rodna neravnopravnost se može posmatrati sa aspekta postojanja mogućnosti za sticanje obrazovanja kod devojčica i dečaka, ali i različitih očekivanja od njih. Ekonomski kontekst podrazumeva različite mogućnosti na planu razvoja profesionalne karijere, u kontroli finansija, ostvarivanja zarada, kreditne sposobnosti, vlasništva nad zemljištem i nekretninama (Petrušić, 2007).

U zavisnosti od kulturoloških karakteristika i razvijenosti određenog društva, mogu se uočiti veće ili manje rodne razlike. Podela na tipično ženske ili muške poslove rigidnija je i prisutnija u slabije razvijenim društvima, pa je tu uočljivija i društvena nejednakost među polovima. U ovim društvima nejednakost se manifestuje kroz pripisivanje većeg društvenog značaja i produktivnosti muškom radu, a ujedno i većoj vidljivosti i prepoznatljivosti muškaraca. Oni su plaćeni za svoj radni angažman i najčešće ne obavljaju poslove u domaćinstvu, koji nisu plaćeni. Uloge koje žene imaju najčešće podrazumevaju poslove kod kuće, reproduktivnu ulogu, kao i javne poslove, što podrazumeva da ili nisu plaćene ili ostvaruju nižu zaradu od pripadnika muškog pola. Samim tim su i manje vidljive u društvu, a njihov doprinos se ne vrednuje istovetno kao doprinos muškaraca (Petrušić, 2007).

Prihvatanje rodne perspektive u naučnim analizama i objašnjenjima, kao što je već nagovešteno, rezultiralo je uvođenjem rodnog aspekta u društvena istraživanja. Međutim, pitanja položaja žena, unapređivanja oblasti prava i zakonodavstva, kao i problem rodne ravnopravnosti, su aspekti kojima se mnoge organizacije bave decenijama unazad. U ovom delu rada biće data tumačenja pojedinih međunarodnih organizacija poput Međunarodne organizacije rada, Evropske unije i Ujedinjenih nacija.

Međunarodna organizacija rada rodnu ravnopravnost posmatra kao jedno od fundamentalnih ljudskih prava i zalaže se za njeno utemeljenje od svog nastanka 1919. godine. Isto tako, i zaštita materinstva i obezbeđivanje prava koja su garantovana po tom osnovu, predstavljaju jedno od osnovnih pitanja kojima se Međunarodna organizacija rada bavi (Čekerevac, 1999). Rodnu ravnopravnost definiše tako da „podrazumeva da žene i muškarci imaju jednake uslove za ostvarivanje svojih ljudskih prava i za davanje

doprinosa, ali i ubiranje dobiti od ekonomskog, društvenog, kulturnog i političkog razvoja. Stoga rodna ravnopravnost podrazumeva jednako društveno vrednovanje sličnosti i razlika muškaraca i žena, kao i njihovih uloga. Ona se zasniva na njihovom punopravnom partnerstvu u kući, zajednici ili društvu. Rodna ravnopravnost počinje jednakim vrednovanjem dečaka i devojčica” (ILO, 2000: 3).

Kasnije usvojene konvencije, polazeći od principa obezbeđivanja zaštite materinstva, takođe su se bavile ujednačavanjem prava između žena i muškaraca, rukovodeći se vrednostima koje propagiraju jednake mogućnosti za pripadnike oba pola. Skoro vek kasnije, u vreme globalizacije i turbulentnih ekonomskih promena, oblasti vezane za poboljšanje položaja žena, postizanje rodne ravnopravnosti i usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza se takođe nalaze u fokusu rada ove organizacije. Smatra se da se kroz omogućavanje zaposlenja žena i obezbeđivanje prihoda tokom perioda trudnoće i nakon porođaja, kao i kroz raspodelu neplaćenog rada, stvaraju preduslovi za dostizanje jednakosti između polova. Principi Međunarodne organizacije rada temelje se na stanovištu da uloga majke ne sme ugroziti ekonomsku sigurnost žene, niti može biti povod za postojanje diskriminacije. Uporedo sa prepoznavanjem potrebe za zaštitom prava po osnovu materinstva i unapređenjem položaja majki na tržištu rada, usvajani su dokumenti koji su imali za cilj garantovanje prava zaposlenih žena. Trendovi su se pomerali u pravcu obezbeđivanja jednakih prava bez obzira na polnu pripadnost. U 1975. godini usvojena je deklaracija koja garantuje jednakost i jednake mogućnosti zaposlenim ženama (“Declaration on Equality of Opportunity and Treatment for Women Workers”). Deset godina kasnije usvojena je rezolucija koja takođe garantuje jednake mogućnosti za zaposlene žene i muškarce. Preporuke koje su tada izdvojene odnosile su se na usmerenost ka nacionalnom kontekstu i specifičnim razlikama koje mogu imati uticaja na sprovođenje antidiskriminacione politike, kao i da ovom vrstom zaštite budu obuhvaćene i žene koje su radno angažovane povremeno, zatim privremeno, sa nepunim radnim vremenom, kao i samozaposlene žene i žene koje nisu na tržištu rada ali obavljaju poslove u domaćinstvu (Addati, 2015).

U periodu do oktobra 2014. godine sve države članice Međunarodne organizacije rada ratifikovale su minimum jednu konvenciju koja se odnosi na zaštitu zaposlenih majki

i prava po osnovu materinstva. Takođe je učinjen i napredak na planu regulisanja nacionalnih politika u ovoj oblasti, što predstavlja veliki pomak i daje argumente za dalje unapređivanje politike i prakse na nivou pojedinačnih država (Addati, 2015).

Evropska unija je 1996. godine definisala pojam i koncept integrisanja rodne perspektive koji podrazumeva da je neophodno obezbediti njegovu primenu u okviru svih javnih institucija, kao i mehanizama političkog odlučivanja i statistike u cilju ostvarivanja rodne ravnopravnosti, što dalje podrazumeva jednake šanse i prava za pripadnike oba pola. Prema toj definiciji, pojam integrisanja rodne ravnopravnosti podrazumeva „integrisanje rodne perspektive („gender mainstreaming“) kao organizaciju, unapređenje, razvoj i evaluaciju političkih procesa na način koji integriše principe rodne ravnopravnosti u sve politike, na svim nivoima i u svim fazama, od strane aktera koji su uključeni u političko odlučivanje“ (Babović, Vuković, Subotički, 2013: 16).

Ujedinjene nacije su takođe definisale pojam integrisanja rodne perspektive. Prema ovoj definiciji on predstavlja „proces procene implikacija bilo koje planirane akcije, uključujući i donošenje zakona, politika i programa, u bilo kojoj oblasti, na svim nivoima za žene i muškarce. To je strategija integrisanja problema i iskustava žena i muškaraca u nacrt, implementaciju, praćenje i evaluaciju politika i programa u političkoj, ekonomskoj i društvenoj sferi, tako da žene i muškarci mogu imati jednake dobiti, a nejednakosti se ne obnavljaju. Konačni cilj urođnjavanja je ostvarivanje rodne ravnopravnosti“ (Babović i dr, 2013: 16).

Na osnovu ovih definicija, može se zaključiti da rodna ravnopravnost predstavlja politički cilj, a samo integrisanje rodne perspektive predstavlja političko sredstvo da se taj cilj ostvari. Ovakav pristup zamenio je prethodni koncept na svetskom nivou koji je bio usmeren prvenstveno prema ženama. Do promene ugla u posmatranju došlo je tokom četvrte svetske konferencije žena koja je održana u Pekingu 1995. godine, u organizaciji Ujedinjenih nacija, na kojoj je usvojena i deklaracija, kao i platforma za dalje aktivnosti. Dakle, uvođenjem ovakvog koncepta, fokus je preusmeren sa problema položaja žena na institucije i postojeće strukture, kako bi se uklonili uzroci rodne nejednakosti, koji su po svojoj prirodi sistemski (Babović i dr, 2013).

Na međunarodnom nivou, tokom nekoliko poslednjih decenija se razvija i unapređuje okvir rodne ravnopravnosti. Postoji više dokumenata kojima su određeni pravci delovanja i ciljevi kojima se teži. S obzirom da istovremeno postoji tendencija sve većeg uključivanja žena na zvanično tržište rada, koja uslovljava promenu porodičnog modela i potreba za povećanjem stope fertiliteta, usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza predstavlja temu kojoj se aktuelno posvećuje veliki značaj u okviru socijalne politike Evropske unije. Iako postoji puno zalaganja kako bi se postigli pozitivni rezultati u ovoj oblasti, kako na međudržavnom, tako i na nacionalnom nivou, i dalje se uočavaju razlike između zemalja članica po pitanju prava, sveobuhvatnosti i razvijenosti socijalnih usluga. Takođe se može uočiti i neusklađenost između zakonodavnog okvira i njegove primenljivosti u praksi.

2.1.3 Smernice i pravci akcije usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza

Politika usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza može se definisati kao politika koja direktno podržava kombinovanje profesionalnog i privatnog života (European Commission, 2005). Fokus porodične politike se postepeno pomera i usmerava ka lokalnoj zajednici, odnosno ka poslodavcima, s obzirom da se smatra da oni najbolje poznaju potrebe zaposlenih roditelja, kao i da mogu najbolje odgovoriti na njih. Naime, inovativnost se ogleda u tome da se ne donose samo strategije na nacionalnom nivou, već da se podrže i podstaknu firme i predstavnici lokalne zajednice da donesu sopstvene akcione planove koji će biti dopuna postojećim odredbama koje postoje u okviru zakona donetih na državnom nivou. Ukoliko postoji razumevanje od strane poslodavaca i ukoliko su spremni da iznađu mogućnosti da se obavljanje posla organizuje na ovaj način, sprovođenje politike usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza bi moglo biti efektivnije.

Determinante koje se posmatraju i od kojih u najvećoj meri zavisi učešće žena na zvaničnom tržištu rada jesu broj dece u porodici, ekonomski položaj porodice i obrazovni nivo roditelja. Osim toga, politika usmerena ka porodici takođe igra značajnu ulogu u procesu donošenja odluke da li će i u kojoj meri žena biti radno angažovana. Ono što se

može uočiti kao pravilo jeste da u zemljama u kojima je politika usmerena ka obezbeđivanju uslova za plaćeno odsustvo radi brige o deci, a kasnije i povoljnih mogućnosti za dnevno zbrinjavanje dece u okviru predškolske ustanove, postoji i veći procenat zaposlenih žena. U okviru ovakvog koncepta nacionalnih porodičnih politika takođe je značajno napomenuti da se insistira na punom zaposlenju žena. Međutim, davanje mogućnosti za kreiranje radnog aranžmana koji će omogućiti da žena bude radno angažovana jedan deo radnog vremena sigurno bi doprinelo još boljim rezultatima u ovoj oblasti (OECD, 2008 a).

Iako se veliki značaj pridaje politici usklađivanja porodičnih i profesionalnih aranžmana, ne može se reći da postoji jedinstven trend na osnovu koga se razvijaju usluge u evropskim zemljama. Pojedine države ističu brigu o deci kao socijalno pravo, dok druge više usmeravaju svoje politike ka podsticanju uzimanja odsustava sa posla ili korišćenja dečjih dodataka. Bez obzira na pravac u kom se kreću, nacionalne vlade se susreću sa izazovima usklađivanja interesa roditelja i dece na način koji je podjednako efikasan i sa ekonomskog, demografskog i društvenog aspekta. Realan problem sa kojim se države i nacionalna socijalna politika susreću jeste kako pronaći optimalan odnos između zahteva tržišta rada, nivoa novčanih naknada i dužine isplate, mogućnosti uzimanja odsustva i korišćenja servisa za brigu o deci, uzimajući u obzir okolnosti svake pojedinačne države. Osim toga, značajan faktor koji se takođe mora razmatrati jeste izbor samih roditelja. U pojedinim zemljama politika je tako kreirana da je roditeljima omogućeno da naprave izbor između različitih opcija, podržavajući činjenicu da ljudi imaju različite potrebe i da im samim tim mogu odgovarati različite opcije.

Prepoznajući postojeće poteškoće u ovoj oblasti, Evropska komisija je pokrenula javnu raspravu na temu uspešnijeg uspostavljanja balansa između radnih i porodičnih obaveza i uklanjanja prepreka koje stoje na putu većeg uključivanja žena na tržište rada, čime se istovremeno doprinosi i rastu zaposlenosti, što predstavlja i jedan od ciljeva Strategije „Evropa 2020“. Rasprave se temelje na opšte prihvaćenim načelima poput jačanja rodne ravnopravnosti i omogućavanja ujednačene podele poslova i obaveza između žena i muškaraca. Konsultacije sa socijalnim partnerima iz Evropske unije o mogućem poboljšanju postojećeg zakonodavstva u oblasti usklađivanja plaćenog rada i porodičnih

obaveza pokrenute su tokom novembra meseca 2015. godine, a biće sastavni deo programa predviđenog za 2016. godinu. Smernice Evropske komisije podrazumevaju vođenje politike, razmenu dobre prakse između država članica Unije i zainteresovanih strana uz pojačan nadzor i finansijsku podršku.

Potrebu za dodatnim ulaganjem u politiku usmerenu ka porodici, koja podrazumeva i politike usklađivanja porodičnih i poslovnih obaveza, sve više zagovara Evropska unija, kao što je već navedeno. Inovaciju predstavlja, međutim, koncept socijalnog ulaganja. „Kako koncept socijalnog ulaganja podrazumeva da se uz aktivirajuću dimenziju moraju poštovati i dimenzije jednakosti/ravnopravnosti i garantovati određena socijalna sigurnost, recentna kretanja pokazuju da usled rastućih ekonomskih pritisaka na važnosti dobija primarno aktivirajuća komponenta. Tako se mere politika usklađivanja porodičnih obaveza i plaćenog rada po pravilu zagovaraju i podstiču u funkciji ekonomskih ciljeva rasta zaposlenosti i konkurentnosti. To se najpre odražava u samom karakteru mehanizama koje je Evropska unija razvila na tom području, a koji su primarno usmereni ka održavanju povezanosti roditelja sa tržištem rada, dok se sve češće zanemaruju pitanja rodne ravnopravnosti i dobrobiti porodice“ (Dobrotić, 2015: 354).

Danas je uloga porodične politike višestruka i smatra se da će dodatna ulaganja u mere u ovoj oblasti dovesti do pozitivnih rezultata i u drugim segmentima u okviru kojih se državne politike takođe suočavaju sa problemima kao što su suzbijanje i ublažavanje posledica siromaštva (posebno dečjeg), potreba za poboljšanjem obrazovne strukture stanovništva, unapređenje rodne ravnopravnosti, ublažavanje društvenih razlika, poboljšanje demografskih prilika i obezbeđivanje dugoročne održivosti sistema socijalne sigurnosti. Na ovaj način politike usklađivanja porodičnih obaveza i plaćenog rada višestruko dobijaju na značaju, što se prepoznaje kroz jačanje intervencija i u godinama krize (Dobrotić, 2015).

Kada se posmatraju pojedine zemlje članice Evropske unije može se uočiti da postoji pozitivna korelacija između stope fertiliteta i stope zaposlenosti žena. Države sa visokim procentom zaposlenih žena, među koje spadaju Danska i Švedska pokazuju da postoji pozitivna korelacija sa brojem rođene dece, kao i sa godinama u kojima se žene

odlučuju da rode dete. Istovremeno se uočava da u zemljama poput Poljske i Grčke, u kojima je niži procenat zaposlenosti žena, postoji i niža stopa fertiliteta. Ova dva pokazatelja, stopa fertiliteta i godine u kojima se odluče da rode prvo dete ukazuju i na značaj državne politike koja omogućava stabilan socijal-ekonomski položaj porodice, a efekti sprovođenja politike usmerene ka postizanju što većeg stupnja usklađenosti porodičnih i poslovnih obaveza su dugoročni (OECD, 2008).

Uloga poslodavaca u obezbeđivanju dnevnog zbrinjavanja dece kroz uslugu vrtića za zaposlene radnike je ograničena. U firmama u kojima postoji, često se pokazala kao neodrživa, izuzev u velikim kompanijama. Ovu mogućnost mogu da koriste zaposleni roditelji koji su angažovani u okviru velikih firmi u državama poput Slovenije, Velike Britanije, Grčke, Francuske i Luksemburga. Holandija se posebno izdvaja kao jedina zemlja u kojoj se prepoznaje postojanje podele odgovornosti u oblasti organizovanja brige o deci između vlade, poslodavca i zaposlenog roditelja. Takođe, ove tri strane učestvuju u finansiranju usluge čuvanja dece (European Commission, 2005).

Pored obezbeđivanja usluga čuvanja dece, mogućnost roditeljskog odsustvovanja takođe predstavlja, kao što je već navedeno, značajan faktor koji omogućava ili otežava usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza. U tom kontekstu "Direktiva o roditeljskom odsustvu (96/34)" predstavlja značajan dokument koji predviđa minimum standarda osmišljenih tako da omogućavaju bolje usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza (Evropska komisija, 2009). Navedena Direktiva takođe garantuje neprenosivo pravo na roditeljsko odsustvo za sve roditelje i uređuje trajanje ove vrste odsustva (Evropska komisija, 2009). Gornja granica, tj. maksimalan uzrast deteta do kada može trajati pravo, se razlikuje između država članica. Na primeru Češke, Francuske i Nemačke može se videti da je majkama ostavljena mogućnost da ostanu sa svojim detetom dok ne navrši 3 godine. Slična situacija postoji i u Grčkoj, s tim da u ovoj zemlji postoji razlika između javnog i privatnog sektora (u javnom sektoru je moguće roditeljsko odsustvo u trajanju od 4 godine, dok je u privatnom sektoru kraće). U većini država ovo pravo se može koristiti odjednom ili u delovima (Evropska komisija, 2009). Naknada zarade za vreme trajanja ovog odsustva se u većini zemalja obezbeđuje po osnovu sistema socijalnog osiguranja i na njega se primenjuje kvalifikacioni period staža osiguranja. U pojedinim

državam, poput Švedske, Danske i Francuske, poslodavac, po osnovu kolektivnog ugovora, može delimično finansirati roditeljsko odsustvo (Evropska komisija, 2009).

Još jedna značajna mogućnost koja je predviđena zakonskim aktima u okviru zemalja članica Evropske unije jeste fleksibilno radno vreme. Ova činjenica svakako predstavlja jedan od značajnih faktora koji može doprineti boljoj porodičnoj organizaciji u cilju usklađivanja sa jedne strane zahteva radnog mesta, a sa druge strane privatnog života. Pored fleksibilnog radnog vremena, rad sa nepotpunim radnim vremenom (“part time job”) je takođe rešenje koje je često prisutno među roditeljima koji imaju decu predškolskog uzrasta. U većini evropskih zemalja ostavljena je mogućnost poslodavcima da u okviru svoje organizacije urede radni aranžman koji podrazumeva fleksibilno radno vreme. Postoje dve opcije koje se nude državama, a to su: a) ovim pravom mogu biti obuhvaćeni svi zaposleni radnici; b) mogu biti obuhvaćeni isključivo roditelji sa malom decom. U Nemačkoj, Danskoj, Holandiji, Poljskoj i Litvaniji, ekonomska i socijalna politika su kreirane tako da predviđaju smanjenje broja radnih sati, te iz tog razloga je obezbeđena mogućnost fleksibilnog radnog aranžmana svim zaposlenim radnicima. Austrija, Republika Češka, Grčka, Finska, Portugalija, Slovenija, Velika Britanija daju mogućnost regulisanja prava na fleksibilno radno vreme roditeljima pojedinačno (European Commission, 2005).

Uključivanje poslodavaca u proces donošenja odluke o mogućnosti organizacije fleksibilnog radnog vremena je od velikog značaja. U nekoliko zemalja ostavljena je mogućnost poslodavcima da zaposlenima ponude ovakvu opciju organizovanja radnog vremena. Ovakav aranžman može uključivati i rad od kuće, ukoliko priroda posla to dozvoljava, kao i rad sa nepotpunim radnim vremenom. Mogućnost organizovanja obavljanja posla od kuće se ređe sreće nego rad sa skraćenim radnim vremenom, samim tim što kao opcija nije prepoznat u okviru nacionalnog zakonodavstva evropskih zemalja. Kada se posmatra oblast u kojoj su zaposleni angažovani da rade od kuće, može se primetiti da je najveća zastupljenost u okviru javnog sektora, nevladinih organizacija i komercijalnih usluga. Takođe se može uočiti da mogućnost ovakve organizacije posla raste sa rastom obrazovnog nivoa. Kada se posmatra nivo obrazovanja radnika zaposlenih sa nepotpunim radnim vremenom može se konstatovati da nije u direktnoj vezi sa mogućnostima

organizovanja posla na ovaj način. Rad sa skraćenim radnim vremenom uglavnom podrazumeva ugovore koji su individualizovani, nude mogućnost zaposlenja na određeno vreme, s tim da zaposleni mogu samostalno kreirati početak i kraj svog radnog vremena. Iako nudi određene pogodnosti utisak je da ovakva mogućnost organizovanja posla nije u dovoljnoj meri zastupljena u zemljama Evropske unije. Posebno se primećuje da je procenat radnika angažovanih na ovaj način niži u zemljama koje se nalaze u južnom delu Evrope, kao i među članicama koje su kasnije pristupile (European Commission, 2005).

Novčane naknade se mogu identifikovati kao još jedna dimenzija politike usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza, koja podrazumeva obezbeđivanje porodičnih naknada koje se isplaćuju u određenom vremenskom periodu ili se daju jednokratno, prilikom rođenja deteta. Ovakav vid podrške porodicama postoji u gotovo svim zemljama Evropske unije, s tim da postoje različiti varijeteti koji zavise od visine prihoda koje ostvaruju roditelji, broja dece, strukture porodice i broja izdržavanih članova (tako na primer ukoliko je jedan bračni partner nezaposlen i finansijski zavistan od drugog partnera, ukupan iznos poreza za domaćinstvo može biti snižen ili mogu biti odobrene poreske olakšice u skladu sa brojem dece) (Lydon, Walker, 2005).

Uzimajući u obzir potrebu da se poveća nivo zaposlenosti stanovništva, tj. uključenosti na zvanično tržište rada, ali i da se poveća stopa nataliteta, kao značajna tema izdvaja se integrisanje ciljeva porodične politike sa postojećim ekonomskim politikama. Fragmentacija, neuvremenjenost, kao i ograničenja jedne i druge politike direktno utiču na funkcionisanje celokupnog sistema i onemogućavaju povećanje stope zaposlenosti žena. Uzimajući u obzir značaj koji žene imaju kada su u pitanju briga o deci i obavljanje porodičnih obaveza, značajno je istaći sa druge strane i važnost obrazovanja, zaposlenosti i prihoda, kako bi se ostvarile u psihološkom smislu u potpunosti.

2.1.4 Pokazatelji uspešnosti evropskih javnih politika u sferi usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza – faktori i dileme

Politika usmerena ka porodici predstavlja javnu politiku putem koje država, odnosno društvo, deluje na porodične resurse u cilju osnaživanja i poboljšanja njihovog položaja (Stropnik, 1996). Jedno od objašnjenja koje ide u prilog intervencijama porodične politike, jeste činjenica da rođenje deteta predstavlja socijalni rizik koji menja celokupnu porodičnu situaciju, pa je iz tog razloga važno osigurati porodicu. Pored toga, savremeni društveni trendovi multipliciraju socijalne rizike koji su ranije mogli biti prevaziđeni u okviru tradicionalne porodice. Rizicima su posebno izložene porodice u kojima je samohrani roditelj sa detetom/decom, kao i samačka domaćinstva i zbog toga zahtevaju širu podršku države. Autor Vlado Puljiz navodi da su naznačene promene smanjile socijal-kulturni kapital zahvaljujući kome je uspešno funkcionisala primarna porodična solidarnost, kao i da je potrebno prilagoditi okruženje potrebama porodice ("family-friendly environment") (Puljiz, 2002).

U modernom dobu, porodična politika je jasno podeljena na određene segmente. S jedne strane se izdvaja briga o ostarelim članovima porodice, koja je ranije većim delom pripadala porodici, a koja se sada sve više prenosi na sistem institucionalne ili vaninstitucionalne zaštite. S druge strane se diferencira briga o deci i mladima. U ovom segmentu postoji potreba većeg uključivanja države, posebno imajući u vidu postojeće demografske promene, koje se pre svega odnose na starenje stanovništva. Još jedan aspekt porodične politike predstavlja zaštita materinstva (Puljiz, 2002).

Tržište rada u središte stavlja pojedinca, dok porodicu vidi kao grupu koja ima sopstveni socijalni identitet. U tom kontekstu, konflikt između rada i porodičnih obaveza se može razumeti kao konflikt između načela kompeticije i načela solidarnosti (Puljiz, 2002). U dokumentu Evropske komisije koji se bavi usklađivanjem porodičnih i profesionalnih obaveza usklađivanje se tumači kao promena odnosa između različitih aktivnosti, pre svega između plaćenog i neplaćenog rada, ali i drugih oblasti poput ličnog razvoja, društvenog života i participacije u društvenoj zajednici. U središtu pitanja usklađivanja nalazi se pitanje jednakosti među polovima, kako na tržištu rada, tako i u

okviru porodice. U tom kontekstu se razmatraju problemi kombinovanja rada van kuće i brige o izdržavanim licima. Iz tog razloga značajan domen predstavlja briga o deci i prava po osnovu roditeljstva (European Commission, 1997).

U okviru politike usmerene ka porodici mogu se prepoznati dva osnovna načina usklađivanja porodičnih i radnih obaveza. Jedan od njih podrazumeva da se sama porodica prilagođava tako da se ženi omogući i olakša učešće i održavanje na tržištu rada. Pokazatelji ovakve vrste prilagođavanja jesu odlaganje i kasnije zasnivanje porodice, smanjen broj dece ili čak odustajanje od rađanja. Autorka Nada Stropnik govori o ovakvoj situaciji koja postoji u većini zemalja, a koja za posledicu ima pad stope fertiliteta i nupcijaliteta, kao i pluralizaciju porodičnih oblika. Dalje obrazlažući, navodi da prema teoriji investiranja u ljudski kapital, obrazovane žene rađaju manji broj dece ili pak odlažu rođenje prvog deteta upravo iz razloga što su investirale u svoju profesionalnu karijeru i žele da ostvare napredak i ličnu dobit na ovom planu (Stropnik, 1997). Drugi način usklađivanja porodičnih i radnih obaveza podrazumeva prilagođavanje zahteva i uslova tržišta rada potrebama porodice. To se postiže olakšicama pri ulasku, odnosno izlasku sa tržišta rada, kroz uvođenje fleksibilnih formi radnih aranžmana, skraćenje radnog vremena i sl. Međutim, navedene mogućnosti za sada još uvek nisu u potpunosti prepoznate i razvijene. Problemi koji su se javljali krajem XX veka ukazivali su na to da ove forme radnih aranžmana nisu praćene socijalnim i ekonomskim pogodnostima, odnosno postojećim šemama socijalne sigurnosti (na primer u Velikoj Britaniji zaposlenost sa nepunim radnim vremenom nije predstavljala sigurnu formu, kao što je to bio slučaj u Holandiji; takođe je u zemljama Skandinavije ova forma zaposlenosti bila pogodna za žene jer su istovremeno zadržavale socijalna prava po osnovu rada; u Španiji je zaposlenost sa nepunim radnim vremenom bila izjednačena sa povremenom zaposlenošću i sl) (Puljiz, 2002).

Gesta Esping-Andersen smatra da bi se razvijanjem i povećanjem dostupnosti usluga porodicama, umesto politike održavanja dohodaka, mogli rešiti kompromisi između porodičnih i radnih obaveza. Na ovaj način bi bilo obezbeđeno i podržano učešće roditelja na tržištu rada. Istovremeno, obezbeđujući stabilnost porodičnog okruženja bila bi povećana i produktivnost zaposlenih (Esping-Andersen, 2001).

Iako se servisima za brigu o deci pridaje velika pažnja u većem broju evropskih zemalja, ipak se ne može reći da postoji jedinstveni trend po pitanju toga, na kom su nivou usluge ove vrste u svim zemljama. Neke zemlje su istakle brigu o deci kao socijalno pravo, dok su druge više usredsređene na odsustva i/ili dečje dodatake. Dakle, realan problem sa kojim se socijalna politika suočava jeste kako pronaći optimalan odnos između mogućnosti uzimanja odsustva, novčane nadoknade i servisa, uzimajući u obzir okolnosti pod kojima se nalazi svaka pojedinačna država. Još jedno pitanje se tiče izbora samih roditelja. Oni su naročito isticani u debatama o protektivnim politikama u ovoj sferi u nordijskim zemljama, gde je socijalna politika tako preoblikovana da omogućava roditeljima da biraju između odgovarajućih opcija, priznajući činjenicu da različitim ljudima odgovaraju različite opcije.

Prava koja su garantovana u okviru porodične politike predstavljaju važan deo sistema socijalne sigurnosti u najvećem broju razvijenih zemalja. Za cilj imaju obezbeđivanje rizika koje donosi siromaštvo, ali i dodatnih izdataka koje iziskuje odgajanje dece (OECD, 2011). Podsticanje fertiliteta i povećanje stope zapošljavanja žena kao i pružanje psihosocijalne podrške, savetodavnih i drugih usluga takođe je predviđeno u okviru zaštite porodice i dece (Vuković, 2009). Finansijska podrška porodicama sa decom može predstavljati meru populacione politike, kako bi se podstaklo povećanje nataliteta. Može se obezbeđivati i u okviru poreskog sistema putem poreskih olakšica.

Kada se posmatra sa stanovišta roditelja, može se zaključiti da stepen iskorišćenosti postojećih roditeljskih odsustava zavisi umnogome i od individualnih karakteristika i pozicije roditelja, što podrazumeva obrazovni nivo, položaj na poslu, nivo zarade, mogućnost korišćenja fleksibilnog radnog vremena i sl. Kada se posmatra nivo obrazovanja muškaraca, može se uvideti da postoji direktna povezanost sa procentom pripadnika muškog pola koji koriste mogućnost roditeljskog odsustvovanja sa posla. Posmatrajući ovaj indikator, može se konstatovati da i dalje postoji značajna razlika između procenta žena i muškaraca koji koriste ovu vrstu odsustva. Luksemburg, Holandija i Švedska su zemlje koje se izdvajaju po tome što preko 10% očeva koristi mogućnost roditeljskog odsustva sa posla (European Commission, 2005). Međutim, i u ovim zemljama trajanje odsustva koje očevi koriste je kraće u poređenju sa periodom koji koriste majke.

Sa druge strane dugo odsustvovanje sa posla može nepovoljno uticati na profesionalnu karijeru žene, što se posebno odnosi na visoko obrazovane i visoko pozicionirane pripadnice ženskog pola. Posmatrano na nivou Evrope, jedino se izdvajaju Velika Britanija, Danska i Holandija kao zemlje u kojima je poslodavcima ostavljena nešto veća mogućnost u samostalnom kreiranju radnih aranžmana i prilagođavanju potrebama zaposlenih roditelja sa malom decom. Osim ovog primera, primećuje se da su pojedine zemlje prepoznale dobiti od ovakvog načina podrške usmerene ka porodicama, te su započele kreiranje prilagođenih radnih aranžmana. U Belgiji je uvedena mogućnost takozvanog pauziranja u karijeri, što podrazumeva da svaka zaposlena osoba može da prekine sa radom na određeno vreme, a da se zatim posle toga vrati na posao. U Luksemburgu je zaposlenima ostavljena mogućnost kreiranja individualne šeme radnog vremena, koja se uklapa u opšti koncept "uštede vremena". U Holandiji se ide ka organizovanju "životne šeme", koja podrazumeva efikasnost u usklađivanju potreba za obrazovanjem, zaposlenjem, porodičnim obavezama prema životnoj fazi u kojoj se svaki pojedinac nalazi (European Commission, 2009).

Izdvajanja za naknade za porodice sa decom znatno su niža od izdataka za penzione sisteme i zdravstvo. Međutim, bez obzira na to, rezultati koji se postižu sa raspoloživim sredstvima znatno su bolji u poređenju sa sredstvima koja se odvajaju za druge programe. Države OECD-a troše u proseku 2,3% BDP na porodične naknade, iako su razlike među njima uočljive (Francuska, Luksemburg i Velika Britanija troše preko 3,5% BDP). Najveći broj zemalja, najviše sredstava utroši za novčane naknade, a manje za usluge ili poreske naknade. Izuzetak predstavljaju Francuska, Danska, Island, Italija i Španija, u kojima su izdaci za usluge viši (OECD, 2008 a).

Dokument Evropske komisije „Strategija postizanja jednakosti između muškaraca i žena 2006-2010“ („The Roadmap for equality of women and men 2006-2010“) na osnovu koga je predviđeno postizanje ravnopravnosti između polova u navedenom periodu, navodi da su žene najviše uključene u brigu o porodici i deci (European Commission, 2006). Procenat muškaraca koji uzimaju i koriste roditeljsko odsustvo ili rade skraćeno radno vreme je oko 7,4%, dok procenat žena iznosi oko 32,6%. Imajući u vidu pozitivne efekte korišćenja porodiljskog ili roditeljskog odsustva od strane očeva, politika Evropske unije

usmerena ka porodici zalaže se za povećanje procenta očeva koji koriste ovu mogućnost i podržava dalje inicijative.

Smernice Saveta Evrope koje definišu roditeljsko odsustvo podržavaju politiku odsustvovanja očeva sa posla u okviru roditeljskog odsustvovanja sa naglaskom da roditelji mogu ostvariti ovo pravo individualno. Smernice za materinsko odsustvovanje sa posla predstavljaju jedan od nekolicine dokumenata koji se bave ovom oblašću socijalne politike. On predviđa privremene mere za zaštitu žena radnica koje su se nedavno porodile ili doje dete, od rizika vezanih za hemijske, fizičke i biološke agense. Pored toga, Smernice sadrže posebne odredbe koje se odnose na noćni rad, porodiljsko odsustvo, prenatalna ispitivanja, prava zaposlenih, kao i zaštitu od diskriminacije i otpuštanja sa radnog mesta (OECD, 2009). Zaposlenim trudnicama se garantuju sva prava koja proizilaze iz radnog odnosa, a takođe mogu imati olakšice kada je u pitanju korišćenje godišnjeg odmora, nivo zarade, odnos zaposlenih prema njoj, kao i zaštita žene po povratku sa porodiljskog odsustva. U okviru dokumenta, uočeno je šest oblasti koje takođe mogu biti unapređene, a čije se odredbe odnose na porodiljsko bolovanje. Tu spadaju: motivacija očeva da koriste porodiljsko odsustvo, garantovanje prava i zabrana diskriminacije, dužina porodiljskog odsustva, fleksibilnost u korišćenju godišnjeg odmora (mogućnost korišćenja odmora u delovima), omogućavanje korišćenja bolovanja dok dete ne krene u školu ukoliko je to potrebno, plaćeno porodiljsko odsustvo bez prekida (nadovezivanje na zaradu).

U septembru 2008. godine, socijalni partneri na evropskom nivou započeli su pregovore o roditeljskom odsustvovanju sa ciljem da se preispitaju postojeći zakoni Evropske unije koji su definisani na osnovu okvirnog sporazuma između poslodavaca i predstavnika sindikata (OECD, 2009). Pored toga, u oktobru iste godine, Komisija je predložila izmene u Smernicama za materinsko odsustvo sa posla zbog rođenja deteta.

U osnovi, Evropska unija vidi porodice kao izvor ekonomskog napretka, i iz tog razloga podstiče svoje članice da pridruže porodične politike svojim širim ekonomskim i socijalnim politikama (Hantrais, 2007). Demografske promene koje se dešavaju u savremenom svetu upućuju na sve veću potrebu za organizovanjem nacionalne politike koja će politici porodice obezbediti značajnije mesto. Štaviše, mnoge države su već

ustanovile nacionalne politike na tom polju, od kojih su neke, kao i njihovi ciljevi veoma slični u pojedinim državama, dok se u drugim zemljama razlikuju po svojim specifičnostima. Mišljenja stručnjaka su različita, pa se tako možemo susresti sa preporukama koje teže regulisanju porodične politike na međudržavnom nivou. Međutim, bez obzira na to, politička odgovornost je ostala na nivou država članica Evropske unije, što je u skladu sa politikom da ciljevi budu bazirani na principu konsenzusa država članica (European Commission, 2005 a).

2.2 Studije slučaja u Evropi

Države članice Evropske unije u okviru svojih nacionalnih porodičnih i sa njima povezanih politika nastoje da zaposlenim roditeljima koji imaju maloletnu decu, omogućé izbor u donošenju odluka i kreiranju aranžmana koji mogu povećati stepen usklađenosti profesionalnih i porodičnih obaveza. Studije slučaja koje su obrađene u predstojećem delu rada bave se pitanjima poput toga da li postoji napredak na ovom planu, koji su modeli zastupljeni, sa kakvim su se poteškoćama susretale odabrane zemlje tokom razvoja svojih politika u ovoj oblasti, do kakvih se rezultata došlo, kao i kakve se preporuke mogu izdvojiti.

2.2.1 Podsticaji za zaposlene roditelje sa niskim primanjima u Velikoj Britaniji

Liberalni model države blagostanja, u koji se između ostalih zemalja, može svrstati i Velika Britanija, karakteriše se niskim nivoom dekomodifikacije, dok se prioritet daje tržištu rada kao osnovnom regulatornom mehanizmu i merilu statusa pojedinca. U okviru ovog pristupa obezbeđen je osnovni nivo naknada, koji se ostvaruje po osnovu prethodne provere imovine i prihoda. Naknade su uglavnom usmerene prema osobama koje nisu radno sposobne, što se opravdava pozitivističkim pristupom na osnovu koga aktivnosti države treba usmeriti ka promeni pojedinaca i nižih slojeva društva (Vuković, 2011).

Istovremeno, britanska politika je od sedamdesetih godina XX veka bila usmerena u pravcu podrške uključivanju žena pripadnica srednjeg sloja društva, na tržište rada. Ova promena je značila tranziciju uloge žene iz njene tradicionalne uloge, koja podrazumeva obavljanje većine poslova kod kuće i brigu o deci, ka njenom profesionalnom angažmanu. Laburistička stranka je, nakon što je izgubila na izborima, 1979. godine, započela sprovođenje politike koja se fokusirala na pitanja žena i poboljšanje njihovog položaja. Autorka Kimberli Morgan smatra da je ovakav pristup imao za cilj pridobijanje novih glasača na narednim izborima, s tim da je zaista započet proces koji je dalekosežno vodio ka pozitivnim promenama na planu politike usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza (Morgan, 2015). Laburisti su se zalagali prvenstveno za unapređenje obrazovnog i zdravstvenog statusa žena, kao i za njihovo veće učešće u politici i advokaturi. Nakon pobeđe na izborima, 1997. godine, ova partija je u narednim godinama nastavila sa zalaganjima u pravcu prevazilaženja jaza između uloga koje imaju žene i muškarci, kao i ispunjavanja izbornih ciljeva. U tom kontekstu ulaganje u sistem predškolskog obrazovanja predstavljalo je jedno od glavnih sredstava borbe protiv siromaštva, posebno dece, kao i investiranje u razvoj sistema podrške roditeljima (Morgan, 2015).

S obzirom da je sedamdesetih godina prošlog veka nastupila ekonomska kriza, posledice u oblasti funkcionisanja države blagostanja su bile znatno veće u poređenju sa državama kontinentalne i severne Evrope, posebno imajući u vidu činjenicu da je Velika Britanija zastupala neoliberalno stanovište. Redukovanje socijalne funkcije države, prava nezaposlenih i prava korisnika socijalne pomoći dovelo je do povećanja broja zaposlenih osoba na nisko plaćenim poslovima. Samim tim došlo je do porasta siromaštva u zemlji, koje je donelo nove socijalne probleme i diferencijaciju stanovništva.

U periodu od sedamdesetih do devedesetih godina XX veka, Velika Britanija se mogla svrstati u grupu zemalja koja je porodicama nudila pomoć i podršku selektivno, uglavnom usmeravajući je ka porodicama koje se suočavaju sa određenim problemima. Podrška koja je obezbeđivana na ovakav način nije bila dovoljna. Većina odluka i mera se donosila na lokalnom nivou, s obzirom da u okviru postojećih ministarstava, oblast porodične politike nije bila zastupljena u dovoljnoj meri. Osim toga u pomenutom periodu nije bio razvijen sistem subvencioniranih predškolskih ustanova u skladu sa porodičnim

potrebama. Kao posledica toga, zaposleni roditelji su bili prinuđeni da samostalno pregovaraju sa poslodavcima, kako bi dobili slobodne dane potrebne za negu bolesnog deteta (Stropnik, 1996).

Da bi poboljšala situaciju u zemlji, vlada je započela programe aktiviranja društva i istovremenog reorganizovanja državnog aparata. Koncept aktiviranja podrazumevao je istovremeno i angažovanje civilnog društva, kroz obezbeđivanje jednakih šansi za sve, umesto dotadašnjih garantovanih prihoda za sve.

Politika usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza, koja se aktuelno sprovodi, predstavlja osovinu u procesu razvoja socijalne politike. U tom kontekstu, visok kvalitet predškolskog obrazovanja, pristupačne cene i zadovoljstvo roditelja uslugama servisa za brigu o deci omogućavaju lakše opredeljivanje majki za ostanak na tržištu rada. Time se obezbeđuju dodatni porodični prihodi i smanjuje rizik od osiromašenja dece i porodice. U skladu sa promocijom ovakvog pristupa, Velika Britanija je napravila značajnije promene krajem poslednje decenije prošlog veka. Od 1997. godine postepeno je poboljšavan položaj i prava po osnovu roditeljstva, a od 2010. godine je uvedeno plaćeno porodiljsko odsustvo za majke u trajanju od 12 meseci. Ova izmena je predstavljala značajno unapređenje, s obzirom da je u prethodnom periodu dužina predviđenog odsustva iznosila 14 nedelja. Takođe je u istom periodu priznato pravo na neplaćeno roditeljsko odsustvo u trajanju od 13 nedelja i omogućeno kreiranje fleksibilnih radnih aranžmana za roditelje dece mlađe od 6 godina. Pored toga, došlo je i do unapređenja sistema poreskih olakšica po osnovu brige o deci. Lokalne vlasti su se obavezale da obezbede adekvatnu dostupnost uslugama predškolske ustanove i osnovnih škola (Morgan, 2015).

Od 1999. godine, uvedene su mere odbitka poreza za porodice u kojima su roditelji zaposleni, poznatije kao "Poreske olakšice za zaposlene roditelje"¹. Druga vrsta mera odbitka poreza, namenjena je porodicama koje brinu o osobama sa posebnim potrebama, "Poreske olakšice za osobe sa posebnim potrebama"². Tokom 2001. godine uveden je odbitak poreza za decu³. Istovremeno, započeto je uvođenje novog integrisanog sistema

¹ *The Working Families' Tax Credit.*

² *The Disabled Person's Tax Credit.*

³ *Children's Tax Credit.*

podrške porodicama sa decom, kao i novi model odbitka poreza za zaposlene osobe. Sistem podrške zaposlenim roditeljima sa niskim primanjima⁴ je promenjen u aprilu mesecu 2003. godine. Zajedno sa izmenama u sistemu osiguranja i programom aktivne politike tržišta rada pod nazivom "New Deal" uveden je ključni deo reformskog paketa mera, koje se odnose na aktiviranje dugotrajno nezaposlenih korisnika socijalne pomoći. Cilj ovih aktivnosti temelji se na sledećim načelima:

- ublažiti siromaštvo kroz obezbeđivanje garantovanog minimalnog iznosa pomoći za najranjivije društvene kategorije, u koje spadaju stara lica, porodice sa obolelim i invalidnim članovima;
- podsticati zapošljavanje i štednju tako da se za osobe sa niskim prihodima umanje poreske obaveze kroz smanjenje poreskih stopa;
- pojednostaviti postupak za ostvarivanje prava na socijalnu pomoć kroz ukidanje nepotrebne birokratije i ublažavanje stigmatizacije korisnika;
- bolje targetirati korisnike, s tim da se u obzir uzima stanje celokupnog domaćinstva, uz istovremeno poštovanje načela da se svaki član oporezuje pojedinačno u skladu sa svojim dohotkom i da ima pravo na svoje umanje poreza kako je propisano zakonom;
- poboljšati delotvornost javnih službi (Bejaković, 2009).

Ključni elementi reforme su podrazumevali uvođenje umanjenja poreza za porodice, zatim izmene u sistemu uplate doprinosa koje sada poslodavci uplaćuju u nacionalni fond osiguranja, kao i pojednostavljivanje sistema oporezivanja dohodaka. Program "Poreske olakšice za porodice sa decom" (CTC) zamenio je 2003. postojeći program i njime je obezbeđena podrška porodicama sa decom koje imaju niža primanja (Lydon, Walker, 2005). U konkretnom primeru Velike Britanije, pravo na ovakvu vrstu programa mogu ostvariti porodice koje ne ostvaruju prihode veće od 42.000 funti godišnje. Prema podacima koje iznose Rejmon Lydon i Jan Walker, u 2005. godini je ukupan prihod porodice da bi mogla da ostvaruje ovo pravo bio limitiran na 58.000 funti. Pravo na ovakvu vrstu podrške mogu ostvariti roditelji bez obzira da li su zaposleni ili ne, a ukoliko imaju

⁴ *Child Tax and Working Tax Credit.*

decu sa posebnim potrebama, povećava se umanjenje poreza. Pravo na program koji obezbeđuje poreske olakšice porodicama koje imaju maloletnu decu mogu ostvariti i porodice koje imaju bebu. Ukoliko je majka nezaposlena u trenutku rođenja deteta može ostvariti pravo na beneficije po osnovu pomenutog programa u trajanju od 39 nedelja nakon porođaja, kao i za vreme očinskog odsustva sa posla radi nege deteta. Isto pravilo važi i ukoliko se dete usvoji. U okviru programa namenjenog porodicama sa decom, postoji mogućnost ostvarivanja prava na dodatne poreske olakšice po osnovu troškova vezanih za odgajanje dece, ukoliko se proceni da prevazilaze prihode koje roditelji ostvaruju i ukoliko se proceni da porodica ispunjava propisane uslove za ostvarivanje prava. U tabeli broj 2.1 dat je prikaz umanjenja poreza po osnovu programa koji obezbeđuje poreske olakšice roditeljima po osnovu troškova vezanih za odgajanje dece.

U obračun iznosa koji porodica može ostvarivati po osnovu CTC-a ulaze svi oporezovani prihodi. Ukoliko su zaposlena oba roditelja, obračunavaju se obe zarade i u odnosu na to određuje im se iznos CTC-a. Odbitak od poreza se određuje u odnosu na oporezovane prihode domaćinstva koji su ostvareni tokom prethodne godine i utvrđuje se za tekuću godinu. Odbijanje od poreza, koji se obračunava po osnovu godišnjih prihoda domaćinstva, umesto isplaćivanja naknada, je u skladu sa konceptom aktiviranja pojedinaca.

Tabela br. 2.1 – Poreske olakšice roditeljima po osnovu troškova vezanih za izdržavanje dece

Vrsta prava	Iznos naknade
Odbitak poreza za decu o kojoj brinu	do 3.295 funti godišnje
Poreske olakšice za zaposlene roditelje sa maloletnom decom	do 122.50 funti nedeljno za jedno dete do 210 funti nedeljno za dvoje i više dece * ⁵
Odbitak poreza za zaposlene roditelje ⁶	do 1.940 funti godišnje

Izvor: <https://www.gov.uk>

⁵ Ne može se ostvariti pravo na dodatni kredit na osnovu celokupnih troškova za brigu o deci.

⁶ *Working Tax Credit (WTC)*.

Program poreskih olakšica za roditelje koji imaju maloletnu decu je povezan sa Programom poreskih olakšica za roditelje po osnovu zaposlenosti (WTC). Ukoliko ukupan prihod porodice prevazilazi nivo koji je propisan za ostvarivanje prava na WTC, porodica može ostvarivati pravo na CTC.

Iako je nailazio na oštre kritike koje su se odnosile na samu implementaciju, kao i na način obračuna poreskih olakšica na godišnjem nivou, s obzirom da može doći do promena u naknadi zarade, istraživanja koja je sprovedla Evropska komisija, pokazala su pozitivne rezultate uvođenja programa WTC-a. Pre svega, pozitivni efekti se odnose na ponudu zaposlenja. Takođe, novina koja se odnosi na odbitak poreza celokupnoj porodici umesto pojedinačno zaposlenim licima, dala je pozitivne rezultate, pogotovo kada se radi o porodicama u kojima je više nezaposlenih lica. Ove mere doprinose i smanjenju siromaštva dece (European Commission, 2005). Autor Predrag Bejaković navodi da je ovaj program doprineo porastu primanja za oko 9-10% porodicama sa niskim prihodima koje imaju decu. Kao zamerka programu navodi se mogućnost jednog od zaposlenih roditelja da se manje poslovno angažuje usled uvođenja WTC-a. Reforma je u celosti doprinela povećanju finansijske podrške od strane države usmerene na sve porodice, bez obzira na prihode koje ostvaruju po osnovu rada (Bejaković, 2009).

Istraživanja koje je sproveo Institut za fiskalne studije, bavila su se efektima postignutim sprovođenjem WTC-a. Rezultati istraživanja ukazuju na povećanje stope zaposlenosti samohranih majki, kao i bračnih partnera. Kao negativna karakteristika beleži se negativan uticaj i smanjenje broja zaposlenih žena koje su udate, imaju decu, a supružnik je zaposlen. Kada se posmatra udeo muškaraca čija partnerka radi, primećuje se da nema značajnijih promena u poređenju sa periodom pre sprovođenja programa. Najveći uspeh postignut je u podsticanju zapošljavanja u trajanju od 16 sati nedeljno. Radno angažovanje koje bi duže trajalo, nije zastupljeno u tolikoj meri (Lydon, Walker, 2005).

Britanska vlada je 2010. godine najavila uvođenje novog programa koji je univerzalan i koji će objediniti postojeće programe. Prve isplate su započete u aprilu 2013.

godine, s tim što se očekuje da će do 2019. godine novi model zaživeti u potpunosti⁷. Uslovi za ostvarivanje prava na ovu vrstu programa povezani su sa nivoom zarade i porodičnim prilikama. Glavni cilj koji vlada želi da postigne kroz primenu programa jeste pojednostavljivanje sistema socijalnog osiguranja i podsticanje zapošljavanja građana (Bennet, 2015). Novi program će predstavljati značajnu podršku porodicama sa decom, koje su korisnici mera iz oblasti socijalne zaštite, kako bi se, između ostalog, uključile na tržište rada i istovremeno mogle da plate troškove predškolske ustanove. Tokom 2015. godine vlada je zaključila da je potrebno povećati novčana sredstva koja su namenjena za roditelje, poreske obveznike koji imaju malu decu, a koji mogu biti uključeni u ovaj program (Government of the United Kingdom, 2016).

U svom radu, autori Fran Benet i Jan Milar govore o razlozima zbog kojih su u periodu pre uvođenja univerzalnog programa rezultati postojećih programa bili slabi. Navode da nije postojala usaglašenost između propisa i njihove svrsishodnosti u realnom životu. Još jedna od zamerki prethodnom sistemu jeste to što se obračun naknada vršio bez dovoljno sagledavanja životnih okolnosti korisnika, što je podrazumevalo da iznos naknade ostane isti tokom čitavog perioda korišćenja. Za razliku od prethodnog programa, u okviru novog, univerzalnog programa, naknade se plaćaju unapred, mesečno, s tim da se nivo naknade može menjati u skladu sa potrebama i promenama u životu porodice. Jedan od ciljeva univerzalnog programa jeste upravo poboljšanje kvaliteta života korisnika. Stanovište na kome se zasniva jeste da pojedinci ne mogu promeniti uslove na tržištu rada, ali se mogu potruditi da promene sopstvenu poziciju na njemu. Taj proces najčešće traje veoma dugo i često ne zavisi samo od ličnih aspiracija, već i od uslova i mogućnosti koje se pružaju. U tom kontekstu se pruža veća podrška roditeljima za radno angažovanje sa nepunim radnim vremenom, koje je prethodnim programima bilo ograničeno na 16 sati nedeljno. Na ovaj način roditeljima bi bila pružena podrška za zaposlenje i povećanje radne mogućnosti, umesto usmeravanja ka programima u okviru sistema socijalne zaštite. Dakle, cilj mera jeste obezbeđenje podsticaja za zapošljavanje teže zapošljivih ili dugo neaktivnih grupa stanovništva kroz povećanje razlike između dohodaka po osnovu rada i novčane pomoći i na taj način postizanje isplativosti zaposlenja. Prednost takve politike je i

⁷ *Universal Credit.*

podržavanje prelaska iz sive ekonomije u proces legalnih tokova rada, ne samo kroz efektivno smanjenje poreskih obaveza na zaradu, već i kroz osnaživanje zaposlenih da prijave svoj rad i zaradu, s obzirom da po osnovu toga mogu da koriste beneficije (Bennet, Millar, 2016).

Prema ciljevima iz Barselone, kojima je predviđeno da dečja zaštita bude dostupna za 90% dece predškolskog uzrasta i za trećinu dece najmlađeg uzrasta (do 3 godine), Velika Britanija je uspeła da ostvari ovaj cilj, o čemu svedoče podaci Euraktiva objavljeni 2013. godine. Cena usluga vrtića je važna s obzirom da prema podacima istog izvora 53% majki ne radi ili je zaposleno sa nepunim radnim vremenom. Ova činjenica je posebno značajna za zemlje poput Velike Britanije, gde se smatra da je cena vrtića glavna prepreka roditeljima u donošenju odluke da upišu dete i da se majka radno angažuje. Primeri ukazuju na to da se u Velikoj Britaniji za usluge čuvanja dece izdvaja više od 41% neto primanja u domaćinstvu u kome su oba roditelja zaposlena (Evropska komisija, 2014).

Aktiviranje na planu porodične politike, uspostavljanje rodne ravnopravnosti i unapređenje servisa za brigu o deci u cilju poboljšanja razvoja, poduprti su promenama koje su postignute u ovoj oblasti. Međutim, kreiranje same politike istovremeno isključuje i ograničava dostizanje još boljih rezultata. Zaposlenost žena koja se promovise, nije usklađena sa visokim cenama privatnog sektora za brigu o deci. Mnogi roditelji koji su zaposleni sa punim radnim vremenom nisu u mogućnosti da plate ove usluge. Istovremeno, sve dok je odsustvo sa rada radi nege deteta opciono za očeve, smatra se da će se teško postići jednakost među polovima i veća uključenost očeva u odgajanje dece. U okviru postojećeg tržišta ovih usluga, vode se rasprave i različite su kritike kvaliteta servisa za brigu o deci, s tim da se smatra da je pristup kvalitetnijim uslugama ograničen nivoom porodičnih prihoda (Morgan, 2015).

2.2.2 Podrška materinstvu u Sloveniji

Uprkos trendu koji se zalaže za postizanje usklađenosti između radnih i porodičnih obaveza u okviru socijalne politike Slovenije, i u ovoj zemlji postoje nesuglasice između zakonodavnog okvira i njegove primenljivosti u praksi. Dosadašnje analize ukazuju na činjenicu da se ove razlike uočavaju i u pogledu rodne (ne)ravnopravnosti (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2012).

Za slovenačke porodice je bila karakteristična zaposlenost oba roditelja sa punim radnim vremenom, i to ranije nego u mnogim drugim evropskim zemljama. Međutim, ono što se takođe može uočiti jeste činjenica da se i dalje roditeljstvo poistovećuje sa materinstvom. Visok procenat zaposlenosti žena nije bio u potpunosti praćen podjednakom podelom poslova u okviru domaćinstva. Takođe se mogu uočiti i razlike kada se posmatra položaj žena na tržištu radne snage, što se i potvrđuje kroz podatke o horizontalnoj i vertikalnoj rodnoj segregaciji, kao i razlikama u visini plate. Istraživanja koja su sprovedena u kompanijama u Sloveniji, pokazala su da poslodavci ne uzimaju u obzir u dovoljnoj meri specifične potrebe karakteristične za pojedine društvene grupe, poput grupacije roditelja. Kako bi država odgovorila na visoke zahteve globalizacije, tokom perioda tranzicije, došlo je do zaoštavanja situacije na tržištu radne snage, što je dalje dovelo do dodatnog zanemarivanja potreba roditelja sa decom predškolskog uzrasta. Aktuelno, savremena politika u ovoj zemlji zagovara postizanje ravnopravnosti polova, kao i kreiranje modela koji će omogućiti usklađivanje zaposlenja i privatnog života. U tom smislu postoji i definisano neprenosivo pravo korišćenja odsustva sa posla namenjeno očevima. S druge strane, i u Sloveniji je kao i u mnogim drugim zemljama, prisutna tenzija na tržištu rada, kao i pritisci na poslu za povećanjem produktivnosti i intenziviranjem rada. Kao posledica ovakve situacije, jeste otežano ostvarivanje postavljenih ciljeva i smanjenje mogućnosti za usklađivanje poslovnog i privatnog angažmana.

„Stanje na tržištu rada karakteriše povećanje postojećeg broja zaposlenih žena. U prilog tome govori i činjenica da nakon plaćenog bolovanja za negu deteta 80,2% majki i 95,6% očeva radi jednak broj sati kao i pre odlaska na bolovanje. Svega 5,9% majki i 1,5% očeva radi manji broj sati. Procenat majki koje privremeno prekinu radni odnos iznosi

6,6%, a očeva 1,9%. Procenat majki koje u potpunosti prekinu radni odnos iznosi 7,4%, očeva 1,1%“ (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2012: 57). Činjenica da uglavnom žene koriste pravo na bolovanje dovodi do diskriminacije u oblasti zaposlenja. Iako je razlika u zaradama koje ostvaruju za svoj rad između žena i muškaraca u Sloveniji među najnižim u Evropi, ipak se smatra značajnom s obzirom da su žene uglavnom zaposlene sa punim radnim vremenom. Podrška i ulaganja države u obrazovanje i zapošljavanje žena je povećalo njihovo učešće na tržištu rada. Međutim, pomenute promene nisu uticale na odnose i tradicionalnu podelu poslova u okviru porodice, te nisu dovele ni do značajnijih pomaka na planu angažovanja muškaraca u obavljanju kućnih poslova. To dovodi do situacije dvostruke opterećenosti žena. Obaveze žena se dodatno usložnjavaju zbog zahteva tržišta rada koji su posledica globalnih promena. Osim toga, istraživanja pokazuju da se povećao broj zaposlenih koji rade u smenama, zatim noću, kao i vikendom. Prosečan broj radnih sati se smanjivao u zemljama Evropske unije, dok se u Sloveniji povećao (43,66 sati nedeljno za muškarce i 41,98 sati za žene) (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2012).

Tokom devedesetih godina prošlog veka, u Sloveniji je razmatrana mogućnost produženja porodiljskog odsustva za 2, pa čak i 3 godine. Stručnjaci koji su zastupali ovo stanovište tvrdili su da će se smanjiti broj dece koja koriste usluge predškolske ustanove s obzirom na popunjenost kapaciteta. Takođe su smatrali da bi smanjenjem broja dece bio poboljšana kvaliteta brige o deci koja koriste ove usluge. Osim toga, istican je i značaj uključenosti roditelja u odgajanje deteta, s obzirom da bi tokom celog dana bio posvećen brizi o deci. Protivnici ovog stanovišta tvrdili su da bi se ovako uređenim sistemom pojačale nejednake mogućnosti za realizaciju profesionalne uloge na tržištu rada. Osim toga, poslodavci bi imali dodatne poteškoće u organizacionom smislu. Takođe je trebalo predvideti budžetska ograničenja. Kako odsustvo ne bi moglo da bude plaćeno u visini zarade koju je roditelj ostvarivao pre odlaska na bolovanje sve vreme tokom trajanja odsustva, moglo bi doći do pogoršanja i destabilizacije finansijskog položaja mladih porodica. S obzirom da većinom majke koriste odsustvo sa posla radi nege dece, mogle bi imati doživljaj ličnog neuspeha i manje vrednosti zbog neostvarenosti na profesionalnom planu (Stropnik, 2012).

Istraživanje o strategijama roditelja koji imaju decu predškolskog uzrasta i njihovim usklađivanjem plaćenog rada i porodičnih obaveza koje je sprovedeno u prvoj deceniji XXI veka u Sloveniji pokazalo je da većina ispitanika (89,6%) smatra da je potrebno da i muž i žena budu zaposleni i da zarađuju. Takođe se pokazalo poželjnim da majke predškolske dece budu angažovane samo kod kuće (28,8%) ili eventualno da rade sa skraćenim radnim vremenom (47,7%) (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2012).

Istraživanje Eurobarometra iz 2009. godine pokazalo je da 81% ispitanika iz Slovenije smatra da majka malog deteta mora postaviti kao prioritet brigu o detetu (European Commission, 2010). U okviru istog istraživanja, 45% ispitanika se složilo sa tim da muškarci treba da učestvuju u obavljanju kućnih poslova u manjoj meri nego žene, a 35% je smatralo da ukoliko je zarada muškarca niža nego zarada žene, tada muškarac treba da ostane kod kuće kako bi se brinuo o deci (European Commission, 2010).

U okviru istraživanja koje je autor Niko Toš sproveo 2009. godine, čak 96,2% ispitanika se složilo sa tvrdnjom da bi bilo poželjno da muškarci učestvuju podjednako u porodičnim poslovima kao i žene (Toš, 2009). Navedene tvrdnje ohrabruju i otvaraju mogućnost za očekivane promene stavova stanovništva, s obzirom da je u Sloveniji i dalje prisutna veća nejednakost u poređenju sa ostalim evropskim zemljama kada je u pitanju podela poslova između muškaraca i žena.

Zakonodavni okvir u Sloveniji podržava ravnopravnost u pogledu učešća pripadnika oba pola kako na tržištu rada, tako i u obavljanju poslova u domaćinstvu. Značajan pomak u smeru uključivanja očeva u odgajanje dece predstavlja uvođenje odsustva za očeve kao neprenosivo pravo. Rešenje kakvo postoji u Sloveniji se smatra među najboljima u Evropi (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2012). Ovo pravo regulisano je u okviru Zakona o roditeljstvu i porodičnim primanjima. Očinsko odsustvo podrazumeva da otac ima pravo da odsustvuje sa posla 90 dana nakon rođenja deteta. Od ukupnog broja dana, tokom 15 dana dobija naknadu u visini 100% svoje plate, dok mu se za preostalih 75 dana uplaćuju doprinosi na osnovu minimalne zarade. Najmanje 15 dana otac mora iskoristiti dok dete ne napuni 6 meseci, a ostatak može koristiti do detetove treće godine. Osim ove vrste plaćenog odsustva predviđeno je i:

- porodiljsko bolovanje u trajanju od 105 dana sa naknadom zarade od 100% koju je majka ostvarivala poslednjih godinu dana;
- odsustvo za negu dece u trajanju od 260 dana, sa 100% plaćenom naknadom u visini plate koju je osoba koja je na bolovanju primala poslednjih godinu dana. Ovo pravo mogu koristiti ili majka ili otac;
- odsustvo za usvojitelje u trajanju od 150 dana za dete uzrasta od 1-4 godine ili 120 dana za dete uzrasta od 4-10 godina. Naknada zarade je u visini 100% plate koju je lice koje koristi odsustvo primalo poslednjih godinu dana;
- postoji imogućnost da roditelj koji brine o detetu koristi pravo na skraćeno radno vreme u dogovoru sa poslodavcem, minimum 20 sati nedeljno dok dete ne navrši tri godine. Ukoliko brine o dva deteta, postoji mogućnost korišćenja ovog prava dok mlađe dete ne napuni šest godina (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2012).

Od 2006. godine, uvedeno je pravo na plaćene socijalne doprinose po osnovu minimalne zarade za roditelja koji napusti tržište rada zbog potrebe da brine o četvoro ili više dece dok najmlađe dete ne navrši deset godina. Posebnim članom Zakona o radnim odnosima uređeno je da roditelj ne sme biti otpušten sa posla za vreme trajanja odsustva.

Odsustvo za negu i odgajanje dece uglavnom koriste majke. Procenat korišćenja je veoma visok. Prema podacima Ministarstva za rad, porodicu i socijalna pitanja povećava se broj očeva koji koriste svoje pravo na odsustvo, a od 2006. godine na ovamo se povećava broj očeva koji ga koriste duže od 15 dana. Broj očeva koji koriste odsustvo sa posla radi nege deteta je i dalje nizak, mada se i on povećao sa 982 u 2006. godini na 1382 u 2009. godini (Ministarstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, 2009).

Briga o deci predškolskog uzrasta je uglavnom organizovana kroz mrežu državnih i privatnih vrtića. Samo se u pojedinačnim slučajevima može uočiti da je firma organizovala vrtić za decu zaposlenih u okviru svog prostora ili u blizini. Rad predškolskih ustanova se finansira iz budžeta opštine, plaćanja roditelja, ali i prodaje usluga i proizvoda. U pojedinim vrtićima, na primer, prodaje se hrana stanovništvu u okolini. Procenat dece koja pohađaju predškolsku ustanovu konstantno je u porastu od osamdesetih godina

prošlog veka. Ovaj podatak je posebno važan uzimajući u obzir ciljeve iz Barselone koji su fokusirani na povećanje procenta dece koja pohađaju predškolske ustanove (European Commission, 2010). Tokom 2008/2009. godine, 49% dece uzrasta ispod tri godine je bilo uključeno u predškolsku ustanovu, a 84% dece starije od tri godine. Ono što se izdvaja kao zamerka, kada se posmatra rad vrtića, jeste činjenica da najveći broj zaposlenih u vrtiću radi pre podne, pa se postavlja pitanje kvaliteta usluge tokom popodneva.

Empirijsko istraživanje koje je u Sloveniji sprovedeno tokom 2005. godine u okviru Fakulteta za društvene nauke u Ljubljani o strategijama roditelja predškolske dece i iskustvima usklađivanja poslovnih i privatnih obaveza ukazuje na niz poteškoća sa kojima se roditelji susreću. Probleme pri zapošljavanju zbog planiranog roditeljstva ili obaveza oko dece imalo je oko 22% ispitanica. Skoro četvrtina ispitivanih roditelja, oko 23%, imala je iskustvo da su ih poslodavci prilikom zapošljavanja ili napredovanja pitali za planove vezane za roditeljstvo. Rezultati ovog istraživanja pokazali su da roditelji rade više od osam sati dnevno, i to je slučaj kod dve petine ispitivanih roditelja. Procenat ispitanica starosti od 31 do 40 godina koje rade prekovremeno nakon rođenja prvog deteta predstavlja petinu od ukupnog broja. Iskustvo prekovremenog rada imaju najčešće ispitanici sa srednjoškolskim obrazovanjem (37,1%), zatim ispitanice sa završenom srednjom školom koje čine 30,9%, sa visokom školskom spremom 24,9% i sa višom školom (21,4%). Podaci takođe ukazuju na činjenicu da je broj majki koje koriste bolovanje za negu bolesnog deteta četiri puta veći u odnosu na broj očeva. Od anketiranih očeva, 35% je iskoristilo u proseku 14 dana očinskog odsustva. Izrazita je i razlika u pogledu korišćenja porodiljskog bolovanja. Procenat žena koje su koristile ovo pravo iznosio je 91,9%, a muškaraca 12,3%. U oblasti čuvanja dece za vreme radnog vremena roditelja, uočava se da je otprilike polovina dece uzrasta do tri godine uključena u jaslice, dok o drugoj polovini dece brinu uglavnom bake i deke (36%) ili jedan roditelj (21%). Rezultati ukazuju i na to da skoro polovina ispitivanih roditelja ne idu sami po dete zbog poslovnih obaveza. Svega petina ispitivanih očeva ide po dete u vrtić. Takođe tokom poslepodneva veći deo brige o detetu preuzima majka na sebe. Ovaj podatak govori o tome da se formalno plaćeni posao i dalje tretira kao aktivnost muškarca, dok je roditeljstvo deo obaveze žene (Kanjuo Mrčela, Černigoj Sadar, 2012). Ovakvi stavovi ispitivane javnosti ukazali su na opravdanu potrebu

za kreiranjem socijalne politike koja će biti usmerena ka očevima kako bi preuzeli aktivniju roditeljsku ulogu.

Dugogodišnje iskustvo sprovođenja politike koja je usmerena na ostvarivanje pune zaposlenosti žena pokazalo se pozitivnim u smislu postizanja većeg stupnja samostalnosti i ekonomske nezavisnosti žena. Međutim, uključenost žena na tržište rada nije praćena podjednakom podelom poslova u domaćinstvu, te je doprinela dvostrukoj opterećenosti žena. Iako postoji uređen zakonodavni okvir koji tretira problematiku ravnopravnosti polova, u svakodnevnom životu je dvostruka uloga roditelja i zaposlenog prepuna izazova, te je potrebno pomiriti visoke zahteve obe strane. Činjenica je da su roditelji prinuđeni da se prilagođavaju zahtevima posla, uprkos roditeljskim obavezama. To dalje govori o potrebi razmatranja alternativnih načina realizacije postojećih prava ili iznalaženja radnog modela koji će omogućiti zaposlenima da drugačije organizuju svoje radno vreme. Takođe bi bilo poželjno uskladiti radno vreme predškolske ustanove sa potrebama posla roditelja.

2.2.3 Paralelni model roditeljskih odsustava u skandinavskim zemljama

Kako u literaturi, tako i u praksi, skandinavske zemlje se smatraju najrazvijenijim na planu socijalne politike. Uprkos krizi koja je zahvatila ove zemlje tokom devedesetih godina prošlog veka i potrebama za reformom sistema socijalne sigurnosti, osnovni koncept države blagostanja nije narušen. Princip univerzalnosti i sveobuhvatnosti, kao i razvijene socijalne usluge su ostali temelji na kojima se zasniva model u skandinavskim zemljama. Autor Anders Lindbom smatra da je upravo ovakav koncept doprineo očuvanju postojećeg sistema i prevazilaženju problema koje je sa sobom donela globalizacija, a sa kojima su se susrele zemlje drugačije orijentacije (Lindbom, 2001).

U okviru porodičnih politika na nacionalnom nivou postoji kako istorijsko, tako i kulturološko nasleđe koje podrazumeva podsticanje kreiranja politike rodne ravnopravnosti na planu profesionalnih i porodičnih obaveza. Ovaj model poznat je pod nazivom paralelni model („the dual earner/dual carer model“) i podrazumeva podjednakom uključenost i odgovornost i za žene i za muškarce u oblasti brige o deci, ali i plaćenom

poslu. Rodna ravnopravnost se na ovaj način posmatra ne samo kao jednakost mogućnosti, već kao jednakost ishoda, što se posebno odnosi na olakšice pri uključivanju žena na zvanično tržište rada, jednakost u zastupljenosti oba pola na poslovima sa punim radnim vremenom, kao i postizanje jednakih zarada. Paralelni model podrazumeva da nakon isteka perioda uzetog roditeljskog odsustva, roditelji imaju izbor između korišćenja predškolskih ustanova za čuvanje i brigu o deci ili dečjeg dodatka koji može biti uslovljen nekorišćenjem ustanova i može obično da traje nekoliko godina. Iako se ovaj model visoko kotira iz perspektive prava roditelja na izbor, jedna od njegovih mana je to što može da poveća razliku između porodica i/ili muškaraca i žena u radnim i porodičnim obrascima.

Politika usmerena ka porodici u skandinavskim zemljama je sveobuhvatna. Posmatranjem iskustava ovih zemalja, možemo doći do niza preporuka koje se odnose na unapređivanje ove oblasti u drugim državama. To znači da se u ovim zemljama osim zagarantovanih jednakih zarada za jednak rad, teži ka ujednačavanju i obaveza koje proizilaze ne samo iz plaćenih poslova, već i iz neplaćenih. U ovoj grupi zemalja značajan segment u oblasti rodne ravnopravnosti predstavlja jednaka raspodela obaveza vezanih za brigu o deci između žena i muškaraca. Ova činjenica je posebno značajna zbog toga što predstavlja preduslov za povećanje procenta zaposlenih majki, što je i cilj nacionalnih politika ovih zemalja. Uprkos tome, postoje značajne razlike kada posmatramo uključenost žena koje imaju decu nižeg kalendarskog uzrasta na zvanično tržište rada između država koje pripadaju grupi skandinavskih zemalja. Danska ima daleko najveći obuhvat dece uzrasta mlađeg od jedne godine koja koriste usluge obdaništa (17%), dok procenat dece između jedne i dve godine starosti iznosi 90%. Podaci koji su zabeleženi na Islandu, u Norveškoj i Švedskoj ukazuju da postoji približno jednak obuhvat dece uzrasta između jedne i dve godine koja koriste usluge obdaništa i iznosi oko 70-79%. Kada posmatramo uključenost dece istog uzrasta u obdaništa u Finskoj uočava se da je procenat znatno niži i iznosi oko 42%. Procenat dece uzrasta od tri do pet godina u ovim zemljama koja pohađaju obdanište je takođe ujednačen i iznosi oko 95%. Finska ponovo predstavlja izuzetak sa 73% dece navedenog uzrasta. Kao podatak se izdvaja i to da uglavnom porodice koje imaju niže prihode koriste mogućnost plaćenog odsustvovanja sa posla radi nege deteta, a ne njihovog boravka u obdaništima (Eydal, Rostgaard, 2011).

Tabela br. 2.2 - Procenat dece uključene u predškolsku ustanovu u skandinavskim zemljama u 2008. godini

Zemlja	0-1 godina	1-2 godine	3-5 godina
Danska	17	90	97
Finska	1	42	73
Island*	7	79	95
Norveška	4	75	96
Švedska	0	70	97

*Napomene: Podaci za Island su iz 2007. godine
Izvor: Eydal, Rostgaard , 2011

Aktuelne prakse i rasprave mogu se podeliti na dva različita modela. Prvi model može da se nazove paralelnim modelom. Ovaj model podrazumeva da nakon isteka perioda uzetog roditeljskog odsustva, roditelji imaju izbor između korišćenja predškolskih ustanova za čuvanje i brigu o deci ili dečjeg dodatka koji može biti uslovljen nekorišćenjem ustanova i može obično da traje nekoliko godina. Ovaj model nailazi na kritike javnosti zbog toga što se smatra da suštinski ne ide u prilog rodne ravnopravnosti kada je u pitanju obavljanje porodičnih poslova, što uključuje i brigu o deci (OECD, 2007).

Drugi model je takozvani sekvencijalni model, koji karakteriše to da se posle perioda odsustva, većina roditelja odlučuje za usluge postojećih servisa. Glavno pitanje socijalne politike je optimalna dužina odsustva. Iz tržišne perspektive optimalna dužina odsustva je oko 4-6 meseci (OECD, 2007). Opet, ako se vodi računa o razvoju dece i uopšte fertilitetu, ovaj period bi se mogao produžiti. Primeri skandinavskih zemalja ilustruju argumente za i protiv sekvencijalnog modela.

Finski sistem se razvijao tako da se smanji potražnja za skupim servisima za malu decu i da se ponude porodicama različite opcije, omogućavajući im da izaberu ono što najbolje odgovara njihovim potrebama. U Finskoj postoji naknada koja je namenjena roditeljima koji ne koriste usluge servisa za brigu o deci⁸. Ovaj vid podrške posebno je

⁸ *Home Care Allowance.*

značajan za roditelje dece uzrasta do 3 godine. Postoje razlike u visini naknade, kao i prema dužini isplate između različitih lokalnih zajednica, a pojedine zajednice obezbeđuju i dodatne naknade. Iako sa jedne strane povećava mogućnosti i izbor kada je u pitanju odgajanje dece time što omogućava produženo odsustvovanje sa posla, ova vrsta naknade redukuje zaradu koju bi žena inače ostvarivala i podstiče rodnu neravnopravnost. Pod time se misli na činjenicu da su većinom žene te koje koriste ovakvu vrstu naknade. Takođe je značajno napomenuti da postoji veliki broj žena koje nisu zaposlene, te je ovakva vrsta naknade značajna za celokupan porodični budžet. Međutim, istraživanja su pokazala da ovakva vrsta primanja podstiče rast “sive ekonomije” i iz tog razloga bi bilo potrebno redefinisati visinu primanja i dužinu trajanja. Kako bi podstakli radno angažovanje roditelja u okviru zvaničnog tržišta rada, postoji program koji podržava zaposlenje sa nepotpunim radnim vremenom. U ovom slučaju roditelji predškolske dece imaju pravo da primaju navedenu naknadu u trajanju od dve godine. Kada se posmatra sa druge strane u korist tvrdnje da je opravdano koristiti ovu vrstu naknade u dužem vremenskom periodu, jeste činjenica da su troškovi boravka deteta kod kuće manji za državni budžet u odnosu na troškove boravka deteta u obdaništu (OECD, 2007).

OECD je kritikovao finski sistem zbog toga što dozvoljava ženama duga odsustva, što dovodi do slabljenja njihovih karijera i otežava dostizanje cilja ravnopravnosti polova. S druge strane, zagovornici ovog sistema mogu da tvrde da sistem pozitivno utiče na fertilitet i da samo mali broj žena iskorišćava pravo uzimanja novčanog dodatka u potpunosti, tj. čitav period na koji imaju pravo (OECD, 2007).

S jedne strane podsticanje povećanja broja zaposlenih žena jeste politika koja se zagovora u skandinavskim zemljama, međutim, s druge strane se očekuje i povećanje stope fertiliteta. Među zemljama Evrope, skandinavske zemlje se izdvajaju kao države u kojima postoji usklađenost između ova dva zahteva, tako da ni porodične obaveze, a ni poslovna karijera žene nisu zanemarene (Eydal, Rostgaard, 2011).

Roditeljsko odsustvo u Švedskoj, na prvi pogled, predstavlja meru socijalne politike usmerenu podjednako i ka ženama i ka muškarcima. Međutim, praksa pokazuje da se upravo ovom merom podstiče veća uključenost žena na tržištu rada. Ovako postavljen

sistem socijalnih prava omogućava roditeljima da se radno angažuju i da opstanu na tržištu rada (OECD, 2001).

U Švedskoj korišćenje roditeljske naknade žena može započeti 60 dana pre termina porođaja. Nakon toga, isplata roditeljske naknade može se produžiti dok dete ne navrší 8 godina ili dok ne završi prvi razred osnovne škole. Ukoliko roditelji zajedno vrše roditeljsko pravo, imaju mogućnost da koriste roditeljsku naknadu 240 dana po osobi. Od tog broja dana, 60 dana obavezno treba da iskoristi svaki roditelj ponaosob, dok pravo na preostale dane pokriveno ovom vrstom naknade jedan roditelj može ustupiti drugom roditelju. Ako roditelji samostalno vrše roditeljsko pravo, imaju mogućnost korišćenja roditeljske naknade u trajanju od 480 dana. Tokom prve godine života deteta, roditeljma je omogućeno da roditeljsku naknadu koriste istovremeno, ukoliko to žele, u trajanju od 30 dana. U cilju podsticanja ravnopravnosti između majki i očeva postoji i tzv. “bonus ravnopravnosti” – naknada koja se isplaćuje kako bi podstakla oba roditelja da koriste pravo na roditeljsko odsustvo u jednakim delovima. Visina ovog bonusa iznosi 50 kruna dnevno po roditelju i može se ostvarivati nakon isteka minimalnog broja dana koji su predviđeni za svakog roditelja pojedinačno (Forsakringskassan, 2014).

Roditeljska naknada u Švedskoj se može koristiti kao iznos pune naknade ili kao deo naknade (tri četvrtine, polovina ili jedna osmina). Dnevni iznos roditeljske naknade zavisi od toga koliko roditelj radi u odnosu na uobičajeno radno vreme koje je predviđeno u okviru njegove struke i isplaćuje se proporcionalno njegovom angažovanju. Tokom neradnih dana roditelj može primati roditeljsku naknadu koja se obračunava prema najnižoj osnovici. Međutim, ako je roditelj na godišnjem odmoru nema pravo na roditeljsku naknadu u tom periodu. Ukoliko je roditelj bolestan tokom perioda primanja nadoknade ima pravo na bolovanje i naknadu zarade po tom osnovu (Forsakringskassan, 2014).

U Švedskoj i roditelji koji imaju decu predškolskog uzrasta često koriste mogućnost skraćenog radnog vremena. Ova opcija dovodi do smanjenja zarade, ali dopunu predstavlja roditeljska naknada koja je utvrđena u trenutku rođenja deteta, a obračunava se prema osnovici po kojoj se obračunava naknada za vreme odsustva sa posla zbog bolovanja. Ovo pravo se može koristiti dok dete ne navrší dve godine (Forsakringskassan, 2014).

Značaj učešća očeva u brizi o deci, kako zbog samog deteta, tako i zbog oca, ali i kao podrška majci, još pre nekoliko decenija prepoznat je u skandinavskim zemljama. Ove tvrdnje su dugo izazivale žučne rasprave, te su vlade zemalja odlučile da uvedu neprenosivo pravo očeva na odsustvovanje sa posla nakon rođenja deteta u trajanju od nekoliko nedelja. Kao argument koji je korišćen u prilog uvođenja ove vrste prava jeste činjenica da je procenat muškaraca koji su uzimali slobodne dane po rođenju deteta tokom sedamdesetih i osamdesetih godina prošlog veka bio nizak. Drugi argument je bio da neposredno prisustvo očeva pospešuje proces vezivanja i razvijanja odnosa između deteta i oca. Ovako postavljene nacionalne politike pozitivno su uticale i na razvoj rodne ravnopravnosti. Norveška je prva zemlja koja je 1993. godine uvela pravo očeva na odsustvovanje sa posla nakon rođenja deteta u trajanju od mesec dana. Dužina trajanja ovog prava se postepeno produžavala, te je u 2011. godini odsustvo povećano na 12 nedelja. Švedska je sledila primer Norveške, te je 1995. godine uvela pravo oca na porodijsko odsustvo u trajanju od mesec dana. I u ovoj zemlji je došlo do povećanja dužine trajanja prava, na dva meseca od 2002. godine. Island je od 2000. godine uveo ovu vrstu prava i omogućio korišćenje u trajanju od tri meseca. U Finskoj se o ovoj ideji raspravljalo duži niz godina, ali je uvedeno jedino kao pravo oca u trajanju od tri nedelje plaćenog roditeljskog odsustva. Danska je tokom 1998. godine omogućila očevima odsustvovanje sa posla radi nege novorođenčeta u trajanju od dve nedelje. Kao glavni argument porodične politike Danske, zbog koga nije prošireno pravo očeva, jeste da je odluka o tome kako će se roditelji organizovati oko nege i podizanja deteta njihova privatna stvar i ostavljena je mogućnost porodici da samostalno donese odluku o tome bez značajnijeg upliva države (Eydal, Rostgaard, 2011).

U tabeli broj 2.3 prikazana je dužina trajanja roditeljskog odsustva, kao i visina naknade koja se isplaćuje procentualno u odnosu na zaradu.

Tabela br. 2.3 - Dužina trajanja roditeljskog odsustva i iznos naknade izražen u procentima u odnosu na zaradu

	Danska	Finska	Norveška	Švedska
Procenat zarade koji predstavlja nivo naknade za roditeljsko odsustvo	100	70	100/80	80
Ukupan broj nedelja odsustva	50-64	44	42-52*	69
Odsustvo samo za majke (broj nedelja)	18	18	9*	8
Odsustvo samo za očeve (broj nedelja)	0	2	6**	8
Dužina zajedničkog odsustva roditelja	2	3	2	2
Iskorišćenost odsustva namenjenog očevima (broj nedelja)	6	5	3	9

Napomene:

* - 56 nedelja ukupno i 10 nedelja za očeve od 2009. godine

** - 10 nedelja od 2009. godine i 12 nedelja od 2011. godine

Izvor: Eydal, Rostgaard, 2011.

Podaci koji su navedeni u tabeli broj 2.3 ukazuju na to da i dalje postoji velika razlika po pitanju korišćenja prava na odsustvo sa posla radi brige o detetu između žena i muškaraca. To nam dalje govori o opterećenosti žena porodičnim obavezama, što nije u skladu sa ciljevima nacionalnih porodičnih politika. Osim toga, istraživanja pokazuju da pravo na odsustvo uglavnom koriste očevi koji ostvaruju visoke zarade ili spadaju u kategoriju visoko obrazovanih lica, za razliku od očeva koji ostvaruju niske prihode i prinuđeni su da rade i u ovom periodu (Eydal, Rostgaard, 2011). Uvođenje modela koji omogućava plaćeno odsustvo u određenom vremenskom periodu, kao i kombinaciju sa obavljanjem redovnog posla, pruža priliku porodicama da kreiraju sopstveni aranžman koji će biti u najboljem interesu dece, ali i samih roditelja. Podaci o mogućnosti kreiranja sopstvenog modela, kao i o načinu finansiranja i ciljevima kojima se teži prikazani su tabeli broj 2.4.

Tabela br. 2.4 - Zakonska regulativa u pogledu ostvarivanja prava na roditeljsku naknadu "CFC"⁹

	Danska	Finska	Norveška	Švedska
Zakonski regulisana isplata roditeljske naknade „CFC“	Da	Da	Da	Da
Godina uvođenja	2002.	1985.	1998.	2008.
Način finansiranja	Opština	Država/opština	Država	Država
Glavni cilj	Povećanje mogućnosti izbora.	Povećanje mogućnosti izbora i unapređenje rodne ravnopravnosti.	Povećanje mogućnosti izbora; Pospešivanje rodne ravnopravnosti; Obezbeđivanje više vremena tokom kog je moguće da se roditelji posvete porodičnim obavezama.	Povećanje mogućnosti izbora.

Izvor: Eydal, Rostgaard, 2011.

Sagledavajući celokupnu organizaciju nacionalnih socijalnih politika u okviru kojih se definiše i politika usmerena ka porodici, može se uočiti da i pored toga što postoje određene razlike među skandinavskim zemljama, cilj im je istovetan, a to je da obezbedi zaposlenim roditeljima mogućnost izbora u donošenju odluke o tome da li će ostati kod kuće sa detetom ili će koristiti usluge predškolske ustanove. Ovakva organizacija, koja podrazumeva subvencionisanje usluga od strane države, korišćenje roditeljske naknade, ali i kombinovanje naknade sa poslom, omogućava roditeljima da kreiraju sopstveni porodični aranžman u skladu sa svojim potrebama.

⁹ *Cash for Care.*

III Demografski i ekonomski okvir razvoja roditeljskih uloga u nacionalnom kontekstu

3.1 Demografski aspekti - uzroci i posledice nedovoljnog rađanja

Promene u razvitku stanovništva Srbije, koje su započete krajem XIX veka, ostvarile su svoj puni efekat tokom XX veka, a naročito u njegovoj drugoj polovini. „Istorijsko nasleđe i korenite promene u privredi i društvu opredelili su i promene u demografskim procesima i strukturama, a one su u velikoj meri korespondirale demografskim promenama u evropskim, ali i drugim zemljama u svetu“ (Radivojević, 2006: 237). Promene su se odnosile na broj stanovništva, model reprodukcije, mobilnost populacije. Iako su bile prisutne na teritoriji čitave Srbije, one nisu rezultirale podjednakim demografskim razvitkom, već su se zbog različitih uslova i vremenske dimenzije započinjanja, različito odvijale u različitim regionima (Radivojević, 2006).

„U Srbiji se od druge polovine XX veka ostvario značajan demografski preobražaj. Međutim, demografske promene bile su i pozitivne i negativne. Demografi ističu da su pozitivne promene, pre svega, modernizacija reproduktivnog modela, smanjenje smrtnosti stanovništva, razvoj skoro svih struktura stanovništva, a posebno starosne, obrazovne i ekonomske strukture. Negativnim promenama smatraju se one koje su dovele do: istovremenog postojanja dualnog tipa reprodukcije, reverzibilnih trendova smrtnosti pojedinih starosno-polnih grupa, naglašenih emigracija (posebno mladih i obrazovnih kadrova), većih ili manjih poremećaja u teritorijalnom rasporedu i razvitku subpopulacija“ (Gavrilović, Jugović, 2011: 80).

Burna dešavanja na prostorima bivše Jugoslavije tokom devedesetih godina prošlog veka i promene u društvenom, političkom i ekonomskom životu zemlje, imale su jak uticaj na demografski razvitak stanovništva. Pojedine komponente razvitka su zbog svoje dugoročne prirode ostavile manje izražene posledice, pa je i njihov uticaj na dinamiku ukupnog stanovništva bio slabiji. Međutim, drugi događaji, poput masovnih prisilnih

migracija, su imali snažno dejstvo, sa posledicama koje su se odrazile na brojnost stanovništva i njegov prostorni razmeštaj (Radivojević, 2006).

Indikatori koje OECD prepoznaje i evidentira u svojoj bazi, a značajni su za analizu demografskih prilika jedne zemlje, su:

- očekivana dužina života
- stopa fertiliteta
- stopa fertiliteta među mladima (tinejdžeri)
- godine rođenja prvog deteta
- stopa dece rođene van braka
- stopa samohranih roditelja
- veličina porodice i stopa porodica bez dece (OECD, 2009).

Trendovi u evropskim zemljama, koji podrazumevaju produžavanje životnog veka, podizanje starosti stanovništva, što se dalje nepovoljno odražava na prirodni priraštaj (OECD, 2009), uporedivi su sa Srbijom. Podaci Republičkog zavoda za statistiku ukazuju na to da je u Srbiji životni vek produžen za pripadnike oba pola, u periodu od 2002. godine do 2014. godine, s tim da je i dalje viši za žene (RZS, 2015).

Tabela br. 3.1 - Očekivana dužina života u Srbiji 2002-2014

Godina	Muškarci	Žene
2002.	69,7	75,0
2009.	71,1	76,4
2010.	71,4	76,6
2011.	71,9	77,0
2012.	72,2	77,3
2013.	72,5	77,7
2014.	72,6	77,7

Izvor: RZS, 2015.

Takođe se može primetiti da očekivana dužina života za muškarce beleži blagi porast u poređenju sa pripadnicama ženskog pola (RZS, 2011). Međutim, uprkos trendu rasta očekivane dužine života, Srbija se i dalje nalazi iza evropskih zemalja. Posmatrano na nivou Evropske unije životni vek žena varira od 77 godina (u Rumuniji, Bugarskoj i Letoniji) do 84 godine u Španiji i Francuskoj (Eurostat, 2014).

Fertilitet (rodnost) jedne populacije se izražava preko stope ukupnog fertiliteta i predstavlja prosečan broj dece koje jedna žena rodi tokom reproduktivnog perioda (RZS, 2014). Starosna grupa koja se posmatra je između 15 i 49 godina. Stopa od 2,1 omogućava prosto obnavljanje stanovništva, dok stopa iznad ovog broja obezbeđuje rast stanovništva. To dalje znači da rezultat niži od 2,1 vodi ga depopulaciji. U Srbiji, kao i u mnogim evropskim zemljama, stopa ukupnog fertiliteta je niža od 2,1 (RZS, 2014). Za razliku od naše zemlje, u razvijenim zemljama u kojima je niska stopa fertiliteta, prisustvo imigranata obezbeđuje stabilan broj stanovnika.

Podatak koji govori da je stopa fertiliteta u 2010. godini iznosila 1,4 (RZS, 2014), ukazuje na ozbiljan razvojni problem, odnosno karakteristike stanovništva koje u velikoj meri ograničavaju mogućnosti zemlje za napredovanje. Ova činjenica potvrđuje se i kroz stanovište da je stanovništvo uglavnom inertno, osim u slučajevima izazvanim ratovima i prirodnim katastrofama, te se samim tim i njegove promene odvijaju sporo i postepeno. Demografske promene predstavljaju osnovu za promenu, kako u ekonomskom, tako i u političkom okviru. Kada je u jednoj zemlji, kao što je to slučaj u Srbiji, proces starenja stanovništva dugotrajan i dugoročan, dolazi do narušavanja međugeneracijske ravnoteže koja onemogućava prirodan razvoj. Da bi društvo bilo stabilno potrebno je da njegova struktura bude takva da omogućava da potrebe svih generacija budu adekvatno zadovoljene, što podrazumeva odgovarajući životni standard i kvalitet života, kako kod pripadnika mlađe populacije, tako i kod starijih pripadnika. Dugotrajnost procesa starenja stanovništva vodi ka formiranju regresivne strukture među stanovnicima koja utiče na odnos između radno aktivnog i radno neaktivnog stanovništva, što predstavlja ekonomsko opterećenje za konkretnu zemlju. Regresivna starosna struktura koja postoji u dužem vremenskom periodu utiče nepovoljno na natalitet, posebno u uslovima već postojećeg obrasca niskog fertiliteta. To dalje znači da uspostavljena regresivna starosna struktura ima

tendenciju sve veće i brže reprodukcije, odnosno postaje povezana sa problemom depopulacije (Blagojević, 2012).

Postoji nekoliko ključnih razloga koji direktno utiču na smanjenje stope fertiliteta. Činjenica da se danas žene sve kasnije odlučuju da rode prvo dete predstavlja jednu od glavnih odlika tzv. “druge demografske tranzicije”. Osim toga, ne sme se zaboraviti i rizik koji sa sobom nosi kasno rođenje deteta, kako za majku, tako i za dete. Istovremeno, sve veća angažovanost žene u okviru profesionalnog angažmana, povećana očekivanja od strane poslodavaca, ali i posvećenost karijeri, takođe utiču na parove da se kasnije odlučuju da postanu roditelji. Ova činjenica ima udela i u samom procesu odlučivanja između supružnika o broju dece koji će imati.

Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku konstantno se povećava broj godina pri zaključenju prvog braka (u periodu od 1956. do 2013. godine). Prosečan broj godina za žene je 1956. godine iznosio 22; 1990. godine 23,6; 2000. godine 24,9; 2010. godine 27,1; 2013. godine 27,5. Broj godina u kojima muškarci prvi put stupaju u brak je takođe u porastu. U 1956. godini iznosio je 24,2; 1990. godine 27,4; 2000. godine 28,3; 2010. godine 30,2; 2013. godine 30,6 (RZS, 2014). Broj razvedenih brakova u Srbiji beleži pad od 6,8% u 2014. godini u poređenju sa podacima za 2013. godinu (RZS, 2014). Broj razvedenih brakova na 1000 zaključenih brakova u Srbiji je u periodu od 2000. do 2005. godine bio u porastu, dok je u godinama do 2010. zabeležen pad. U 2000. godini ovaj podatak iznosio je 180,6, u 2005. godini iznosio je 197,2, dok je u 2010. godini 185,5 (RZS, 2011). Rast godina koje imaju i žene i muškarci prilikom stupanja u prvi brak svakako se negativno odražava na stopu fertiliteta i nataliteta, s obzirom da se povećavaju i godine u kojima žene rode prvo dete (RZS, 2011).

Poređenje navedenih podataka ukazuje na činjenicu da postoji konstantno opadanje nivoa rađanja kod nas. Ukoliko se posmatra period od dvadeset godina unazad može se uočiti smanjenje nivoa rađanja za oko 30% ispod nivoa potrebnog da bi se održao postojeći broj stanovnika. Izraženo u brojkama to predstavlja za oko 25.000-30.000 stanovnika

manje svake godine. U 2009. godini je stopa prirodnog priraštaja izražena na 1000 stanovnika iznosila -4,6, što znači da je bilo za 33.701 manje stanovnika¹⁰ (RZS, 2014).

Visoko razvijene zemlje su rešenje problema niskog nataliteta pokušavale da premeste prilivom radne snage iz manje razvijenih zemalja ili kroz asimilaciju imigranata. Države koje ne spadaju u grupu razvijenih zemalja nisu imale mogućnost za traženje ovakvih rešenja koja bi mogla pomoći u rešavanju problema niskog nataliteta. Samim tim su se i našle u većem problemu u drugoj polovini prošlog veka. Preporuke koje se izdvajaju kao ključne, jesu usmeravanje populacione politike u pravcu jačanja lične odgovornosti u donošenju odluke o roditeljstvu umesto dosadašnjih rešenja koja su usredsređena na nacionalni nivo. Evropska komisija ističe da je značajno uspostaviti sredstva državne intervencije pomoću kojih bi bilo moguće pružiti podršku pojedincima i parovima da njihov izbor bude utemeljen prvenstveno na odgovornosti prema samima sebi, zatim na odgovornosti prema deci, odgovornosti prema partneru, odnosno partnerki i na kraju odgovornosti prema društvenoj zajednici (European Commission, 2010 a). „Populaciona politika, pa i pronatalitetna politika, treba da se razume kao razvojno pitanje koje potpuno uvažava princip rodne ravnopravnosti i počiva na usklađivanju profesionalnog i porodičnog života i žena i muškaraca. Ovakav pristup u skladu je sa evropskim vrednostima“ (Blagojević, 2012: 31). Iskustva razvijenih evropskih zemalja, posebno skandinavskih, potvrdila su pretpostavke da je pružanje podrške od strane države, kako ženama, tako i muškarcima da uspostave balans između svojih porodičnih i profesionalnih obaveza, garant uspešnosti populacione politike, odnosno pozitivnih demografskih trendova. Porodične politike koje podržavaju model koji obezbeđuje ostvarenje oba partnera na planu karijere pokazao se kao uspešniji od modela koji posmatra muškarca kao nekoga ko primarno izdržava porodicu. Osim toga, istraživanja koja je sprovodio OECD, pokazala su da su mogućnosti za izloženost rizicima siromaštva manje, ukoliko su oba roditelja zaposlena, čak i ako ostvaruju niže zarade (OECD, 2010). Primeri zemalja koje takođe imaju problem niske stope fertiliteta pokazali su da su mere pronatalitetne politike dale odgovarajuće rezultate tek kada je postignut viši stupanj rodne ravnopravnosti. Kao

¹⁰ Prema poslednjim raspoloživim podacima i dalje postoji trend smanjenja prirodnog priraštaja i to za 34.746 (RZS, 2014).

pozitivan primer izdvaja se Švedska u kojoj je od 2000. godine kada je stopa fertiliteta iznosila 1,5 uočen porast između 2007. i 2009. godine kada je stopa ukupnog fertiliteta iznosila 1,9, a u 2010. godini je dostigla vrednost od 2,0 deteta po ženi u fertilnom periodu (Blagojević - Hjuson, 2012).

Kako kod nas i dalje postoji negativan demografski trend, u okviru koga su najupečatljiviji problemi negativnog prirodnog priraštaja i starenja stanovništva, pronalaženje novih odgovora i razvijanje novih strategija na svim nivoima državnih struktura postaje imperativ (Gavrilović, Jugović, 2011). Ova konstatacija još više dobija na značaju kada se sagledaju pretpostavke koje govore u prilog tome da se u Srbiji u skorijem periodu ne može očekivati značajnije povećanje stope fertiliteta. U tom kontekstu, potrebno je preispitati faktore koji povećavaju mogućnost da naša zemlja uđe u tzv. "zamku niskog fertiliteta" (IOM, 2012). Ovakva hipoteza pretpostavlja da u državama u kojima postoji duži niz godina negativna stopa prirodnog priraštaja i niska stopa ukupnog fertiliteta postoje „tri međusobno isprepletana faktora koja će rezultirati održavanjem fertiliteta na niskom nivou: demografski momentum, negativan uticaj sve manjih kohorti na privredu i proliferacija obrazaca fertiliteta u narednim generacijama“ (IOM, 2012). Efekat demografskog momentuma povezan sa negativnom stopom migracije predstavlja otežavajući faktor razvoja stanovništva, koji se usložnjava usled dugogodišnje ekonomske krize i samim tim pojačava ekonomski kohortni efekat u Srbiji (IOM, 2012). Kao što je već navedeno, efekat odloženog rađanja, koji je u Srbiji uočljiv najmanje tokom poslednjih deset godina takođe doprinosi održavanju niske stope ukupnog fertiliteta. Postojeće analize ukazuju na to da se može očekivati i nadalje takav trend, što znači da će se pomeranje „maksimalnog intenziteta rađanja ka starijim godištim žena nastaviti“ (IOM, 2012).

Međutim, bez obzira na postojeća rešenja i postignute pomake u uslovima krize, može se konstatovati da rođenje deteta predstavlja finansijski udar za porodicu i da iz tog razloga kod parova izaziva reakcije u vidu odlaganja rođenja deteta. Slična iskustva javljala su se i tokom druge polovine devedestih godina prošlog veka, kao reakcija na tadašnju kriznu situaciju u zemlji. Usled dugogodišnje teške materijalne situacije u Srbiji očekivan je pojačan osećaj nesigurnosti, smanjenje nivoa samorealizacije i ograničavanje potreba na obezbeđivanje egzistencijalnog minimuma kod velikog broja stanovnika. „Direktna

demografska posledica odlaganja rađanja dece je i intergeneracijska iregularnost u starosnoj strukturi populacije. Postoji i realna mogućnost da se u sledećih nekoliko godina usled ekonomske nesigurnosti pojačaju emigracioni tokovi, što će takođe produbiti fenomen nedovoljnog rađanja, jer pored neposrednih gubitaka vezanih za lica koja odlaze iz zemlje postoje i oni posredni koji se odnose na njihovu decu i potomstvo” (Rašević, 2009: 57). Prema zvaničnim podacima Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, migracioni saldo u periodu od 2008. godine do 2010. godine procenjen je na oko 15.000 godišnje (Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike, 2010).

Istovremeno, postoje argumenti koji ukazuju na pozitivnu prognozu kada se dugoročno posmatra stopa ukupnog fertiliteta. Sociološka istraživanja koja je autor Vladimir Nikitović rezimirao i na osnovu kojih se potvrđuje da stanovništvo na planu porodičnog života i odgajanja dece ima visoke aspiracije, kao i da većina porodičnih modela predstavlja spoj tradicionalnog sa određenim savremenim karakteristikama (IOM, 2012). Ova činjenica govori u prilog tome da ukoliko bi došlo do poboljšanja ekonomske situacije u zemlji postoje šanse da ne dođe do uspostavljanja i prenosa obrasca niskog fertiliteta (IOM, 2012). S druge strane, činjenica da je u Srbiji stopa ukupnog fertiliteta ispod 1,5 datira od 2005. godine pojačava rizik da mehanizmi prenosa ovog obrasca mogu početi da deluju. Prognoze koje za našu zemlju daje Međunarodna organizacija za migracije (IOM) ukazuju na to da se pretpostavlja da stopa ukupnog fertiliteta neće pasti ispod najnižeg nivoa koji postoji na nivou Evropske unije, već da će „slediti trenutni povoljan evropski trend, sa umerenim porastom stope ukupnog fertiliteta po stopi od 0,2% godišnje, dostižući stopu od 1,5% u periodu od 2036-2040. godine“ (IOM, 2012).

3.2 Populacione politike u Srbiji

3.2.1 *Populacione politike na republičkom nivou*

Izazovi sa kojima se susreće populaciona politika često su tema političkih rasprava na različitim nivoima, kako na državnom, tako i na međunacionalnom. Ova činjenica potvrđuje značaj oblasti u savremenim političkim agendama koje utiču na kreiranje politike i pravaca njenog delovanja. Smatra se da je neophodno da roditeljstvo bude podržavano merama populacione politike i istovremeno unapređivanjem kvaliteta života ljudi. U okviru savremene populacione politike mogu se prepoznati četiri grupe mera, a to su:

- dečji ili porodični dodaci
 - mere u oblasti poreske politike koje uglavnom podrazumevaju odbitak ili oslobođanje od određene vrste poreza
 - mere koje se odnose na zaštitu materinstva i obezbeđivanje prava zaposlenim trudnicama i roditeljima
 - mere koje se odnose na upotrebu sredstava za kontracepciju i abortusa
- (Gavrilović, 2006).

Posmatrajući navedene grupe mera, može se zaključiti da postoji tesna povezanost između ekonomske, socijalne i populacione politike. U tom smislu, potrebno je obezbediti njihovu kompatibilnost, komplementarnost i integraciju.

Iako su demografi duži niz godina ukazivali na problem nedovoljnog rađanja, koji se u nacionalnom kontekstu može posmatrati kao fenomen, Vlada Republike Srbije je po prvi put donela strateški dokument pod nazivom „Strategija podsticanja rađanja“ 2008. godine. U okviru ovog dokumenta definisani su opšti i posebni ciljevi, u okviru kojih i pojedinačni, sa preciziranim merama, mehanizmima i aktivnostima koje je potrebno preduzeti. Kao opšti cilj održivog demografskog razvoja, postavljena je održivost postojećeg stanovništva, koja podrazumeva da će naredne generacije biti iste veličine kao i postojeće (Strategija za podsticanje rađanja, 2008). Kako bi ispunjenje opšteg cilja bilo moguće, predviđeno je ispunjenje posebnih ciljeva, i to:

- „ublažavanje ekonomske cene podizanja deteta
- usklađivanje rada i roditeljstva
- snižavanje psihološke cene roditeljstva
- promocija reproduktivnog zdravlja adolescenata
- borba protiv neplodnosti
- ka zdravom materinstvu
- populaciona edukacija
- aktiviranje lokalne samouprave“ (Strategija za podsticanje rađanja, 2008: 4).

U Srbiji je uloga države od izuzetnog značaja za obezbeđenje demografske održivosti, ali i ekonomskog i društvenog razvitka, kako sadašnjih, tako i budućih generacija. Upravo zbog prepoznatog značaja uloge i funkcije države u ovom domenu u okviru pomenute Strategije predviđeni su akteri, kao predstavnici vladajućeg sistema, sa svojim konkretnim zadacima. U okviru toga oformljen je i Sektor za populacionu politiku 2008. godine pri Ministarstvu rada i socijalne politike.

Međutim, ne može se konstatovati značajnije poboljšanje celokupne situacije. Osim postojećih zakonskih rešenja koja su definisana Zakonom o radu, Zakonom o finansijskoj podršci porodicama sa decom i Zakonom o zdravstvenom osiguranju, nije napravljen značajniji pomak na planu implementacije Strategije za podsticanje rađanja. Na osnovu analize političkih trendova u oblasti ekonomske politike, može se zaključiti da postoji potreba za pružanjem dodatne podrške porodicama sa malom decom, ali i da postoje značajna finansijska ograničenja. Ovakvoj situaciji doprinela je i svetska ekonomska kriza koja je nastupila 2008. godine i samim tim dodatno destabilizovala finansijske prilike u zemlji. Takođe, za pojedine predviđene mere i odluke Vlade, ne može se reći da postoji predvidivost i stalnost u njihovom sprovođenju. Kao primer za to može se uočiti formiranje Saveta za populacionu politiku u okviru nadležnog Ministarstva rada i socijalne politike tokom 2011. godine, koji je u međuvremenu prestao sa radom. Tokom 2014. godine nadležno Ministarstvo je prepoznalo potrebu ponovnog uspostavljanja ovog tela i u tom cilju najavljivalo u javnosti njegovo konstituisanje (Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, 2014).

Dakle, mere populacione politike na nivou Srbije su: roditeljski dodatak koji se isplaćuje za prvo, drugo, treće i četvrto dete, zatim pravo na naknadu zarade zaposlenoj majci, koja se isplaćuje u celosti u periodu trajanja porodiljskog bolovanja i odsustva sa rada radi nege deteta i povraćaj PDV-a na opremu i hranu za bebe. Kao jedna od najznačajnijih olakšica roditeljima, uvedeno je oslobađanje od PDV-a opreme i hrane za bebe, počev od 2012. godine. Takođe je početkom 2014. godine priznato pravo trudnicama na teritoriji čitave zemlje na naknadu zarade u iznosu od 100%.

3.2.2 Populacione politike na nivou lokalne zajednice

Kao pozitivan primer izdvajaju se populacione politike na nivou pojedinih lokalnih zajednica u Srbiji. Autori Ana Gavrilović i Aleksandar Jugović u svom radu bave se analizom i kritičkim sagledavanjem karakteristika, značaja i uloga lokalne samouprave u aktuelnoj populacionoj politici Srbije. Ova dva autora ukazuju i na to da su siromaštvo, nezaposlenost, ekonomska kriza i proces privatizacije direktno uticali na demografski razvoj i populacionu politiku. Međutim, polazište njihovog rada zasniva se na činjenici da lokalna zajednica može konstituisati svoju populacionu politiku utemeljenu na državnim postulatima, rukovodeći se potrebama i karakteristikama svog stanovništva, koje svakako treba da bude u fokusu institucija na lokalnom nivou. Ovakvim pristupom obezbeđuje se poštovanje različitosti i specifičnosti pojedinačnih lokalnih zajednica, a pre svega tradicije, obrazaca ponašanja, društvenih vrednosti, modela življenja i očekivanja (Gavrilović, Jugović, 2011).

„Lokalna zajednica predstavlja okvir socijalnog života i aktivnosti ljudi na zadovoljavanju njihovih zajedničkih potreba“ (Gavrilović, Jugović, 2011: 81). Za stanovništvo jedne zajednice, značajne su sledeće determinante: veličina, struktura, prirodno kretanje, migracije i emigracije, morbiditet, kulturološke karakteristike. Opštinske i gradske vlasti imaju uvid u ovakvu vrstu podataka i samim tim najbolje mogu da prepoznaju i zadovoljavaju potrebe svog stanovništva. U cilju unapređivanja kvaliteta života pojedinaca i porodice, bilo bi značajno na nivou Skupštine opštine konstituisati Komisiju za populacionu politiku, koja bi trebalo da predstavlja stalno telo opštine. Ovakva

vrsta organa lokalne samouprave bi u okviru svojih ingerencija i delegiranih poslova mogla da se bavi praćenjem demografskih trendova, uključujući stope nataliteta, morbiditeta, nupcijaliteta, divorcijaliteta i migracija. Dodatno bi mogla da poseduje podatke vezane za društveno-ekonomski položaj domaćinstava, da prati i rešava probleme vezane za upis u predškolske ustanove i škole. Pored ovih zaduženja bilo bi značajno i usvajanje strateških dokumenata i utvrđivanje godišnjih akcionih planova u okviru ove oblasti, kao i evaluacija postignutih rezultata na osnovu kojih bi se mogle predlagati mere koje je potrebno preduzeti. Definisane pomenutih mera može zavistiti od više faktora koji su u direktnoj vezi sa karakteristikama lokalne zajednice poput njene razvijenosti, materijalnih mogućnosti, od razvijenosti i umreženosti lokalnih institucija, od prethodnih iskustava, ali i od znanja, veština i spremnosti predstavnika vlasti da traže nove i aktiviraju postojeće resurse koji mogu doprineti poboljšanju aktuelne situacije (Gavrilović, Jugović, 2011).

Početkom devedesetih godina XX veka u Vojvodini je na nivou opština započeto kreiranje i sprovođenje mera populacione politike, s obzirom da je u ovoj pokrajini u dužem vremenskom periodu bio prisutan problem niske stope prirodnog priraštaja i fertiliteta. Kako su u tom periodu nadležnosti pokrajine bile ograničene zbog ustavnog uređenja zemlje, započeto je kreiranje i sprovođenje mera populacione politike na lokalnom nivou. Na pokrajinskom nivou je postojao odbor za demografsku politiku i društvenu brigu o deci, a od 1993. godine započeto je formiranje lokalnih komisija i odbora za populacionu politiku. U istom pravcu nastavljeno je i dalje, tokom narednih godina, s tim da je došlo do intenziviranja procesa, te je oformljen Pokrajinski sekretarijat za demografiju, porodicu i društvenu brigu o deci 2002. godine. Danas ovo telo funkcioniše pod nazivom Pokrajinski sekretarijat za socijalnu politiku i demografiju, a na nivou svih opština postoje definisane pronatalitetne mere. „Mere populacione politike AP Vojvodine zasnovane su na integrativnom pristupu socijalnoj i populacionoj politici, zbog njihovog istovremenog i zajedničkog delovanja i zbog rasprostranjenog siromaštva koje pogađa veliki deo (oko 40%) stanovništva“ (Gavrilović, 2006: 180).

Jedan od glavnih problema sa kojim su se opštine susretale jeste nedostatak finansijskih sredstava. Ova činjenica je posebno važna stoga što su najveće potrebe stanovništva bile usmerene ka materijalnoj podršci, a u okviru postojećih okolnosti nije

bilo moguće obezbediti primenu dugoročnih mera. U svega 11 opština je postojalo nastojanje da se postojeća sredstva uvećaju putem donacija i sponzorstva (Pokrajinski sekretarijat za demografiju, 2005). Vremenom, postignuti su značajni rezultati u smislu obezbeđivanja principa univerzalnosti mera, koje se pre svega odnose na roditeljski dodatak i regresiranje troškova boravka trećeg i četvrtog deteta u predškolskoj ustanovi. Pored toga, važna uloga prepoznata je i u aktiviranju ostalih činilaca koji mogu pozitivno uticati na politiku rađanja (edukacija o reproduktivnom zdravlju namenjena mladima, obezbeđivanje mesta za svu decu u predškolskim ustanovama, izgradnja dečjih igrališta, obezbeđivanje stipendija za talentovane učenike i decu iz siromašnih porodica, razvoj savetovališta i sl).

Ublažavanje posledica niske stope fertiliteta i odloženog rađanja zahteva određeno vreme, dok se demografska osnova istovremeno pogoršava. Takođe kao rezultat analize pojedinih autora izdvaja se zaključak da su mere socijalne i populacione politike u Srbiji koje se sprovode u okviru postojećih zakonskih rešenja usmerene na rađanje dece, ali ne i na obezbeđivanje potrebne podrške porodicama tokom odgajanja i podizanja dece (Gavrilović, Jugović, 2011).

3.3 Preovlađujući modeli roditeljstva

U zemljama centralne i istočne Evrope tranzicija ka tržišno orijentisanoj privredi započeta je nakon urušavanja komunističkog režima, dok je u našoj zemlji proces transformacije tekao usporeno, što se može razumeti kao posledica političkih događaja i procesa koji su počeli da se odvijaju u tom periodu. Samim tim, može se konstatovati da su porodica i brak pretrpeli niz promena – od započete modernizacije tokom trajanja socijalizma, preko zastoja u vreme tranzicije, pa sve do vraćanja na prevaziđene modele (Milić, 2006).

Autorka Anđelka Milić je u okviru svog rada navela da su porodice, koje su se tokom funkcionisanja socijalističkog društvenog sistema preobražavale i poprimale formu i strukturu moderne porodice, bile pogođene zaustavljanjem razvoja. Zapravo, porodice su

bile primorane da se vrte na ranije oblike i prakse društvenog života kako bi se egzistencijalno održale. Snižavanje životnog standarda najvećeg dela stanovništva, opšta nesigurnost i mnogobrojni rizici uticali su na to da veliki broj porodica pređe na tradicionalnije načine zarađivanja i sticanja prihoda (Milić, 2010).

Promene modela roditeljstva od tradicionalnog, patrijarhalnog u okviru koga je glavni nosilac odgovornosti i obaveza bila žena, postale su izraženije početkom osamdesetih godina prošlog veka (Blagojević Hjusun, 2012). Uočava se promena rodniha odnosa koja se može povezati ne samo sa procesom tranzicije, već i sa evolucijom čovečanstva koja se kretala u pravcu egalitarnosti i jačanja ljudskih prava. U ovom periodu, jedno od prvih istraživanja koje je kod nas sproveda na temu stavova mladih o braku i porodici Marina Blagojević Hjusun, ukazalo je na promenu stavova mladih o braku (odlaganje sklapanja braka i smanjivanje bračnosti) i roditeljstvu (odlaganje rađanja). Pomenute analize su pokazale da je došlo do razmimoilaženja stavova između pripadnika različitih generacija, te se i stavovi o roditeljstvu sve više individualizuju, tj. prihvataju se modeli roditeljstva koji se uočavaju u razvijenim zemljama Zapada. Takođe se uočava i viši stepen rodne jednakosti. Ovo zapažanje može se povezati i sa sve većom uključenošću žena na tržište rada, kao posledicom industrijalizacije (Blagojević Hjusun, 2012).

Dalja transformacija roditeljstva u periodu devedesetih godina bila je zaustavljena dubokom društvenom i ekonomskom krizom u zemlji. „Tranzicija roditeljstva od tradicionalnog ka modernom, pa i postmodernom modelu roditeljstva, koja je sa svim svojim protivrečnostima i ambivalentnostima, počela da se odigrava, pružajući mogućnost oslobađanja bar nekih budućih generacija od prinuda kolektiva, zaustavljena je. Roditeljstvo kao individualizovano, svesno vrednosti altruizma, kao kultura življenja, kao potreba za samorazvojem, kao veliko pomeranje od uloge ka emociji, od konformizma ka ličnom izboru, ustuknulo je pred roditeljstvom kao tradicionalnom normom“ (Blagojević Hjusun, 2012: 390).

Istraživanje koje je sproveda Marina Blagojević 2012. godine o rodnoj jednakosti ukazuje da je nastavljen trend jačanja egalitarizma između žena i muškaraca u privatnoj sferi, koja uključuje i roditeljstvo. Takođe se može zapažati da se većina ispitanika slaže sa

tim da im je porodica važnija od posla. Sa aspekta samoaktualizacije i građenja karijere, može se zaključiti da postoji značajan stepen frustriranosti s obzirom na visok stepen nezaposlenosti, te se posao posmatra kao način da se obezbede sredstva za život (Blagojević Hjuson, 2012). Međutim, iako je prisutan trend egalitarizma, asimetrija rodni uloga i dalje je značajna. Kada se posmatra neplaćeni posao, odnosno obavljanje obaveza u domaćinstvu i čuvanje dece, žene su i dalje više angažovane u poređenju sa muškarcima. Pripadnici muškog pola se više angažuju u obavljanju profesionalnih obaveza.

Tokom nekoliko poslednjih godina može se uočiti da je za Srbiju karakteristično da porodica ponovo prolazi kroz promene, te se samim tim javlja i pluralitet porodičnih formi. Pored toga može se konstatovati i porast broja razvedenih brakova, kao i da nastaje sve veći broj "polulegalnih i neformalnih partnerskih veza i odnosa koji počivaju na principu jednostranog užitka. Kao posledica toga javlja se potpuno odvajanje seksualnosti od reprodukcije, kao i promene u konceptu roditeljstva" (Tomanović, 2010).

Zvanični podaci koji svedoče o smanjenju broja stanovnika u zemlji i negativnom prirodnom priraštaju upućuju nas na zaključak da je sve veći broj parova koji se odlučuju da imaju jedno dete. Razlozi za ovakvu odluku mogu biti različiti, počev od toga da se odlaže rađanje, nestabilne finansijske prilike, potreba za napredovanjem u karijeri, ali i stavovi roditelja vezani za roditeljstvo i lično zadovoljstvo koje proizilazi iz ove uloge koji se pomeraju od opšteprihvaćenih o broju dece i samim tim „žrtvovanju“ zarad potomstva (Šobot, 2012). Pored toga, s obzirom da se uočava da je majka dominantna u obavljanju roditeljskih aktivnosti koje podrazumevaju obrazovne, socijal-ekonomske i profesionalne karakteristike, te su relevantne sa stanovišta podrške realizaciji roditeljstva (Šobot, 2012). Podaci koji govore o porastu broja obrazovanih žena kod nas takođe se mogu povezati sa potrebom žena da izađu iz okvira porodičnog angažovanja i postignu određene rezultate u profesionalnoj karijeri. Ove dve činjenice, dominacija majke u obavljanju roditeljske uloge, kao i potreba za profesionalnim ostvarenjem navodi nas na zaključak da je neophodno obezbediti dodatnu podršku kako bi se uspostavio optimalan balans između različitih uloga.

Pokazatelji asimetrične podele roditeljske uloge između majki i očeva koji se najčešće izdvajaju su vreme provedeno sa decom i vrsta aktivnosti. “Materinstvo implicira i obavljanje kućnih poslova, a uključivanje očeva vidljivo je kroz pomoć oko izrade školskih zadataka, kao jednu od najčešćih njihovih aktivnosti, proporcionalno je nivou obrazovanja žene i broju dece” (Šobot, 2012: 101).

Iako se ne može u potpunosti potvrditi veza između asimetrične podele kućnih obaveza i niže stope fertiliteta, postoje tvrdnje koje ukazuju na konflikt uloga i dovode ga u vezu sa iskustvom neravnomerne raspodele obaveza u domaćinstvu. Uočava se da postoji izraženija spremnost da se odluče za rađanje kod žena koje imaju viši obrazovni nivo, što se povezuje sa činjenicom da imaju veće pregovaračke kapacitete za uspostavljanje rodno ravnopravnijeg odnosa u porodici, većom spremnošću partnera da se uključe u podelu poslova, ali i boljim finansijskim prilikama porodice koje im omogućavaju da obezbede plaćenu pomoć u obavljanju kućnih poslova (Šobot, 2012). Podatak Republičkog zavoda za statistiku govori o tome da žene u proseku provode više od četiri sata dnevno obavljajući neplaćene poslove. Grupa žena sa višim i visokim obrazovanjem provodi nešto manje vremena radeći neplaćene poslove (RZS, 2014).

Evropsko istraživanje vrednosti koje je sprovedeno 2008. godine u formi anketnog ispitivanja u okviru svih evropskih zemalja, uključujući i Srbiju, predstavlja pokušaj sagledavanja i boljeg razumevanja onoga što ljudi ističu kao najveće vrednosti. Između ostalih oblasti ispitivan je i odnos ljudi prema braku, porodici, poslu, slobodnom vremenu i dr. (tabela 3.2). Najvećem broju ispitanika (98,5%) porodica zauzima važno mesto u životu. Kada se posmatraju kriterijumi uspešnosti braka pripadnici oba pola se uglavnom slažu da su im na prvom mestu deca i spremnost da se otvoreno razgovara o problemima. Takođe se većina ispitanika složila da je važno da dete ima oba roditelja, što može ukazivati na činjenicu da je u Srbiji i dalje najvećim delom zastupljen tradicionalni porodični model. U prilog ovoj tvrdnji govori i podatak da se samo mali broj ispitanika složio sa stavom da je brak zastarela institucija, dok se 79,5% nije složilo. Međutim, istovremeno se u odgovorima ispitanika uočava i pomeranje ka modernijem shvatanju braka i porodice. Veliki broj učesnika, 63,9%, složio se sa tvrdnjom da žena može imati dete kao samohrana majka, a da pri tom ne želi stabilnu partnersku vezu, što govori o spremnosti našeg društva

za uvođenje novih bračnih formi. Osim toga 62,9% ispitanika odobrava zajednički život dvoje ljudi u okviru vanbračne zajednice. Visok procenat ispitanika se slaže sa tim da parovi sami treba da odlučuju da li će imati decu (95%), dok je svega 33,8% potvrdno odgovorilo na pitanje da li se slaže sa tim da je imati decu obaveza prema društvu. Na planu roditeljstva uočava se da i dalje preovlađuju modeli koji podrazumevaju “žrtvovanje” roditelja za svoju decu. Kako bi se istražile karakteristike rodničkih odnosa kod nas postavljena su pitanja vezana za odnos majki sa decom, kao i tvrdnje koje se tiču zaposlenih i nezaposlenih majki. Može se zaključiti da se većina ispitanika (80,2%) složila sa tim da im je prihvatljivo da žene budu zaposlene, a da to neće uticati na izgradnju sigurnih obrazaca afektivne vezanosti sa svojom decom, kao i da nema značajnijih razlika među ispitanicima posmatrano sa aspekta pola. Čak 93,5% ispitivane populacije smatra da je značajno da budu zaposlena oba roditelja jer na taj način doprinose kućnom budžetu. Samim tim uočava se trend koji može ukazivati na promenu rodničkog režima jer se 70,1% ispitanika složilo sa tvrdnjom da su i očevi podjednako sposobni da brinu o deci kao što to čine majke. Međutim, sa druge strane odgovori na pitanja u vezi sa ostvarenošću i ispunjenošću u psihološkom smislu kroz obavljanje kućnih poslova ukazuju da je i dalje u velikoj meri zastupljen tradicionalni obrazac rodničkih uloga. Od ukupnog broja ispitanika 48,8% se složilo da posao može da ispunjava isto kao i obavljanje poslova u domaćinstvu, dok je 53,5% ispitanika navelo da želi da ima porodicu i svoj dom, a 33,9% je neodlučno. Posmatrano prema polu, može se primetiti da su muškarci većinom davali potvrdne odgovore, dok su se žene izjašnjavale uglavnom kao neodlučne (Kovačević, 2011).

Istraživanje koje je kod nas sprovela autorka Anđelka Milić pod nazivom “Porodične vrednosne orijentacije – vrednosni raskol” pokazalo je slične rezultate kao i pomenuto istraživanje “Evropsko istraživanje vrednosti”. Sa tvrdnjom da su muškarci sposobni da se brinu o deci kao što to mogu majke, složilo se 90% ispitanika, što je još i veći procenat u poređenju sa rezultatima “Evropskog istraživanja vrednosti” (70,1%). Na planu roditeljstva, odnosno ispunjenosti roditeljskom ulogom sa tvrdnjom da se žena jedino oseća ispunjenom tek kada postane majka složilo se 69% ispitanika, dok se 31% ne slaže. I u okviru ovog istraživanja se pokazalo da kod nas kao model porodice dominira tradicionalni, što se zaključuje prema odgovorima u pitanju da li je brak prevaziđen (svega 6% ispitanika se ne slaže sa ovom tvrdnjom) i da li je neophodno da dete odrasta uz oba

roditelja (76% ispitanika je dalo potvrđan odgovor) (Milić, 2010). Na pitanje da li je dužnost roditelja da učine za svoju decu sve što je u njihovoj mogućnosti uključujući i žrtvovanje sopstvene dobrobiti potvrđno je odgovorilo 77,4% ispitanika što je još jednom potvrdilo da je u Srbiji požrtvovanost jedna od značajnih karakteristika roditeljstva.

Tabela br. 3.2 – Evropsko istraživanje vrednosti – podaci vezani za rodni režim

	Sláže se	Neodlučno	Ne sláže se
Muškarci bi trebalo da budu jednako odgovorni prema kući i deci	93,9%	4,6%	0,8%
Oba supružnika treba da doprinose prihodima domaćinstva	93,5%	4,6%	1,1%
Majka koja radi može da uspostavi jednako topao i siguran odnos sa decom kao i majka koja ne radi	80,2%	16%	3,5%
Zaposlenje je nabolji način za ženu da bude nezavisna	79,2%	16,2%	3,1%
Očevi su jednako sposobni da brinu o deci kao i majke	70,1%	25,3%	3,9%
Posao domaćice može da ispunjava isto kao i plaćeni posao	48,8%	35,3%	15%

Izvor: Kovačević, 2011.

Rezultati istraživanja „Porodični život u Srbiji“, koje je sprovedeno 2008. godine, govore takođe o porodičnoj transformaciji u Srbiji. Značajan je podatak da su u istraživanju učestvovali mlađi i stariji bračni parovi, a da se ne uočavaju značajne razlike između uloga

i odnosa, tj. da se evidentira asimetrija i u jednoj i u drugoj grupi ispitivanih parova. Dakle, pomenuta asimetrična podela obaveza može predstavljati i najizraženiji primer zaustavljene ili usporene transformacije na planu partnerskih odnosa i roditeljske uloge. Kada je reč o podeli kućnih poslova, konstatovano je da većina obaveza pripada ženi (briga o deci, pranje, kuvanje, peglanje, sređivanje dečje sobe, kupovina), a da se muškarci uglavnom uključuju oko nabavke. I u okviru ovog istraživanja se uočava da prevladava žrtvujući model roditeljstva, koji podrazumeva da je roditelj dužan da sve žrtvuje zarad dobrobiti dece (Milić i dr, 2010).

3. 4 Položaj žena i problem diskriminacije na tržištu rada

Ekonomске strukture stanovništva u Srbiji su tokom druge polovine XX veka pretrpele značajne promene. Privredna ekspanzija posle Drugog svetskog rata je imala veliki uticaj na te procese. Ukupan porast aktivnog stanovništva u drugoj polovini prošlog veka predstavlja rezultat ukupnog smanjenja broja aktivnih muškaraca i ukupnog porasta broja aktivnih žena. Međutim, i dalje se beleži veći broj aktivnih među muškarcima nego među ženama, ali se razlika vremenom smanjivala (Radivojević, 2008). Kod žena su se promene odvijale u pravcu konstantnog rasta ekonomske aktivnosti. Tome su svakako doprineli porast obrazovanja, jačanje tercijarnog sektora pogodnog za uključivanje žena u proces rada, razvoj radno intenzivnih delatnosti (Radivojević, 2008).

U Srbiji je u proteklih nekoliko godina sprovedeno više istraživanja koja se bave položajem žena na tržištu rada, kao i problemima u oblasti rada i zapošljavanja¹¹. Studije koje se bave proučavanjem diskriminacije na tržištu rada takođe predstavljaju dobar osnov za dalje oblikovanje državne politike, kao i davanje preporuka za sprovođenje reformi.

Glavne odlike tržišta rada u Srbiji su dugogodišnja visoka nezaposlenost, veliki broj ljudi angažovanih u okviru nezvaničnog tržišta rada, zatim pad prosečne mesečne zarade,

¹¹ Najznačajnija istraživanja u ovoj oblasti biće prikazana u ovom radu.

veći broj nezaposlenih žena u odnosu na muškarce, nizak stepen mogućnosti prekvalifikacije ili dokvalifikacije. Iako je pravna regulativa najvećim delom usaglašena sa zakonima Evropske unije, i dalje postoji nedoslednost u sprovođenju zakona, nekonzistentnost i kontradiktornosti (Kolin, 2009), što pojačava osećanje nesigurnosti i straha od gubitka posla.

U izveštaju Poverenice za rodnu ravnopravnost za 2014. godinu navodi se da su žene u nepovoljnijem položaju u svim sferama društvenog života. Posebno je izražena diskriminacija žena na tržištu rada, zatim u učešću u odlučivanju, u ekonomskoj sferi i obrazovanju (Poverenica za rodnu ravnopravnost, 2015). U okviru istog izveštaja navodi se da rodna ravnopravnost nije dostignuta u Srbiji i da se žene suočavaju sa brojnim problemima u ostvarivanju svojih prava. Takođe se navodi da žene i muškarci u Srbiji formalno imaju jednaka prava, ali istraživanja pokazuju da je ukupni društveni i ekonomski položaj žena lošiji, kao i da postoji jaz između proklamovanih prava i primera iz prakse (Poverenica za rodnu ravnopravnost, 2015).

Kako se navodi u Nacionalnoj strategiji za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti „unapređenje rodne ravnopravnosti jeste jedno od ključnih razvojnih pitanja jer omogućava adekvatno korišćenje ženskih ljudskih resursa i direktno doprinosi poboljšanju kvaliteta života svih građanki i građana“ (Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti, član 2.2). „Jedan od pokazatelja u kojoj meri je ostvarena ravnopravnost žena i muškaraca u društvu predstavlja i položaj žena na tržištu rada, koji je ujedno od krucijalnog značaja za sagledavanje ukupnog socijal-ekonomskog položaja žena u jednoj zemlji. Princip rodne ravnopravnosti na tržištu rada, odnosno u sferi rada i zapošljavanja podrazumeva jednak pristup zapošljavanju, jednake zarade za obavljanje poslova jednake vrednosti, jednake uslove rada, jednak pristup usavršavanju, kao i jednake mogućnosti za napredovanje“ (Nikolić-Ristanović, Čopić, Nikolić, Šaćiri, 2012: 54).

Iako postoje određeni pomaci do kojih se došlo započetim reformama zakonodavstva i načina na koji funkcionišu institucije, i dalje nije u potpunosti dostignuta jednakost između žena i muškaraca na tržištu rada. Rezultati istraživanja sprovedenih kod

nas, podaci koje poseduju državne institucije, kao i nezavisna tela, upravo potvrđuju ovu činjenicu. “Tako je, na primer, i dalje primetna razlika u stopi zaposlenosti¹², odnosno nezaposlenosti muškaraca i žena. Žene dominiraju u strukturi nezaposlenih, ali i pomažućih članova domaćinstva i domaćica, odnosno u strukturi tzv. neplaćenog rada. Žene u nešto većem procentu nego muškarci učestvuju u strukturi neformalne zaposlenosti. Uz to, žene se više nego muškarci suočavaju sa dugoročnom nezaposlenošću. Kako govore podaci pojedinih institucija, ali i istraživanja, žene se suočavaju sa diskriminacijom već prilikom zapošljavanja. Ova tvrdnja može se objasniti kroz direktno ili indirektno davanje prednosti pripadnicima muškog pola prilikom raspisivanja konkursa za određena radna mesta, zatim na samom razgovoru za posao postavljanjem pitanja vezanih za porodične planove i decu, kao i izbor muškaraca za poslove koji se prema tradicionalnoj podeli poslova smatraju ‘muškim’” (Nikolić-Ristanović i dr, 2012: 55).

Diskriminacija žena postoji i u biznis sektoru, gde pripadnice ženskog pola zauzimaju četvrtinu (25,8%) najviših pozicija u kompanijama, a čine nešto više od trećine preduzetnika (31,7%). Žene koje se bave privatnim preduzetništvom se prema izveštaju Poverenice za rodnu ravnopravnost za 2014. godinu, bave iz nužde (66%) i bez porodične tradicije u ovoj oblasti. Takođe se pokazalo da posluju uglavnom na lokalnom tržištu, u okviru uslužnih delatnosti (Poverenica za rodnu ravnopravnost, 2014). O ovoj pojavi svedoče i podaci Republičkog zavoda za statistiku gde se navodi da samozaposlenih među muškarcima ima dvostruko više u poređenju sa ženama, posmatrano u starosnoj dobi od 15 do 64 godine (28% muškaraca i 14% žena su samozaposleni) (RZS, 2011).

U posebnu osetljivu kategoriju zaposlenih žena mogu se svrstati pripadnice pojedinih nacionalnosti, poput romske, zatim žene sa invaliditetom, samohrane majke, izbegla i raseljena lica. Pripadnice ovih društvenih grupa najčešće su bez dovoljno podrške od strane svoje porodice ali i šire društvene zajednice, te je samim tim njihov položaj

¹² Stopa aktivnosti za žene starosti između 15 i 64 godine je manja za 16 procentnih poena u poređenju sa muškarcima (51% za žene u poređenju sa 67% za muškarce). Smatra se da delimično na ovakav rezultat utiče i to što žene ranije odlaze u penziju (RZS, 2011). Kada se posmatra sektor neformalnog zapošljavanja postoji neznatno veći procenat žena u kategorijama od 35 do 44 godine i od 45 do 54 godine. Međutim, u kategoriji starijoj od 55 godina postoji izrazita dominacija žena (RZS, 2014).

ugrožen i prinuđene su da prihvataju uslove koje im poslodavac nameće bez obzira da li se slažu sa tim ili ne, kako bi obezbedile materijalnu egzistenciju. Do preciznijih podataka se teže dolazi upravo iz razloga što ne postoje precizni načini evidencije ovakvih problema, ali i zbog toga što se najčešće diskriminišuće poruke upućuju indirektno.

Kada se posmatra broj žena koje su se obratile zbog diskriminacije na radnom mestu dolazimo do zaključka da ne postoji jaka motivacija za borbu sa ovim problemom. Razlozi za to mogu biti višestruki. Posmatrano sa aspekta prava, zaposlene žene često nisu u dovoljnoj meri informisane o tome kome mogu prijaviti slučajeve povrede radnih prava, kakva je procedura za ostvarivanje njihovih prava, kao i koliko vremenski traju postupci koji se vode. Sa druge strane postoji i lični aspekt koji podrazumeva strah od gubitka radnog mesta, nepoverenje u sistemsku podršku, ali i nedovoljna osnaženost žene od strane društva da se odluči da prijavi povredu svojih prava iz oblasti rada (Kolin, 2009).

Da bi se moglo govoriti o punom obimu i karakteristikama diskriminacije na tržištu rada potrebno je uspostaviti mehanizam za sistematsko praćenje ispunjenosti prava iz oblasti rada, što je posebno otežano u zemljama u kojima je nizak stepen poznavanja prava, gde je visok procenat zaposlenih u “sivoj” ekonomiji i istovremeno se ne prepoznaje spremnost institucija da u potpunosti podrže reformske procese. Dakle, činjenice koje su napred iznete ukazuju na potrebu sprovođenja istraživanja kojim bi se mogla preciznije opisati pojava i posledice diskriminacije žena na tržištu radne snage, ali i sagledati aktuelne društvene reakcije. Položaj žena na tržištu rada može se pratiti i kroz analiziranje podataka o obimu, karakteristikama i strukturi diskriminacije žena, koji bi se kontinuirano prikupljali. Ovakvim pristupom obezbedila bi se mogućnost kreiranja adekvatne politike podrške, koja bi obuhvatila kako zakonska rešenja, tako i praktične programe.

Tokom 2006. godine Vlada Republike Srbije je u saradnji sa UNDP (Program UN za razvoj) sprovedla projekat pod nazivom “Položaj žena na tržištu rada u Srbiji” sa ciljem izrade celovite i sistematske studije, kao i iznošenja preporuka za kreiranje političke strategije i reforme. Projekat je realizovan na osnovu dvosmerne analize. Podaci su s jedne strane prikupljeni i analizirani na osnovu raspoloživih podataka Republičkog zavoda za statistiku, Nacionalne službe za zapošljavanje, kao i istraživanjem zakonodavnog okvira.

Drugi aspekt analize zasnovan je na učešću žena u fokus grupama koje su organizovane u nekoliko gradova u Srbiji. Učesnice su bile podeljene u odnosu na svoju radnu poziciju. Glavni zaključak pomenutog istraživanja je bio da se položaj žena na tržištu rada konstantno pogoršavao, počev od devedesetih godina prošlog veka. 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. Rezultati dobijeni na osnovu odgovora ispitivane populacije pokazali su da postoji dugoročna nezaposlenost žena, kao i da je veliki broj žena angažovan u obavljanju neplaćenih poslova. Uočena je razlika u visini zarada za obavljanje istih poslova u odnosu na pol. Takođe je zapaženo da nisu svuda podjednake mogućnosti za napredovanje i za žene i za muškarce. Kao poseban problem i tada je prepoznata dvostruka opterećenost žena obavezama u domaćinstvu i na poslu, s obzirom da žene na sebe preuzimaju veći deo obaveza vezanih za brigu o deci i obavljanje kućnih poslova (Babović, 2007).

Još jedan projekat koji se bavio istraživanjem položaja žena na tržištu rada u Srbiji sproveo je Evropski pokret 2009. godine. U okviru ovog projekta istraživači su se bavili pitanjem prilagođavanja žena novim zahtevima tržišta rada. Pitanja su se odnosila na utvrđivanje nivoa promena u smislu ekonomske aktivnosti žena, izbora zanimanja, društvenog položaja i sl. Ekonomska aktivnost pripadnica ženskog pola, stepen zaposlenosti, kvalitet posla i nivo zarade u poređenju sa muškarcima su korišćeni kao indikatori. Kao i u prethodno pomenutom istraživanju, i ovde se jedan deo odnosio na analizu postojećih podataka Republičkog zavoda za statistiku i relevantnog pravnog okvira. Drugi, kvalitativni deo istraživanja se sastojao od analize podataka dobijenih kroz tri fokus grupe koje su bile organizovane u Beogradu, Nišu i Novom Pazaru. Zaključci do kojih se došlo na osnovu višestruke analize, ukazuju na to da u Srbiji postoji visok nivo rodne neravnopravnosti na tržištu rada, da postoji konstantno smanjenje ekonomske aktivnosti žena, dok je s druge strane prisutan porast nezaposlenosti, nizak stupanj raspoređenosti žena na rukovodećim pozicijama, kao i na bolje plaćenim poslovima. Takođe je uočeno da je i dalje prisutna stereotipna rodna podela na “muške i ženske” poslove. Pored toga, prema dužini čekanja na zaposlenje podaci potvrđuju da žene duže čekaju u poređenju sa muškarcima. Žene su prepoznate i kao kategorija stanovništva koja

se nalazi pod višim rizikom od siromaštva u poređenju sa muškarcima. Kao posebno osetljiva kategorija i ovde su prepoznate pripadnice pojedinih nacionalnih manjina, poput Romkinja, samohrane majke, žene sa invaliditetom, izbeglice, raseljena lica, starije žene i sl. Opterećenost žena obavezama koje imaju u porodici i domaćinstvu se u ovom istraživanju pokazala kao jedan od razloga nezaposlenosti žena, što dalje ukazuje da je tradicionalizam i dalje zastupljen kod nas (Kolin, 2009).

Viktimološko društvo Srbije je tokom 2011. godine u saradnji sa Agencijom Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena započelo projekat pod nazivom “Mapiranje obima i karakteristika diskriminacije žena na tržištu rada i odgovora društva na nju”, u okviru koga se jedno od sprovedenih istraživanja bavilo položajem žena na tržištu rada i njihovom diskriminacijom. U istraživanju je učestvovalo 706 ispitanica koje žive u Beogradu, Nišu, Požarevcu, Novom Sadu, Kragujevcu, Užicu i Sremskoj Mitrovici. Između ostalih pitanja koja su ispitanicama postavljena, jedna grupa pitanja se odnosila na njihova iskustva diskriminacije na tržištu rada. Odgovori 61% od ukupnog broja ispitanica potvrdili su da su tokom poslednjih pet godina od trenutka sprovođenja istraživanja imale iskustvo diskriminacije ili prilikom zapošljavanja ili tokom trajanja radnog odnosa. Kada se posmatra rasprostranjenost diskriminacije podaci su potvrdili da je 57,7% zaposlenih ispitanica imalo neposredno iskustvo diskriminacije na radnom mestu ili u vezi sa radnim mestom, dok je 52,3% imalo ovakvo iskustvo prilikom obavljanja razgovora za prijem na posao (VDS, 2012).

Ukoliko se posmatra starosna kategorija, zaključuje se da su diskriminaciji izložene žene svih starosnih kategorija, s tim da su najizloženije žene starosti između 18 i 34 godine. Upravo u ovoj starosnoj kategoriji nalazi se najveći broj žena koje traže prvi posao. Diskriminaciji su najmanje izložene žene između 50 i 64 godine. U odnosu na bračni status, rezultati ovog istraživanja su pokazali da su najizloženije žene koje su razvedene, odnosno žive razdvojeno od partnera, dok su udovice najmanje izložene diskriminaciji. Takođe se pokazalo da su žene koje imaju decu u manjoj meri iskusile diskriminaciju u poređenju sa ženama koje nemaju svoju decu. Posmatrano prema školskoj spremi, diskriminaciji su najviše bile izložene ispitanice sa završenom osnovnom školom (64,3%), dok su najmanje izložene žene koje imaju visoko obrazovanje (56,2%). Rezultati ukazuju i na statistički

značajne razlike u pogledu diskriminacije na radu između ispitanica koje rade u državnom i privatnom sektoru. Procentualno gledano, ispitanice koje rade u privatnom sektoru bile su u većoj meri suočene sa diskriminacijom na radnom mestu (64,8%) nego ispitanice koje rade u državnom sektoru (48,7%). Takođe je uočena i povezanost između diskriminacije na radu i dužine radnog staža. U najvećoj meri su bile diskriminirane ispitanice koje rade između jedne i dve godine (65,7%). Slede ispitanice koje rade od šest meseci do godinu dana (64,7%) i one koje rade od tri do pet godina (61,8%). S druge strane, procentualno su najmanje diskriminirane na radu žene koje rade od 11 do 15 godina (28,9%) i od 16 do 20 godina (43,6%) (VDS, 2012).

Prilikom zapošljavanja, dominantan oblik diskriminacije žena jeste postavljanje pitanja o privatnom životu. “Od ukupnog broja ispitanica koje su tražile posao i išle na razgovore za posao, njih 217 (48%) je reklo da su na razgovoru za posao ispitivane o privatnom životu. Slede ispitanice koje su rekle da je na razgovoru za posao komentarisano njihov fizički izgled – 44 (9,7%), dok je njih 30 (6,6%) reklo da su prilikom traženja posla doživele neki drugi vid nepovoljnijeg tretmana u odnosu na muškarce. Pored toga, 23 (5,1%) ispitanice su rekle da su u njihovom slučaju trudnoća i materinstvo bili prepreka za dobijanje posla, a u 3 (0,7%) slučaja zabeleženo je da je ispitanicama na razgovoru za posao stavljeno do znanja da se od njih očekuje seksualni odnos sa pretpostavljenim ili nekom drugom osobom” (VDS, 2012).

Istraživanje je takođe pokazalo da su ispitanice zaposlene u privatnom sektoru u većoj meri izložene diskriminaciji u pogledu uslova rada, kao i obavljanja poslova van opisa radnog mesta. Takođe se uočava da je položaj žena koje nemaju potpisan ugovor o radu sa poslodavcem još nepovoljniji kada se posmatraju ove forme diskriminacije.

Zakon o ravnopravnosti polova predstavlja jedan od najznačajnijih zakona u oblasti borbe protiv diskriminacije. Posebno je važan zbog toga što se u okviru njega diskriminacija posmatra i određuje kao posredna i neposredna, što zapravo i jesu dva osnovna oblika. U borbi protiv diskriminacije ovakav pristup je značajno omogućio unapređenje državnih mehanizama, kao i veću pravnu sigurnost. “Posmatrano iz ugla zaštite od diskriminacije na tržištu rada, od posebnog značaja je to što se Zakonom o

zabrani diskriminacije proširuje krug lica koja uživaju zaštitu u poređenju sa zaštitom koju obezbeđuju odredbe Zakona o radu. Drugim rečima, Zakon o zabrani diskriminacije ne vezuje zaštitu od diskriminacije na tržištu rada samo za formalnopravni radni status lica, u smislu zaštite samo onih lica koja imaju zaključen ugovor o radu, već daleko šire određuje krug onih kojima se pruža zaštita, čime se značajno dopunjuju postojeća rešenja iz domena radnopravnih odnosa” (Nikolić-Ristanović i dr, 2012: 24).

Važeći zakoni u Srbiji zasnivaju se na principima jednakosti između žena i muškaraca, što podrazumeva i jednaka prava u oblasti radnih odnosa. To znači da imaju zagantovana ista prava u smislu jednake dostupnosti poslova, pozicija, zatim jednakost u uživanju prava u ovoj oblasti u smislu slobode zaposlenja, jednakih mogućnosti za napredovanje na poslu, obrazovanje, profesionalno usavršavanje, pravo na odmor i dr.

3.4.1 Nezaposlenost žena

Nakon Drugog svetskog rata, kao i u narednim decenijama, emancipacija pripadnica ženskog pola je polje na kome je postignut veliki uspeh. To podrazumeva i mnogo veće prisustvo žena na zvaničnom tržištu rada. Sve je veći broj žena koje su se osetile spremnim da kombinuju plaćeni posao sa porodičnim obavezama i podizanjem dece. Međutim, u većini država članica Evropske unije, kao i u Srbiji, još uvek su prisutne razlike po pitanju zaposlenosti žena i muškaraca (Eurostat, 2014). Aktuelni trendovi se razlikuju od zemlje do zemlje po svojoj veličini, prirodi i menjaju se tokom različitih vremenskih perioda. Pretpostavlja se da je raznolikost ekonomskih, socijalnih i kulturoloških faktora uzrok različite situacije među državama i društvima. Neki od uzročnika, kao što je na primer nivo završenog obrazovanja su lakše uočljivi, dok su pojedini poput rodne diskriminacije latentni i teže vidljivi.

Trendovi pada zaposlenosti i rasta nezaposlenosti koji su postojali tokom devedesetih godina prošlog veka u Srbiji nastavljeni su i u prvim decenijama XXI veka. Slično stanje beleženo je čak i u godinama visokog privrednog rasta. U tom periodu ostvaren je rast zarada, ali ne i rast broja zaposlenih lica, te iz tog razloga nije povećana

stopa ukupne zaposlenosti. Sa druge strane iako je došlo do povećanja privatnog sektora, on nije mogao da prihvati radnu snagu koja je ostajala bez posla u javnom sektoru. Iz tog razloga, došlo je do povećanja broja ljudi angažovanih u neformalnom sektoru, koji, prema podacima Ankete o radnoj snazi čine petinu ukupne zaposlenosti, a u ovoj strukturi učestvuju uglavnom ljudi sa nižim obrazovnim kvalifikacijama (Arandarenko, Krstić, Golicin, Vujić 2013).

Analize koje se bave strukturom nezaposlenih lica kod nas ukazuju da ova pojava više pogađa žene nego muškarce. Položaj nezaposlene žene određen je slabim izgledima za stalno zapošljavanje, niskim i neredovnim isplata novčane naknade za osobe bez posla, malim šansama za prekvalifikaciju i profesionalnu preorijentaciju i visokom verovatnoćom da će se baviti neplaćenim poslovima u kući ili poslovima u „sivoj ekonomiji”, koji su još uvek značajan izvor prihoda nezaposlenih žena (Kolin, 2009).

U Srbiji u periodu od 2005. do 2014. godine konstantno je veći broj nezaposlenih žena u ukupnom broju nezaposlenih lica. Tokom 2005. godine ukupan broj nezaposlenih lica iznosio je 888.386. Od toga 480.492 je broj nezaposlenih žena. U 2011. godini evidentirano je 752.838 lica, od čega je 393.386 bilo žena. U 2014. godini registrovano je 767.435 lica koja su nezaposlena, a od toga 391.279 su bile žene (NSZ, 2015).

Rezultati Ankete o radnoj snazi iz 2007, 2008. i 2009. godine, čiji su rezultati prikazani u tabeli u tekstu, takođe potvrđuju da je u ukupnoj stopi nezaposlenosti, uzrasta od 15 do 64 godine, veći udeo žena nego muškaraca.

Tabela br. 3.3 - Nezaposlenost u Srbiji 2005-2010 godine

	Okt.2005.	Okt.2006.	Okt.2007.	Apr.2008.	Okt.2008.	Apr.2009.	Okt.2009.	Apr.2010.
Ukupno	21,8	21,6	18,8	14,0	14,7	16,4	17,4	20,1
Muškarci	17,6	18,6	16,5	12,4	12,7	15,0	16,1	19,4
Žene	27,4	25,5	21,7	16,1	17,3	18,1	19,1	20,1

Izvor: RZS, 2011.

U ukupnoj strukturi nezaposlenih najveći procenat, posmatrano prema stepenu obrazovanja, je sa stečenim IV stepenom stručne spreme, i to 29,0%. Na drugom mestu nalaze se lica sa završenom osnovnom školom, 28,1%, zatim sledi broj nezaposlenih lica sa III stepenom stručne spreme, 24,5%. Najmanji procenat nezaposlenih je sa stečenim V stepenom stručne spreme, 0,8%. Udeo nezaposlenih lica sa VII stepenom stručne spreme iznosi 8,3%, dok je sa završenim VI stepenom 5,5% nezaposlenih osoba. Dakle, može se zaključiti da se sa rastom obrazovnog nivoa smanjuje procenat nezaposlenih lica (NSZ, 2015). Kada se analizira nezaposlenost prema stručnoj spremi i polu može se zaključiti da je posmatrano po svim obrazovnim nivoima veći procenat nezaposlenih žena izuzev kada se radi o licima sa III, V i VIII stepenom stručne spreme. Kod nezaposlenih osoba sa I i II stepenom obrazovanja uočava se neznatna razlika u broju, te se može reći da je 50% pripadnika ženske i 50% pripadnika muške populacije (NSZ, 2015).

Kada se posmatra nezaposlenost prema dužini čekanja na zaposlenje i polu, takođe se uočava da su u većem broju zastupljene žene, tj. da duže čekaju na pronalaženje posla u poređenju sa muškarcima (NSZ, 2015). Do sličnih rezultata se dolazi i kada se posmatra dužina čekanja na prvo zaposlenje.

Napred navedeni podaci govore u prilog činjenici da se žene nalaze u daleko nepovoljnijem položaju na tržištu rada. Kada se posmatra u kontekstu velikog broja nezaposlenih lica kod nas, koji se u poslednjih 10 godina nije značajnije promenio, može se pretpostaviti da su mogućnosti za prekvalifikaciju, dokvalifikaciju, pronalaženje stabilnog i sigurnog posla značajno umanjene. S druge strane ovakvo stanje na tržištu rada potkrepljuje potrebu za angažovanjem u “sivoj ekonomiji” u okviru koje su građani lišeni prava iz radnog odnosa, kao i prava na socijalno osiguranje. S obzirom na dugogodišnju ekonomsku krizu koja je u našoj zemlji prisutna, mnogi građani su prinuđeni na ovakvu vrstu radnog angažmana kako bi obezbedili egzistenciju za svoju porodicu. Kako je veći broj nezaposlenih žena, to se može i očekivati da je veći broj njih angažovan kroz neprijavljeni rad. Ovo zapažanje potvrđuje se i u radu autorke Marije Kolin, koja govori i o feminizaciji siromaštva. “Prema Drugom izveštaju o implementaciji Strategije za smanjivanje siromaštva u Srbiji (2007), nezaposlenost je glavni razlog siromaštva žena. O feminizaciji siromaštva najbolje svedoče podaci o broju siromašnih u porodicama gde je

žena nosilac domaćinstva. Prema kriterijumima Ujedinjenih nacija, najveći udeo od 8,8% populacije siromašnih je u domaćinstvima u kojima je nosilac žena sa obrazovanjem koje nije više od osnovne škole (66% od ukupne populacije siromašnih)” (Kolin, 2009).

Podaci Republičkog zavoda za statistiku ukazuju na to da raste broj ljudi koji su neformalno radno angažovani. Stopa neformalne zaposlenosti u aprilu 2012. godine iznosila je 17,9%, dok je u oktobru iznosila 17% (ARS, 2012). U aprilu 2013. godine prema podacima iz ovog izvora stopa neprijavljenih radnika porasla je za 1,2 procentna poena u poređenju sa istim periodom 2012. godine, kao i za 0,3 procentna poena u odnosu na oktobar 2012. godine (ARS, 2013). Kada se ovi podaci povežu sa činjenicom da je veći broj žena koje su zastupljene u neformalnoj ekonomiji, što podrazumeva rad bez formalnog ugovora o radu, bez socijalnog osiguranja, ponovo dobijamo nepovoljniju sliku ekonomske pozicije žena.

S obzirom na to da žene dominiraju u strukturi nezaposlenih lica, može se zaključiti da one istovremeno čine i većinu kada se posmatra broj pomažućih članova domaćinstva i domaćica. Ovde posebno dolazi do izražaja tradicionalna uloga žene kao nosioca porodičnih obaveza, kao i podela obaveza u porodici između žena i muškaraca. Naime, dugoročno nezaposlene žene će biti u poziciji da preuzimaju na sebe veći deo obaveza vezanih za kućne poslove i podizanje dece, čime jača tradicionalna podela uloga. Ovakav status doprinosi postepenom udaljavanju žena od savremenih trendova na tržištu rada koji zahtevaju visok stepen mobilnosti, spremnosti za učenje, prekovremeno angažovanje i dr. Sa druge strane postavlja se pitanje zadovoljstva žena ovakvim načinom života i postojanja mogućnosti za zadovoljavanje njihovih potreba za kulturno-zabavnim sadržajem.

Prepreke koje dodatno otežavaju veću uključenost žena na tržište rada povezane su sa sistemom vrednosti i obrascima porodičnog života. Istraživanja su ustanovila da se u tranziciji povećava odgovornost žena za socijalno-zaštitne potrebe u porodici tako da žene preuzimaju na sebe najveći deo brige o članovima porodice kojima je to najpotrebnije (deca i stari). Pored toga, u vreme velikih ekonomskih kriza jača konzervativizam, u obliku različitih ideologija, pokreta i sl, što doprinosi istovremeno i jačanju odgovornosti žene za preuzimanje obaveza u porodici i domaćinstvu. U takvim okolnostima, očekivanja od žena

se okreću i usmeravaju ka porodičnim zadacima bez dovoljno mogućnosti izbora za donošenje odluke o daljem usavršavanju, zapošljavanju, napredovanju u profesionalnoj karijeri.

OECD smatra da bi reforma i liberalizacija tržišta, kao i podsticanje konkurencije među prisutnim firmama na tržištu rada, doprinela smanjenju postojeće nejednakosti između zaposlenih, najmanje za 1 do 3%. Međutim, za sada je nedovoljno raspoloživih podataka i empirijskih istraživanja koji bi pokazali uticaj sprovođenja antidiskriminacione politike. Zakoni su za sada jedino sredstvo u borbi protiv diskriminacije, kao i njihova interakcija sa drugim političkim instrumentima koja takođe može promovisati jednakost za sve i prihvatiti različitost kroz primere pozitivne prakse (OECD, 2009). U okviru programa Evropske unije, promocija rodne jednakosti u ekonomskom životu podrazumeva podsticajne programe u cilju zapošljavanja žena, kao i strategije koje se odnose na obrazovanje i učenje tokom celog životnog veka.

“Detaljne projekcije kretanja na tržištu rada do 2020. godine pokazuju da se čak ni u slučaju optimalnog scenarija ne mogu očekivati spektakularni rezultati na tržištu rada skoro do kraja naredne decenije. Ova opreznost je dodatno podržana prethodnim iskustvom sa veoma optimističkim projekcijama koje se nisu ostvarile i koje su pokazale da za ozbiljan napredak na tržištu rada treba mnogo vremena i strukturnih preduslova. Sada, možemo da tvrdimo da bi ispunjenje optimističkog scenarija doprinelo značajnoj konvergenciji prema prosečnim indikatorima tržišta rada Evropske unije, ali bi zaostajanje u odnosu na EU i dalje ostalo veliko. Štaviše, smanjivanju jaza u osnovnim indikatorima će više doprineti izrazito nepovoljni demografski trendovi” (Arandarenko i dr, 2013: 52), što znači da će se brže smanjivati procenat nezaposlenosti nego što će se uvećavati procenat zaposlenosti. Posmatrano prema polnoj strukturi nezaposlenih očekuje se da će se smanjiti udeo nezaposlenih žena u ukupnoj strukturi nezaposlenih. Kao pozitivan rezultat takođe se očekuje smanjivanje jaza između indikatora tržišta rada Evropske unije i Srbije sa 15 na 10 procentnih poena. Predviđa se i smanjenje nezaposlenosti na 10,84% do 2020. godine (Arandarenko i dr, 2013).

3.4.2 *Obrazovanost i sektori veće zaposlenosti žena*

Raspoloživi podaci koji govore o pismenosti, stepenu obrazovanja, kao i stepenu zaposlenosti žena, ukazuju na određene kontradiktornosti. S jedne strane se evidentira veći broj žena koje nemaju završenu potpunu osnovnu školu i koje takođe čine većinu kada se posmatra ukupan procenat nepismenih lica. Međutim, s druge strane, veći je broj žena koje završavaju četvorogodišnje srednje škole i gimnazije, kao i fakultete. Ova činjenica može ukazivati da je postepeno došlo do poboljšanja obrazovne strukture žena tokom poslednjih godina i decenija i značajno bi bilo uporediti podatke ne samo prema polu, već i prema starosti, ali se i dalje postavlja pitanje većeg broja nezaposlenih žena u poređenju sa brojem nezaposlenih muškaraca. Takođe, podatak o broju muškaraca koji steknu zvanje doktora nauka može ukazivati na postojanje viših aspiracija na obrazovnom planu kod muškaraca, kao i u odnosu na karijeru, dok se kroz različita istraživanja pokazuje da su ženama prioritet porodica i obaveze koje imaju u domaćinstvu. Stepenu obrazovanja takođe predstavlja i osnov vertikalne pokretljivosti na radnom mestu i uopšte na tržištu rada, međutim kada se posmatra zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama uočava se da je manja u poređenju sa brojem muškaraca koji se nalaze na višim pozicijama. Pored toga izbor zanimanja se i dalje uglavnom zasniva na rodno opredeljenim stereotipima, čemu prethodi i izbor fakulteta koji će studentkinje, odnosno studenti upisati. Kao primer iz koga se to može videti jesu podaci koje je autorka Marija Kolin iznela u tekstu u kome navodi da „na fakultetima društvenih nauka i umetničkim fakultetima preovlađuju studentkinje sa približno 65%, na medicinskim fakultetima broj studenata je rodno izjednačen na 50%, dok na tehničkim fakultetima studentkinje učestvuju sa 25%” (Kolin, Čičkarić, 2010).

Prema podacima popisa iz 2011. godine procenat stanovništva bez školske spreme iznosi 2,68%, sa nepotpunim osnovnim obrazovanjem 11%, zatim sa završenom osnovnom školom je 20,76%, sa završenim srednjoškolskim obrazovanjem 48,93%, više obrazovanje je steklo 5,65%, a visoko obrazovanje 10,59% (RZS, 2011).

Ukoliko se posmatra procenat stanovništva koji je bez osnovne škole ili ima nepotpunu osnovnu školu, a koje živi u gradskim naseljima, u 2011. godini, prema polu, zabeleženo je približno 10% žena i 4% muškaraca. U naseljima koja su kategorisana kao

„ostalo” uočava se još veća razlika između procenta žena i muškaraca u pogledu završene, odnosno nepotpune osnovne škole. U ovim naseljima preko 30% žena i 17% muškaraca nikada nije išlo u školu ili ima nepotpunu osnovnu školu (RZS, 2014). U pogledu nepismenosti zvanični podaci Republičkog zavoda za statistiku ukazuju da je posmatrano prema starosti u skoro svim kategorijama veći broj nepismenih žena nego muškaraca. Sa druge strane veći je broj devojčica (58%) nego dečaka (42%) koji upisuju i završavaju četvorogodišnje stručne škole i gimnazije, kao i fakultete. Među studentima koji upisuju fakultete i visoke škole, 56% su žene. Takođe je i veći broj žena (58%), koje diplomiraju u poređenju sa muškarcima (podaci RZS za 2012. godinu). Dečaci dominiraju u opredeljenju za srednje trogodišnje škole i to ih duplo više završava u odnosu na broj devojčica (RZS, 2012).

„Među diplomiranim studentima u 2012. godini, žene čine više od polovine u područjima obrazovanja: obrazovanje (87%), zdravstvena i socijalna zaštita (73%), umetnost i humanističke nauke (71%), društvene nauke, poslovanje i pravo (61%). Muškarci čine većinu svih diplomiranih u područjima obrazovanja: tehnika, proizvodna i građevinarstvo (65%), prirodne nauke, matematika i informatika (54%), poljoprivreda i veterina (54%) i usluge (51%)” (RZS, 2014). U istoj kalendarskoj godini doktoriralo je neznatno više muškaraca (52%) nego žena (48%) (RZS, 2014).

Podaci koji govore o informatičkoj pismenosti i korišćenju tehnologije, kao i poznavanju sredstava masovne komunikacije ukazuju na to da su podaci nepovoljni, posebno kada se posmatraju žene. Ova činjenica takođe je značajna s obzirom na zahteve savremenog tržišta rada i ekonomije. Posmatrano prema polu, najmanja razlika se uočava kod pripadnika mlađe generacije, uzrasta između 16 i 24 godine, gde je 84% žena i 86% muškaraca savladalo korišćenje računara. Sa rastom uzrasne kategorije smanjuje se procenat informatički pismenih osoba, a povećava se razlika prema polu, te tako u uzrasnoj grupi između 55 i 74 godine, 10% žena i 11% muškaraca se služe kompjuterskom tehnologijom (RZS, 2008). Prema podacima Eurostata iz 2009. godine 62% žena i 67% muškaraca od 16-74 godine koristilo je internet u 2008. godini (EU-27), a kada se posmatraju pojedinačni rezultati prema zemljama članicama, više od 80% žena koristi internet u Švedskoj, Danskoj i Finskoj, dok je najniži stepen korišćenja interneta u

Rumuniji (31%), Grčkoj (36%), Bugarskoj, Italiji i na Kipru (39%), što govori da bi Srbija sa oko 35% žena koje koriste internet bila u grupi evropskih zemalja sa najnižim stepenom korišćenja interneta (Kolin, Čičkarić, 2010).

U okviru višegodišnjeg projekta koji se bavi analiziranjem uloge zapošljavanja i alternativne ekonomije u postizanju socijalne kohezije koji je sproveo Evropski pokret u Srbiji, dobijeni podaci ukazuju na to da žene u Srbiji imaju niže profesionalne aspiracije, kao i da egzistira stereotip vezan za izbor zanimanja i obrazovanja, što se dalje negativno odražava na mogućnost napredovanja u karijeri. Evidentirana je slabija prisutnost žena na rukovodećim mestima, kao i poslovima koji donose veću mogućnost zarade i društvenu moć. Takođe se uočava da su žene manje spremne da započnu sopstveni posao ili da se bave preduzetništvom (Kolin, 2009).

Kao jedan od rezultata istraživanja sprovedenog od strane kancelarije pokrajinskog ombudsmana izdvaja se zastupljenost podele zanimanja na “muška” i “ženska”, te su u skladu sa tim žene uglavnom angažovane na poslovima koji zahtevaju manuelnu koordinaciju, pažnju, strpljenje. U grupu zanimanja koja zahtevaju ovu vrstu sposobnosti svrstavaju se poslovi u prosveti (učiteljice, nastavnice) ili poslovi koji se odnose na pružanje zdravstvenih i socijalnih usluga. Žene se tradicionalno usmeravaju na poslove koji ne zahtevaju dodatno angažovanje, u smislu prekovremenog rada, česta putovanja, kao i duže odsustvovanje od kuće, što ih samim tim usmerava ka niže pozicioniranim radnim mestima. Činjenice koje govore o tradicionalnim stereotipima vezanim za sektore u okviru kojih se žene uglavnom zapošljavaju su značajni jer na ovaj način imaju dovoljno mogućnosti da ispune svoje obaveze oko porodičnih poslova (Pokrajinski ombudsman, 2012).

Kada se posmatraju sektori zaposlenosti žena, uočava se da su one najvećim delom zaposlene u zdravstvu, socijalnoj zaštiti, obrazovanju, poljoprivredi, trgovini i prerađivačkoj industriji (RZS, 2011). Podaci Ankete o radnoj snazi ukazuju na činjenicu da još uvek postoji rodna segregacija prema delatnosti koje obavljaju žene i koje obavljaju muškarci. Pored toga sektori u kojima su većinom zaposlene žene važe za slabije plaćene sektore. Takođe postoje i podaci koji ukazuju da žene češće nego što to rade muškarci, na

poslu obavljaju i druge, dodatne poslove, koji nisu u opisu radnog mesta, poput održavanja higijene radnog mesta, kuvanja kafe isl. Uznemiravanje na radnom mestu, koje uključuje i seksualno uznemiravanje, se takođe izdvaja kao čest vid diskriminacije (Nikolić-Ristanović i dr, 2012).

U tabeli broj 3.4 dat je pregled zaposlenih lica prema zanimanju. Posmatrajući ove podatke može se zaključiti da je u Srbiji manji broj žena angažovanih u parlamentu, kao i na rukovodećim pozicijama u poređenju sa brojem muškaraca. Takođe je manji broj žena zaposlen u okviru zanatskih zanimanja, u poljoprivredi, ribarstvu, kao i među rukovaocima mašina i monterima. U okviru preostalih statistički kvalifikovanih zanimanja, žene su u većem broju u odnosu na muškarce. Dakle, žene su zastupljenije u zanimanjima stručnog saradnika, tehničara, u uslužnim zanimanjima, ali i u osnovnim zanimanjima. Podatak koji se izdvaja kao posebno upečatljiv jeste veći broj žena nego muškaraca u kategoriji stručnjaka, što se može povezati sa većim procentom žena u ukupnom broju diplomiranih studenata u Srbiji (Pokrajinski ombudsman, 2012). Isti izvor navodi da je “žena sve više u slabije plaćenim granama i uslužnim delatnostima kao što su obrazovanje, zdravstvo, socijalna zaštita, gde su zaposlene u većem broju nego muškarci. Tako je u zdravstvu zaposleno 13% žena i 2,2% muškaraca, u obrazovanju 10,9% žena i 4% muškaraca, a žena je više i u trgovini, 17,4% prema 12% muškaraca“ (Pokrajinski ombudsman, 2012: 22).

Tabela br. 3.4 - Zaposlena lica prema zanimanju, april 2010. godine.

	Srbija (ukupno)	Muškarci	Žene
Ukupno	2.412.106	1.378.086	1.034.020
Zakonodavci, funkcioneri i rukovodioci-menadžeri	128.831	85.226	43.604
Stručnjaci	270.814	110.807	160.007
Stručni saradnici i tehničari	351.849	155.196	196.653
Službenici	154.272	67.984	86.288
Uslužni radnici i trgovci	328.495	141.566	186.929
Kvalifikovani radnici u poljoprivredi i ribarstvu	472.699	282.195	190.504
Zanatlije i srodni radnici	312.568	271.970	40.598
Rukovaoci uređajima i mašinama i monter	181.029	162.853	18.176
Osnovna-jednostavna zanimanja	202.195	90.934	111.261
Vojna lica	9.354	9.354	-

Izvor: Pokrajinski ombudsman, 2012.

Još jedan značajan faktor koji utiče na opstanak i održavanje razlika prema polu, kada se prati zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama, jesu kulturološke karakteristike određenog društva. Rodni stereotipi zastupljeni su i u visokorazvijenim zemljama poput skandinavskih, uprkos usmerenosti politike ka zaštiti položaja žena i obezbeđivanju širokog spektra usluga podrške porodici.

Iskustva evropskih zemalja pokazala su da je povećanje političke participacije žena značajno za celokupan tok reformskih procesa javne politike. U skladu sa tim u našoj zemlji povećan je broj žena koje su uključene u rad Skupštine, te je prema raspoloživim podacima udeo žena među poslanicima 33,6% (Otvoreni parlament, 2014).

Rodne razlike u značajnoj meri uočavaju se i na planu samozapošljavanja i privatnog preduzetništva, te podaci ukazuju da je svega 20% žena prijavljeno kao vlasnik preduzeća. Kada se dalje analizira, to navodi na iste ili slične razloge koji u izvesnoj meri onemogućavaju napredovanje žena u karijeri, čak i kada su zaposlene kod poslodavaca (Kolin, Čičkarić, 2010).

3.4.3 Zarade žena

Istraživanja koja su sprovedena na nivou Evropske unije, kao i u zemljama Zapadnog Balkana, ukazuju na to da postoji razlika sa aspekta rodne ravnopravnosti u zaradama koje ostvaruju žene i muškarci. Konstatovano je da su žene slabije plaćene u poređenju sa muškarcima¹³ (FREN, 2013). Upravo indikator koji govori o razlici između zarada prema polnoj pripadnosti jedan je od najznačajnijih pokazatelja pristupačnosti ekonomskih mogućnosti ženama. Analiziranje faktora koji dovode do ove pojave može

¹³ Razlika u platama između žena i muškaraca predstavlja prosečnu razliku u bruto zaradi po satu žene i muškarca (Evropska komisija, 2014). Prema podacima Evropske komisije, na nivou Evropske unije takođe postoji razlika, te žene u proseku zarađuju oko 16% manje po satu u poređenju sa muškarcima. Ovaj podatak se razlikuje između zemalja, te se na vrhu lestvice nalaze Mađarska, Slovačka, Republika Češka, Nemačka, Austrija i Estonija, gde je razlika u platama veća od 20%. U Sloveniji, Malti, Poljskoj, Luksemburgu i Rumuniji je niža od 10% (Evropska komisija, 2014).

ukazati na mere koje bi mogle biti preduzete radi ublažavanja nejednakosti i njihovih posledica.

Činjenica da žene ostvaruju manju zaradu tokom radnog veka značajna je i kada se posmatra visina penzija, jer ukoliko su doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje niži, što zavisi od iznosa zarade, i sam iznos penzije će biti niži. Kada se dalje analizira položaj žena, može se zaključiti da je mogućnost osiromašenja žena veća ukoliko imaju niže penzije, što je dodatno izraženo ukoliko žive u samačkom domaćinstvu.

Istraživanje koje je sprovedeno kod nas, u Crnoj Gori i Makedoniji, uzimajući u obzir podatke Ankete o radnoj snazi, ukazuje da postoji rast jaza između zarada koje ostvaruju žene i muškarci u Srbiji. U našoj zemlji, nekorigovani jaz, koji podrazumeva razliku između prosečne bruto satnice zaposlenih žena i muškaraca iskazanu kao procenat od satnice muškaraca, iznosi 3,3%. „Međutim, u Srbiji i Makedoniji žene u proseku imaju bolje karakteristike na tržištu rada, koje kriju pravu veličinu jaza. Među tim karakteristikama najvažnije je da zaposlene žene imaju bolje obrazovne karakteristike i da rade u bolje plaćenim zanimanjima. Glavni razlog ove ženske prednosti je nizak nivo zapošljavanja žena sa niskim nivoom obrazovanja. Stoga, kada se razlike u karakteristikama tržišta rada uzmu u obzir, jaz u Srbiji i Makedoniji raste na 11% i 17,9%. To je takozvani korigovani jaz, koji predstavlja hipotetički nivo jaza, u situaciji u kojoj bi zaposlene žene, u proseku, imale iste karakteristike tržišta rada kao i zaposleni muškarci“ (FREN, 2013: 2). Za razliku od situacije u našoj zemlji, žene koje su aktivne na tržištu rada u zemljama članicama Evropske unije imaju lošije karakteristike od muškaraca (niži nivo obrazovanja, manje radnog iskustva, lošija zanimanja).

Konstatovani jaz u platama još je izraženiji kada se posmatra privatni i javni sektor zapošljavanja. Naime, u privatnom sektoru je znatno veća razlika između zarada koje ostvaruju žene i zarada koje ostvaruju muškarci. Kada se posmatra nekorigovani jaz, u privatnom sektoru u Srbiji on iznosi 9,4%, dok je u državnom sektoru 1,6%. Međutim, kada se posmatra korigovani jaz plata, može se uočiti da i dalje postoji, s tim da je manje izražena razlika, te u privatnom sektoru kod nas iznosi 11,0%, a u državnom 7,5%. Podaci iz ovog istraživanja takođe su pokazali da su razlike koje postoje u privatnom sektoru još

izraženije kod zaposlenih koji imaju visoke plate u poređenju sa zaposlenima koji ostvaruju niže zarade (FREN, 2013).

Uzroci koji utiču na pojavu jaza između zarada se teško mogu objasniti, tj. potrebno ih je detaljnije istraživati, kako bi se mogli opisati i predvideti. U okviru pomenutog istraživanja, kao jedan od razloga navodi se to, da su karakteristike i kvalitete koje žene poseduju manje zapaženi u poređenju sa muškarcima, što se svakako pripisuje smanjenim mogućnostima žena da odgovore na zahteve posla, u smislu prekovremenog rada, odsustvovanja od kuće zbog poslovnih putovanja ili obaveza, da su manje ambiciozne ili da se manje trude, kao i da su više posvećene porodici i obavezama koje imaju oko odgajanja dece i porodičnih zadataka.

Uprkos pravnoj regulativi kojom je predviđena jednakost u visini zarada koje ostvaruju žene i muškarci, i podaci drugih autora ukazuju na postojanje razlike. Kolin ističe da su žene uglavnom angažovane na slabije plaćenim poslovima, kao i da se ti poslovi manje vrednuju na hijerarhijskoj lestvici. Sektori u kojima su žene većinom zaposlene su tekstilna industrija, državna administracija, obrazovanje, socijalna zaštita. Situacija je slična i u drugim zemljama u jugoistočnoj Evropi, s tim da se pokazalo da su i u drugim razvijenim zemljama zarade žena niže u poređenju sa muškarcima. Iako postoje brojni zakonski dokumenti kojima je garantovana jednakost zarada, kao i mere stimulacije koje za cilj imaju pospešivanje pozitivne diskriminacije među polovima, ipak podaci svedoče o tome da su zarade žena u 2007. godini u zemljama Evropske unije bile niže za 17,4% (Kolin, 2010). Prema podacima Evropske komisije objavljenim 2014. godine, na nivou Evropske unije žene zarađuju oko 16% manje po satu u poređenju sa muškarcima (Evropska komisija, 2014 a).

Evropska komisija bavila se istraživanjem dobiti od postizanja rodne izjednačenosti posmatrano prema visini plata. Podaci do kojih se došlo, ukazuju da bi se kroz obezbeđivanje jednakih zarada uticalo na formiranje društva u kome bi u većoj meri bile zastupljene visoko moralne vrednosti u smislu poštenja i ravnopravnosti. Ovakvim pristupom bi se stvorila šansa za obezbeđivanje kvalitetnijih radnih mesta, ostvario bi se pozitivan uticaj na zaposlene, na poslodavce, kao i na celokupno funkcionisanje firme,

izbeglo bi se pokretanje i vođenje sudskih sporova, kao i što bi to predstavljalo osnovu za napredak i dalji razvoj. Smanjenjem razlika u plati poboljšao bi se ekonomski položaj žena i samim tim smanjila mogućnost osiromašenja, kako tokom radnog veka, tako i za vreme korišćenja penzije. Savremeni ekonomski trendovi ukazuju na prisustvo sve većih očekivanja koja se pred žene postavljaju u kontekstu zahteva radnog mesta, kao i od strane poslodavca, te bi obezbeđivanje rodne ravnopravnosti pozitivno uticalo na motivaciju žena, ali i podizanje nivoa kvaliteta obavljenog posla. Sa druge strane, obezbeđivanje kvalitetnih radnih mesta doprinosi stvaranju pozitivne radne klime u kojoj se ceni rad svih zaposlenih podjednako. Ukoliko bi ovakvi uslovi na radnom mestu postojali, učinak zaposlenih bi se samim tim povećao, što takođe doprinosi daljem razvoju firme. Evropska komisija ističe da su talenti, kao i veštine koje žene poseduju, često nedovoljno iskorišćeni na radnom mestu, kao i da ukoliko bi se racionalnije koristili, preduzeća bi na taj način mogla smanjiti nedostatak radne snage. Takođe se prepoznaje značaj pridavanja važnosti ženama i njihovom nagrađivanju. Kroz to bi se mogli obezbediti i bolji poslovni rezultati i predstavljanje pozitivne slike pred klijentima. Pored toga, ovakvom praksom bi se obezbedilo privlačenje i zadržavanje najboljih i najtalentovanijih zaposlenih (Evropska komisija, 2014 a). Isti izvor takođe smatra da preduzeća koja imaju razvijene planove i strategije za uspostavljanje ravnopravnosti na radnim mestima stvaraju dobra radna mesta za sve zaposlene. Kroz to imaju mogućnost da kreiraju pozitivno poslovno okruženje što svakako utiče na klijente, unapređivanje rezultata i povećanje konkurentnosti na tržištu. Istovremeno radom u ovakvoj atmosferi radnici će se osećati više cenjenim, a u ispunjavanju radnih zadataka biće inovativniji i produktivniji (Evropska komisija, 2014 a).

Kao jedan od ciljeva Strategije „Evropa 2020“ predviđeno je otvaranje većeg broja radnih mesta i stvaranje boljih uslova na poslu kako bi se povećao stepen zaposlenosti žena u okviru opšteg cilja koji predviđa podizanje nivoa zaposlenosti. „Cilj Strategije je da stvori više radnih mesta i bolja radna mesta, povećanje stope zaposlenosti za žene kao deo opšteg cilja zapošljavanja od 75% za sve osobe u dobi od 20-54 godine, zatim osigurati da se do 2020. broj siromašnih ili onih kojima pretilo siromaštvo ili socijalna isključenost smanji za 20 miliona. Izjednačavanje plata muškaraca i žena prioritet je koji je utvrđen u nizu područja politika“ (Evropska komisija, 2014 a: 14). Takođe je u okviru „Strategije

Evropske komisije za ravnopravnost žena i muškaraca 2010-2015“ predviđeno izjednačavanje plata zaposlenih, kao jedan od prioriteta.

3.5 Rodno senzitivne politike zapošljavanja

U proteklih 20 godina, Srbija je definisala zakonski okvir i politike koje podržavaju unapređenje ženskih prava i ostvarivanje rodne ravnopravnosti. Međutim, od ključne važnosti je da se ova opredeljenja u potpunosti sprovedu, kako bi se obezbedilo poboljšanje položaja žena u svim životnim segmentima.

Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti koju je Vlada naše države usvojila 2009. godine, predstavlja prvi strateški dokument koji ima za cilj da eliminiše diskriminaciju žena i da poboljša njihov socijal-ekonomski položaj. Strategija je usklađena sa ciljevima i zadacima definisanim u okviru Strategije za smanjenje siromaštva, kao i sa Milenijumskim ciljevima razvoja Ujedinjenih nacija. Sprovođenje strategije praćeno je usvajanjem niza zakonskih akata, bez čega ne bi bila moguća primena ovog dokumenta. Tu spadaju Zakon o radu iz 2005. godine, koji je usklađen sa propisima Evropske unije i Međunarodne organizacije rada i koji zabranjuje diskriminaciju zaposlenih, kao i lica koja traže zaposlenje po polu. Takođe 2009. godine usvojen je i Zakon o zabrani diskriminacije, koji eksplicitno reguliše diskriminaciju u oblasti rada. Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti iz 2009. godine takođe se zasniva na načelima rodne ravnopravnosti. Zakon o ravnopravnosti polova iz 2009. godine se zasniva na principima jednakih mogućnosti na tržištu rada i predstavlja iskorak u procesu usklađivanja domaćih propisa sa aktuelnim zakonima koji postoje u okviru Evropske unije.

Naša zemlja je ratifikovala i određeni broj međunarodnih konvencija koje se odnose na sprečavanje diskriminacije žena, čime je na sebe preuzela obavezu ispunjavanja propisanih načela. Jedan od najznačajnijih dokumenata jeste Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije koja je potpisana još 1979. godine. U okviru ovog dokumenta daju se preporuke u smislu iznalaženja načina na nacionalnom nivou kako bi se omogućilo

da državne statističke agencije imaju uvid i mogu da izveštavaju o položaju žena. Pored ove konvencije, naša zemlja je i potpisnica određenog broja preporuka i drugih dokumenata Međunarodne organizacije rada koje se odnose na zaštitu prava iz oblasti rada. Takođe značajan pravni akt jeste i Evropska socijalna povelja, čija je jedna od potpisnica i Srbija, a u okviru koje su zastupljena dva načela kojima se garantuje pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u oblasti zapošljavanja i posla, u odnosu na polnu pripadnost, kao i zaštita žena po osnovu materinstva (Avlijaš, 2009).

Osim važećeg zakonodavnog okvira značajno je unapređenje sprovođenja postojećih strateških dokumenata koji se bave pitanjima unapređenja položaja zaposlenih žena, ali i istovremeno uspostavljanje sistema praćenja i merljivosti promena u ekonomskom položaju žena. Iz tog razloga, potrebno je dalje razvijati sistem praćenja, monitoringa, podizanje kvaliteta statističkih analiza, a sve u cilju dosledne realizacije i izveštavanja o sprovođenju Nacionalne strategije za poboljšanje položaja žena.

IV Konceptualne postavke, mere i programi podrške porodicama u Srbiji

4.1 Razvoj koncepta i prakse usklađivanja porodičnih i profesionalnih uloga – od socijalizma do danas

Usklađivanje obaveza koje proizilaze iz roditeljstva i istovremenog učešća na tržištu rada, danas se ubraja u nove socijalne rizike koji zahtevaju sve veću pažnju državnih politika (Bonoli, 2007), za razliku od ranijeg perioda kada su smatrane uglavnom instrumentom povećanja zaposlenosti žena i jačanja njihove povezanosti i uključenosti u proces rada i zaposlenja.

U prvim decenijama dvadesetog veka, društveni položaj žena u Srbiji, bio je uslovljen patrijarhalno uređenim porodičnim, ali i društvenim odnosima, kao i načelima i moralnim normama tadašnjeg agrarnog srpskog društva. Postojeća nejednakost između žena i muškaraca nije bila definisana samo kulturološkim nasleđem, običajima i društvenom praksom, već je bila utemeljena i u zakonima, npr. Srpskom građanskom zakoniku. Nejednakost između polova se posebno uočavala u domenu bračnih i porodičnih odnosa, što je podrazumevalo potčinjenost žena muževima, kao jednu od osnovnih karakteristika njihovog položaja. Osim toga, izražene su bile razlike i u procentu pismenosti žena i muškaraca, te je bio znatno veći bio broj nepismenih pripadnica ženskog pola. Posmatrano prema obrazovnoj strukturi žene su takođe bile u lošijem položaju (Gudac Dodić, 2006).

U periodu do Prvog svetskog rata učešće žena u plaćenom radu je bilo sporadično. Međutim, sa razvojem industrije, rasla je i potreba za radnom snagom, te je postepeno počeo da raste broj zaposlenih žena. Kasnije, ravnopravna zastupljenost žena u obrazovnom procesu, kao i njihova emancipacija, uz istovremeni rast aspiracija na profesionalnom planu i promenjen sistem društvenih vrednosti, obezbedili su sve veće učešće žena na tržištu rada. S obzirom na transformaciju društva koja je usledila i prouzrokovala promenu proizvodne strukture, ali i nemogućnost da se porodica izdržava

od zarade jednog člana, uglavnom muškarca, broj zaposlenih žena je konstantno rastao. S obzirom da je paralelno sa ovim procesima došlo i do postepene tranzicije porodice od proširene (višegeneracijske) ka nuklearnoj, potreba za organizovanom društvenom podrškom u zbrinjavanju dece je postala sve izraženija.

S obzirom na brojnost žena učesnica Drugog svetskog rata, po njegovom završetku počele su se menjati društvene prilike, te je formalno-pravna ravnopravnost žena i muškaraca postala jedan od opštih principa i vrednosti koje su se promovisale. Već je u prvom posleratnom Ustavu bila proklamovana jednakost i ravnopravnost između pripadnika oba pola. U socijalističkoj Jugoslaviji, model tradicionalne porodice se menjao u skladu sa započetim procesom urbanizacije, industrijalizacije, zapošljavanja stanovništva u fabrikama i drugim delatnostima, koje nisu bile poljoprivrednog karaktera, ali i zbog činjenice sve prisutnijeg obrazovanja i zapošljavanja žena. Modernizacija društva u tom periodu protežirala je ideju radnog angažovanja žena, s tim da nije potiskivana uloga žene kao majke. Rešenje problema usklađivanja materinstva i radnih obaveza pronalazilo se u osnivanju društvenih ustanova za čuvanje dece, kako bi majkama bilo omogućeno da rade van kuće. Cene usluge ustanove za čuvanje dece su bile povoljne i samim tim je i usluga bila pristupačna (Stupar, 1963).

Način života u gradskoj sredini, pod uticajem promena koje su ženama omogućavale zaposlenje, ekonomsku nezavisnost, kao i jačanje njihovog pravnog položaja postepeno je doveo do smanjenja broja članova porodice. Model proširene porodice je sve manje bio zastupljen, tj. najveći broj porodica po strukturi činili su roditelji i deca. Još jedna od karakteristika bila je postepeno smanjenje prirodnog priraštaja od sredine pedesetih godina koje je takođe predstavljalo jednu od posledica novog načina života i porodične organizacije (Gudac Dodić, 2006).

Međutim, iako je najvišim pravnim, kao i drugim zakonskim aktima garantovana jednakost žena i muškaraca, diskriminacija nije mogla biti eliminisana jer suštinski nije predstavljala odraz odnosa koji su postojali u svakodnevnom životu. „Jedan od osnovnih uzroka neravnopravnosti žene leži u nejednakim, različitim ulogama žene i muškarca, prvenstveno u okviru porodice. Postojeća podela rada u njoj, koja je odraz i vidljiva

manifestacija patrijarhalnosti srpskog društva, ženu uglavnom i najvećim delom u potpunosti angažuje, u svakom slučaju neuporedivo više od muškaraca, u obavljanju kućnih poslova i preuzimanju brige o deci. Iz takve uloge proističu i druge posledice. Muškarci, ali i žene, u osnovi reprodukuju model ponašanja viđen u roditeljskoj kući i ta primarna porodica i odnosi naučeni u njoj dominantno utiču na buduće odnose u porodici” (Gudac Dodić, 2006: 104). Visok priliv stanovništva iz sela u gradove tokom posleratnih godina omogućavao je da se stil života porodice, koji se zasnivao na patrijarhalnim i tradicionalnim principima svojstvenim za ruralnu sredinu, prenese i donekle zadrži i u gradskoj sredini. Iako su postojale mnoge pozitivne promene vezane za model i način funkcionisanja porodice, svest o ulogama koje su bile uslovljene polnom pripadnošću se teško menjala, što se nepovoljno odražavalo na ostvarivanje ravnopravnosti žene i muškaraca na nivou porodice. Bez obzira na činjenicu da je postignut pomak na planu društvenog položaja žena i sve prisutniju ekonomsku i pravnu nezavisnost, tradicionalna shvatanja o ulozi supruga i oca u porodici su bila veoma zastupljena.

Na taj način, iako su žene u periodu socijalizma bile zakonski ravnopravne sa pripadnicima muškog pola, istovremeno su bile preopterećene dvostrukim teretom obaveza koje su imale kod kuće, kao i na radnom mestu. Nekoliko istraživanja ilustruje položaj žena. Krajem pedesetih godina sprovedena je anketa u preduzeću „Galenika” u Beogradu o čijim rezultatima govori u svom radu autorka Neda Božinović. Podaci do kojih se došlo na osnovu ankete su sledeći: od zaposlenih radnica koje su bile u braku, 14% je imalo jedno dete, 56% dvoje dece, 13% troje dece, 12% četvero dece, 2% petoro i 3% više od petoro dece. Kućne poslove su u potpunosti u najvećem postotku završavale one same, 63%, dok je kod svega 6% žena bila uključena neka druga osoba ženskog pola, majka ili svekrva. Ponekad su i deca bila uključena u pomoć u obavljanju poslova u domaćinstvu. Muškarci u 46% slučajeva nisu učestvovali uopšte u kućnim poslovima, dok je preostali procenat učestvovao u poslovima kao što su loženje grejnih tela, nabavka namirnica i sl. Svega u 5% slučajeva su bili angažovani u čuvanju dece. Tehnološki razvoj i napredak omogućio je dostupnost kućnih aparata i uređaja, te je na taj način obezbeđen određen nivo pomoći ženama u obavljanju poslova kod kuće (Božinović, 1996).

Dvostruko breme opterećenosti žena poslovima kod kuće i na radnom mestu bilo je prepoznato od strane tadašnjeg društva, te su postojali pokušaji „socijalizacije” kućnog rada, kroz osnivanje javnih službi koje su na sebe mogle preuzeti određeni deo poslova u domaćinstvu uz propisanu određenu novčanu naknadu. U tom kontekstu, tokom pedesetih godina prošlog veka osnivani su servisi za pružanje usluga domaćinstvima čija je delatnost bila obavljanje poslova poput čišćenja stana, popravka odeće, pranje, peglanje, kuvanje hrane i sl. Žene koje su uglavnom koristile ovu vrstu usluge su najvećim delom pripadale profesiji službenica (60%), dok je žena radnica bilo najmanje (svega 1%). Međutim usluge ovih servisa su bile skupe za mnoga domaćinstva, ali i pojedini korisnici nisu bili zadovoljni njihovim kvalitetom, što su pokazivali rezultati tadašnjih anketa. Restorani društvene ishrane koji su osnivani pri radnim organizacijama su, između ostalog, bili osmišljeni takođe kao vrsta podrške zaposlenim ženama, međutim ispostavilo se da su većinom ovu vrstu usluge koristili muškarci (Gudac Dodić, 2006).

Emancipacija žena u periodu socijalizma, posebno sa aspekta formalno-pravnih odnosa među polovima jačala je položaj u mnogim oblastima društvenog života. To je pre svega podrazumevalo visoku stopu radne aktivnosti žena, rast njihove ekonomske nezavisnosti, kao i rast nivoa obrazovanja, što je sve zajedno doprinelo slabljenju zatečene podređene pozicije žena u odnosu na pripadnike muškog pola. Dakle, kada posmatramo zagarantovana prava, kao i način njihovog ostvarivanja sve do perioda devedesetih godina XX veka, išlo se u pravcu smanjivanja nejednakosti između polova. Prikriveni oblici diskriminacije koji su postojali u pojedinim segmentima društvenog života su bili manje vidljivi, ali se nije uočavala tendencija da se ograniči promocija i unapređenje društvenog položaja žena.

Za razliku od ovog perioda tokom poslednje decenije XX veka u periodu građanskog rata na prostorima bivše SFRJ, kao i društvene, ekonomske i političke krize, u stvarnosti je došlo do sve dominantnijeg prisustva muškaraca u javnom i političkom životu, dok su žene bile sve više okrenute privatnoj sferi. „Tu deceniju karakterisalo je i oživljavanje patrijarhalne svesti. Žene su bile ponovo usmerene da svoj život i sopstvenu realizaciju vide prvenstveno kroz porodicu i decu i to na način u kojem preuzimaju na sebe najveći deo odgovornosti za nju. Pomak koji su žene učinile u domenu školovanja i

obrazovanja i činjenica da su se po svojoj prisutnosti u srednjim, višim i visokoobrazovnim institucijama izjednačile sa muškarcima, poslednjih godina XX veka, uslovno govoreći, gubio je na važnosti” (Gudac Dodić, 2006: 180).

Istraživanja koja su kod nas sprovedena u tom periodu potvrđuju da se položaj žena nije umnogome promenio. Koncept usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza zasnivao se i dalje najvećim delom na dvostrukoj opterećenosti žena. Autorka Marina Blagojević se u svom radu bavila istraživanjem položaja žena i došla do podataka da su one i dalje obavljale najveći deo poslova u domaćinstvu. Najveći procenat ispitanica je pripremao obroke (78,2%), prao sudove (80,8%), svakodnevno je išlo u nabavku njih 47,5%, pralo je veš njih 93,6%, peglalo je veš 89,9% ispitanica, čistilo je kuću 67,8% itd. Takođe, većinom su žene bile uključene u brigu o deci, kao i o ostarelim i bolesnim članovima porodice (Blagojević, 1997).

U prvoj deceniji XXI veka postepeno dolazi do reafirmacije položaja žena, prvenstveno u sferi kulture i politike. Međutim, u celosti položaj žena nije poboljšan, tim pre što je došlo do rasta nezaposlenosti. Podaci Republičkog zavoda za statistiku ukazuju na to da je u ovom periodu, među nezaposlenima većina žena, što dalje navodi na zaključak da su žene prinuđene da se vrate svojim tradicionalnim ulogama ili da naprave izbor između radnog angažmana i porodice (RZS, 2007).

Podaci ukazuju da je u Srbiji, prema istraživanju iz 2013. godine, 85% žena i 77% muškaraca izjavilo da oseća neki od oblika sukoba između privatnih i poslovnih obaveza, što je u poređenju sa ispitanicima iz zemalja Evropske unije znatno više (u zemljama Evropske unije je 59% žena i 54% muškaraca izjavilo da oseća ovu vrstu tereta). Takođe, podaci ukazuju da bi 57% nezaposlenih žena prihvatilo plaćeni posao kada bi imale fleksibilno radno vreme (Batak, 2014).

U okviru istraživanja koje je kod nas sprovelo Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja uz podršku švedske razvojne agencije SIDA, u koje su bile uključene 23 privatne firme sa preko 100 zaposlenih, razmatrane su mogućnosti zaposlenih na planu usklađivanja poslovnih i porodičnih obaveza, ali i spremnost firmi da podrže svoje zaposlene kako bi uspostavili balans između ova dva polja. “Prema rezultatima

istraživanja, 79% firmi izjasnilo se da bi aktivno sprovodila mere za usklađivanje poslovnog i privatnog života svojih radnika ukoliko bi država svojim politikama dodatno podsticala i pomagala takve mere. Najznačajnija mera koju su istakle firme jeste poreska politika koja treba da stimuliše firme koje svojim zaposlenima pomažu da usklade svoje privatne i radne obaveze. Firme koje su dobrovoljno prihvatile da učestvuju u istraživanju u većini stavljaju na raspolaganje svim zaposlenima mogućnost da usklade svoje radno vreme sa drugim obavezama, po pravilu tako da se ne remeti proces rada i planirani rezultati” (Batak, 2014: 7). Na osnovu iznetih podataka može se zaključiti da firme koje su bile uključene u istraživanje, načelno prepoznaju značaj usklađivanja privatnih i poslovnih obaveza, te iz tog razloga pokazuju nastojanja da pomognu zaposlenim radnicima. U okviru ovih firmi, postoji odeljenje koje se bavi ljudskim resursima, čiji je upravo zadatak da pomognu zaposlenima u usklađivanju obaveza jedne i druge strane. Posmatrano u globalu, poslodavci teže ka tome da im zaposleni budu zadovoljni, jer smatraju da su samim tim i produktivniji. Međutim, prepoznaje se da nije uvek moguće pomiriti obaveze porodične i profesionalne prirode, te u tom slučaju najčešće trpe privatne obaveze. “Od zaposlenih se traži da ostaju duže na poslu, da kod kuće dovrše ono što nisu stigli u radno vreme, da odgovaraju na elektronske poruke u svako doba dana i vikendom i slično” (Batak, 2014: 31). Podaci iz pomenutog istraživanja takođe govore o tome da su mnogi zaposleni koji su imali priliku da napreduju u karijeri izjavili da je njihova porodica bila prinuđena da trpi, a posebno deca sa kojom su provodili manje vremena (Batak, 2014).

Imajući u vidu trenutnu ekonomsku situaciju u zemlji, realne mogućnosti poslodavaca vezane za fleksibilnost kada su uopšte u pitanju politike usmerene ka usklađivanju rada i porodičnih obaveza, su vrlo male. Dakle, sa istim ili smanjenim resursima potrebno je ostvariti bolje poslovne rezultate, te se zahtevi postavljeni pred rukovodioce i zaposlene povećavaju. S druge strane, neuspešnost u oblasti pomirenja radnih i porodičnih obaveza može imati negativan uticaj kako na kvalitet rada, mogućnosti za zaposlenje, zdravlje radnika, ali i s druge strane na njihovu decu, partnera i druge članove porodice. Usklađivanje ova dva segmenta iz tog razloga predstavlja sastavni deo socijalnih strategija i porodičnih politika, koje između ostalog imaju za cilj poboljšanje ekonomskog položaja zaposlenih, ali i obezbeđivanje ravnopravnog položaja žena.

U Srbiji je stopa zaposlenosti u 2014. godini iznosila 39,7% (RZS, 2014). Oko polovine svih zaposlenih radi u sektoru usluga, dok je druga polovina zaposlena u industriji i poljoprivredi. Istraživanje koje je sproveo Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja pokazuje da fleksibilnost radnog vremena zaposlenih realno može da se uvede i donese korist u sektoru usluga i to uglavnom u onim firmama koje nisu prevashodno orijentisane ka radu sa klijentima (npr. banke). Ova činjenica se može povezati sa ponuđenim formama fleksibilnog radnog vremena koje su predviđene Zakonom o radu, a koje podrazumevaju da se poslodavac i zaposleni mogu sporazumeti da jedan deo radnog vremena zaposleni obavlja radeći od kuće ili da obavlja posao sa nepunim radnim vremenom (Perišić, Vidojević, 2015). Faktori koje bi privatna firma trebalo da uzme u obzir kada planira mogućnost preraspodele radnog vremena su prikazani u sledećoj tabeli.

Tabela br. 4.1 - Dobiti i troškovi uvođenja fleksibilnog radnog vremena

Dobit od uvođenja fleksibilnog radnog vremena	Troškovi uvođenja fleksibilnog radnog vremena
Bolja usklađenost privatnog i poslovnog života zaposlenog	Otežano upravljanje zaposlenima
Ušteda na vremenu potrebnom da se dođe na posao	Otežana komunikacija zaposlenih između sebe
Veće lično zadovoljstvo zaposlenog i lojalnost firmi	Rizik od zloupotreba i slabije produktivnosti
Veća koncentracija i produktivnost	Slabiji nivo socijalne povezanosti zaposlenih
Ušteda kancelarijskih troškova	Zavist onih zaposlenih koji zbog prirode posla ne mogu da koriste fleksibilnosti na radnom mestu
	Nejasnoće u normativnom okviru, odgovornost za eventualnu štetu

Izvor: Batak, 2014.

Još jedna značajna mogućnost koja umnogome može doprineti procesu usklađivanja poslovnih i privatnih obaveza jeste formiranje predškolske ustanove u okviru preduzeća ili u neposrednoj blizini. Primeri pojedinih kompanija kod kojih ovakav model funkcioniše u praksi ukazuju na to da je dobit višestruka, ne samo za zaposlene roditelje,

već i za poslodavca, ali i državu, a može se realizovati kroz model privatno-javnog partnerstva između većih kompanija, lokalnih organa vlasti i privatnih vlasnika predškolske ustanove.

Dakle, kada je u pitanju spremnost firmi da primenjuju poslovne politike koje bi zaposlenima omogućile da usklađuju svoje privatne i poslovne obaveze, ona uglavnom postoji, kao i što zaposleni i predstavnici firmi najvećim delom potvrđuju svest o važnosti ove teme. Spremnost da se izađe u susret zaposlenima je najveća kada su u pitanju potrebe u toku dana i postepeno opada kako se ide ka onim mogućnostima koje traže veća ulaganja kao što je npr. veći broj slobodnih dana ili izgradnja, opremanje i vođenje predškolskih ustanova (Batak, 2014).

4.2. Zakonodavni i institucionalni okvir

Svakodnevne poteškoće i realnost života u uslovima dugogodišnje društvene i ekonomske krize, uz transformaciju tržišta rada i promenu porodičnog modela, nastalu kao posledica aktuelnih dešavanja, zahtevaju organizovanu i sistematsku podršku države kako bi se istovremeno ispunili zadaci koji proizilaze iz roditeljske, ali i profesionalne uloge. Da bi se to moglo ostvariti, ali i da bi se moglo preventivno delovati, sva savremena društva imaju utemeljen zakonodavni okvir koji pruža oslonac i sigurnost građanima, regulisanjem različitih oblasti društvenog života.

4.2.1 Sistem društvene brige o deci kao preduslov zaposlenosti žena u periodu do 2000. godine

Sistem društvene brige o deci u Srbiji, kao jedan od preduslova za aktivnije uključivanje žena na tržište rada i profesionalno usavršavanje, razvijao se u skladu sa „prihvaćenim principima i ciljevima usmerenim na rešavanje problema porodice i dece u datim istorijskim i društveno-ekonomskim uslovima“ (Vuković, 2009: 271).

Prva predškolska ustanova na našim prostorima osnovana je u Subotici 1843. godine, a nakon toga su osnovane i u nekoliko drugih gradova u Vojvodini (u Zrenjaninu, Novom Sadu, Vršcu, Somboru, Kikindi). Godine 1891. donet je Zakon o dečjoj zaštiti kojim se predviđa obaveza svih imućnijih opština da osnuju zabavišta, te su krajem XIX veka u Srbiji postojale ustanove tog tipa u Beogradu, Šapcu, Kruševcu, Kragujevcu, Obrenovcu i Zaječaru. Mali broj ovih ustanova govori o tome da je u najvećoj meri bio zastupljen patrijarhalni model vaspitanja dece koji se odvijao uglavnom u okviru porodice (Gavrilović, 2006). Kasnije, tokom Prvog svetskog rata, rad predškolskih ustanova je uglavnom bio prekinut, osim malobrojnih koje su preuzele na sebe obavezu zbrinjavanja najugroženije dece. Po završetku Prvog svetskog rata, rad zabavišta bio je regulisan Zakonom o izmenama i dopunama Zakona o narodnim školama iz 1904. godine. Pored zabavišta, u istom periodu, u Srbiji su se osnivale i obdaništa čija je uloga prevashodno bila socijalna, jer su zbrinjavala decu siromašnih roditelja uzrasta od 2 do 16 godina. U periodu između dva svetska rata društvena briga o deci i porodici uglavnom se odnosila na preuzimanje brige o ratnoj siročadi, siromašnoj i napuštenoj deci. U skladu sa tim donet je Zakon o zaštiti dece i omladine 1922. godine kojim je regulisana ova oblast državne pomoći. Dominantan udeo u dnevnom zbrinjavanju dece imale su ustanove privatnog, a ne državnog tipa u ovom periodu, kao i što je postojao veliki broj dobrotvornih društava koja su pružala pomoć deci iz siromašnih porodica (Lakićević, 1976).

Delatnost i aktivnosti predškolskih ustanova nakon Drugog svetskog rata bile su određene kroz Uputstvo za organizaciju, socijalno-zdravstveni i vaspitni rad obdaništa za decu predškolskog doba u gradovima i industrijskim mestima (Gavrilović, 2006). Počev od 1948. godine, doneto je više zakonskih dokumenata u kojima se prepoznaju nastojanja države da odgovori na povećane zahteve i potrebe porodica u domenu odgajanja i vaspitanja dece. Vlada FNRJ je 1948. godine donela Uredbu o osnivanju dečjih jasli i dečjih vrtića. Dečje jasle su i tada bile predviđene za decu mlađeg uzrasta od tri godine, dok su obdaništa obezbeđivala brigu dece uzrasta od tri do sedam godina. Kasnije, 1957. godine usvojen je Zakon o dečjim vrtićima, koji je aktivnosti ove institucije definisao kao organizovanu društvenu podršku usmerenu ka porodici u cilju odgajanja dece predškolskog uzrasta. U svrhu daljeg razvoja i unapređenja podrške porodicama sa decom niskog kalendarskog uzrasta u kojima su roditelji zaposleni, 1959. godine usvojena je Preporuka

o merama za zbrinjavanje dece zaposlenih i razvijanju oblika pomoći porodicama sa decom. Godine 1965. donet je Zakon o dečjim vrtićima kojim je nastavljeno dalje uređivanje uloge i funkcije predškolskih ustanova. Zakon o neposrednoj dečjoj zaštiti i dodatku na decu iz 1967. godine predvideo je rad ne samo dečjih vrtića, već i đaćkih kuhinja, učeničkih domova, dečjih i omladinskih odmarališta i sl. Zakoni koji su donošeni u narednim godinama takođe su se bavili uređenjem rada dečjih vrtića u smislu organizovanja i diversifikacije delatnosti.

Značajnije novine u sistemu brige o deci uvedene su donošenjem Zakona o društvenoj brizi o deci 1987. godine. „Društvena briga o deci predstavljala je deo politike društvenog razvoja, radi obezbeđenja uslova za ostvarenje reproduktivne, zaštitne i vaspitne uloge porodice, kao i uslova za podizanje i negu dece, očuvanje zdravlja, vaspitanja i obrazovanja dece u cilju njihovog svestranog i pravilnog razvoja i osposobljavanja za samostalan život i rad“ (Vuković, 2009: 273). U okviru sistema društvene brige o deci bilo je predviđeno više prava, koja su ostvarivala i deca i roditelji. Tu su spadali: dečji dodatak, naknada zarade za vreme porodiljskog odsustva, naknada zarade za vreme produženog porodiljskog odsustva, naknada za boravak deteta u vrtiću, kao i pravo na pripremu deteta za polazak u osnovnu školu. Takođe je uveden i dodatak za treće dete, koji nije bio uslovljen materijalnim statusom porodice, za razliku od dečjeg dodatka koji su mogle ostvariti porodice koje su imale najviše troje dece i nisu prelazile određeni materijalni cenzus. Porodice sa četvoro i više dece nisu mogle ostvariti pravo na dodatak na decu ni u kom slučaju.

Jednostepena lokalna samouprava u okviru koje su doneta posebna rešenja za gradove je uspostavljena na osnovu Ustava Republike Srbije iz 1990. godine. Ovakav vid uređenja je podrazumevao da je opština osnovna jedinica lokalne samouprave u Srbiji, kao i da ima dve vrste nadležnosti: samoupravnu ili izvornu i prenetu ili decentralizovanu. Sistem društvene brige o deci, kao instrument ostvarivanja određenih ciljeva socijalne i populacione politike države, predviđao je da lokalna samouprava može obavljati dve vrste poslova: izvorne i poverene. Izvorni poslovi odnosili su se na ustanove za decu – predškolske ustanove i dečja odmarališta nad kojima lokalna samouprava ima sva osnivačka prava. Povereni poslovi lokalne samouprave podrazumevali su odlučivanje, u

prvom stepenu, o pravima građana koja imaju karakter prava od opšteg interesa. U vršenju svojih izvornih i poverenih poslova i ovlašćenja, lokalna samouprava se rukovala Zakonom o društvenoj brizi o deci i podzakonskim aktima koji su propisivali norme i standarde za obavljanje delatnosti ustanova za decu i ostvarivanje prava građana (Gavrilović, 2000).

Pored navedenih izvornih i poverenih poslova, lokalna samouprava je imala pravo prema Zakonu o društvenoj brizi o deci, da utvrđuje i druga prava u sistemu društvene brige o deci, veći obim prava i povoljnije uslove za ostvarivanje prava, kao i druge oblike društvene brige o deci, ako za to obezbedi sredstva. Međutim, ova postavka se teško ostvarivala, pre svega zbog nedostatka sredstava kao i odgovarajuće organizacije, ali i kompetentnog stručnog rada (Gavrilović, 1997).

U međuvremenu je, tokom 1990-ih godina, na našim prostorima nastupila društvena kriza koja je zahvatila sveukupno stanovništvo i prouzrokovala osiromašenje porodice, što je dodatno nepovoljno uticalo na aktuelnu situaciju. Kako bi se obezbedila sigurnost porodice, bilo je neophodno regulisati socijalno-zaštitnu funkciju društva. Mnoge kategorije stanovništva bile su izložene riziku siromaštva. Tu su svakako spadali stari, bolesni, deca. Loša ekonomska situacija koja je godinama trajala, rat, kao i sankcije doprineli su opštoj društvenoj konfuziji, promeni sistema vrednosti, kao i sve većoj društvenoj patologiji. Sve to se negativno odražavalo na život porodice, a samim tim je došlo i do slabljenja porodičnih kapaciteta za obavljanje predviđenih funkcija i uloga (Gavrilović, 2006).

4.2.2 Međunarodni pravni okvir relevantan za Srbiju

U okviru međunarodnog zakonodavstva takođe postoje dokumenti, koje je i naša zemlja ratifikovala, a kojima se garantuje mogućnost uspostavljanja balansa između polova, kao i na planu porodičnih i profesionalnih obaveza. Konvencija Međunarodne organizacija rada broj 111 iz 1958. godine predstavlja jedan od najznačajnijih dokumenata u okviru koga se definiše pojam diskriminacije u oblastima rada i zapošljavanja. Navedeni

dokument u članu 1 predviđa da se ne smatra diskriminacijom potreba za donošenjem mera za lica za koje se podrazumeva da im je zbog pola, starosti, invalidnosti, porodičnih obaveza ili socijalnog i kulturološkog nivoa potrebna posebna pomoć ili zaštita.

Sledeći važan dokument jeste Konvencija Međunarodne organizacije rada broj 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike i radnice (sa porodičnim obavezama), koja je usvojena na 67. zasedanju Generalne konferencije Međunarodne organizacije rada, 1981. godine, a koju je SFRJ ratifikovala 1987. godine. „Ova konvencija pre svega definiše radnike i radnice sa porodičnim obavezama kao one ljude koji imaju obaveze izdržavanja prema svojoj deci i drugim članovima porodice kojima je nesumnjivo potrebna nega i pomoć (član 1, stavovi 1. i 2). Radi postizanja stvarno jednakih mogućnosti i tretmana muškaraca i žena radnika, svaka država članica mora postaviti kao cilj svoje nacionalne politike da se osobama s porodičnim obavezama koje su zaposlene ili se žele zaposliti omogući da ostvare svoje pravo, a da ne budu diskriminisane u obimu u kojem je to moguće, da ne dođe do sukoba između njihovog zaposlenja i porodičnih obaveza (član 3)“ (Batak, 2014: 17). Ovaj dokument članom 6. predviđa obavezu država potpisnica da poboljšaju informisanost javnosti kako bi „bolje shvatila princip jednakih mogućnosti i tretmana zaposlenih radnika i radnica“ (MOR, 1987: 4). Konvencija članom 8 predviđa da porodične obaveze radnika ne mogu biti osnov za otkaz, kao i da se zaposlenima koji imaju probleme koji se odnose na porodične obaveze pruži podrška koja može doprineti njihovom rešavanju (MOR, 1987: 4).

Još jedan u nizu značajnih međunarodnih dokumenata jeste Pekinška deklaracija i Platforma za delovanje iz 1995. godine koja ima za cilj poboljšanje položaja žena u svetu i koja se takođe bavi promovisanjem koncepta usklađivanja plaćenog posla i porodičnog života (Batak, 2014).

Značajno je izdvojiti i dokumenta koja su usvojena na nivou Evropske unije, a bave se pitanjem položaja žena, rodne ravnopravnosti i politikom usklađivanja porodičnih i radnih obaveza. Tu spada Direktiva 2006/54/EC27 iz 2006. godine koja se u potpunosti bavi diskriminacijom žena u oblastima rada i zapošljavanja i posebno u tačkama 11. i 26. naglašava potrebu da se ženama u istoj meri kao i muškarcima omogući da usklade svoje

privatne i radne obaveze. Pored ovog zakonskog dokumenta postoji i Direktiva 92/85/EEC26 iz 1992. godine. Ona kao posebno ugrožene društvene grupe izdvaja trudnice, porodilje i žene koje doje i predviđa niz mera za njihovu zaštitu. Direktiva se bavi i oblastima i pravima vezanim za materinsko odsustvo i diskriminaciju na radnom mestu (Batak, 2014).

4.2.3 Pravni okvir u Srbiji

Ustav Republike Srbije temelji se na načelima jednakosti, ravnopravnosti, garantovanja dostojanstva i ljudskih i manjinskih prava i sloboda. U skladu sa tim pojedini članovi proklamuju ravnopravnost žena i muškaraca i razvijanje politika jednakih mogućnosti (član 15). Predviđa se jednakost građana i zabranjuje se „svaka diskriminacija, neposredna ili posredna, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihičkog ili fizičkog invaliditeta“ (član 21).

Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom, koji je donet 2002. godine, predstavlja značajan dokument u oblasti podrške porodici. “Finansijska podrška porodici sa decom, u smislu ovog zakona, obuhvata: 1) poboljšanje uslova za zadovoljavanje osnovnih životnih potreba dece; 2) poseban podsticaj rađanju dece; 3) podršku materijalno ugroženim porodicama sa decom ometenom u razvoju i deci bez roditeljskog staranja” (član 1, st. 2). Ovaj zakon odslikava novo viđenje uloge države u oblasti socijalne i populacione politike. Izjednačavanje visine iznosa novčanih naknada, kao i uslova za njihovo ostvarivanje između opština i regiona je takođe doprinelo povećanju broja porodica koje mogu ostvariti određenu vrstu prava. Uslovi koji su bili definisani pre uvođenja Zakona o finansijskoj podršci porodicama sa decom često su bili teško ispunjivi za najsiromašnije porodice. Pored toga, dolazilo je i do nepravilnosti koje su izazivali prihodi koji su ostvarivani “na crno”, a znatno su mogli promeniti materijalni status porodice. Iz tog razloga, predviđen je i obračun prihoda od imovine, kao i štednja, prilikom procene uslova za ostvarivanje prava na dečji dodatak. Posebne pogodnosti predviđene su za porodice samohranih roditelja, porodice sa decom sa posebnim potrebama, kao i za

staratelje i hranitelje dece. Ove porodice mogu ostvariti uvećanje dodatka za 20% (Nacrt zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom, član 30). U Srbiji je takođe obezbeđena naknada zarade dok je žena na trudničkom ili porodijskom bolovanju, kao i tokom trajanja prava na odsustvo sa posla radi posebne nege deteta¹⁴.

Porodični zakon iz 2005. godine takođe predstavlja instrument države u oblasti socijalne politike i porodično-pravne zaštite građana. Ovim propisom „uređuju se brak i odnosi u vanbračnoj zajednici, odnosi deteta i roditelja, usvojenje, hraniteljstvo, starateljstvo, izdržavanje, imovinski odnosi u porodici, zaštita od nasilja u porodici, postupci u vezi sa porodičnim odnosima i lično ime“ (član 1). Ovaj akt se temelji na savremenim principima pravnih propisa i iz tog razloga je značajan s obzirom na svoju sadržinu i oblasti na koje se odnosi.

Kod nas je, kao i u razvijenim zemljama, predviđeno poštovanje načela rodne ravnopravnosti i nediskriminacije kao jedno od osnovnih ljudskih prava. Međutim, različita istraživanja pokazuju da se i pored uređenog zakonodavnog okvira kojim se predviđa poštovanje rodne ravnopravnosti još uvek u mnogim oblastima društvenog života susrećemo sa primerima koji ukazuju na suprotno.

Nacionalna strategija za unapređenje položaja žena i rodnu ravnopravnost usvojena je 2009. godine i predstavlja značajan dokument na osnovu koga se mogu razvijati aktivnosti u cilju poboljšanja rodne ravnopravnosti, kao i unapređenje politike države u oblasti sprečavanja diskriminacije žena i poboljšanja njihovog položaja. Integrisanje principa rodne ravnopravnosti u sve institucije sistema predstavlja jedan od preduslova modernizacije i demokratizacije društva u cilju bržeg i ravnomernijeg razvoja društva. Ovim dokumentom su obuhvaćene oblasti koje se tiču zastupljenosti žena u kreiranju politika, kao i donošenju odluka u oblasti obrazovanja, zdravlja, ekonomije, nasilja nad ženama.

¹⁴ Navedena prava će biti razmatrana u posebnim celinama rada.

4.3 Novčane naknade

U okviru ovog dela rada biće razmatrano i analizirano pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta, zatim pravo na roditeljski dodatak i pravo na dečji dodatak, kao i obuhvatnost, targetiranost i adekvatnost postojećih rešenja. Novčane naknade koje se obezbeđuju u okviru ovih prava predstavljaju podršku porodicama u cilju usklađivanja porodičnih obaveza i plaćenog rada, ali i kao podrška rađanju. U Srbiji oko 60.000 porodica prima roditeljski dodatak, a oko 36.700 korisnika ostvaruje pravo na naknadu zarade tokom odsustva povodom rođenja deteta. U 2012. godini rashodi za novčana davanja za decu i porodice sa decom iznosili su približno 46 milijardi dinara, što predstavlja 1,4% BDP-a. Najveći deo izdataka odnosio se na naknade zarada za vreme odsustva povodom rođenja deteta, dok je nešto više od trećine ukupnih rashoda usmereno na siromašne (36,6%) i može se ostvariti uz proveru materijalnog statusa (Matković, Mijatović, Stanić, 2014).

4.3.1 Odsustvo sa rada

Naknade zarade koje se ostvaruju zbog rođenja i nege deteta su porodiljsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta. Cilj porodiljskog odsustva je pre svega zaštita zdravlja majke i deteta. Ova prava su u Srbiji definisana Zakonom o radu, a visina naknade je definisana Zakonom o finansijskoj podršci porodicama sa decom. Iako za cilj imaju kompenzaciju zarade tokom odsustva, što po svojoj suštini ima logiku osiguranja, ove naknade se finansiraju iz budžeta tj. iz opštih poreza i predstavljaju rashod Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.

Zakon o radu je predvideo da zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja, kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana (član 94). Pravo na porodiljsko odsustvo zaposlena žena može započeti 45 dana pre termina za porođaj, a obavezno 28 dana pre porođaja. Do navršena tri meseca života deteta traje porodiljsko odsustvo, nakon čega započinje odsustvo sa rada radi nege deteta. Pravo na porodiljsko odsustvo otac može koristiti samo u određenim situacijama koje je zakon

predvideo (kada majka napusti dete, umre, ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da brine o detetu). Otac deteta može takođe koristiti pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta. Ukoliko majka nije u radnom odnosu, otac i u tom slučaju može koristiti ovo pravo. Za vreme porodiljskog, kao i odsustva sa rada radi nege deteta, majka, odnosno otac, imaju pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonom. Prema aktuelno važećim propisima, isplaćuje se naknada zarade u visini od 100% koju je zaposlena/i primala/o pre odlaska na odsustvo. Žena koja rodi troje ili više dece u prvom porođaju, kao i žena koja je već rodila jedno, dvoje ili troje dece, a u narednom porođaju rodi dvoje ili više dece ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od dve godine. Pravo na porodiljsko odsustvo sa istom dužinom trajanja ima i žena ako se dete rodi mrtvo ili premine pre isteka porodiljskog odsustva (Zakon o radu, član 94, 94a).

Zakon o radu predvideo je da jedan od roditelja deteta kome je potrebna posebna nega zbog teškog stepena psihofizičke ometenosti ima pravo da po isteku porodiljskog, odnosno odsustva sa rada radi nege deteta ostvari pravo na odsustvo sa rada ili radi sa polovinom radnog vremena najduže dok dete ne navrši pet godina života (član 96). Kako bi roditelji ostvarili ovo pravo potrebno je mišljenje nadležnog organa za ocenu stepena psihofizičke ometenosti deteta. Roditelj koji koristi ovu vrstu prava ima zakonom zagarantovano pravo na naknadu zarade. Ukoliko radi sa polovinom radnog vremena takođe ima pravo na zaradu u skladu sa zakonom i opštim ugovorom, dok je poslodavac predvideo naknadu zarade za drugu polovinu radnog vremena (Zakon o radu, član 96). Hranitelj, odnosno staratelj deteta takođe ima ista prava na odsustvo, kao i naknadu zarade kao i roditelj.

„Visina naknade utvrđuje se u visini prosečne osnovne zarade zaposlenog za 12 meseci koji prethode mesecu u kome otpočinje korišćenje odsustva. Pun iznos naknade pripada licima koja su bila u radnom odnosu ili obavljala samostalnu delatnost više od šest meseci neprekidno neposredno pre ostvarivanja ovog prava, 60% naknade onima koji su radili 3 do 6 meseci, a licima koja su radila manje od 3 meseca pripada 30% naknade. Visina naknade može da iznosi najviše pet prosečnih mesečnih zarada u Republici“ (Službeni glasnik RS, broj 30/02).

Podaci pokazuju da se ukupan broj korisnika sva tri tipa odsustva povećao u poslednjih 10 godina. Broj registrovanih korisnika u 2002. godini iznosio je 24.000, dok je u 2012. godini taj broj porastao na 36.000. Ovaj podatak je posebno značajan s obzirom da je u ovom periodu došlo do pada broja rođene dece, kao i da je postojao trend smanjenja procenta zaposlenosti. Ova činjenica se može objasniti pretpostavkom da je izvor motivacije za zaposlenje, u nekim slučajevima i samo formalno, predstavljalo to što se naknade isplaćuju redovno, kao i procenat zarade koji pokrivaju, ali i formalizacija postojećeg zaposlenja. U prilog tome govori i podatak da se oko 1700 žena (7% u poređenju sa 3% početkom prethodne decenije) više nego početkom ovog veka prijavljuje kao zaposlene tokom trudnoće. Podaci demografske statistike takođe potvrđuju da se povećao broj zaposlenih žena koje rađaju decu, a ujedno i njihova ekonomska aktivnost (RZS, 2011).

Rashodi za porodiljska, zatim odsustva sa rada, kao i odsustva sa rada radi posebne nege deteta u 2012. godini su iznosili oko 23 milijarde dinara, tj. 0,67% BDP-a (Matković, 2014). Prema raspoloživim podacima udeo rashoda ove vrste u ukupnom BDP-u se dvostruko povećao, kada se poredi tokom poslednjih deset godina. U poređenju sa zemljama Evropske unije, posmatrano prema ovom kriterijumu, Srbija se nalazi u grupi sa zemljama Skandinavije, centralne i istočne Evrope, koje takođe imaju visoke rashode, od 0,7% do 0,8% BDP-a. Kao što je to već navedeno, u našoj zemlji naknade se isplaćuju iz budžeta Republike Srbije, dok se u većini zemalja u Evropi naknade finansiraju iz jednog dela socijalnog osiguranja (ILO, 2010). Porodiljsko odsustvo najčešće predstavlja deo zdravstvenog osiguranja i iz sredstava kojima raspolažu ovi fondovi se i finansira. Isti način finansiranja postoji i u zemljama u kojima se zdravstvene usluge finansiraju iz državnog budžeta, kao što je slučaj u Velikoj Britaniji (ILO, 2010).

Obuhvat radno angažovanih žena porodiljskim odsustvom, kao i odsustvom sa rada radi nege deteta u 2011. godini iznosio je 95%. Preostalih 5% žena smatra se, bave se poljoprivredom ili imaju fleksibilne poslove na osnovu kojih ne ostvaruju pravo na naknadu. U istoj godini pokrivenost majki živorođene dece naknadama za porodiljsko odsustvo, kao i negu deteta iznosila je 50%, dok je 10 godina ranije taj procenat bio nešto viši od 30% (Matković i dr, 2014). Iako se može uočiti porast pokrivenosti naknadama

žena koje su rodile dete, sam način korišćenja odsustva sa rada i dalje ne prepoznaje fleksibilne forme koje podrazumevaju izbor kombinacije i načina na koji će se koristiti ova vrsta prava. Takođe ne postoji mogućnost kombinovanja plaćenog odsustva sa npr. skraćenim radnim vremenom, što bi podrazumevalo da visina naknade zavisi od dužine radnog vremena i obrnuto. Ukoliko bi se omogućilo kombinovanje, pretpostavlja se da bi se mogao produžiti period odsustva roditelja sa posla uz nižu naknadu zarade. Samim tim bi se smanjila i potreba za korišćenjem odsustva, koja istovremeno može ugroziti radnu poziciju roditelja, a najčešće je to majka. Takođe, zakonom nije predviđeno parcijalno korišćenje odsustva sa rada dok dete ne navrší određeni broj godina. Prema raspoloživim podacima, zemlje koje podržavaju i razvijaju u najvećoj meri fleksibilne forme su Norveška, Švedska, Nemačka, Slovenija i Hrvatska (Matković i dr, 2014). Ukoliko bi postojale veće mogućnosti za fleksibilnost u kreiranju radnog aranžmana tokom odgajanja deteta nižeg kalendarskog uzrasta može se pretpostaviti i da bi se povećao broj očeva koji koriste odsustvo sa rada radi nege deteta. Prema podacima Republičkog zavoda za socijalnu zaštitu u Srbiji je u 2013. godini, kada je rođeno 65.554 beba, broj očeva koji su uzeli porodiljsko odsustvo iznosio 225. Od tog broja gotovo polovina očeva, njih 128, živi u Beogradu (Republički zavod za socijalnu zaštitu, 2014).

Kako bi se pratila adekvatnost odsustva povodom rođenja deteta koja se ogleda u dužini trajanja odsustva, kao i u visini naknade koja se isplaćuje, OECD je razvio indikator FRE („full rate equivalent“). Ovaj indikator predstavlja pokazatelj odsustva sa punim iznosom naknade, a računa se tako što se ukupan broj nedelja odsustva pomnoži sa stopom zamene. U Srbiji indikator FRE iznosi 16,8-18,5 nedelja porodiljskog odsustva i 33,5-35 nedelja odsustva radi nege deteta. Dakle, ukupno 52 nedelje odsustva sa punim iznosom naknade. U istoj grupi zemalja koje obezbeđuju odsustvo sa rada u trajanju od 40 do 60 nedelja, tokom koga je obezbeđena naknada zarade u celosti, nalaze se pored Srbije i skandinavske zemlje, zatim države centralne i istočne Evrope, kao i Mađarska, Litvanija, Estonija i Nemačka (Matković, Mijatović i dr, 2014).

Autori Gordana Matković i Boško Mijatović smatraju da u okviru postojećeg sistema u našoj zemlji postoji mogućnost zloupotrebe, te bi u cilju prevazilaženja te vrste problema bilo potrebno ograničiti visinu naknade na nivo minimalne zarade za žene koje

su radno angažovane kraće od 12 meseci pre porođaja (Matković, Mijatović, 2014). S druge strane ovakvim pristupom bi bile ugrožene žene koje su zaista bile u radnom odnosu u zakonski predviđenom periodu pre rođenja deteta. Isti autori takođe sugerišu da bi u cilju racionalizacije troškova za odsustvo, bilo potrebno uvesti stopu zamene sa 100% na 80% nakon isteka prvih 6 meseci odsustva sa rada radi nege deteta. Kao alternativu, predlažu uvođenje obavezne kvote za očeve koja bi, prema njihovom mišljenju, verovatno efektivno smanjila odsustvo radi nege deteta, ali bi povećala stepen korišćenja prava od strane očeva (Matković, Mijatović, 2014). Pored ovih izmena bilo bi značajno razmotriti mogućnost uvođenja upravo i žena koje su zaposlene honorarno, na osnovu ugovora o delu, autorskog ugovora i sl. Sistem koji obezbeđuje naknade za porodijsko i odsustvo sa rada ne prepoznaje žene čiji je radni angažman uređen na ovaj način, iako se plaćaju porezi i doprinosi po osnovu postojećih ugovora o radu na ovaj način.

4.3.2 Roditeljski dodatak

Jednokratni dodaci ili naknade prilikom rođenja deteta su izdvajanja koja su predviđena u većini zemalja, posebno zbog činjenice da se u mnogim zemljama beleži niska stopa fertiliteta u dužem vremenskom periodu. Mnoge države članice OECD-a imaju predviđene šeme na osnovu kojih se isplaćuju roditeljski dodaci. Tu spadaju Belgija, Češka, Finska, Francuska, Italija, Japan, Luksemburg, Norveška, Poljska, Slovačka, Španija, Švajcarska (pojedini kantoni), Turska i Velika Britanija. U nekim zemljama, kao što je to slučaj u Poljskoj i Finskoj, dodaci su univerzalni, dok su u drugim zemljama targetirani, kao na primeru Velikoj Britaniji, Norveškoj i Francuskoj. Iznos dodataka se razlikuje od zemlje do zemlje, od simboličnih (Turska i Finska) do znatnih (Španija i Irska). Svakako, i u mnogim drugim, manje razvijenim državama postoje određena davanja namenjena za ovu svrhu.

Zakon o finansijskoj podršci porodicama sa decom je predvideo roditeljski dodatak koji predstavlja novčano davanje porodici na ime rođenog deteta. Svrha ovog dodatka jeste da nadomesti troškove opreme kada se dete rodi (Zakon o finansijskoj podršci porodicama sa decom, član 9). Spada u jednu od mera podsticanja rađanja, kao i osnovni program

populacione politike u Srbiji. U zavisnosti od reda rođenja deteta, razlikuje se visina iznosa, koji se indeksira i usklađuje prema potrošačkim cenama. Visina roditeljskog dodatka usklađuje se dva puta godišnje - 1. aprila i 1. oktobra, a na osnovu statističkih podataka, kretanja troškova života u prethodnih šest meseci, a konkretan iznos utvrđuje ministar nadležan za socijalna pitanja. Ono što je ovde bitno napomenuti je činjenica da se konkretan iznos utvrđuje u odnosu na dan rođenja deteta (Zakon o finansijskoj podršci porodicama sa decom, član 15).

Pravo na dodatak imaju roditelji (propisani su uslovi i dokumentacija koju je potrebno priložiti kada zahtev podnosi majka, a kada otac) za prvo, drugo, treće i četvrto dete, pod uslovom da se brinu o njemu, kao i da nisu lišeni roditeljskog prava. Ostvarivanje prava na roditeljski dodatak nije uslovljeno visinom prihoda, s tim da postoji imovinski cenzus (ukoliko majka ili drugi član porodice plaća porez na imovinu prema poreskoj osnovici koja je viša od 12 miliona dinara) (Zakon o finansijskoj podršci porodicama sa decom, član 16).

Uslovi za ostvarivanje ovog prava su sledeći:

1. Da je majka državljanin Srbije, da ima prebivalište u Srbiji i da ostvaruje pravo na zdravstvenu zaštitu preko Republičkog zavoda za zdravstveno osiguranje. S obzirom da se radi o meri populacione politike Republike Srbije, očekivano je da se među zakonskim uslovima insistira na tome da majka ima državljanstvo i prebivalište Republike Srbije, odnosno da nije strani državljanin sa prebivalištem u Srbiji, niti da je srpski državljanin koji živi i radi u inostranstvu. Zahtev da majka ostvaruje zdravstvenu zaštitu preko RZZO Srbije samo pojačava ove uslove (član 14).

2. Da se majka neposredno brine o detetu za koje je podnela zahtev i da nije lišena roditeljskog prava za stariju decu (član 14).

3. Da majka ili članovi porodice u kojoj živi ne plaćaju porez na imovinu na poresku osnovicu veću od 12 miliona dinara (član 16).

4. Da roditelji deteta ne žive i ne rade u inostranstvu (član 16).

Ukoliko majka nije živa, ukoliko je napustila dete ili je iz objektivnih razloga sprečena da neposredno brine o detetu, pravo na roditeljski dodatak može ostvariti i otac deteta, ukoliko su zadovoljeni napred navedeni uslovi (Zakon o finansijskoj podršci porodicama sa decom, član 14).

Roditeljski dodatak se za prvo dete isplaćuje jednokratno, dok se za drugo, treće i četvrto dete isplaćuje kroz 24 mesečne rate. U tabelama ispod teksta navedeni su iznosi roditeljskog dodatka koji je isplaćen u martu i oktobru mesecu 2012. godine, kao i u martu i novembru 2015. godine.

Tabela br. 4.2 - Iznosi roditeljskog dodatka, mart i oktobar 2012. godine

	Mart 2012. godine	Oktobar 2012. Godine
Prvo dete	31.782,03 dinara	35.045,28 dinara
Drugo dete	124.279,73 dinara	137.040,24 dinara
Treće dete	223.693,29 dinara	246.661,20 dinara
Četvrto dete	298.254,58 dinara	328.878,00 dinara

Izvor: www.minrzs.gov.rs

Tabela br. 4.3 - Iznosi roditeljskog dodatka, mart i novembar 2015. godine

	Mart 2015. godine	Novembar 2015. godine
Prvo dete	37.519,04 dinara	38.046,04 dinara
Drugo dete	146.713,68 dinara	148.774,08 dinara
Treće dete	264.072,48 dinara	267.782,04 dinara
Četvrto dete	352.092,96 dinara	357.039,36 dinara

Izvor: www.minrzs.gov.rs

Iako su, posmatrano prema visini iznosa, dodaci koji su isplaćivani u oktobru 2012. godine ili tokom 2015. godine veći, indeksacija umanjuje vrednost roditeljskog dodatka. Pre svega kroz inflaciju dolazi do gubitka, ali i činjenica da se isplaćuje na rate u psihološkom smislu obezvređuje roditeljski dodatak.

Visina roditeljskog dodatka koja se isplaćuje predstavlja značajnu podršku za stanovništvo sa nižim primanjima, te se smatra da bi usmereno targetiranje trebalo da doprinese izvesnoj uštedi budžetskih sredstava, pa je iz tog razloga uveden cenzus imovine. To dalje znači da za pripadnike najbogatijeg sloja stanovništva iznos koji se isplaćuje na ime roditeljskog dodatka nema svrhu podsticajne mere rađanja koja je osnovna zamisao ovog programa, te bi se putem imovinskog cenzusa uštedeo deo sredstava koji bi mogao biti preusmeren za druge namene, kao što je na primer dečji dodatak, različite subvencije itd. "Kada je 2002. godine donet Zakon o finansijskoj podršci porodicama sa decom, imovinski cenzus je postavljen na 12 miliona dinara, a prema vrednosti na koju se obračunava godišnji porez na imovinu, što je predstavljalo značajan iznos i isključivalo, kako je procenjivano, najbolje stojeće porodice u Srbiji. Međutim, kasnije visina imovinskog cenzusa nije menjana, i pored inflacije, rasta kursa i metodoloških promena kod poreza na imovinu, što je sve dovelo do rasta osnovice kod ovog poreza. Tako je na primer u junu 2013. godine nivo potrošačkih cena 3,4 puta viši nego u junu 2002. godine, kada je ovaj zakon stupio na snagu. Ovo odsustvo indeksacije učinilo je da poreski cenzus sada pogađa više porodica nego u vreme kada je zakon donet, što smanjuje broj majki/porodica sa pravom na roditeljski dodatak i tako potkopava pozitivne efekte zakona u oblasti rađanja" (Matković, Mijatović i dr, 2014: 83).

Kako nisu propisani drugi uslovi, osim gore navedenih, za ostvarivanje ovog prava, roditeljski dodatak predstavlja meru populacione politike, s obzirom da nije usmeren isključivo prema siromašnijim slojevima stanovništva, kao i da ne pravi razliku u odnosu na to da li je majka zaposlena ili nije, da li je samohrana ili ne. Na taj način je obuhvaćen veliki broj korisnika ovog prava.

Stanovište na kome se zasniva da se pravo može ostvariti samo za prvo četvoro rođene dece, su tvrdnje da rođenje većeg broja dece može predstavljati rizik za zdravlje

majke, ali i da kasnije u porodici može izazvati probleme različite prirode (socijalne, psihološke itd). Iz tog razloga je politika podsticanja rađanja ograničena na četvero dece (Matković, Mijatović i dr, 2014).

Zakon o finansijskoj podršci porodicama sa decom iz 2002. godine je predvideo pravo na roditeljski dodatak koji je majka mogla ostvariti za drugo, treće i četvrto dete po redu rođenja. Pravo na roditeljski dodatak za prvo dete nije bilo predviđeno. Tumačenja koja su tada bila aktuelna, zasnivala su se na stavovima da je motivacija za rođenje prvog deteta u suštini potreba ljudi da se ostvare u roditeljskoj ulozi, te da nije direktno povezana sa materijalnim prilikama, tj. da roditelji rađaju prvo dete bez obzira na finansijsku situaciju. Takođe se smatralo da žene koje ne rađaju prvo dete to ne čine zbog razloga materijalne prirode, već su uzroci povezani sa problemima druge vrste (psihološki, zdravstveni, socijalni), te ih novčana naknada ove vrste ne bi mogla podstaći na rađanje. Jedna od pretpostavki na kojoj se zasnivala ideja da se uvede roditeljski dodatak i za prvo dete jeste da će to imati pozitivan efekat na demografska kretanja, tj. da će uticati na ranije rađanje prvog deteta. Navedeno pravo je obuhvaćeno izmenom Zakona 2005. godine. Međutim, iako se ispostavilo kao korisna mera, dodatak za prvo dete predstavlja veoma zahtevnu finansijsku meru zbog relativno velikog broja prvorodene dece (Matković, Mijatović i dr, 2014).

Koncept uvećanja naknade za svako sledeće dete po redu rođenja usmeren je na politiku podsticanja rađanja jer je prepoznato da treba povećati podršku koju roditelji dobijaju spolja, s obzirom na slabljenje roditeljske motivacije (jer su se u međuvremenu ostvarili u ulozi roditelja). U suprotnom, ukoliko bi se povećao dodatak, ne bi se mogao tretirati kao podsticajna mera jer realno troškovi opreme se ne povećavaju u zavisnosti od reda rođenja deteta.

Od 2005. godine, predviđeno je pravo na roditeljski dodatak i za prvo dete, s tim da je uvedena isplata na rate za drugo, treće i četvrto dete. Na ovaj način sa jedne strane je oslabljen podsticajni efekat populacione politike, ali sa druge strane pretpostavka je da je u uslovima dugogodišnje društveno-ekonomske krize ovakvo rešenje značajno za budžet, kao i da je ovakvim načinom isplate olakšana preraspodela sredstava za ovu namenu.

U sledećoj tabeli prikazan je broj korisnika roditeljskog dodatka i broj dece u periodu od 2003. do 2014. godine. Kako u periodu do 2005. godine nije postojao roditeljski dodatak za prvo dete uočava se povećanje broja korisnika i broja dece, počev od te godine, s obzirom da su u pravo uvedena i prva deca po redu rođenja. Može se uočiti da je u izabranom periodu došlo do značajnog povećanja broja korisnika, odnosno dece koja su ostvarila ovu vrstu prava. U 2003. godine je bilo 27.372 korisnika, dok je u 2012. godini taj broj porastao na 59.880 korisnika. Sa jedne strane do uvećanja je došlo jer su u pravo uvedena i deca koja su prva po redu rođenja, ali sa druge strane model isplate na 24 rate od 2005. godine je takođe uticao na prikazani broj korisnika u poređenju sa ranijim godinama. Naime, razlika koja se uočava u broju korisnika i broju dece takođe se dovodi u vezu sa modelom isplate na rate.

Tabela br. 4.4 - Korisnici roditeljskog dodatka

Godina	Broj korisnika	Broj dece
2003.	27.372	27.720
2005.	36.144	36.636
2007.	47.326	48.085
2009.	60.734	62.031
2010.	61.450	62.758
2011.	60.919	62.182
2012.	59.880	61.148
Septembar 2014.	59.591	61.029
Januar 2015.	60.009	61.488
Februar 2015.	59.988	61.457
Mart 2015.	60.565	62.086

Izvor: www.minrzs.gov.rs

Kada se posmatra struktura dece prema redosledu rođenja i isplati roditeljskog dodatka, prema raspoloživim podacima resornog Ministarstva, u 2012. godini najveći udeo isplaćen je za prvo dete (51%), zatim za drugo dete (36%), za treće dete (10%), dok je za četvrto dete taj procenat bio najmanji (3%). Ovakva struktura poklapa se sa demografskim podacima, s obzirom da je u Srbiji najveći broj prvorođene dece (Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, 2013).

Kada se posmatra obuhvat dece roditeljskim dodatkom podaci istog Ministarstva ukazuju na to da je 2005. godine, kada su u pravo uključena i prvorodena deca, bio potpun, dok je na primer 2011. godine bio obuhvaćen nešto niži procenat dece (89,1%). Kao razlog za nešto niži obuhvat može se pretpostaviti da je to što nije menjan imovinski cenzus, te prema postojećem obračunu nešto veći procenat roditelja nije mogao ostvariti ovo pravo. Pored toga, može se pretpostaviti da iznos naknade, koji se nije značajnije promenio poslednjih godina, bez obzira na porast inflacije, nije bio podjednako značajan svim roditeljima.

Vrednost ukupnih izdataka za roditeljski dodatak je povećana sa 2 milijarde dinara u 2003. godini na 5,7 milijardi dinara u 2012. godini. Jednim delom izdaci su uvećani i zbog potrebe usklađivanja dva puta tokom godine sa potrošačkim cenama. U 2005. godini najveći procenat izdvajanja bio je za dodatke namenjene drugorođenoj deci. Nekoliko godina kasnije, 2012. godine, situacija je bila ista, bez obzira što su iznosi za treće i četvrto dete veći, kao i što su obuhvaćena i prvorodena deca. Posmatrano kroz učešće u BDP-u može se uočiti da je u prvim godinama ovog veka došlo do rasta učešća, da bi nakon reforme 2005. godine došlo do smanjenja sa 0,2% u 2005. godini na 0,14% u 2007. godini. Nakon toga je došlo do stabilizacije, te se održava na oko 0,17% BDP-a (RZS, 2011).

Na pitanje da li je uvođenje roditeljskog dodatka imalo uticaja na povećanje stope fertiliteta ne može se dati pouzdan odgovor. Prema podacima Centra za demografska istraživanja u periodu nakon 2000. godine postojao je rast fertiliteta, sve do 2003/2004. godine, da bi od 2005. do 2007. godine bio zabeležen pad, nakon čega je usledila stagnacija. "Taj rast fertiliteta tokom prvih godina prethodne decenije može biti rezultanta tri nezavisna faktora: 1) optimizma koji se posle 2000. godine javio povezano sa političkim promenama, okončanjem sankcija i krize iz 1990-ih godina, ekonomskim napretkom, što je donelo i kompenzaciono rađanje onih koji su usled loših okolnosti, odlagali rađanje tokom prethodnih godina, 2) likvidacijom ranijih zakašnjenja u isplati svih socijalnih i srodnih davanja i njihovo redovno isplaćivanje (penzije, dečji dodaci, novčana pomoć siromašnima) i 3) uvođenjem roditeljskog dodatka. Koji je faktor koliko doprineo nije moguće reći, mada je lako moguće da su svi imali izvesno jednokratno dejstvo koje se brzo

iscrpelo i stopa fertiliteta zatim vratila na nivo s kraja devedesetih godina" (Matković, Mijatović i dr, 2014:91).

Zaključci do kojih se može doći na osnovu analize postojećeg programa nas dalje uvode u razmatranje i traženje mogućih rešenja koja bi eventualno unapredila postojeći sistem podrške roditeljima. S obzirom da u Srbiji već duži niz godina postoji problem niskog fertiliteta, kao i činjenica da se nalazimo u vrhu lestvice prema starosti stanovništva, te se ne može očekivati značajniji pomak na planu pospešivanja nataliteta bilo bi korisno:

- 1) Razmotriti mogućnost povećanja iznosa koji se uplaćuje na ime roditeljskog dodatka;
- 2) Razmotriti mogućnost vraćanja isplate na jednokratni model;
- 3) Preispitati postojeće rešenje o visini imovinskog cenzusa (Matković, Mijatović i dr, 2014).

4.3.3 Dečji dodatak

Zakon o finansijskoj podršci porodicama sa decom uređuje niz različitih vidova finansijske pomoći porodicama, između ostalih i pravo na dečji dodatak. Propisano je da ovo pravo može ostvarivati roditelj koji se neposredno brine o detetu i ima prebivalište na teritoriji Republike Srbije, njen je državljanin, kao i da ostvaruje pravo na zdravstvenu zaštitu preko Republičkog zavoda za zdravstveno osiguranje za sebe i decu, pod uslovima propisanim zakonom. Pravo se može ostvariti za prvo, drugo, treće i četvrto dete po redu rođenja. Ovaj oblik podrške je predviđen kao oblik mesečne gotovinske naknade porodicama sa decom koja žive na teritoriji Republike Srbije i nalaze se na redovnom školovanju. Zakonodavac propisuje da detetu pravo na dečji dodatak traje do navršene 19. godine života. Međutim, predviđeni su i izuzeci kada je u pitanju obrazovni status deteta, s obzirom na to da je propisano da može ostvarivati pravo i ukoliko je započelo školovanje sa zakašnjenjem ili je iz opravdanih razloga prekinulo redovno školovanje i to za sve vreme dok traje sprečenost. Za dete za koje je donet akt o razvrstavanju pravo se priznaje i dalje, nakon navršenih 19 godina, u periodu dok je obuhvaćeno vaspitno-obrazovnim procesom.

Za decu nad kojom je produženo roditeljsko pravo predviđeno je da do 26. godine života mogu koristiti dečji dodatak. Uz saglasnost ministra prosvete i ukoliko dete, iz osetljive društvene kategorije, opravda nemogućnost redovnog školovanja, zakon je predvideo da se ta deca mogu tretirati kao redovni učenici. Hranitelji i staratelji takođe mogu ostvariti pravo na dečji dodatak za najviše četvoro dece, uključujući i svoju decu koja žive u zajedničkom domaćinstvu i decu koja su na smeštaju (član 17, 18).

Kao osnovni uslov za ostvarivanje ovog prava u našoj zemlji uzima se nizak materijalni status porodice, koji podrazumeva da su ukupni mesečni prihodi porodice u prethodnom kvartalu bili znatno niži od prosečne mesečne zarade. Još jedan uslov jeste da katastarski prihod ne prelazi 3% prosečnog katastarskog prihoda po 1 ha plodnog zemljišta u prethodnoj godini ili je ostvaren sa zemljišta do 0,5 ha na kome postoji stambena jedinica. Ukoliko ne ostvaruje druga primanja porodica može ostvariti pravo na dečji dodatak tako da materijalni cenzus ne može biti veći od 7% prosečnog katastarskog prihoda na 1 ha plodnog zemljišta u prethodnoj godini. Izuzetak predstavljaju samohrani roditelji, hranitelji, staratelji i roditelji dece sa smetnjama u razvoju o kojoj se neposredno brinu, kod kojih se materijalni cenzus uvećava za 20% (Vuković, 2009).

Indeksacija se vrši dva puta godišnje i usklađuje sa potrošačkim cenama, a što se utvrđuje rešenjem resornog ministra. Isplata dečjeg dodatka vrši se iz republičkog budžeta, a administrativni poslovi su povereni opštinskim službama. Godine 2012. cenzus za ostvarivanje prava na dečji dodatak iznosio je 7.287 dinara po članu domaćinstva, dok je za samohrane roditelje, hranitelje, staratelje i roditelje deteta sa smetnjama, a koje nije smešteno u stacionarnu ustanovu, bio nešto viši i iznosio je 8.745 dinara. Redovni cenzus za ostvarene prihode od poljoprivrede za mešovito domaćinstvo (prihodi po nekom drugom osnovu i prihodi od poljoprivrede) iznosio je 2,35 dinara, a uvećani 2,82 dinara po članu domaćinstva. Redovni cenzus za ostvarene prihode isključivo od poljoprivrede iznosio je 5,49 dinara, a uvećani cenzus 6,56 dinara po članu domaćinstva (Matković i dr, 2014). U skladu sa ovim obračunom visina iznosa redovnog dečjeg dodatka u 2012. godini bila je 2.308 dinara, dok je uvećani iznosio 3.000 dinara po jednom detetu. U julu mesecu 2015. godine cenzus za ostvarivanje prava iznosio je: redovni 8.138,97 dinara, uvećani 9.766,77

dinara. U istom mesecu redovan dečji dodatak je iznosio 2.640,63 dinara, a uvećani 3.432,83 dinara (Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, 2013).

Tabela br. 4.5 - Kretanje broja domaćinstava i dece korisnika dečjeg dodatka

Godina	Broj dece	Broj domaćinstava
2003.	499.773	273.834
2009.	376.211	197.346
2012.	382.879	203.294
Jul mesec 2015.	368.625	196.207

Izvor: <http://www.minrzs.gov.rs>

Broj dece i domaćinstava koja primaju dečji dodatak bitno je smanjen od prvih meseci 2002. do 2009. godine, dok je u narednim godinama zabeležen blag porast. Reforma programa dečjih dodataka koja je urađena 2002. godine se smatra glavnim razlogom zbog koga je došlo do inicijalnog smanjenja broja korisnika. Reforma je u potpunosti izmenila koncept dečjih dodataka, te je njegova izražena populaciona komponenta zamenjena roditeljskim dodatkom, a dečji dodatak je postao mera socijalnog karaktera. Rast dohodaka stanovništva koji je usledio nakon ekonomskog napretka je takođe uticao na smanjenje broja korisnika dečjeg dodatka. Pad broja korisnika u periodu od 2006-2007. godine može se objasniti postizanjem bolje targetiranosti i usmerenosti na siromašno stanovništvo. Pored toga, povećana je i efikasnost socijalnih programa, kojima se obezbeđuje veći deo ukupne potrošnje najsiromašnijih domaćinstava. Međutim, kao što svedoče prethodno navedeni podaci, nakon kratkog perioda u kome je došlo do smanjenja siromaštva, poboljšanja materijalnog položaja porodica sa decom i uopšteno posmatrano, životnog standarda u Srbiji, kao posledica još uvek aktuelne ekonomske krize, u 2010. godini broj korisnika prava na dečji dodatak je porastao. Kako se cenzus prihoda za sticanje prava na dečije dodatke ne menja u realnom izrazu već samo uvećava indeksom cena, to je rast realnih dohodaka (plata, penzija itd) doveo neka domaćinstva iznad prihodnog cenzusa i time ih isključio iz prava na dečji dodatak. U skladu sa tim može se uočiti da je smanjen broj dece, odnosno domaćinstava koja koriste dečji dodatak u 2015. godini.

Posmatrano prema strukturi porodica koje ostvaruju pravo na dečji dodatak, u 2007. godini, najveći broj porodica bio je sa dvoje dece (47,5%) i sa jednim detetom (33,8%). Broj porodica koje imaju troje dece je približno isti kao i ranijih godina, dok se broj porodica sa jednim detetom znatno smanjio, tj. skoro se prepolovio. To se donekle može objasniti činjenicom da je ukinuto univerzalno pravo na dečji dodatak za treće i svako naredno dete. To dalje znači da su se porodice koje nisu mogle ostvariti pravo za prvo i drugo dete, evidentirale kao porodice koje primaju dodatak za jedno dete (Vuković, 2009). Prema podacima Ministarstva za socijalna pitanja struktura domaćinstava u 2012. godini prema broju dece za koju se prima dečji dodatak je takva da skoro dve trećine domaćinstava primaju dečji dodatak za jedno dete (64,2%), odnosno u tim domaćinstvima živi jedno dete koje ispunjava sve uslove za ostvarivanje ove vrste prava. Domaćinstava sa dvoje dece koja primaju dečji dodatak u istoj godini je bilo 37,5%. Domaćinstava sa troje dece u istom periodu je bilo 14,2%, dok je sa četvoro dece bilo 4,3% (Vuković, 2009).

U poređenju sa celokupnom strukturom porodica sa decom u Srbiji, među porodicama korisnicima dečjeg dodatka veći je broj sa troje ili četvoro dece. “Razlog ovakvim razlikama može se naći u nepostojanju skale ekvivalencije kod programa dečijeg dodatka, što favorizuje porodice sa više dece (troje ili četvoro) na račun porodica sa jednim ili dvoje dece” (Matković i dr, 2014: 48). Kada se posmatra uzrast dece koja ostvaruju pravo na dečji dodatak može se uočiti da ih je najviše između 7 i 14 godina, 46,8%, od 0-6 ih ima 26,1%, dok je procenat dece uzrasta od 15 do 18 godina 27,0 (Ministarstvo za rad i socijalnu politiku, 2012).

U periodu od 2007. godine može se uočiti rast broja korisnika uvećanog dečjeg dodatka. Kada se posmatra period od 5 godina između 2007. i 2012. godine može se zapaziti da je došlo do povećanja od 28,8% dece sa uvećanim dodatkom. Istovremeno je smanjen broj dece sa redovnim dodatkom za 19,3%. Među decom koja ostvaruju pravo na uvećani dodatak najzastupljenija su deca čiji su roditelji samohrani, 16,9%. Dece sa smetnjama u razvoju je 1,0%, dok je dece u hraniteljskim porodicama 0,9% (Ministarstvo za rad i socijalnu politiku, 2012).

Posmatrano prema regionima, najveći broj porodica koje ostvaruju ovo pravo u 2009. godini bio je u južnom regionu Srbije, gde su obuhvaćeni regioni Šumadije, Zapadne, Južne, Istočne Srbije i Kosova i Metohije (bez pripadnika albanskog stanovništva). Ukupno u ovoj oblasti broj porodica korisnika je iznosio 129.000, odnosno 249.000 dece. U narednoj godini se broj porodica nije menjao, dok je broj dece porastao na 250.000. Na severu zemlje je broj korisnika znatno manji i u 2009. godini iznosio je 75.000 porodica i 141.000 dece. U 2010. godini je zabeležen porast korisnika i u ovom regionu, te je iznosio 78.000 porodica i 144.000 dece. Od toga je Beogradski region imao 14.000 porodica i 29.000 dece, koji su ostvarivali ovo pravo u 2009. godini, dok je u narednoj godini zabeleženo povećanje na 15.000 porodica, odnosno 30.000 dece. Region Vojvodine imao je u 2009. godini 61.000 porodica korisnika, odnosno 112.000 dece. Kao i u ostalim regionima i u Vojvodini postoji trend rasta broja korisnika dečjeg dodatka, te je za 2010. godinu iznosio 63.000 porodica i 114.000 dece (RZS, 2011).

Tabela br. 4.6 - Broj korisnika dečjeg dodatka u Srbiji po regionima

	2009.		2010.	
	Broj korisnika	Broj dece	Broj korisnika	Broj dece
Srbija-sever	75.000	141.000	78.000	144.000
Beogradski region	14.000	29.000	15.000	30.000
Vojvodina	61.000	112.000	63.000	114.000
Srbija-jug	129.000	249.000	129.000	250.000
Šumadija i Zapadna Srbija	69.000	135.000	69.000	135.000
Južna i Istočna Srbija	53.000	101.000	53.000	101.000
Kosovo i Metohija	7.000	13.000	7.000	14.000
REPUBLIKA SRBIJA	204.000	390.000	207.000	394.000

Izvor: RZS, 2011.

Tabela br. 4.7 - Broj korisnika i dece koja su ostvarivala pravo na dečji dodatak u periodu od 2008-2013

Godina	Broj korisnika (u hiljadama)	Broj dece (u hiljadama)
2008.	209	399
2009.	201	391
2010.	207	394
2011.	212	402
2012.	210	396
2013.	213	401

Izvor: <http://minrzs.gov.rs>

Kada se posmatra period od 2008. do 2013. godine, za celu Srbiju, može se uočiti da je nakon pada broja korisnika i broja dece koja su ostvarila pravo na dečji dodatak u 2009. godini u poređenju sa 2008. godinom, u narednim godinama došlo do kontinuiranog porasta ovog broja. Povećanje broja korisnika dečjeg dodatka u navedenom periodu se može povezati sa svetskom ekonomskom krizom koja je zahvatila i našu zemlju i rastom broja nezaposlenih lica u periodu od 2011. do 2013. godine (NSZ, 2014)¹⁵.

Kako bi se ispitala svrsishodnost, odnosno koji je procenat dece obuhvaćen pravom na dečji dodatak usled realnih potreba, grupa autora je sprovela analizu na osnovu podataka Ankete o potrošnji domaćinstva. U 2012. godini 28,3% dece je primalo dečji dodatak, što znači da je više nego svako četvrto dete uključeno u pravo. Na osnovu podataka Ankete o potrošnji domaćinstva sprovedenoj krajem 2012. godine, u grupaciji građana sa najnižom potrošnjom nalazi se i najveći procenat dece koja primaju dečji dodatak, 39,1%. Sa rastom

¹⁵ Prema podacima Nacionalne službe za zapošljavanje broj nezaposlenih lica u 2008. godini iznosio je 755.935, u 2009. godini 746.605, dok je u 2010. godini evidentirano 744.222 nezaposlenih lica. U januaru mesecu 2011. godine taj broj je iznosio 729.520. U decembru iste godine je došlo do povećanja na 735.053. U januaru mesecu 2013. godine je bilo 761.486 nezaposlenih lica, a u decembru 2013. godine 762.638 (NZZS, 2014).

potrošnje smanjuje se broj dece obuhvaćene dečjim dodatkom, tako da među građanima sa najvišom potrošnjom 9,1% dece ostvaruje pravo na dodatak. Ovakvi podaci ukazuju da postoji dobra usmerenost programa prema kategoriji građana sa nižim prihodima. Međutim, iako se prepoznaje dobra targetiranost, postoji i jedan broj dece koja primaju dečji dodatak, a da pripadaju kategoriji porodica koje nisu materijalno ugrožene. Takođe postoji i jedan broj dece koji ne ostvaruje ovo pravo, a na osnovu propisanih uslova bi mogao. “Greška uključenosti i isključenosti može da se analizira i po zakonskim kriterijumima. Pošto program dečijih dodataka u Srbiji nije univerzalan, već se uzimaju i obzir prihodi, imovinsko stanje i neki drugi uslovi pri njegovom dodeljivanju, to se javlja mogućnost grešaka u oba smera: i da neka domaćinstva ne primaju dečije dodatke iako na to imaju pravo (greška isključenja) i da neka domaćinstva primaju dečije dodatke iako na to nemaju pravo (greška uključenja). Uzroci ovome mogu biti raznovrsni: od neprijavlivanja onih koji po zakonu imaju pravo, preko manipulacije od strane onih koji nemaju pravo na dečije dodatke, do administrativnih grešaka u službama za dečje dodatke.

Tabela br. 4.8 - Greška isključenosti u 2011. god. (%)

	Deca koja imaju pravo na DD
Primaju DD	40,6
Ne primaju DD	59,4
UKUPNO	100

Izvor: Matković, Mijatović, 2014.

U gore navedenoj tabeli se može uočiti da postoji greška isključenosti od čak 59,4%, što znači da troje od petoro dece koja bi imala pravo na dečji dodatak ne ostvaruje to pravo. S obzirom na ovako visok procenat dece koja nisu uvedena u pravo, postavlja se pitanje šta je mogući razlog tome. Analitičari navode da je jedan od najzastupljenijih razloga nedovoljna informisanost građana. Dakle, mnogi građani ne poznaju dobro svoja zakonska prava, ne znaju da li prelaze visinu propisanog cenzusa, ne poznaju administrativne procedure i tome slično.

Istovremeno sa postojanjem greške isključenosti postoji i greška uključenosti. Ista grupa bavila se ovim pitanjem i došla do sledećih podataka koji su navedeni u narednoj tabeli.

Tabela br. 4.9 - Greška uključenosti u 2011. god. (%)

	Deca za koju se primaju DD
Imaju pravo na DD	47,2
Nemaju pravo na DD	52,8
UKUPNO	100

Izvor: Matković, Mijatović, 2014.

Dakle, u tabeli broj 4.9 navedeno je da postoji greška uključenosti od 52,8%, što znači da nešto iznad polovine dece prima dečiji dodatak, a da na to ne bi trebalo da imaju pravo, s obzirom da ne zadovoljavaju zakonske uslove. Važan uzrok postojanja znatne greške uključenosti jesu i slabosti u administriranju programa. Pored toga rad roditelja u okviru sive ekonomije onemogućava beleženje njihovih prihoda, te mogu biti registrovani kao nezaposlena lica, istovremeno ostvarujući zaradu koja ne ulazi u obračun za ostvarivanje prava na dečiji dodatak i deca samim tim formalno ispunjavaju uslove.

Podaci koji govore o visini utrošenih sredstava od 11.144 milijarde dinara za dečiji dodatak u 2012. godini ukazuju na to da su izdaci veći skoro dva puta nego za roditeljski dodatak (5,7 milijardi dinara u 2012. godini). U julu 2015. godine ukupan iznos za dečiji dodatak je bio 1.031.487.026,33 dinara, dok je u junu izdvojeno 1.028.087.405,96 dinara, u maju 1.034.364.801,84 dinara (Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, 2015).

U tabeli broj 4.10 prikazana su kretanja rashoda za dečje dodatke u periodu od 2003. do 2012. godine.

Tabela br. 4.10 - Ukupni izdaci za dečje dodatke (od 2003. - 2005. godine)

Godina	Ukupni izdaci (milijardi dinara)	Udeo u BDP (%)
2003.	6.056	0,54
2005.	7.132	0,42
2007.	7.689	0,34
2009.	8.758	0,32
2010.	9.342	0,32
2011.	10.398	0,32
2012.	11.144	0,33
2013.	12.337	0,33

Izvor: MINRZS, 2014.

Iako su ukupni rashodi za dečje dodatke uvećani u posmatranom periodu, od 6,1 milijarde 2003. godine do 11,1 milijarde dinara u 2012. godini, nije došlo do značajnijeg povećanja samog iznosa koje dete prima po osnovu dodatka. To znači da je do povećanja došlo zbog rasta inflacije.

S obzirom na broj korisnika dečjeg dodatka, kao i značaj za porodice sa niskim primanjima, može se reći da dečji dodatak predstavlja važnu meru socijalne politike. Iz tog razloga potrebno je razmotriti i mogućnosti za unapređivanje programa. Pre svega bilo bi potrebno još preciznije izvršiti targetiranost, s obzirom da je visok procenat “greške isključenosti”, odnosno “greške uključenosti”. Olakšavanje administrativnih procedura bi takođe moglo uticati na povećanje broja korisnika. Informisanje i obaveštavanje građana o cenzusu, kao i o procedure za ostvarivanje prava bi takođe moglo biti korisno za građane koji smatraju da ne ispunjavaju propisane uslove. Mogućnost povezivanja prava na novčanu socijalnu pomoć i prava na dečji dodatak po principu automatizma bi takođe moglo biti korisno za najugroženije korisnike. Ograničavanje prava na četvoro dece umesto na prvo četvoro po redu rođenja takođe može biti značajno za višečlane porodice, među kojima je i značajan broj korisnika dečjeg dodatka. Takođe, postoje preporuke da za decu na porodičnom smeštaju treba ukinuti pravo na dečji dodatak uz obrazloženje da dobijaju

naknadu za izdržavanje u hraniteljskoj porodici, a da bi se na taj način dodatno rasteretila postojeća sredstva u budžetu. Isključivanje katastarskog prihoda kao jednog od uslova za ostvarivanje prava bi takođe povećalo broj korisnika, pogotovo dece čije su porodice vlasnici poljoprivrednih imanja. Takođe bi bilo značajno razmotriti ukidanje obaveze da roditelji budu prijavljeni zdravstvenom osiguranju jer su raniji razlozi zbog kojih je bilo neophodno obesmišljeni. Takođe bi trebalo uraditi posebnu analizu i doneti preporuke za dečji dodatak za decu sa smetnjama u razvoju, u skladu sa stepenom i vrstom ometenosti, stepenom potrebe za podrškom, izmeniti cenzuse i u skladu sa tim povećati iznos dodatka. Uvođenje različitog iznosa dečjeg dodatka u zavisnosti od uzrasta dece bi imalo smisla s obzirom da se sa rastom dece uvećavaju i troškovi koje porodica ima za zadovoljavanje njihovih potreba. Porodice sa malom decom imaju pravo i na roditeljski dodatak kroz koji se obezbeđuje dodatna finansijska podrška roditeljima. Takođe je moguće drugačije organizovati skale obračuna dečjeg dodatka, “vesti modifikovanu OECD skalu ekvivalencije za obračun cenzusa prihoda porodica, koja se već koristi kod novčane socijalne pomoći, polazeći od nesporne činjenice da je dodatni trošak za dodatnog člana domaćinstva manji nego trošak za prethodnog. Na taj način bi se bolje respektovali stvarni troškovi domaćinstava i pravednije ustanovile potrebe za dečijim dodacima. Uvođenje skale ekvivalencije, što znači zaoštavanje finansijskih uslova, a bez promene prihodnog cenzusa dovelo bi do smanjenja broja dece obuhvaćenih programom, što svakako ne bi bio cilj promene. Da bi broj primalaca dečjih dodataka ostao nepromenjen, potrebno je uvođenje ekvivalentne skale propratiti povećanjem prihodnog cenzusa, što se postiže njegovim podizanjem sa 7 na 14,1 hiljada po ekvivalentnom (prvom u domaćinstvu) odraslom (cene iz novembra 2011, kada je rađena analiza). Jedan od rezultata ove promene bilo bi povećanje učešća dece iz malobrojnih porodica” (Matković i dr, 2014: 62).

S obzirom da su uslovi za realizaciju navedenih preporuka različitog karaktera, pojedine je moguće uvesti relativno brzo, bez potrebe za većim pripremama, dok je za pojedine potrebna detaljnija analiza, priprema i međusektorska saradnja. Svakako je značajno imati u vidu koliki je značaj ovog programa s obzirom na činjenicu da deca spadaju u jednu od najosetljivijih kategorija sa najvišim rizikom osiromašenja.

4.4 Usluge i servisi

4.4.1 *Značaj predškolske ustanove i usluge produženog boravka u oblasti usklađivanja rada i porodičnih obaveza*

Proces transformacije roditeljstva u Srbiji uslovljen je globalnim društvenim promenama i pojavama, te se tako od društva bivšeg realnog socijalizma u okviru koga se insistiralo na institucionalizaciji različitih aspekata brige o deci intenzivno preobražava u društvo u okviru koga se od roditelja očekuje da mogu bez velike pomoći i podrške zajednice organizovati brigu o svojoj deci. U stvarnosti, produženo i nedovoljno fleksibilno radno vreme roditelja, niske zarade, kao i konstantno prisustvo rizika ostanka bez posla, primorava roditelje da se oslanjaju na različite mreže podrške, koje nisu uvek dovoljno sigurne i predvidive. Mreža podrške može se podeliti na onu koja se temelji na ličnim kontaktima i odnosima i to podrazumeva porodične, prijateljske i sl. i mrežu podrške koja je formalizovana, tj. institucionalizovana. Za koju vrstu podrške će se roditelji odlučiti zavisi sa jedne strane od njihovog obrazovnog i materijalnog statusa, ali i sa druge strane od usluga koje postoje i nude se u okviru samog mesta u kome žive. U ovom delu rada, bavićemo se uslugama koje se nude kroz postojanje predškolske ustanove i usluge dnevnog boravka dece u školama koje imaju za cilj da pruže institucionalnu podršku roditeljima.

U Srbiji je delatnost predškolske ustanove uređena Zakonom o predškolskom vaspitanju i obrazovanju. U okviru normativnog akta propisana je delatnost, uređenje, organizacija rada predškolskih ustanova u skladu sa potrebama i pravima dece, kao i porodica koje imaju decu predškolskog uzrasta. Osnivač predškolske ustanove može biti Republika, autonomna pokrajina, jedinica lokalne samouprave ili drugo pravno ili fizičko lice (Zakon o predškolskom vaspitanju i obrazovanju, član 8).

Ciljevi predškolskog vaspitanja jesu zapravo podrška celovitom razvoju deteta, podrška porodici kako bi realizovala svoju vaspitnu ulogu, podrška daljem uključivanju u društvenu zajednicu i podrška razvoju potencijala deteta. Principi na kojima se zasniva rad u predškolskoj ustanovi su dostupnost, otvorenost, autentičnost, razvojnost, što bi sve

zajedno trebalo da pruži punu podršku porodici u realizaciji njenih osnovnih funkcija (Zakon o predškolskom vaspitanju i obrazovanju, član 4).

Porodice sa malom decom u kojima su oba roditelja zaposlena nalaze se u specifičnom položaju s obzirom da je potrebno obezbediti brigu i čuvanje dece više sati tokom dana. Autorka Ana Gavrilović u svom radu govori o tri funkcije predškolskih ustanova, socijalnoj, vaspitno-obrazovnoj i preventivno-zdravstvenoj. Sve tri funkcije se ostvaruju istovremeno, međusobno su povezane i tako ih treba i posmatrati. „Društvenu pomoć u zbrinjavanju male dece za vreme radnog angažovanja njihovih roditelja pružaju predškolske ustanove, a zadovoljavanje te potrebe čini socijalnu funkciju ovih ustanova. Porodice sa malom decom (koju nije moguće ostavljati samu), u kojoj oba roditelja rade izvan porodice, nalaze se u specifičnom stanju potrebe za društvenom pomoći u preuzimanju celokupne brige o deci tokom njihove zauzetosti svakog radnog dana, što je čisto socijalna potreba. Zadovoljavanje razvojnih potreba dece, u koje spadaju potrebe za socijalizacijom, vaspitanjem i saznavanjem, s druge strane, koje se ostvaruju programiranim sadržajima vaspitno-obrazovnog karaktera jesu vaspitno-obrazovna funkcija ovih ustanova od njihovog nastanka. Kako boravak male dece u predškolskim ustanovama, pored niza pozitivnih uticaja i efekata, nosi i neke faktore rizika koji mogu štetno delovati na njihov psihofizički i socijalni razvoj, programirana preventivno-zdravstvena funkcija predškolskih ustanova predstavlja uslov da se faktori rizika rano pronađu i eliminišu” (Gavrilović, 2006: 58).

Deca koja pohađaju predškolsku ustanovu raspoređena su u odgovarajuće uzrasne grupe. Zakon je takođe predvideo i broj dece u grupama. Međutim, činjenica je da u većini vrtića u Srbiji u grupi boravi veći broj dece od propisanog, što govori o potrebi za uvećanjem broja zaposlenih vaspitača i drugih stručnih radnika. Uvećan broj dece takođe predstavlja i ograničenje za rad sa decom i realizaciju predviđenog programa. S obzirom da je broj mesta u vrtićima ograničen, jedan broj dece ne može biti primljen u predškolsku ustanovu, te postoji utvrđena lista prioriteta po kojoj se deca upisuju. Ukoliko dete ne može biti primljeno u vrtić koji pripada javnom sektoru, roditelji su prinuđeni da ga upišu u privatnu predškolsku ustanovu ili da organizuju čuvanje deteta kod kuće. U Srbiji je, prema podacima Republičkog zavoda za statistiku iz 2012/2103 godine, bilo registrovano 2.330

javnih i 82 privatne predškolske ustanove (RZS, 2013). Prema podacima iz istog izvora, u tom periodu 188.340 dece je koristilo usluge predškolske ustanove čiji je osnivač država. To znači da je 98% dece, od ukupnog broja dece koja su uključena u sistem predškolskog obrazovanja, pohađalo ustanovu državnog karaktera (RZS, 2013). Usluge privatnih predškolskih ustanova su znatno skuplje nego što je to u okviru vrtića čiji je osnivač država. Iz tog razloga pohađanje privatne predškolske ustanove predstavlja značajno opterećenje za budžet porodice. Aktuelno je na snazi subvencionirano finansiranje boravka dece u privatnoj predškolskoj ustanovi za decu koja nisu po osnovu konkursa primljena u državni vrtić na nivou Grada Beograda na osnovu odluke Skupštine grada (Odluka o pravu na nadoknadu dela troškova boravka dece u predškolskoj ustanovi čiji je osnivač drugo pravno lice ili fizičko lice). S obzirom da je predviđeno da se subvencija može koristiti od početka septembra 2015. godine nije još uvek moguće govoriti detaljnije o postignutim rezultatima i efektima.

Podaci Republičkog zavoda za statistiku za školsku 2014/15 godinu su prikazani u narednoj tabeli. Podaci ukazuju na to da na celokupnoj teritoriji naše zemlje, bez obzira što je u poređenju sa podacima iz 2004. godine, kada je 30% dece bilo obuhvaćeno predškolskim vaspitanjem (Čekerevac, 2007), došlo do porasta broja dece, postoji značajan broj dece koji nije upisan u predškolsku ustanovu zbog popunjenosti kapaciteta. Takođe u Beogradskom regionu postoji i jedan broj dece koja nisu primljena ni u privatne predškolske ustanove, što dalje govori o potrebi proširenja usluge predškolske ustanove, ali i otvara pitanje porodične organizacije zaposlenih roditelja. Broj dece koja su upisana preko normativa je takođe značajan (RZS, 2015).

Tabela br. 4.11 - Predškolske ustanove prema vlasništvu, upisana deca, deca koja nisu upisana zbog ograničenih kapaciteta i deca koja su upisana preko normativa

Teritorija	Vlasništvo	Broj PU	Broj objekata	Broj upisane dece	Br. dece koja nisu upisana zbog popunjenosti kapaciteta	Deca upisana preko normativa
Republika Srbija	Državne	162	2418	188511	4165	11142
	Privatne	63	74	3494	100	/
Srbija - sever	Državne	62	1044	110805	2547	6662
	Privatne	56	63	3155	100	/
Beogradski region	Državne	17	388	56253	1718	3678
	Privatne	33	39	1755	/	/
Region Vojvodine	Državne	45	656	54552	829	2984
	Privatne	23	24	1400	100	/
Srbija - jug	Državne	100	1374	77706	1618	4480
	Privatne	7	11	339	/	/
Region Šumadije i Zapadne Srbije	Državne	53	759	45829	1304	2383
	Privatne	4	4	143	/	/
Region Južne i Istočne Srbije	Državne	47	615	31877	314	2097
	Privatne	3	7	196	/	/
Region KiM	/	/	/	/	/	/

Izvor: <http://webrzs.stat.gov.rs>

Radno vreme vrtića čiji je osnivač država, pokrajina ili lokalna samouprava, kao i nedovoljan broj vrtića koji rade u popodnevnoj smeni je takođe prepreka zbog koje roditelji moraju da upišu dete u privatni vrtić. U porodicama koje ne mogu da koriste podršku proširene porodice, deca u vrtiću provode veći broj sati. Prema podacima RZS u školskoj 2014/15 godini od ukupnog broja upisane dece, najveći broj dece u predškolskoj ustanovi provodi od 9 do 12 sati dnevno, njih 118.925, dok 7.409 dece provodi do 6 sati dnevno (RZS, 2015).

Pohađanje pripremnog predškolskog programa u Srbiji je obavezno. Program se izvodi u trajanju od 4 sata dnevno, pri predškolskoj ustanovi ili školi. Predviđena je mogućnost izbora da li će dete pohađati program u trajanju od 4 sata ili će biti uključeno u celodnevni program. Broj dece u školskoj 2014/15 godini koja su bila uključena u celodnevni pripremni predškolski program iznosio je 28.177, dok je broj dece koja su uključena u pripremni predškolski program u trajanju od 4 sata bio veći, 37.314 dece (RZS, 2015).

Iako je osnovnoškolsko obrazovanje u našoj zemlji obavezno za svu decu, broj sati koje deca provode na nastavi je znatno kraći od broja radnih sati roditelja. Ova činjenica je značajna posebno zbog potrebe brige o deci mlađeg uzrasta s obzirom da bi trebalo u tom slučaju da provedu veći broj sati samostalno, bez nadzora odraslih osoba kod kuće. Iz tog razloga predviđeno je postojanje usluga produženog boravka u školi za decu koja pohađaju niže razrede osnovne škole. Prema odluci Ministarstva prosvete „produženi boravak u osnovnim školama može biti organizovan za učenike/učenice prvog i drugog razreda. Pojedine lokalne samouprave su prepoznajući potrebe roditelja i dece proširile ovu uslugu, te su tako obuhvaćeni i učenici/učenice trećeg i četvrtog razreda. Na primer od januara 2012. godine, na teritoriji grada Beograda čak 40 osnovnih škola je proširilo ovu uslugu i na uzrast dece koja pohađaju treći i četvrti razred osnovne škole. Ovom sistemskom institucionalnom aranžmanu na nivou lokalne samouprave grada Beograda je prethodila inicijativa koju su gradske vlasti pokrenule zajedno sa roditeljima krajem 2011. godine, tokom čijeg trajanja su roditelji u 105 beogradskih škola izrazili potrebu za organizovanjem usluge produženog boravka u trećem i četvrtom razredu osnovne škole” (Sekulić, 2012: 62). Međutim, jasno je da u uslovima permanentne društveno-ekonomske krize, većina lokalnih samouprava nema dovoljno finansijskih sredstava koja bi izdvojila za ovu namenu i na taj način obezbedila podršku deci i roditeljima. Sa druge strane, školama je uglavnom ostavljeno da samostalno definišu način i sadržaj rada dnevnog boravka, što školama ostavlja slobodu kreiranja programa rada, ali istovremeno može se odraziti i na razlike u kvalitetu i organizaciji rada sa decom. Pored usluge produženog boravka nastava u nižim razredima osnovne škole može biti organizovana i kao celodnevna, s tim da na teritoriji Srbije ovakav vid nastave nije zastupljen u svim školama. Može se pretpostaviti da organizacija celodnevnog nastave zavisi od kapaciteta same škole (Sekulić, 2012).

Poteškoće koje se izdvajaju sa aspekta roditeljske brige mogu se podeliti na tri dela: organizacione, infrastrukturne i probleme koji se mogu okarakterisati kao problemi od šireg društvenog značaja. Ova podela poteškoća definisana je u okviru istraživačkog projekta autorke Isidore Jarić. Organizacioni problemi odnose se pre svega na radno vreme produženog boravka, kvalitet vremena koje deca provode u boravku, broj dece u grupi i obuhvat dece različitog uzrasta, nedostatak radnih materijala za rad sa decom, neadekvatnost prostora u kome deca borave, slabu motivaciju zaposlenog kadra. Radno vreme boravka nije regulisano na nivou države ili lokalne samouprave, već je školama ostavljena mogućnost definisanja radnog vremena boravka. Prema podacima dobijenim iz ovog istraživanja radno vreme roditelja i radno vreme boravka predstavljaju jednu od kritičnih tački s obzirom da je vreme koje roditelji provode na poslu sve duže, bez velikih mogućnosti za kreiranje fleksibilnih radnih aranžmana, te se roditelji suočavaju sa problemom kada treba da preuzmu dete iz boravka. Iako na primer na nivou Grada Beograda postoje pojedine škole koje su prilagodile radno vreme boravka tako da pokriva obe smene roditelja, iz ove činjenice proizilaze drugi problemi sa kojima se u praksi deca i njihovi roditelji suočavaju. To se pre svega odnosi na dužinu vremena koju deca provode u školi, odnosno u boravku, s obzirom da u većini slučajeva nema ko da ih preuzme pre nego što se završi radno vreme roditelja. Takođe su ispitanici izneli i da su zbog toga deca premorena jer tokom čitavog dana borave u učionici, koja je opremljena standardizovanom opremom, bez mogućnosti za odmor. Ispitanici su takođe izneli i kao problem nedostatak materijala za rad, zbog čega je u više navrata bilo potrebno da sami roditelji obezbeđuju ono što je potrebno umesto da to obavi sama škola. Pitanje kvaliteta vremena koje deca provode se takođe nameće s obzirom da deca borave u neadekvano opremljenom prostoru, kao i da su često velike grupe dece različitog uzrasta (Jarić, 2014).

Infrastrukturni problemi koje roditelji prepoznaju odnose se uglavnom na broj dece koja pohađaju određenu školu, što se posebno izdvaja kada se posmatra nivo urbanih i ruralnih sredina ili u većim gradovima razlike između centralnih gradskih opština i onih nešto udaljenijih. Samim tim javljaju se i razlike u kvalitetu rada sa decom (broj dece u odeljenju, opremljenost škola, različite mogućnosti za organizovanje nastavnih i vannastavnih aktivnosti i sl). Ove poteškoće mogu se objasniti sa aspekta društvenih procesa koji se u Srbiji dešavaju tokom poslednjih decenija, a prouzrokovale su smanjenje

broja stanovnika u određenim, uglavnom centralnim gradskim opštinama, dok se broj stanovnika u naseljima koja se nalaze na obodu grada znatno povećao.

Treća grupa problema uglavnom se odnosi na visinu cene boravka. Jedan broj roditelja smatra da je cena koju plaćaju za ovu vrstu usluge visoka. Sa druge strane postoje i roditelji kojima je značajno to što deca imaju obezbeđenu hranu tokom boravka u školi. Roditelji nižeg obrazovnog statusa ističu značaj podrške koju deca dobijaju od učitelja u boravku. Pitanje diskriminacije dece koja pripadaju osetljivim društvenim grupama takođe je prepoznato u okviru istraživanja (Jarić, 2014).

Dakle, na osnovu navedenih podataka može se uočiti da su se posledice društvenih promena odrazile i na funkcionisanje institucije produženog boravka, ali da sama usluga nije prošla kroz proces transformacije u okviru koga bi se prilagodila društvenim promenama i savremenim zahtevima, kao i da istovremeno predstavljaju izvor roditeljske frustracije i nemogućnosti da istovremeno odgovore izazovima posla i potreba svoje dece. Značajno je pomenuti da obrazovni nivo roditelja i mesto stanovanja u velikoj meri utiču na stepen zadovoljstva, odnosno nezadovoljstva mogućnostima usluge. Roditelji koji su višeg obrazovnog nivoa imaju očekivanja u smislu povećanja obuhvata dece ovom vrstom usluge, produženja radnog vremena boravka, ali i obezbeđivanja usluge boravka i tokom školskih raspusta. Roditelji nižeg stepena obrazovanja ne ističu kao potrebu promene koje su naveli roditelji višeg obrazovnog nivoa, ali visoko vrednuju profesionalce koji rade sa decom, a činjenicu da njihova deca pohađaju boravak doživljavaju kao prednost. Kao primedbu, izdvajaju nedovoljnu motivisanost pojedinih nastavnika, što može biti posebna tema za dalje razmatranje, jer bi se kroz podizanje profesionalnih kompetencija zaposlenih podigao i nivo kvaliteta rada sa decom (Jarić, 2014).

4.5 Preporuke za praksu

Polazeći od tvrdnje da je za poboljšanje kvaliteta života porodice i istovremeno sprečavanje rizika od osiromašenja značajno da oba roditelja budu radno angažovana važno je imati u vidu i činjenicu dvostruke opterećenosti poslovnim i porodičnim obavezama. Posebno u vreme svetske ekonomske krize, globalizacije, tranzicije, kada se od zaposlenih očekuje sve veće angažovanje kako bi izvršili predviđene obaveze, spremnost za prekovremeni rad, fleksibilnost i prilagodljivost zakonima tržišta, bez, sa druge strane dovoljno garancija koje se tiču sigurnosti zaposlenja i zarade koja će omogućiti zadovoljavajući životni standard.

Promena porodičnog modela koja podrazumeva veću uključenost muškaraca u obavljanje kućnih poslova i brigu o deci nije u potpunosti rasteretila žene dvostruke opterećenosti, te se može uočiti da je i dalje najveći deo obaveza u domaćinstvu odgovornost žene. Ovakva pozicija umnogome doprinosi osećanju ličnog zadovoljstva, odnosno nezadovoljstva. Može se uočiti da u porodicama u okviru kojih su žene tradicionalno vaspitane i gde se podrazumeva da je uloga žene da se bavi poslovima u domaćinstvu, prisutna manja frustriranost pripadnica ženskog pola. Ovaj stav dolazi do izražaja posebno kod žena koje uz to nisu orijentisane ka građenju profesionalne karijere i napredovanju na poslu. Sa druge strane kod žena koje žele da postignu određeni uspeh na poslovnom planu, a čiji su muževi tradicionalno odgajani i imaju očekivanja da će žena na sebe preuzeti većinu kućnih poslova, može biti izraženije lično nezadovoljstvo zbog sopstvenog položaja i to eventualno može biti ugrožavajuća činjenica na planu partnerskih odnosa (Čudina, Obradović, 2000).

Zakonom o radu je predviđena mogućnost zasnivanja radnog odnosa na nepuno radno vreme (član 39), obavljanje posla van prostorija poslodavca, koji podrazumeva rad na daljinu i rad od kuće (član 42), kao i korišćenje mogućnosti kliznog radnog vremena (član 55) ili preraspodele radnog vremena (član 57). Pomenuti članovi, odnosno ostvarivanje prava po tom osnovu, mogu biti od značaja za usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza, ali je poslodavcima ostavljeno da procene da li je to moguće

uskладiti sa zahtevima konkretnog procesa rada. Ova mogućnost ostala je nedovoljno iskorišćena, te bi bilo značajno obezbediti stimulaciju poslodavaca koji bi mogli da zaposlenim roditeljima, posebno u pojedinim posebno osetljivim fazama odrastanja deteta omoguće kreiranje radnih angažmana u skladu sa njihovim potrebama. Na ovaj način bi takođe mogla biti smanjena i potreba za korišćenjem bolovanja u slučaju bolesti deteta, što istovremeno predstavlja i dobit za poslodavca u smislu prisutnosti zaposlenih u procesu rada. Pored toga, značajno je stimulisati očeve da koriste zakonom garantovano pravo na bolovanje radi nege deteta, što bi takođe doprinelo rasterećenju majki, posebno u situacijama nepostojanja zamene na radnom mestu.

Kao što je već navedeno, mogućnost zaposlenja sa nepunim radnim vremenom (Zakon o radu, član 39) je opcija o kojoj treba razmišljati i koja bi mnogim roditeljima bila prihvatljiva. Osim procenta zaposlenih koji rade nepuno radno vreme, još jedan važan aspekt ove forme radnog aranžmana je pojam reverzibilnosti. Autori često procenjuju kada firme pružaju mogućnost da se privremeno preokrene nepuno na puno radno vreme. Reverzibilnost prikazuje kvalitet skraćenog radnog vremena u odnosu na usklađivanje rada i porodičnog života. Druge forme aranžmana fleksibilnog radnog vremena koje treba procenjivati uključuju opciju variranja početka i kraja dnevnog rada, akumuliranja sati, korišćenje akumuliranih sati za slobodne dane i duža odsustvovanja sa posla (OECD, 2009). Zakon o radu je osim mogućnosti zasnivanja radnog odnosa sa nepunim radnim vremenom na neodređeno ili određeno vreme predvideo i mogućnost prelaska sa nepunog radnog vremena na puno i obrnuto (Zakon o radu, član 39).

Upotreba fleksibilnih radnih aranžmana za procenu stepena u kome će se zaposlenima izaći u susret i omogućiti prilagođavanje radnog vremena treba da bude korišćena pažljivo, dok druge studije izveštavaju da kompanija ne mora da obezbedi isti tip mera, kao i da određene mere zavise od strukture samog preduzeća. Obezbeđivanje skraćenog radnog vremena je značajno i zbog toga što su zaposleni na taj način uključeni na zvanično tržište rada, te nisu prinuđeni da se angažuju u neformalnoj ekonomiji kako bi ostvarili prihod za svoju porodicu (OECD, 2009).

Usklađivanje radnog vremena predškolskih ustanova sa radnim vremenom roditelja takođe bi bilo značajno razmotriti, s obzirom na sve veće zahteve i očekivanja tržišta rada, ali i istovremeno podizanje granice za odlazak u penziju, što onemogućava pojedine babe i dede da pomognu kao mreža podrške roditeljima.

Postojanje usluge produženog boravka je višestruko značajno, kako zbog toga što su deca jedan deo vremena dok su roditelji na poslu zbrinuta i pod nadzorom, ali i zbog kvalitetnog provođenja vremena dece, te je potrebno nastaviti delovanje vlasti na lokalnom nivou u pravcu kako bi se obezbedila održivost ove vrste programa. Istovremeno je potrebno omogućiti da budu upisana sva deca kojoj je potrebna ovakva vrsta usluge, što znači proširenje dnevnih boravaka u okviru pojedinih škola.

U kontekstu radnog mesta je važno da li menadžment firme ohrabruje ili obeshrabruje zaposlene u uzimanju porodiljskog odsustva. Različite ili dodatne opcije koje pružaju poslodavci otkrivaju stavove i barijere na radnom mestu. Očevi mogu iskazati negativne stavove prema uzimanju odsustva. Nasuprot tome, poslodavci se suočavaju sa poteškoćama pri upravljanju izostancima zbog porodiljskog odsustva. Dakle, da bi se procenila fleksibilnost firme u odnosu na porodiljsko odsustvo, potrebno je, između ostalog, pratiti stope uzimanja odsustva od strane očeva, kao i ukupnu prevalencu ostalih uzimanja odsustva radi nege dece (OECD, 2009). Uzimanje odsustva se često koristi za procenu fleksibilnosti i kvaliteta sistema porodiljskog odsustva, ili na državnom nivou ili na nivou same firme.

V EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE

5.1 Metodološke osnove i obrazloženje empirijskog istraživanja

Podaci za sprovedeno istraživanje prikupljeni su pomoću upitnika, koji se sastoji od 33 pitanja. Sama pitanja su grupisana u nekoliko različitih oblasti, tako da se mogu podeliti na pitanja koja se odnose na:

- 1) starosnu, polnu, obrazovnu strukturu;
- 2) bračni status, radni status i visinu primanja;
- 3) broj dece u porodici, organizaciju brige o deci, kao i vreme koje majke provode obavljajući kućne poslove, odnosno u aktivnostima sa decom;
- 4) izazove diskriminacije na razgovoru za posao, prava zagarantovana statusom materinstva i trudnoćom;
- 5) rodnu ravnopravnost na radnom mestu.

Poslednja tri pitanja odnose se na grupu hraniteljica, koje brinu o deci bez roditeljskog staranja.

Uzorak je sastavljen po principu slučajnog izbora. Čine ga 203 ispitanice koje žive na teritoriji Grada Beograda. Istraživanje je sprovedeno u periodu od januara do aprila meseca 2015. godine. Od ukupnog broja ispitanica, 158 pripada opštoj populaciji, dok se 45 bavi hraniteljstvom.

Ispitanice koje se bave hraniteljstvom su izdvojene kao posebna podgrupa s obzirom na specifičnost zahteva brige o deci bez roditeljskog staranja. Naime, deca o kojoj kao hranitelji brinu, često zbog traumatskih životnih iskustava imaju različite zdravstvene i razvojne poteškoće, te je neophodno da budu uključene na odgovarajuće tretmane, što samim tim dodatno usložnjava organizaciju porodičnog života i zahteva povećano angažovanje hranitelja. Pored toga, akcidentalne krize kroz koje mogu prolaziti deca bez roditeljskog staranja i hraniteljske porodice, takođe predstavljaju izazov sa kojim se hranitelji susreću, te je često potrebno i dodatno angažovanje, ali i razvijena mreža podrške

hraniteljskoj porodici, kako bi prevladala ovakve situacije i nastavila sa bavljenjem hraniteljstvom.

Podaci su analizirani setom parametrijskih i neparametrijskih statističkih tehnika. Najčešće je vršena frekvencijska analiza, a prikazane su frekvence i procenti ispitanica koje su se odlučivale za različite odgovore. Razlike u učestalosti različitih kategorija odgovora testirane su pomoću Hi-kvadrat testa. Povezanost između kategoričkih varijabli testirana je izračunavanjem koeficijenta Kramerovo V, dok je povezanost kontinualnih varijabli testirana izračunavanjem Pirsonovog koeficijenta korelacije.

Sa ispitanicama su obavljani i usmeni intervjui, odnosno razgovori, prilikom kojih su postavljana pitanja otvorenog i zatvorenog tipa.

5.2 Karakteristike ispitivane populacije

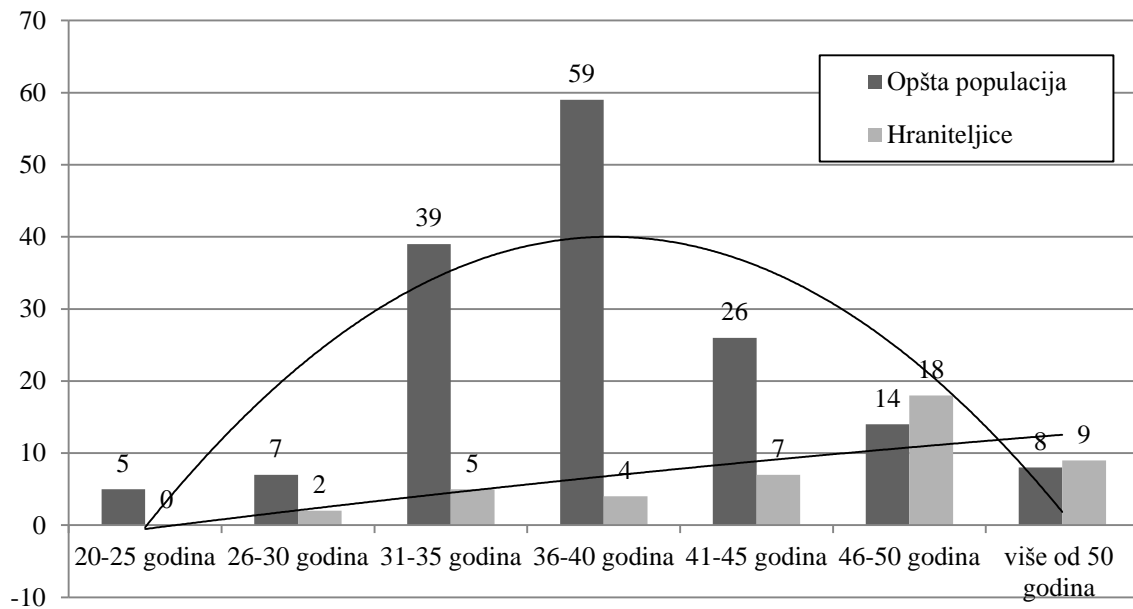
5.2.1 Starost

Na Grafikonu 5.1 prikazana je starosna struktura uzorka za obe grupe ispitanica. U grupi pripadnica opšte populacije, najveći broj ispitanica nalazi se u starosnoj grupi između 36 i 40 godina (njih 59 ili 37.3% poduzorka pripadnica opšte populacije). Brojna je i grupa ispitanica starih između 31 i 35 godina (39 ispitanica ili 24.7% poduzorka), a sledi grupa koju čine ispitanice stare između 41 i 45 godina (26 ispitanica ili 16.5% poduzorka), grupa ispitanica starih između 46 i 50 godina (14 ispitanica ili 8.9% poduzorka) i grupa ispitanica starijih od 50 godina (8 ispitanica ili 5.1% poduzorka). Najmanji broj ispitanica pripadnica opšte populacije nalazi se u starosnim grupama između 20 i 25 godina (5 ispitanica ili 3.2% poduzorka) i između 26 i 30 godina (7 ispitanica ili 4.4% poduzorka).

Poduzorak hraniteljica čine nešto starije ispitanice. Najveću grupu čine hraniteljice stare između 46 i 50 godina (one čine 40% poduzorka hraniteljica). Drugu najbrojniju starosnu grupu čini 9 hraniteljica starih preko 50 godina (20% poduzorka), a slede grupa hraniteljica starih između 41 i 45 godina (7 hraniteljica ili 15.6% poduzorka), grupa

hraniteljica starih između 31 i 35 godina (5 hraniteljica ili 11.1% poduzorka), dok najmanju starosnu grupu čine 4 hraniteljice stare između 36 i 40 godina (8.9% poduzorka). Podatak o starosti hraniteljica može se povezati sa činjenicom da se upravo u ovoj uzrasnoj dobi najveći broj hranitelja opredeljuje za bavljenje hraniteljstvom, kada se očekuje da se porodica nalazi u stabilnijoj životnoj fazi u okviru koje su veće mogućnosti da se posveti detetu/deci na porodičnom smeštaju.

Grafikon 5.1. - Starosna struktura uzorka ispitanica pripadnica opšte populacije i pripadnica grupe hraniteljica

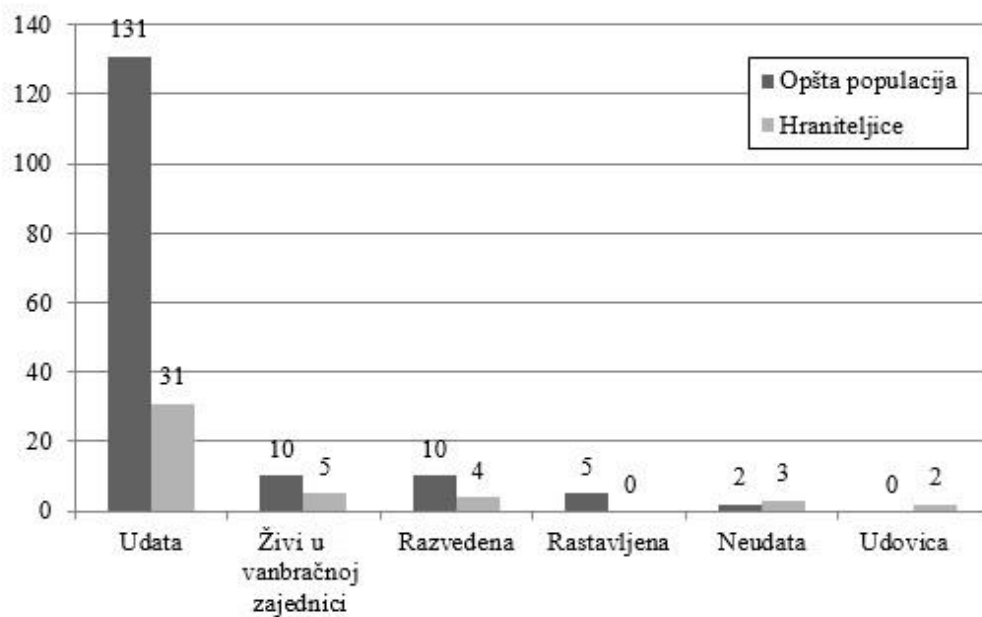


5.2.2 Bračni status

Najveći broj ispitanica iz oba poduzorka u trenutku ispitivanja nalazio se u bračnoj zajednici (Grafikon 5.2). Kada su u pitanju pripadnice opšte populacije, čak 131 ispitanica (82.9% poduzorka pripadnica opšte populacije) je u braku. Tek 10 ispitanica živi u vanbračnoj zajednici (6.3% poduzorka), 10 je razvedeno (6.3% poduzorka), 5 je rastavljeno (3.2% poduzorka), a 2 ispitanice su se izjasnile kao neudate (1.3% poduzorka).

U grupi hraniteljica, 31 ispitanica ili 68.9% poduzorka hraniteljica je u braku, 5 živi u vanbračnoj zajednici (11.1% poduzorka), 4 je razvedeno (8.9% poduzorka), 3 su neudate (6.7% poduzorka), dok su 2 udovice (4.4% poduzorka).

Grafikon 5.2 - Bračni/partnerski status ispitanica pripadnica opšte populacije i pripadnica grupe hraniteljica

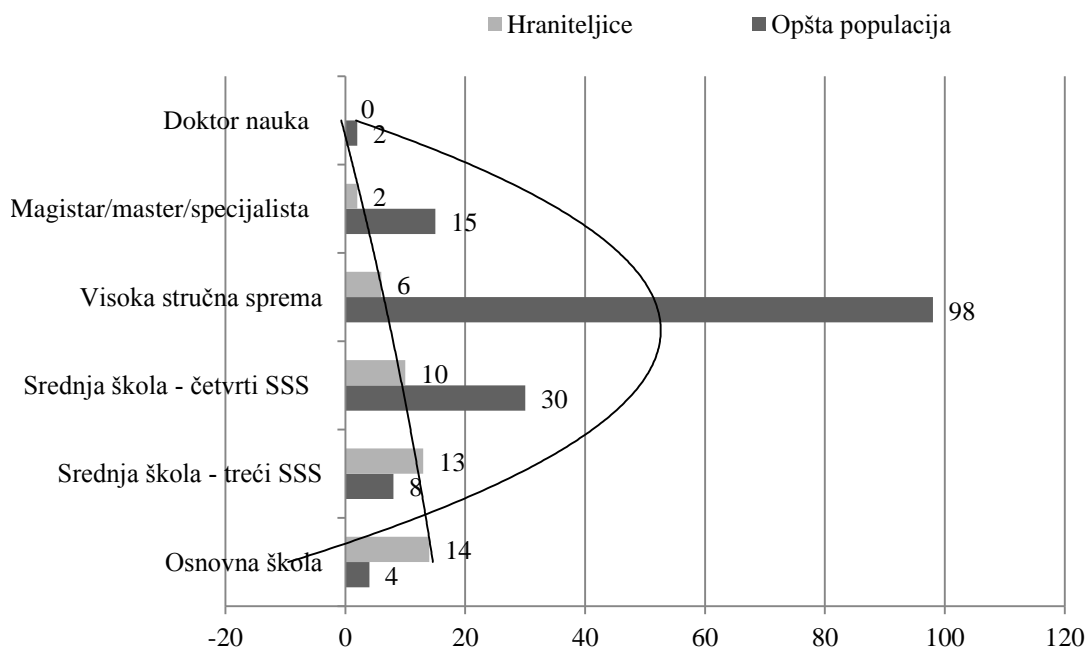


5.2.3 Stručna sprema

Najveći broj ispitanica pripadnica opšte populacije poseduje visoku stručnu spremu (98 ispitanica ili 62% poduzorka pripadnica opšte populacije), 30 ispitanica završilo je četvorogodišnje srednje škole (19% poduzorka), 15 poseduje magistarsku ili master diplomu ili neku vrstu specijalizacije (9.5% poduzorka), 8 je završilo trogodišnje srednje škole (5.1% poduzorka), njih 4 završilo je osnovnu školu (2.5% poduzorka), dok su se u ovom poduzorku našle i 2 ispitanice sa doktoratima (1.3% poduzorka).

U poduzorku hraniteljica, dominiraju ispitanice sa nižim nivoima stručne spreme: 14 hraniteljica završilo je osnovnu školu (31.1% poduzorka hraniteljica), 13 trogodišnju srednju školu (28.9% poduzorka), 10 četvorogodišnju srednju školu (22.2% poduzorka), 6 ima visoku stručnu spremu (13.3% poduzorka), a 2 hraniteljice imaju i magistarsku ili master diplomu ili neku vrstu specijalizacije (4.4% poduzorka) (Grafikon 5.3).

Grafikon 5.3 - Stručna sprema pripadnica opšte populacije i pripadnica grupe hraniteljica

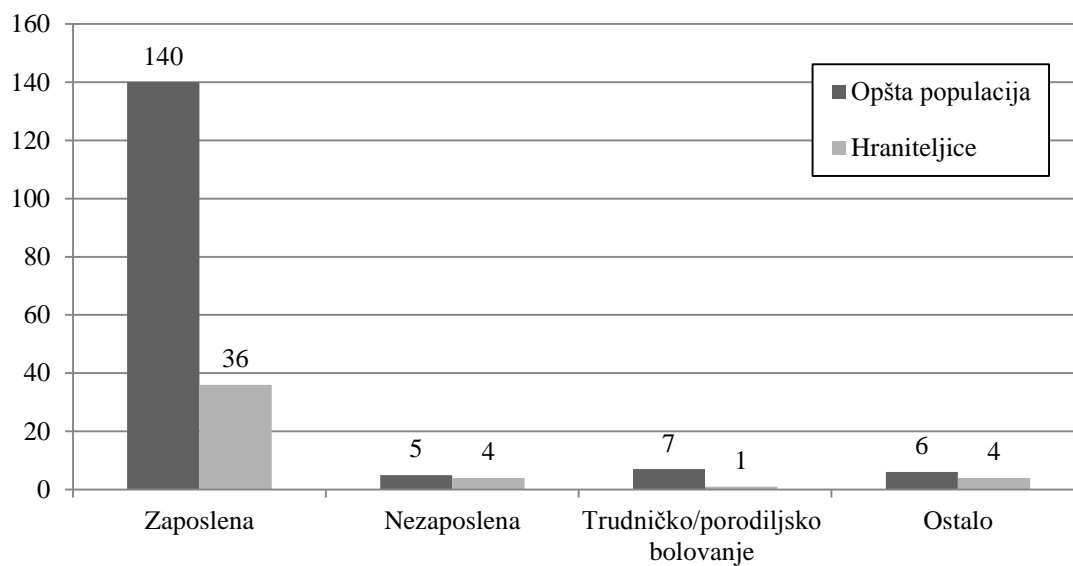


5.2.4 *Radni status i visina primanja*

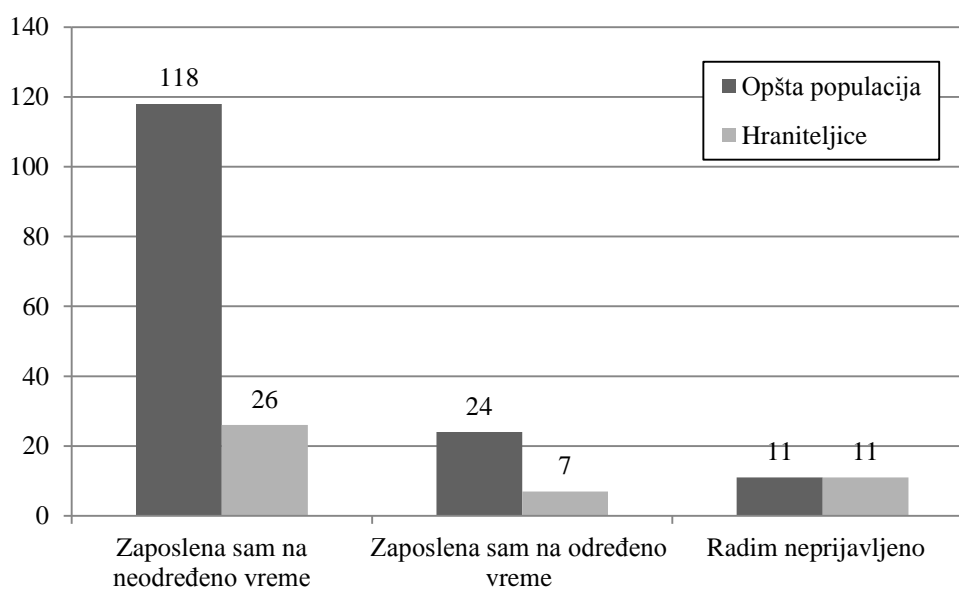
U periodu kada su uzele učešće u ovom istraživanju, najveći broj ispitanica iz oba poduzorka nalazio se u radnom odnosu (Grafikon 5.4). U grupi pripadnica opšte populacije, 140 ispitanica je zaposleno (ili 88.6% poduzorka pripadnica opšte populacije), 5 ispitanica je nezaposleno (3.2% poduzorka), dok se 7 ispitanica nalazi na trudničkom/porodiljskom bolovanju (4.4% poduzorka). Ukupno 6 ispitanica iz ovog poduzorka nije se odlučilo ni za jednu od ove tri kategorije. Reč je o ispitanicama koje rade od kuće, samozaposlene su, rade po ugovoru o delu ili povremeno i neprijavljeno. Jedna ispitanica iz ove grupe izvestila je da je dobila otkaz nakon porodiljskog odsustva.

Najveći broj ispitanih hraniteljica takođe je zaposleno (36 hraniteljica ili 80% poduzorka hraniteljica), 4 hraniteljice su nezaposlene (8.9% poduzorka), a jedna je na trudničkom/porodiljskom bolovanju (2.2% poduzorka). Četiri hraniteljice odlučile su se za odgovor „Ostalo” (jedna se stara za bolesno dete, dve rade povremeno i neprijavljeno).

Grafikon 5.4 - Radni status ispitanica pripadnica opšte populacije i pripadnica grupe hraniteljica



Grafikon 5.5 - Vrsta radnog angažovanja pripadnica opšte populacije i pripadnica grupe hraniteljica



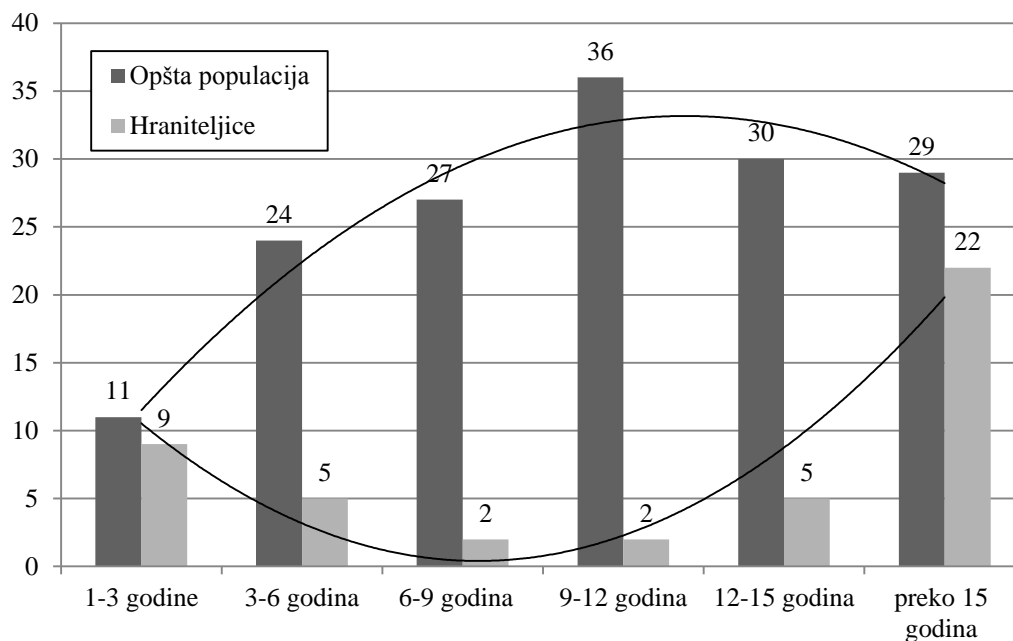
U grupi ispitanica koje su u trenutku učešća u istraživanju bile u radnom odnosu, najveći broj ispitanica zaposleno je na neodređeno vreme (Grafikon 5.5). U poduzorku ispitanica pripadnica opšte populacije, njih 118 ili 76.6% poduzorka zaposleno je na neodređeno vreme, 24 ili 15.6% poduzorka zaposleno je na neodređeno vreme, dok 11 ispitanica ili 7.1% uzorka radi neprijavljeno.

Podaci su nešto drugačiji na poduzorku hraniteljica. Iako je i na ovom poduzorku najveći broj ispitanica zaposlen na neodređeno vreme, taj procenat je niži nego na poduzorku pripadnica opšte populacije. Ukupno 26 zaposlenih hraniteljica ili 57.8% poduzorka zaposlenih hraniteljica zaposleno je na neodređeno vreme, njih 7 ili 15.6% poduzorka zaposleno je na određeno vreme, dok 11 hraniteljica ili 24.4% poduzorka radi neprijavljeno.

Struktura uzorka po dužini radnog staža uglavnom prati starosnu strukturu uzorka (Grafikon 5.6). Među pripadnicama opšte populacije najbrojnije su ispitanice koje rade između 9 i 12 godina (njih 36 ili 22.9% poduzorka pripadnica opšte populacije), zatim ispitanice koje rade između 12 i 15 godina (njih 30 ili 19.1% poduzorka) i ispitanice koje rade preko 15 godina (njih 29 ili 18.5% poduzorka). Između 6 i 9 godina radi 27 ispitanica (17.1% poduzorka), ukupno 24 ispitanice rade između 3-6 godina (15.3% poduzorka), a najmanje je ispitanica koje rade kraće od 3 godine (11 ispitanica ili 7% poduzorka).

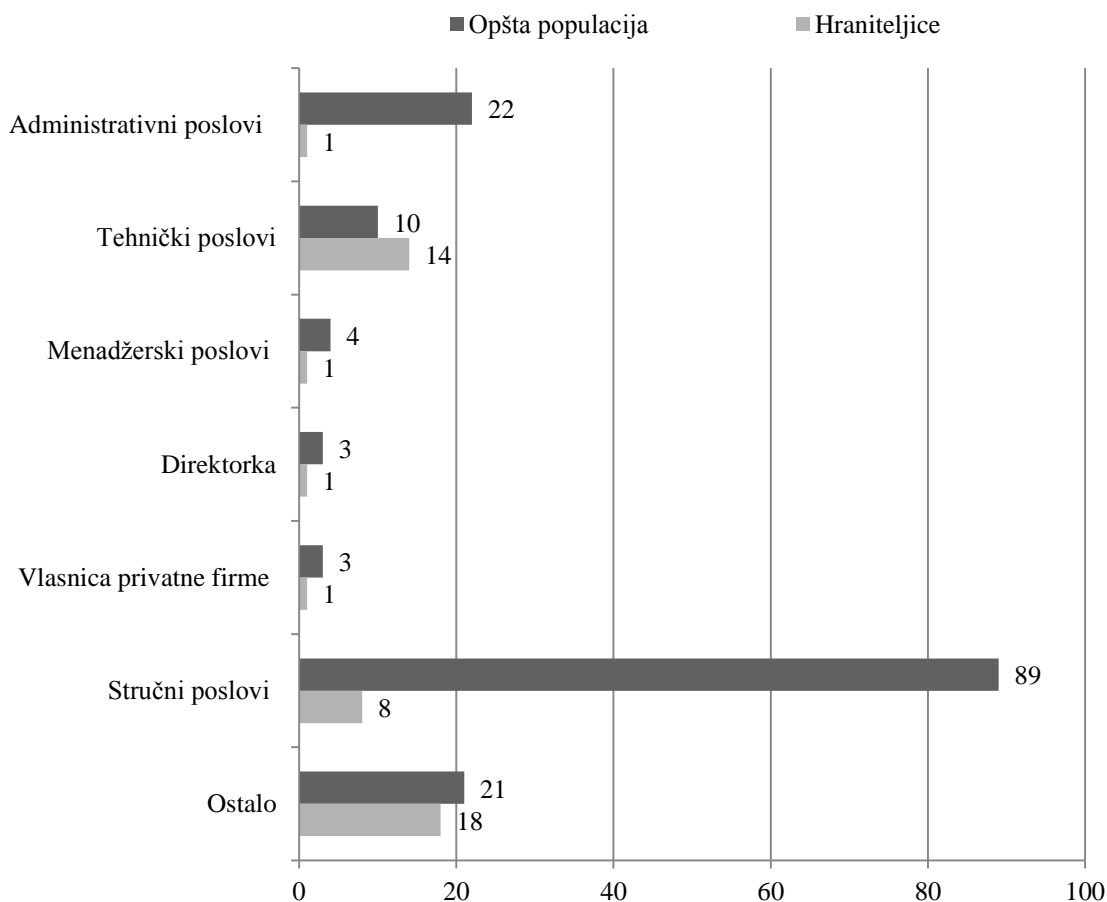
Na poduzorku hraniteljica, najbrojnije su ispitanice koje rade duže od 15 godina (22 hraniteljice ili 48.9% poduzorka hraniteljica), slede hraniteljice koje rade kraće od 3 godine (njih 9 ili 20% poduzorka), po 5 hraniteljica radi između 3 i 6 godina (11.1% poduzorka) i između 12 i 15 godina (11.1% poduzorka), a po 2 hraniteljice rade između 6 i 9 godina (4.4% poduzorka) i između 9 i 12 godina (4.4% poduzorka).

Grafikon 5.6 - Radni staž pripadnica opšte populacije i pripadnica grupe hraniteljica



U grupi ispitanica pripadnica opšte populacije najveći broj obavlja stručne poslove (njih 89 ili 58.6% poduzorka pripadnica opšte populacije) (Grafikon 5.7). Slede ispitanice koje obavljaju administrativne poslove (njih 22 ili 14.5% poduzorka), 10 ispitanica obavlja tehničke poslove (6.6% poduzorka), 4 ispitanice obavljaju menadžerske poslove (2.6% poduzorka), dok su 3 direktorke (2% poduzorka) ili vlasnice privatnih firmi (2% poduzorka). Preostale ispitanice, njih 21, uglavnom rade u prosveti ili kao trgovci. U grupi hraniteljica njih 14 obavlja tehničke poslove (31.1% poduzorka hraniteljica), a po jedna obavlja administrativne poslove (2.2% poduzorka), menadžerske poslove (2.2% poduzorka), jedna je direktorka (2.2% poduzorka), a takođe jedna ispitanica poseduje privatnu firmu (2.2% poduzorka). Preostalih 18 hraniteljica uglavnom rade kao spremačice, higijeničarke ili trgovci.

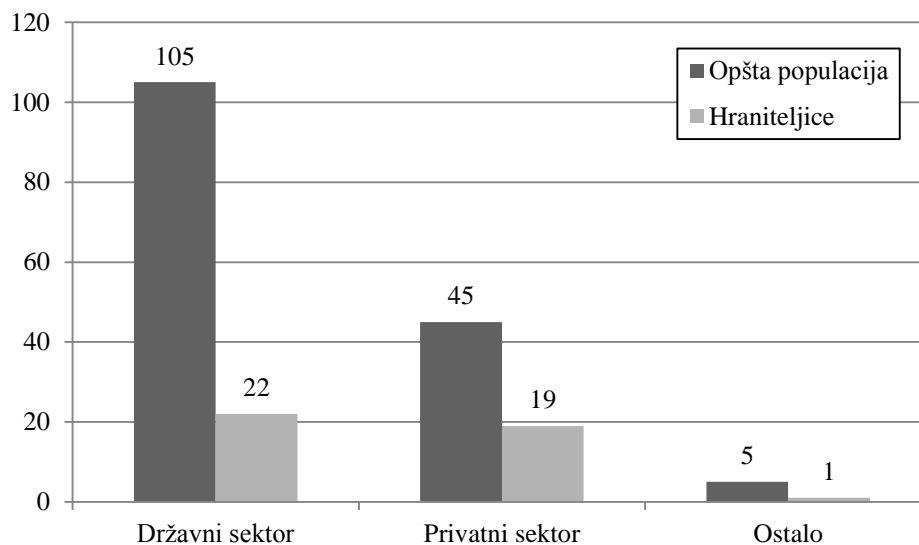
Grafikon 5.7 - Nivo odgovornosti na poslu pripadnica opšte populacije i pripadnica grupe hraniteljica



U grupi pripadnica opšte populacije najviše je ispitanica koje rade u državnom sektoru (Grafikon 5.8). Čak 105 ispitanica ili 67.7% poduzorka pripadnica opšte populacije radi u državnom sektoru, njih duplo manje radi u privatnom sektoru (45 ispitanica ili 29% poduzorka), dok preostalih 5 ispitanica radi u oba ili NVO sektoru (3.2% poduzorka).

U grupi hraniteljica jednako su zastupljene ispitanice zaposlene u oba sektora. U državnom sektoru rade 22 hraniteljice (48.9% poduzorka hraniteljica), dok u privatnom sektoru radi 19 hraniteljica (42.2% poduzorka).

Grafikon 5.8 - Sektori u kojima rade pripadnice opšte populacije i pripadnice grupe hraniteljica

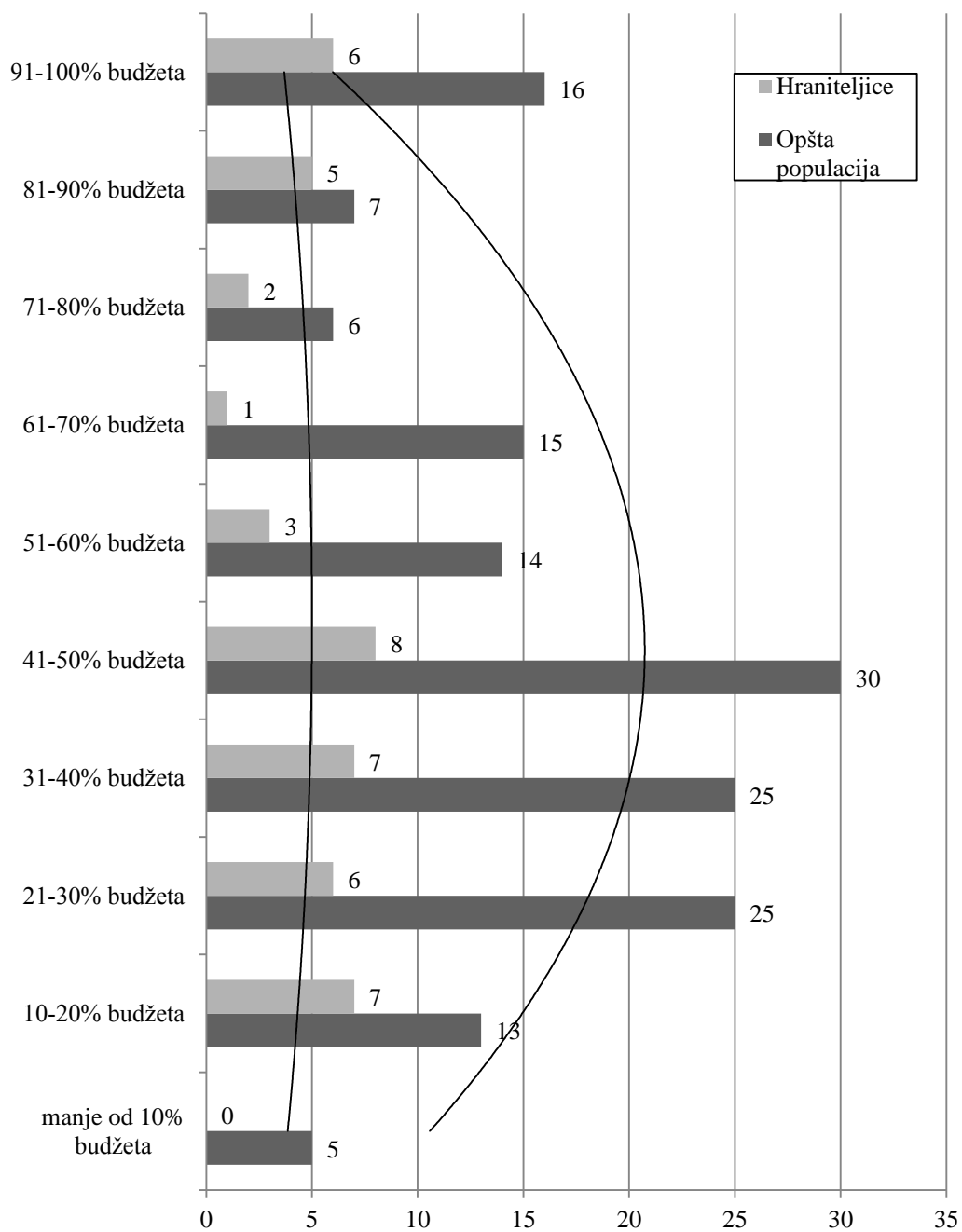


Ispitanice su izvestile o tome koliko sa svojim ličnim prihodima, izraženo u procentima, učestvuju u kućnom budžetu svoje porodice. Rezultati pokazuju da je u okviru oba poduzorka znatno veći broj ispitanica čiji prihodi čine manje od 50% ukupnog kućnog budžeta. Na poduzorku pripadnica opšte populacije ukupno 98 ispitanica ili 62% ovog poduzorka u kućni budžet unosi manje od 50% njegove ukupne vrednosti. Znatno manji broj ispitanica, njih 58 ili 37% poduzorka donosi donosi više od 50% novca u ukupni kućni budžet.

Podaci su slični i na poduzorku hraniteljica. Ukupno 28 hraniteljica ili 62% ovog poduzorka svojim prihodima učestvuje u manje od 50% budžeta. Preostale hraniteljice, njih 17 ili 38% poduzorka svojim prihodima učestvuju u više od 50% kućnog budžeta.

Na Grafikonu 5.9 nalaze se detaljni podaci o tome koliko, izraženo u procentima, ispitanice iz oba poduzorka učestvuju sa svojim ličnim prihodima u kućnom budžetu.

Grafikon 5.9 – Učešće prihoda pripadnika opšte populacije i pripadnika grupe hraniteljica u kućnom budžetu porodice

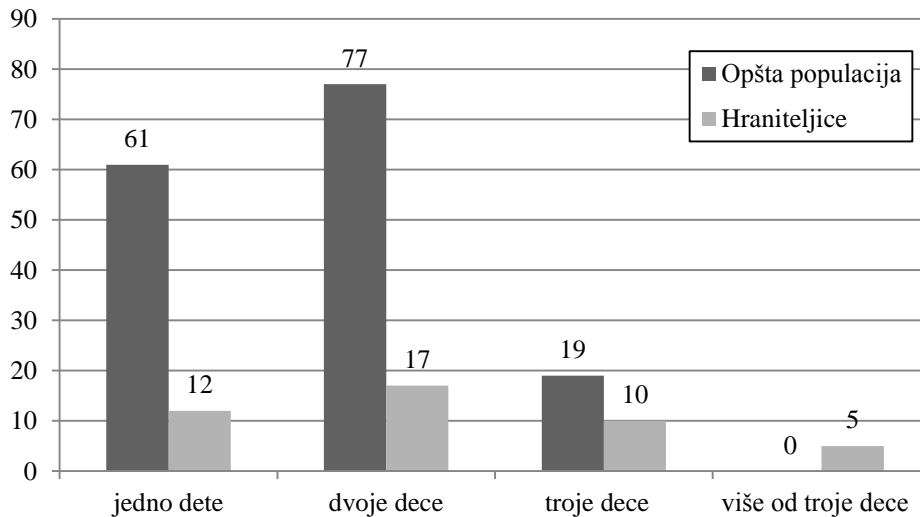


5.3 Značajni obrasci usklađivanja roditeljstva i zaposlenja – individualni napori

5.3.1 Deca

Najveći broj ispitanica iz obe grupe ima dvoje dece (Grafikon 5.10). U grupi pripadnica opšte populacije, 77 ispitanica ima dvoje dece (49% poduzorka pripadnica opšte populacije), 61 ispitanica ima po jedno dete (38.9% poduzorka), dok preostalih 19 ispitanica ima troje dece (12.1% poduzorka). Na poduzorku hraniteljica, 17 ispitanica ima dvoje dece (38.6% poduzorka hraniteljica), 12 ispitanica ima jedno dete (27.3% poduzorka), 10 ispitanica ima troje dece (22.7% poduzorka), dok 5 hraniteljica ima više od troje dece (11.1% poduzorka).

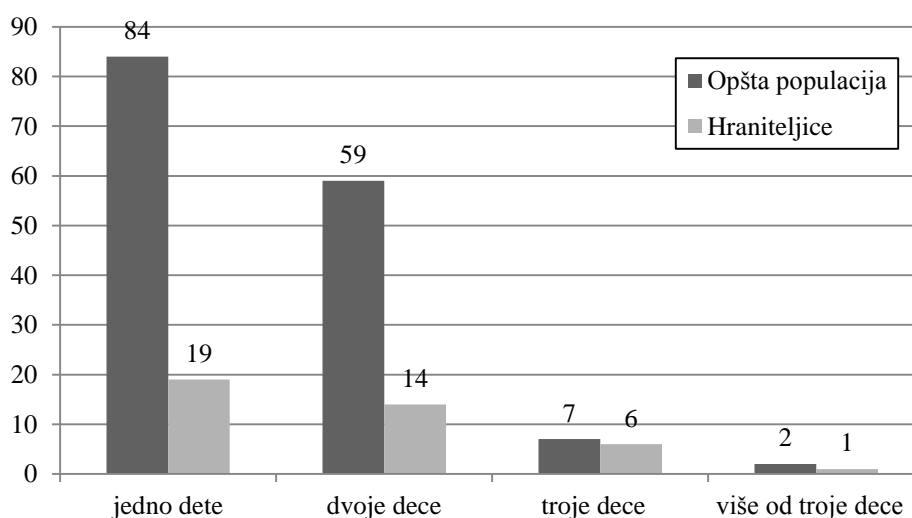
Grafikon 5.10 - Broj dece koju imaju pripadnice opšte populacije i pripadnice grupe hraniteljica



U obe grupe ispitanih žena najveći je broj onih koje imaju jedno dete mlađe od 15 godina (Grafikon 5.11). U poduzorku pripadnica opšte populacije takvih ispitanica je

ukupno 84 (55.3% poduzorka pripadnica opšte populacije), 59 ispitanica ima dvoje dece mlađe od 15 godina (38.8% poduzorka), 7 ispitanica ima troje dece mlađe od 15 godina (4.6% poduzorka), dok 2 ispitanice imaju više od troje dece (1.3%). Na poduzorku hraniteljica, 19 ispitanica ima jedno dete mlađe od 15 godina (47.5% poduzorka hraniteljica), 14 hraniteljica ima dvoje dece mlađe od 15 godina (35% poduzorka), 6 hraniteljica ima troje dece mlađe od 15 godina (15% poduzorka), dok jedna hraniteljica ima više od troje dece mlađe od 15 godina (2.5% poduzorka).

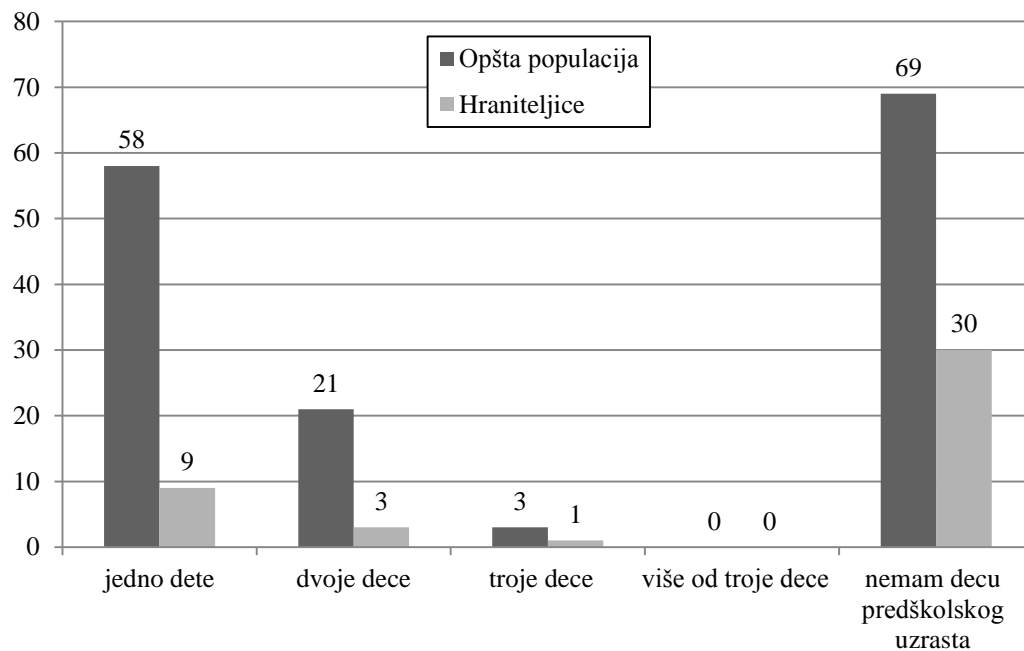
Grafikon 5.11 - Broj dece mlađeg uzrasta od 15 godina koju imaju pripadnice opšte populacije i pripadnice grupe hraniteljica



Među ispitanicama koje imaju decu predškolskog uzrasta, najveći broj ima samo jedno dete predškolskog uzrasta (Grafikon 5.12). U grupi pripadnica opšte populacije, 58 ispitanica ima jedno dete predškolskog uzrasta (38.4% poduzorka pripadnica opšte populacije), 21 ima dvoje dece predškolskog uzrasta (13.9% poduzorka), dok tri ispitanice imaju troje dece predškolskog uzrasta (2% poduzorka). U grupi hraniteljica, 9 hraniteljica ima jedno dete predškolskog uzrasta (20.9% poduzorka hraniteljica), 3 ima dvoje dece

predškolskog uzrasta (7% poduzorka), dok jedna ima troje dece predškolskog uzrasta (2.3% poduzorka).

Grafikon 5.12 - Broj dece predškolskog uzrasta koju imaju pripadnice opšte populacije i pripadnice grupe hraniteljica

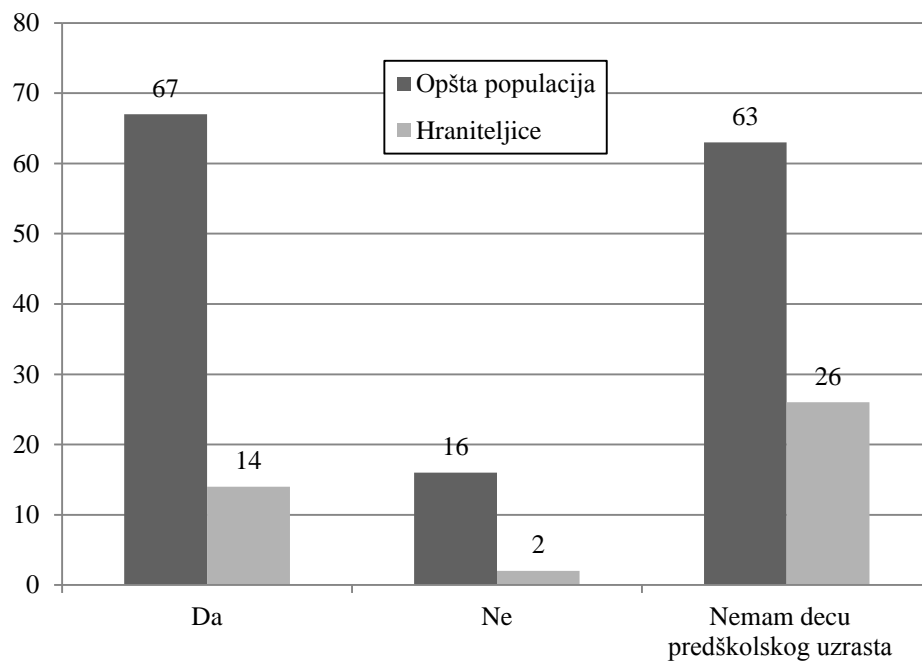


5.3.2 Briga o deci

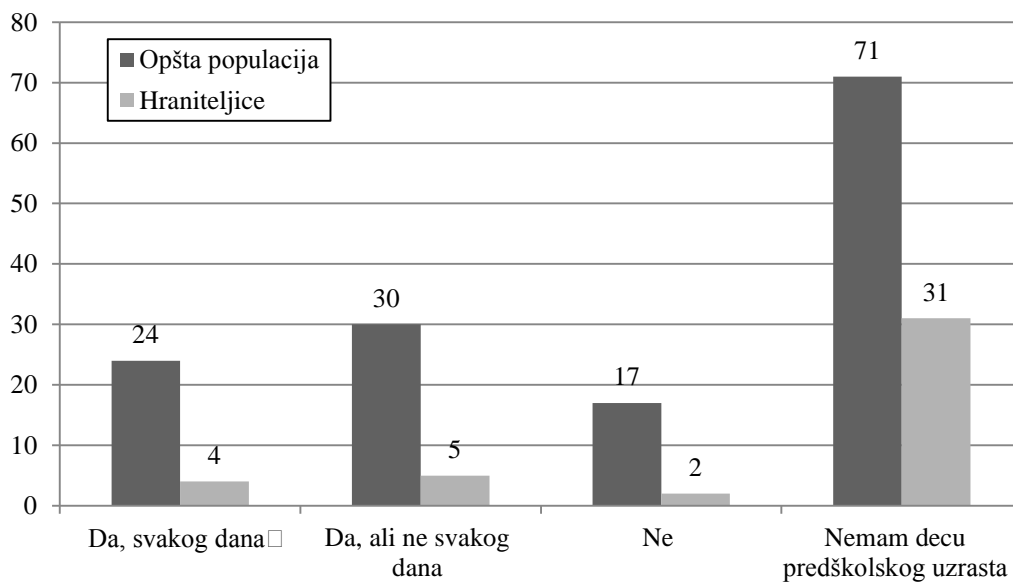
Deca predškolskog uzrasta ispitanica iz oba poduzorka u najvećem broju pohađaju predškolske ustanove (Grafikon 5.13). Na poduzorku pripadnica opšte populacije, deca 67 ispitanica pohađa predškolske ustanove (45.9% poduzorka pripadnica opšte populacije), dok deca 16 ispitanica (11% poduzorka) ne pohađaju predškolsku ustanovu.

Na poduzorku hraniteljica, deca 14 hraniteljica pohađaju predškolsku ustanovu (33.3% poduzorka hraniteljica), dok deca 2 hraniteljice ne pohađaju predškolsku ustanovu (4.8% poduzorka).

Grafikon 5.13 - Procenat dece predškolskog uzrasta, čije su majke ili hraniteljice obuhvaćene istraživanjem, prema pohađanju predškolske ustanove



Grafikon 5.14 - Briga o deci predškolskog uzrasta prema načinu odvođenja i dovođenja iz predškolske ustanove



Ispitanicama koje imaju decu predškolskog uzrasta je postavljeno pitanje da li odvođe i dovode decu iz predškolske ustanove (Grafikon 5.14). Čini se da u najvećem broju ispitanice ovu obavezu dele sa drugim članovima porodice (uglavnom babama, dedama i suprugom). Na poduzorku pripadnica opšte populacije, među ispitanicama koje imaju decu predškolskog uzrasta, najbrojnije su ispitanice koje odvođe/dovode decu iz vrtića, ali to ne čine svakog dana (30 ispitanica ili 21.1% poduzorka pripadnica opšte populacije). Slede ispitanice koje svakog dana odvođe/dovode dete iz vrtića (24 ispitanice ili 16.9% poduzorka), a nešto je manje ispitanica koje ne odvođe/dovode decu iz vrtića (17 ispitanica ili 12% poduzorka).

U grupi hraniteljica, 5 ispitanica odvođa/dovodi decu iz vrtića, ali ne svakog dana (11.9% poduzorka hraniteljica), 4 odvođa/dovodi decu iz vrtića svakog dana (9.5% poduzorka), dok 2 hraniteljice ne odvođe/dovode decu iz vrtića (4.8% poduzorka).

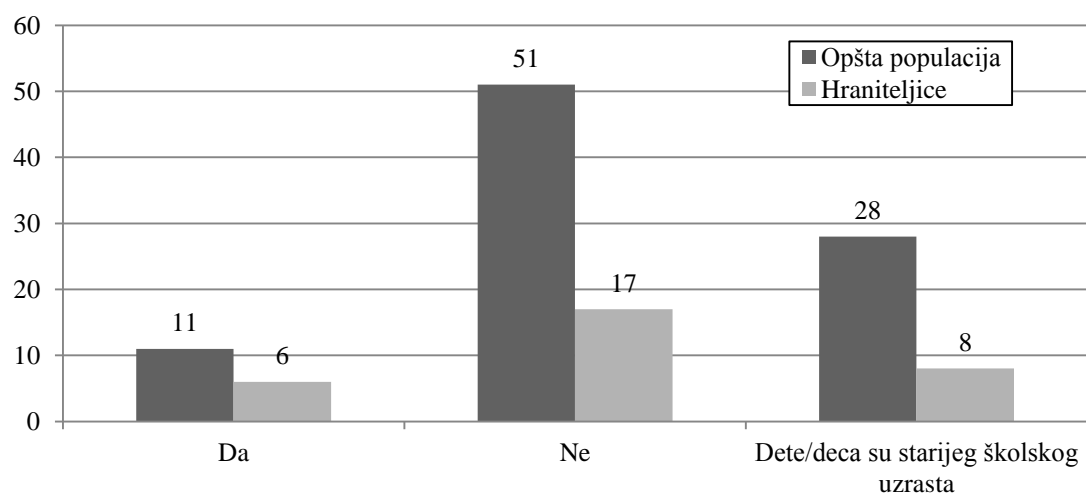
Najveći broj ispitanica koje imaju decu nižeg osnovnoškolskog uzrasta ne koriste usluge produženog boravka (Grafikon 5.15). U grupi ispitanica iz opšte populacije, takvih ispitanica je 51 (54.3% poduzorka pripadnica opšte populacije koje imaju decu nižeg osnovnoškolskog uzrasta), dok 11 ispitanica iz ove grupe koristi usluge produženog boravka (11.7% poduzorka).

U grupi hraniteljica, 17 ispitanica ne koristi usluge produženog boravka (54.8% poduzorka hraniteljica koje imaju decu nižeg osnovnoškolskog uzrasta), dok 6 koristi ove usluge (19.4% poduzorka).

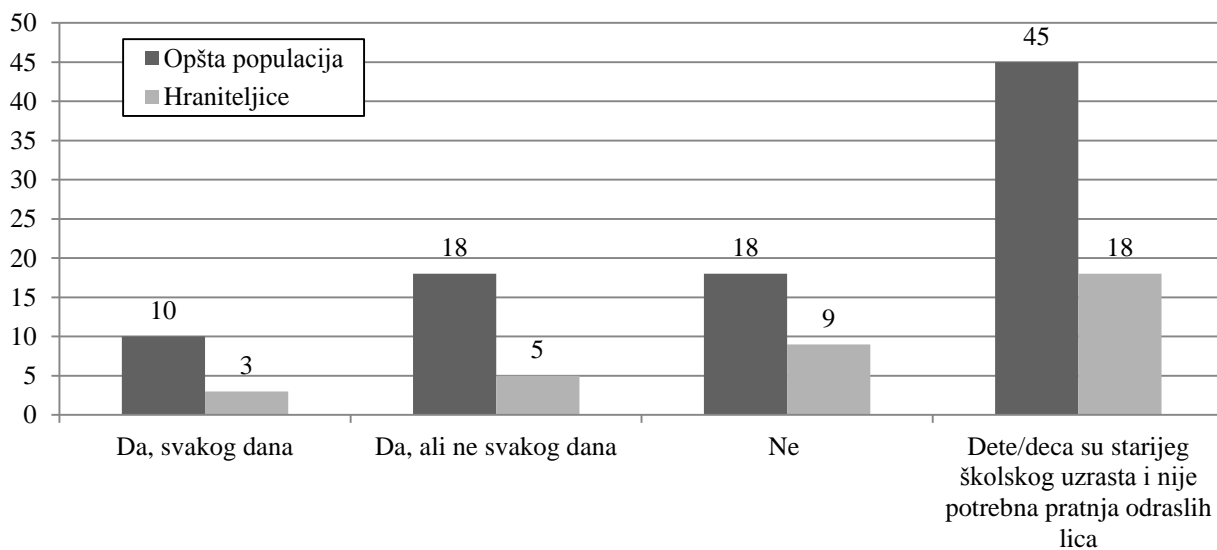
Kao i u slučaju sa decom predškolskog uzrasta, najveći broj ispitanica koje imaju decu nižeg osnovnoškolskog uzrasta odvođa i dovodi decu iz škole, ali u tome imaju i pomoć drugih članova porodice (pre svega supruga, baba i deda) (Grafikon 5.16). Takvih ispitanica u grupi opšte populacije je 18 (18.9% poduzorka pripadnica opšte populacije). Takođe 18 ispitanica ne odvođa i dovodi decu iz škole (18.9% poduzorka), dok 10 ispitanica to čini svakog dana (10.5% poduzorka).

U grupi hraniteljica 9 ispitanica ne odvodi i dovodi decu iz škole (25.7% poduzorka hraniteljica), 5 odvodi i dovodi decu iz škole, ali ne svakog dan (14.3% poduzorka), dok 3 ispitanice to čine svakog dana (8.6% poduzorka).

Grafikon 5.15 - Korišćenje usluge produženog boravka za decu nižeg osnovnoškolskog uzrasta



Grafikon 5.16 - Pripadnice opšte populacije i pripadnice grupe hraniteljica koje imaju decu nižeg osnovnoškolskog uzrasta prema tome da li ih one odvođe/dovode iz škole

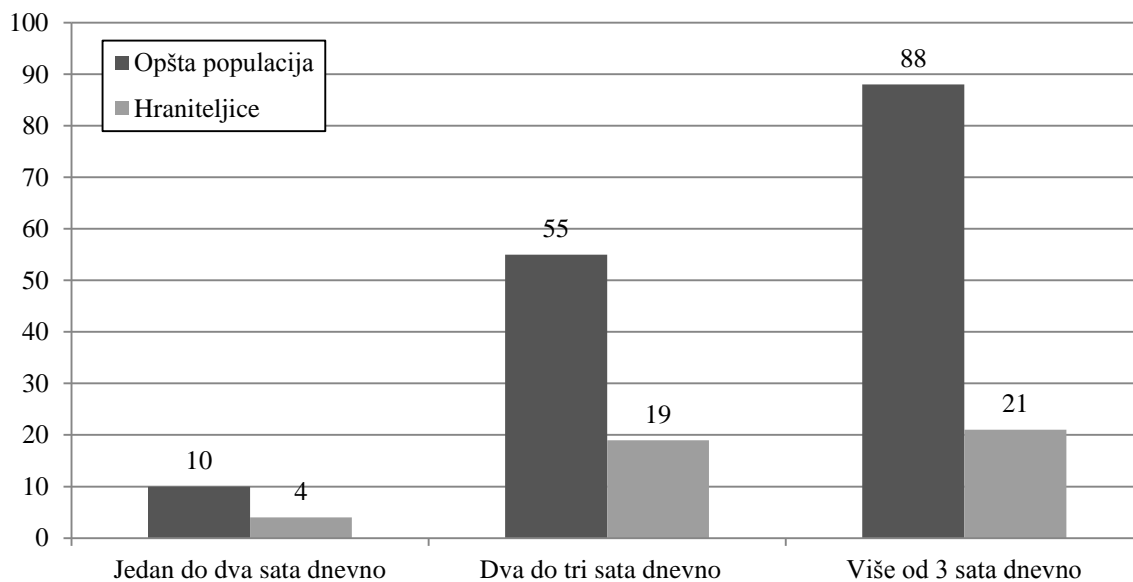


Ispitanice iz obe grupe saopštavaju da u najvećem broju u proseku provede preko 3 sata dnevno u obavljanju kućnih poslova, uključujući i čuvanje dece (Grafikon 5.17). Ove ispitanice u najvećem broju izveštavaju da u ovim poslovima provode oko 5-6 sati, dok pojedine ispitanice u kućnim poslovima provedu i po 10 sati dnevno.

U grupi ispitanica pripadnica opšte populacije, samo 10 ispitanica provodi jedan do dva sata u kućnim poslovima i čuvanju dece (6.5% poduzorka pripadnica opšte populacije), 55 ispitanica u ovim poslovima provedu između 2 i 3 sata dnevno (35.9% poduzorka), dok preostale ispitanice u ovim poslovima provede preko 3 sata, a u proseku između 5 i 6 sati dnevno (57.5% poduzorka).

U grupi hraniteljica, 4 ispitanice provedu između jednog i dva sata u kućnim poslovima i čuvanju dece (9.1% poduzorka hraniteljica), njih 19 provede između 2 i 3 sata dnevno u ovim poslovima (43.2% poduzorka), dok 21 provodi više od 3 sata dnevno u obavljanju kućnih poslova i čuvanju dece (47.7% poduzorka).

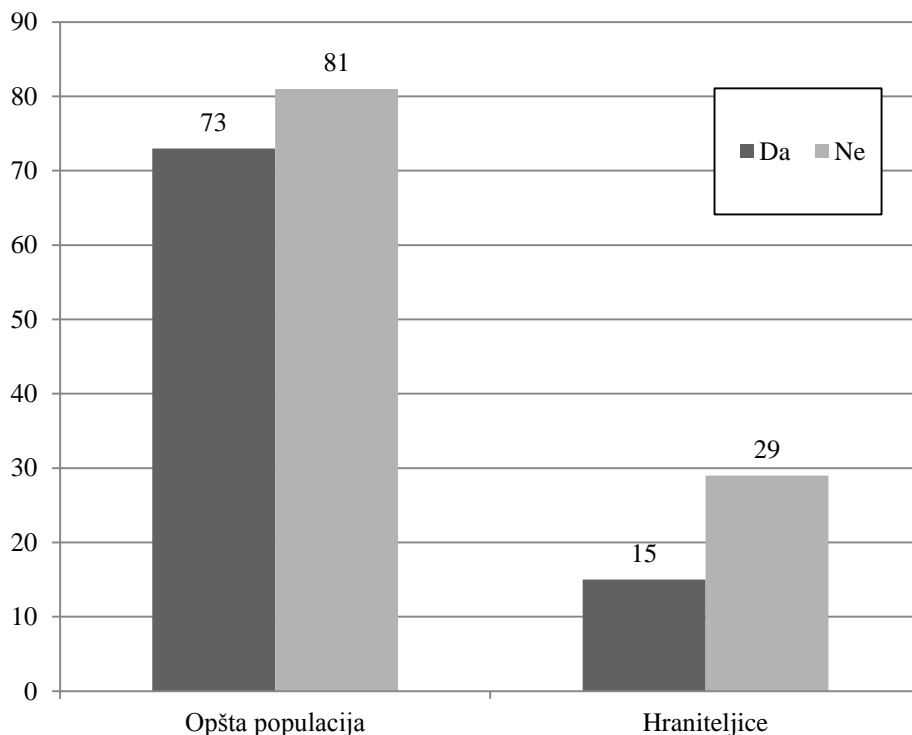
Grafikon 5.17 - Broj sati koje pripadnice opšte populacije i pripadnice grupe hraniteljica u proseku dnevno provode obavljajući kućne poslove, uključujući čuvanje dece



Nešto veći broj ispitanica smatra da ne bi trebalo da provodi više vremena u obavljanju kućnih poslova, uključujući i čuvanje dece. U grupi pripadnica opšte populacije, takvih ispitanica je 81 (52.6% poduzorka pripadnica opšte populacije), dok 73 smatra da bi trebalo da provodi više vremena u ovim poslovima (47.4% poduzorka). Ova razlika nije statistički značajna ($\chi^2(1)=0.42$, $p=.519$).

U grupi hraniteljica ova razlika je izraženija i statistički je značajna ($\chi^2(1)=4.45$, $p=.030$). Ukupno 29 hraniteljica smatra da ne bi trebalo da provodi više vremena u obavljanju kućnih poslova i čuvanju dece (65.9% poduzorka hraniteljica), dok 15 hraniteljica smatra da bi trebalo da provodi više vremena u obavljanju ovih poslova (34.1% poduzorka).

Grafikon 5.18 – Mišljenje ispitanica o tome da li bi trebalo da provode više vremena u obavljanju kućnih poslova, uključujući i čuvanje dece

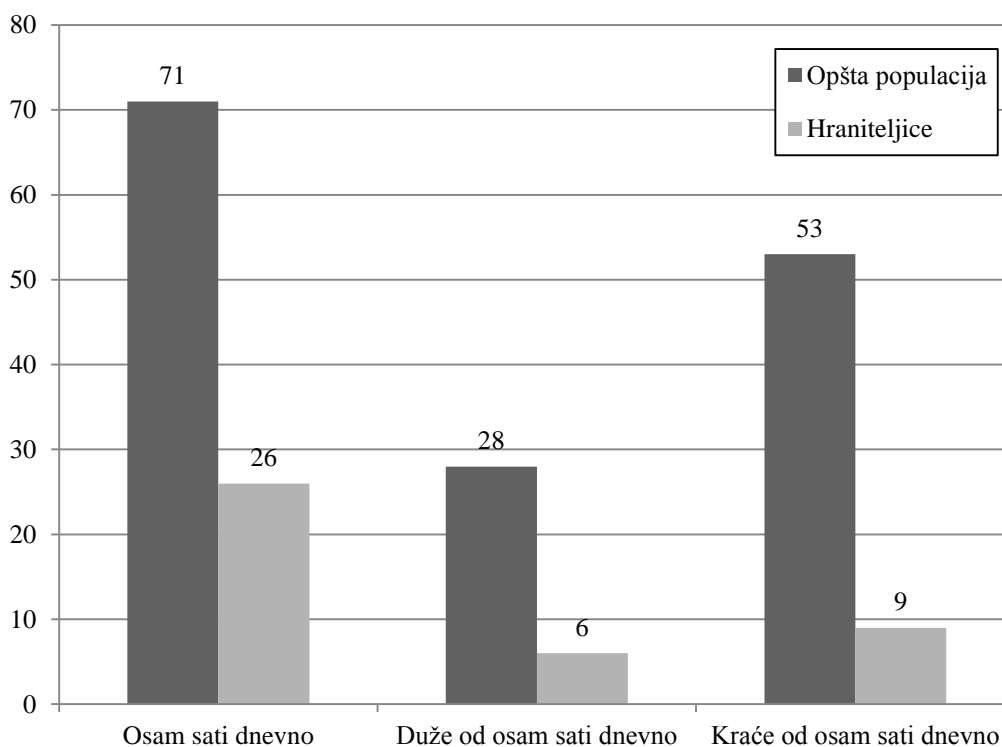


Na Grafikonu 5.19 prikazano je koliko sati dnevno rade ispitanice koje su učestvovalе u ovom istraživanju. Najveći broj ispitanica radi osam sati dnevno.

U grupi ispitanica pripadnica opšte populacije, 71 ispitanica radi osam sati dnevno (46.4% poduzorka pripadnica opšte populacije), 53 ispitanice rade kraće od osam sati dnevno (34.6% poduzorka), a 28 ispitanica radi duže od osam sati dnevno (18.3% poduzorka).

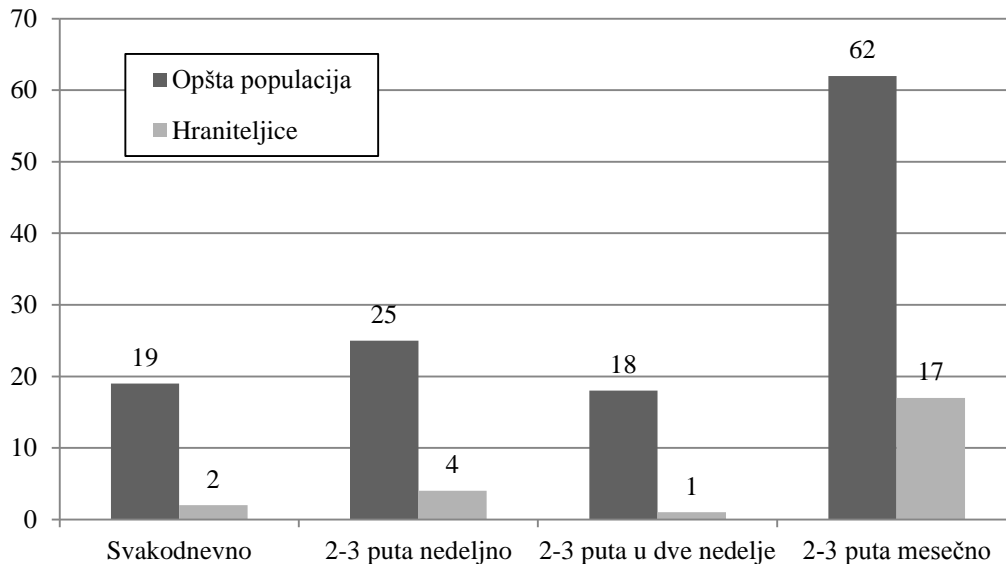
Na poduzorku hraniteljica, 26 ispitanica radi osam sati dnevno (63.4% poduzorka hraniteljica), 9 ispitanica radi kraće od osam sati dnevno (22% poduzorka), a 6 ispitanica radi duže od osam sati dnevno (14.6% poduzorka).

Grafikon 5.19 - Dužina radnog vremena pripadnica opšte populacije i pripadnica grupe hraniteljica



Sve ispitanice koje su učestvovalе u ovom istraživanju imaju iskustvo prekovremenog rada (Grafikon 5.20). U grupi ispitanica pripadnica opšte populacije, 19 ispitanica svakodnevno radi prekovremeno (15.3% poduzorka pripadnica opšte populacije), 25 ispitanica dva do tri puta nedeljno ostaje duže na poslu (20.2% poduzorka), 18 ispitanica to čini dva do tri puta u dve nedelje (14.5% poduzorka), dok najveći broj ispitanica, njih 62 (50% poduzorka), prekovremeno radi tek dva do tri puta mesečno. U grupi hraniteljica, tek 2 ispitanice rade prekovremeno svakodnevno (8.3% poduzorka hraniteljica), 4 rade prekovremeno par puta nedeljno (16.7% poduzorka), 1 ispitanica je izvestila da radi duže par puta tokom dve nedelje (4.2% poduzorka), a kao i u slučaju prethodne grupe, i među hraniteljicama najveći broj ispitanica, njih 17, retko radi prekovremeno, tek par puta mesečno (70.8% poduzorka).

Grafikon 5.20 - Ispitanice prema potrebi prekovremenog rada



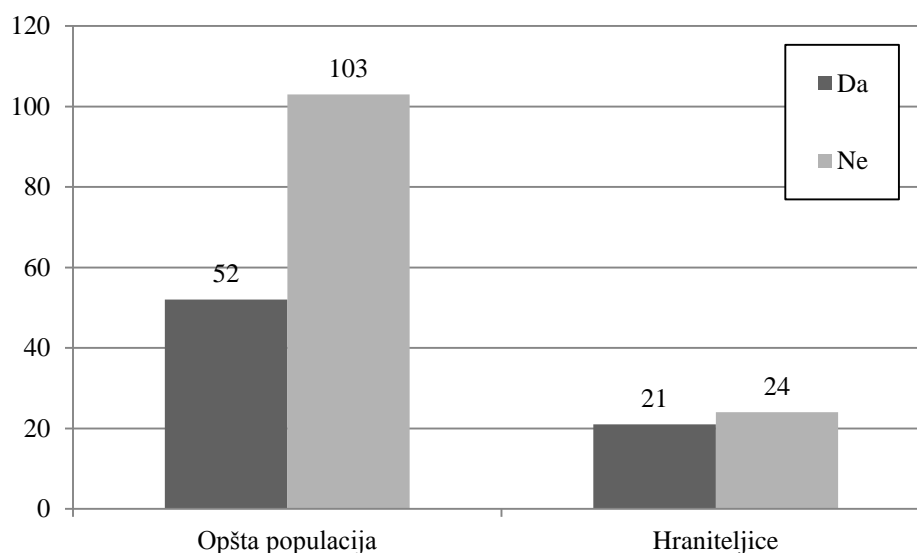
5.3.3 Diskriminacija žena na razgovoru za posao

Obe grupe ispitanica pitane su na razgovoru za posao da li su udate i kakvi su im planovi u vezi sa roditeljstvom (Grafikon 5.21).

U okviru poduzorka pripadnica opšte populacije, 52 ispitanice imaju ovakvo iskustvo (33.5% poduzorka pripadnica opšte populacije), dok se 103 ispitanice nisu suočile sa ovakvim pitanjem (66.5% poduzorka). Dakle, statistički značajno veći deo ispitanog uzorka pripadnica opšte populacije nije upitan za privatne planove na razgovorima za posao ($\chi^2(1)=16.78$, $p<.001$).

Na uzorku hraniteljica rezultati su nešto drugačiji. Nema statistički značajnih razlika u broju ispitanica kojima je postavljeno ovo pitanje, i onih kojima nije ($\chi^2(1)=0.20$, $p=.655$): 21 hraniteljica se suočila sa ovim pitanjima na razgovoru za posao (46.7% poduzorka hraniteljica), dok 24 nije (53.3% poduzorka).

Grafikon 5.21 - Ispitanice prema tome da li su na razgovoru za posao pitane da li su udate i kakvi su im planovi u vezi roditeljstva



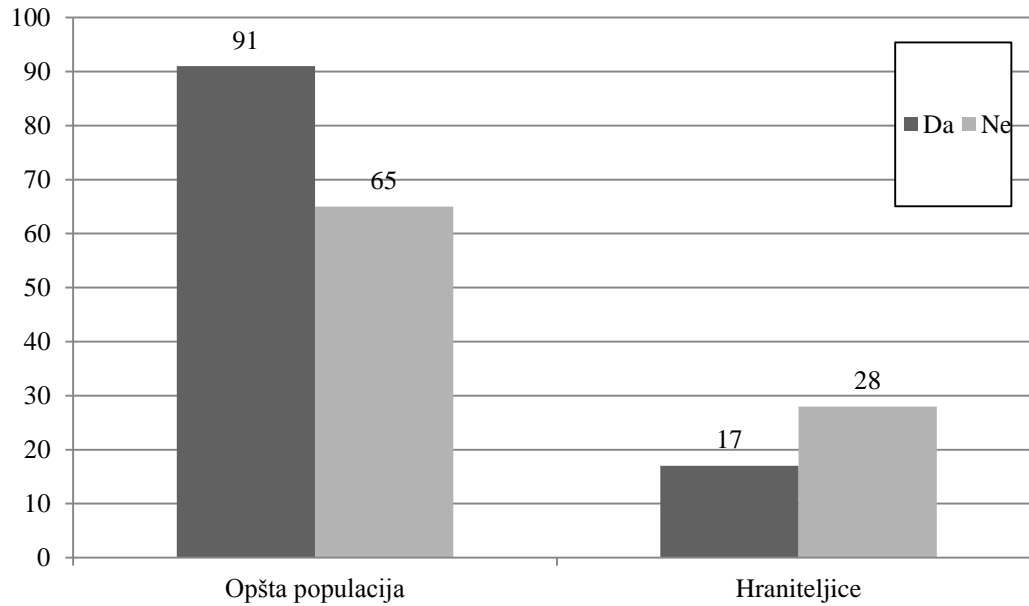
5.3.4 Porodiljsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta

U obe grupe ispitanica nalaze se žene koje poznaju nekoga ko je dobio otkaz ugovora o radu ubrzo nakon povratka sa porodiljskog/odsustva sa rada radi nege deteta (Grafikon 5.22).

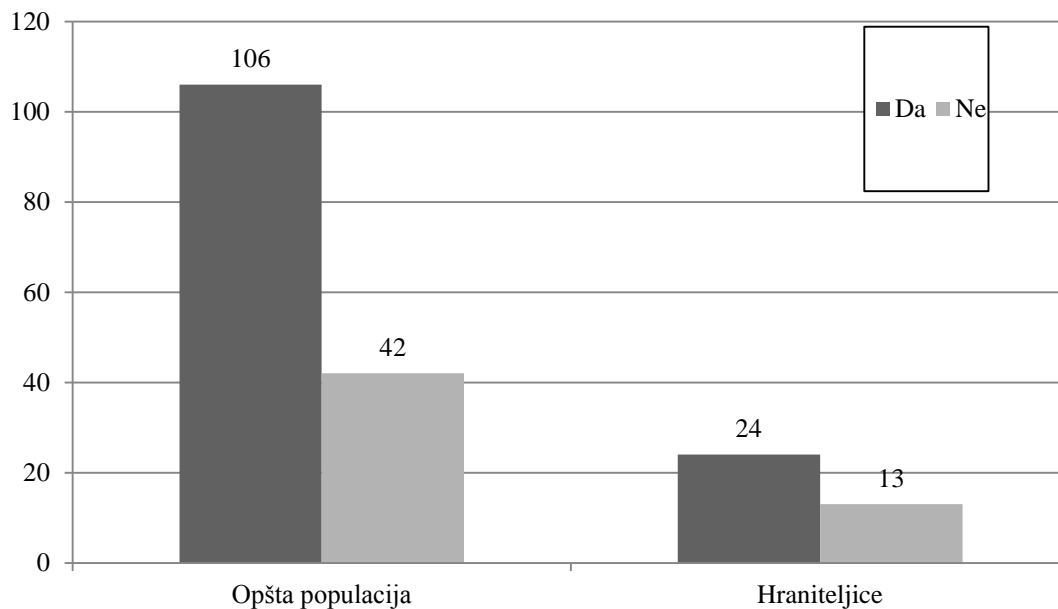
U grupi pripadnica opšte populacije, takve žene su većina ($\chi^2(1)=4.33$, $p=.037$). Čak 91 pripadnica opšte populacije poznaje nekoga ko je dobio otkaz ugovora o radu ubrzo nakon povratka sa porodiljskog/odsustva sa rada radi nege deteta (58.3% poduzorka pripadnica opšte populacije), dok 65 ispitanica ne poznaje takvu osobu (41.7% poduzorka).

Na uzorku hraniteljica nema statistički značajnih razlika u broju ispitanica koje poznaju i ne poznaju takvu osobu ($\chi^2(1)=2.69$, $p=.101$): 17 ispitanica poznaje nekoga ko je dobio otkaz ugovora o radu ubrzo nakon povratka sa porodiljskog/odsustva sa rada radi nege deteta (37.8% poduzorka hraniteljica), dok 28 hraniteljica ne poznaje nijednu osobu sa takvim iskustvom (62.2% poduzorka).

Grafikon 5.22 - Poznavanje nekoga ko je dobio otkaz ugovora o radu ubrzo nakon povratka sa porodiljskog/odsustva sa rada radi nege deteta



Grafikon 5.23 - Ispitanice prema iskustvu vraćanja na isto/različito radno mesto nakon povratka sa porodiljskog/odsustva sa rada radi nege deteta



U grupi pripadnica opšte populacije brojnije su ispitanice koje su se nakon porodijskog/odsustva sa rada radi nege deteta vratile na isto radno mesto na kome su radile i pre odsustva ($\chi^2(1)=27.68$, $p<.001$) (Grafikon 5.23). Takvih ispitanica je 106 (71.6% poduzorka pripadnica opšte populacije), dok se njih 42 nisu vratile na isto radno mesto nakon ovakvog tipa odsustva (28.4% poduzorka).

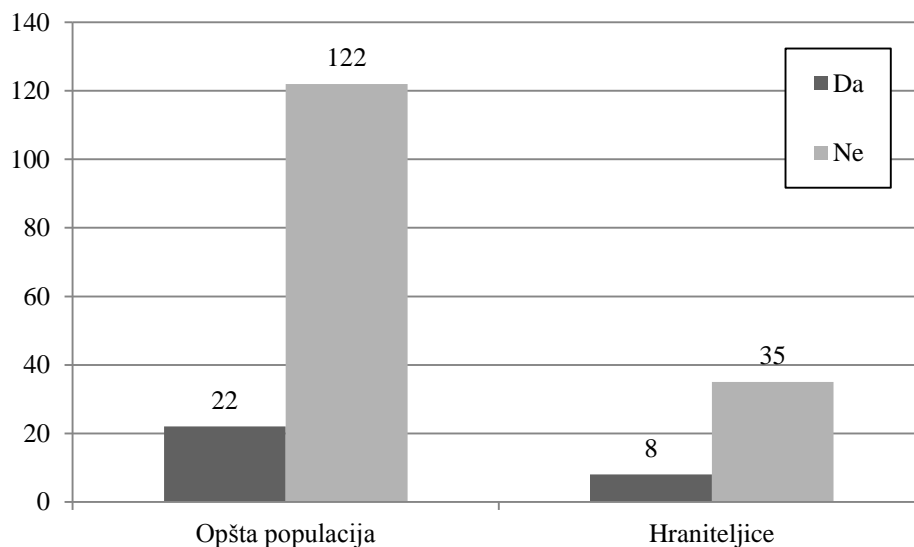
Na poduzorku hraniteljica ne postoji statistički značajna razlika u broju hraniteljica koje su se nakon ovog tipa odsustva vratile na radno mesto na kome su radile pre odsustva i onih koje nisu ($\chi^2(1)=3.27$, $p=.071$): 24 hraniteljice su se vratile na isto radno mesto (64.9% poduzorka hraniteljica), dok njih 14 nisu (35.1% poduzorka).

Najveći broj ispitanih žena nije imao probleme na poslu zbog toga što su koristile bolovanje zbog bolesti deteta, ni u grupi pripadnica opšte populacije, ni u grupi hraniteljica (Grafikon 5.24).

U okviru poduzorka pripadnica opšte populacije njih 122 nisu iskusile ovakve probleme (84.7% pripadnica opšte populacije), dok njih 22 jesu (15.3% poduzorka; $\chi^2(1)=69.44$, $p<.001$).

U grupi hraniteljica, 35 žena nije iskusilo ovakve probleme (79.1% poduzorka hraniteljica), dok 8 jeste (18.6% poduzorka; $\chi^2(1)= 42.19$, $p<.001$).

Grafikon 5.24 - Iskustvo problema na poslu u slučaju korišćenja bolovanja zbog bolesti deteta

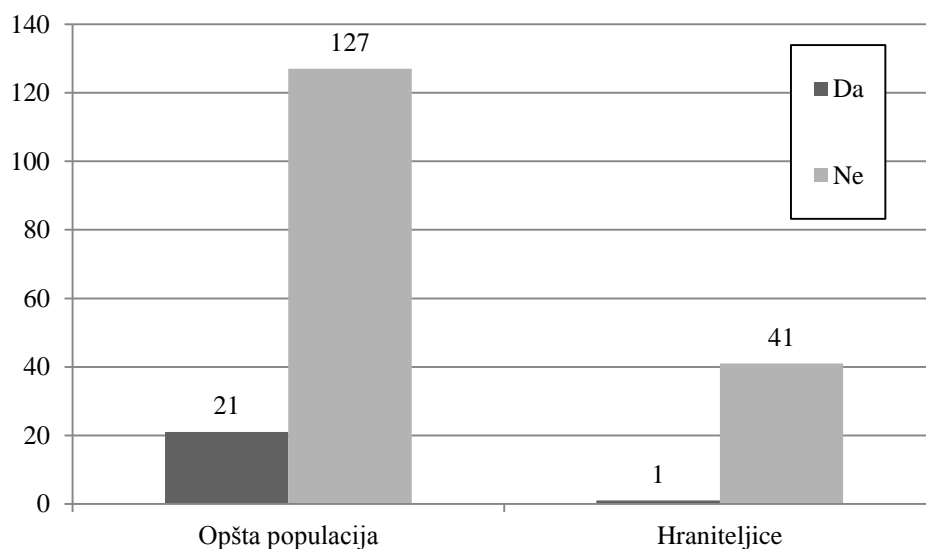


Iskustvo većine ispitanih žena je da nije bilo neophodno da se vrate na posao pre isteka zakonskog roka kojim je predviđeno odsustvo sa rada radi nege deteta (Grafikon 5.25).

Među pripadnicama opšte populacije, 127 žena nije moralo da se vrati na posao pre isteka zakonskog roka (85.8% poduzorka pripadnica opšte populacije), dok 21 jeste (14.2% poduzorka; $\chi^2(1)= 75.92$, $p<.001$).

U grupi hraniteljica samo jedna žena je morala da se vrati na posao pre isteka ovog roka (2.4% poduzorka hraniteljica), dok preostalih 41 nisu (95.2% poduzorka; $\chi^2(1)= 72.43$, $p<.001$).

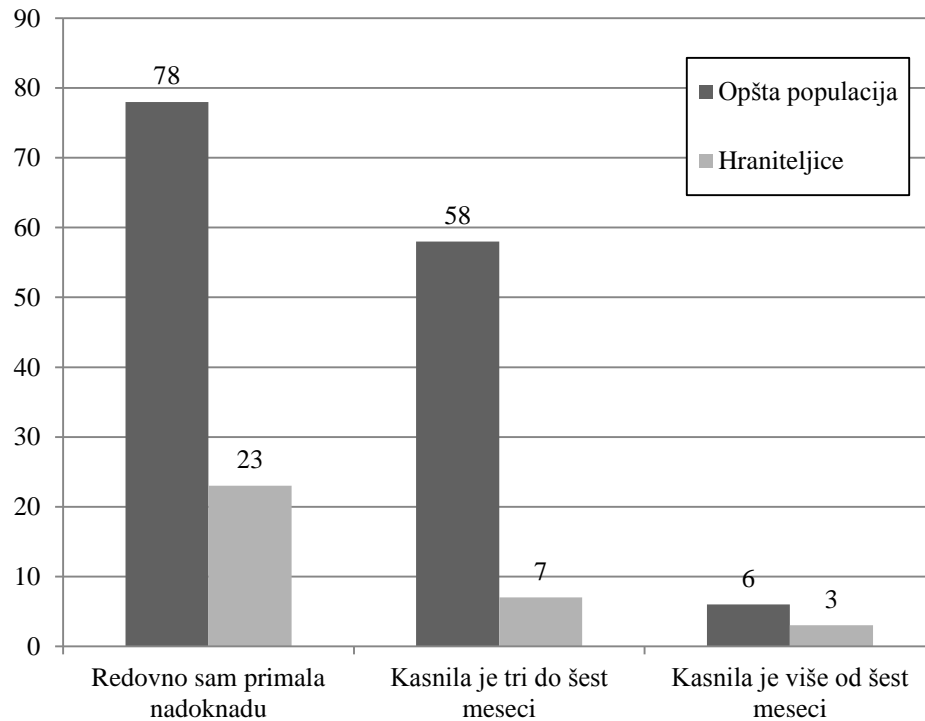
Grafikon 5.25 - Neophodnost povratka na posao pre isteka zakonskog roka kojim je predviđeno odsustvo sa rada radi nege deteta



U grupi pripadnica opšte populacije polovina ispitanica redovno je primalo nadoknadu za vreme porodiljskog bolovanja, dok je drugoj polovini nadoknada kasnila izvesno vreme (Grafikon 5.26). Ukupno 78 ispitanica redovno je primalo nadoknadu (54.9% poduzorka pripadnica opšte populacije), nadoknada za 58 ispitanica kasnila je između 3 i 6 meseci (40.8% poduzorka), dok je 6 ispitanica izvestilo da je ova nadoknada kasnila i više od 6 meseci (4.2% poduzorka).

U grupi hraniteljica najbrojnije su ispitanice koje su redovno primale nadoknadu i njih je ukupno 23 (69.7% poduzorka hraniteljica). Nadoknada za 7 hraniteljica kasnila je između 3 i 6 meseci (21.2% poduzorka), dok su 3 hraniteljice izvestile da je ova nadoknada kasnila i više od 6 meseci (9.1% poduzorka).

Grafikon 5.26 - Redovnost primanja predviđene nadoknade za vreme porodiljskog bolovanja

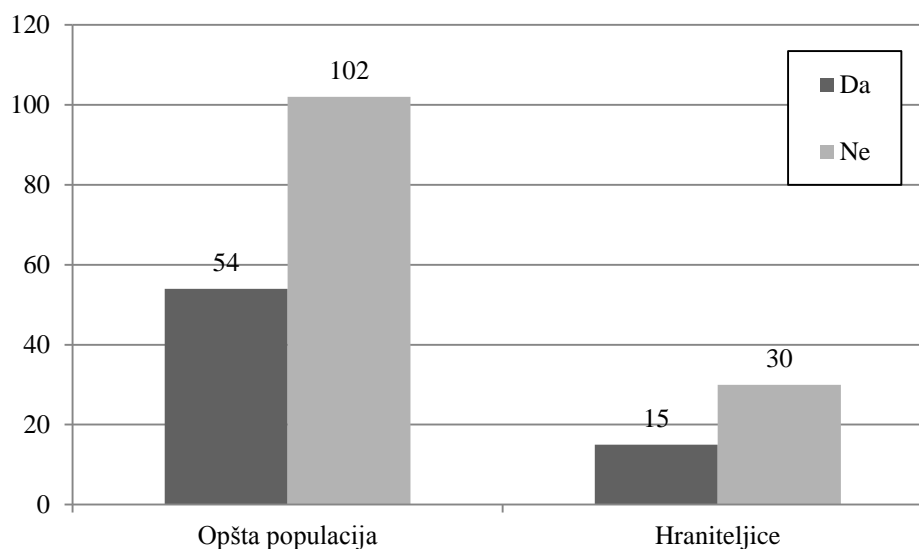


Veći deo ispitanica iz oba poduzorka ne poznaje nijednu ženu čiji suprug je zakonom predviđenu mogućnost bolovanja radi nege deteta (grafikon 5.27).

U grupi pripadnica opšte populacije takvih žena je 102 (65.4% poduzorka pripadnica opšte populacije), dok 54 ispitanica poznaje žene čiji su supruzi koristili bolovanje radi nege deteta (34.6%; $\chi^2(1)= 14.78$, $p<.001$).

U grupi hraniteljica takođe je više žena koje ne poznaju druge žene čiji su supruzi koristili bolovanje u ove svrhe i njih je 30 (66.7% poduzorka hraniteljica). Ukupno 15 hraniteljica poznaje žene čiji muževi su koristili bolovanje radi nege deteta (33.3% poduzorka; $\chi^2(1)= 5.00$, $p=.025$).

Grafikon 5.27 - Ispitanice prema tome da li poznaju nekoga čiji je suprug koristio zakonom predviđenu mogućnost bolovanja radi nege deteta



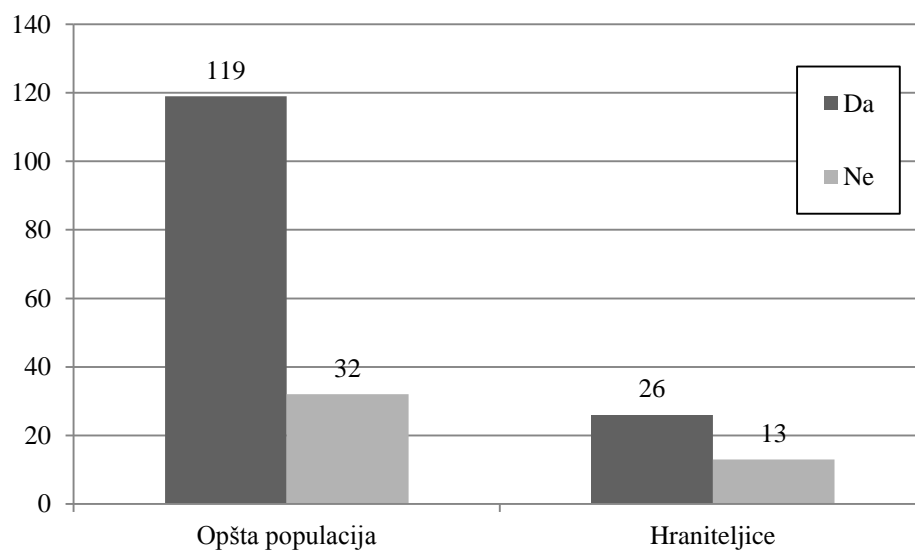
5.3.5 Rodna ravnopravnost na radnom mestu

Obe grupe ispitanica uglavnom se slažu da u njihovim firmama žene i muškarci imaju jednake mogućnosti za stručno usavršavanje (Grafikon 5.28).

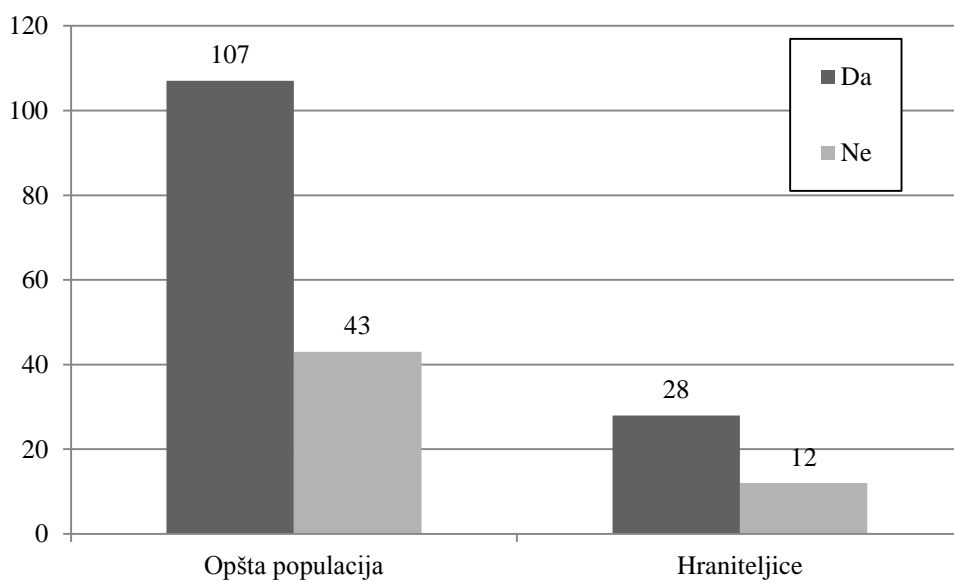
Ispitanice pripadnice opšte populacije to smatraju u 119 slučajeva (ili 78.8% poduzorka pripadnica opšte populacije), dok su 32 ispitanice iz ove grupe izjavile da mogućnosti za stručno usavršavanje u njihovim firmama nisu jednake za muškarce i žene (21.2% poduzorka; $\chi^2(1)= 50.17$, $p<.001$).

Na uzorku hraniteljica nešto je veći procenat žena koje opažaju rodnu neravnopravnost u mogućnostima za stručno usavršavanje u njihovim firmama, ali je i dalje više hraniteljica koje smatraju da oba pola imaju jednake mogućnosti za stručno usavršavanje i njih je ukupno 26 (66.7% poduzorka hraniteljica). Preostalih 13 hraniteljica ne dele to viđenje (33.3% poduzorka; $\chi^2(1)= 4.33$, $p=.037$).

Grafikon 5.28 - Stavovi ispitanica prema jednakim mogućnostima za stručno usavršavanje u okviru radnog mesta



Grafikon 5.29 - Stavovi ispitanica prema jednakim mogućnostima za napredovanje na svom radnom mestu



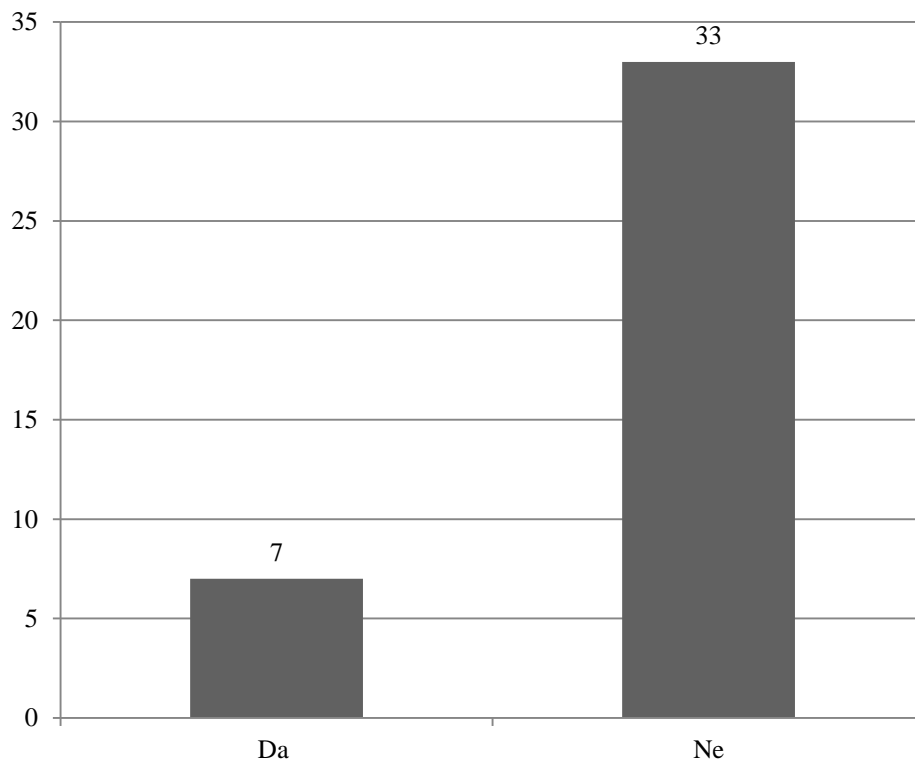
Kada je u pitanju napredovanje, žene iz opšte populacije takođe u najvećem broju izveštavaju da u njihovim firmama nema rodne diskriminacije po ovom pitanju, ali je ovde diskrepanca nešto manja nego kada je u pitanju stručno usavršavanje ($\chi^2(1)= 27.31$, $p<.001$; Grafikon 5.29). Tačno 107 žena iz ove grupe izvestilo je da su mogućnosti za napredovanje u njihovim firmama jednake i za muškarce i žene (71.3% poduzorka pripadnica opšte populacije), dok su 43 žene izjavile suprotno (28.7% poduzorka).

Odgovori hraniteljica slični su odgovorima koji se tiču stručnog usavršavanja. Veći broj hraniteljica izjavio je da su mogućnosti za napredovanja jednake za muškarce i žene ($\chi^2(1)= 6.40$, $p=.011$) i njih je 28 (70% poduzorka), dok se 12 hraniteljica nije složilo s ovom tvrdnjom (30% poduzorka).

5.3.6 *Hraniteljstvo*

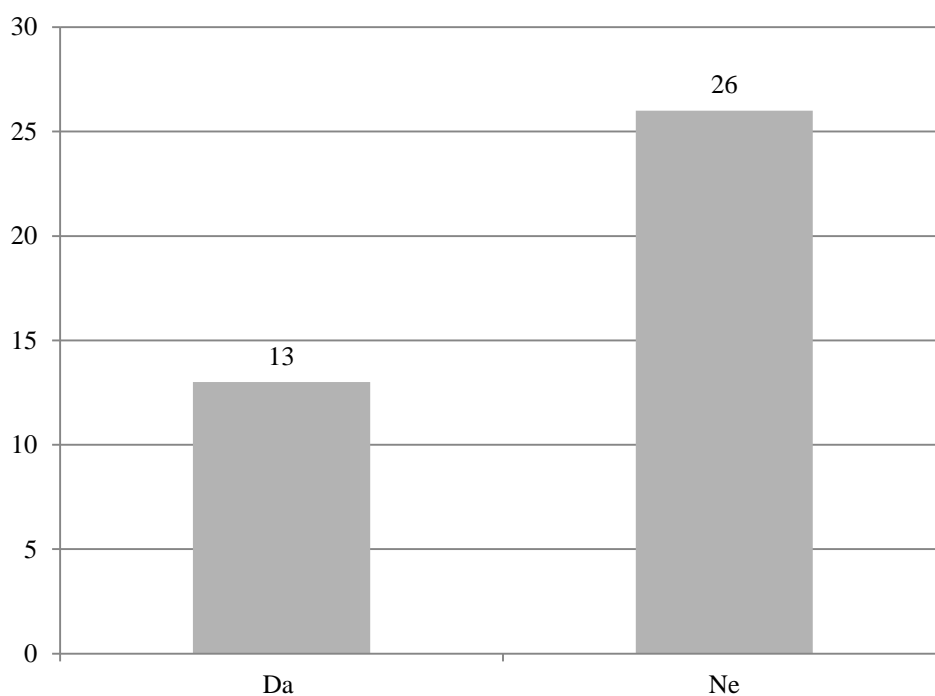
Veći broj hraniteljica nije morao da prekine radni odnos da bi imale dovoljno vremena za brigu o deci na porodičnom smeštaju nakon što su postale hraniteljice ($\chi^2(1)= 20.45$, $p<.001$). Samo 7 hraniteljica iz uzorka, ili 15.6% poduzorka hraniteljica je moralo da prekine radni odnos radi brige o deci na porodičnom smeštaju (Grafikon 5.30).

Grafikon 5.30 - Hraniteljice prema potrebi da prekinu radni odnos nakon što su započele bavljenje hraniteljstvom



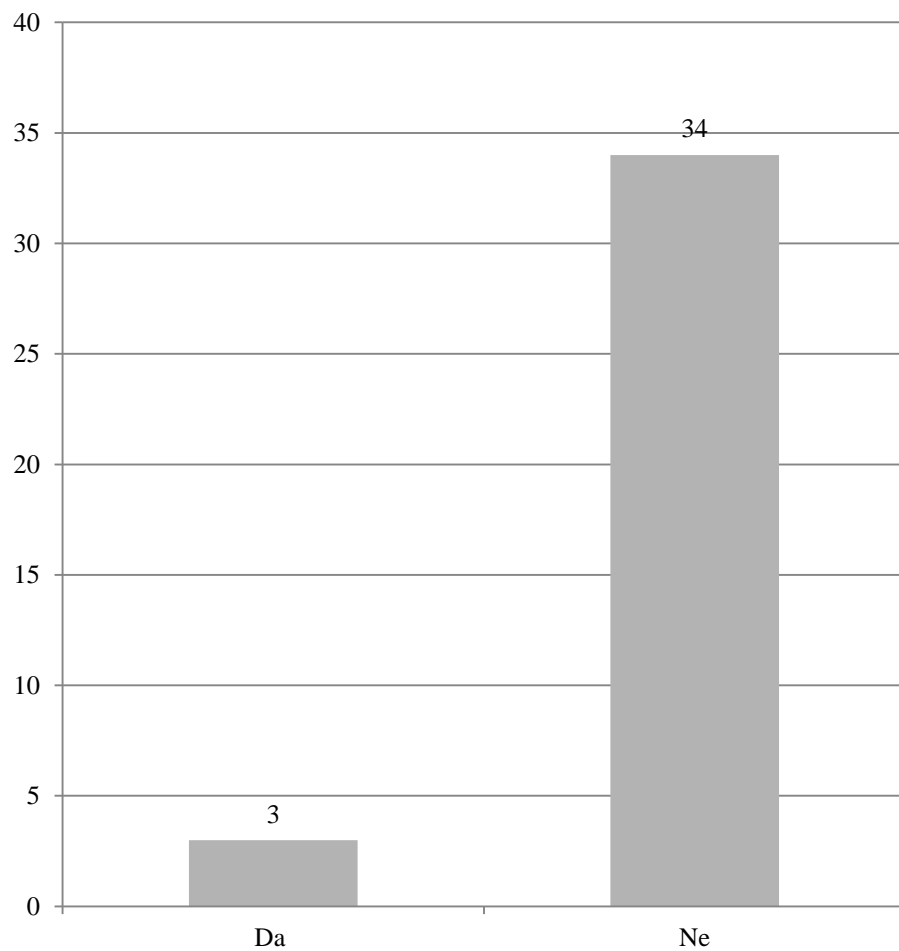
Takođe, veći broj hraniteljica nije razmišljao o mogućnosti prekida radnog odnosa ili uzimanja neplaćenog odsustva zbog obaveza oko dece o kojoj brinu ($\chi^2(1)= 11.36$, $p=.001$). Ukupno 13 hraniteljica iz uzorka, ili 28.9% poduzorka hraniteljica je razmišljao o prekidu radnog odnosa ili uzimanja neplaćenog odsustva zbog obaveza oko dece o kojoj brinu (Grafikon 5.31).

Grafikon 5.31 - Hraniteljice prema stavu o mogućem prekidu radnog odnosa / uzimanjanepplaćenog odsustva zbog obaveza oko dece o kojoj brinu



Ohrabruje podatak da je mali broj hraniteljica imao poteškoće prilikom regulisanja odsustva sa rada radi nege deteta na porodičnom smeštaju ($\chi^2(1)= 28.49, p<.001$; Grafikon 5.32). Samo tri hraniteljice su saopštile da su imale poteškoće ovog tipa (6.7% poduzorka hraniteljica).

Grafikon 5.32 - Procenat hraniteljica u odnosu na probleme prilikom regulisanja odsustva sa rada radi nege deteta na porodičnom smeštaju



5. 4 Diskusija osnovnih problema i izazova

Prilikom sprovođenja istraživanja prepoznata su pitanja koja zahtevaju detaljniju analizu i mogu ukazivati na potrebu sprovođenja dodatnih istraživanja. Jedan od ograničavajućih faktora jeste činjenica da je istraživanje rađeno na teritoriji Grada Beograda. To dalje otvara pitanje da li bi odgovori i slika stanja bili drugačiji ukoliko bi bili uključeni i ostali regioni na teritoriji Republike Srbije, posebno zbog svojih demografskih i socijal-ekonomskih karakteristika.

Starosna struktura ispitanica pripadnica opšte populacije ukazuje da je najveći broj starosti između 36 i 40 godina, što takođe utiče na sliku o nivou obrazovanja, te su dobijeni podaci o tome da najveći broj ispitanica poseduje visoku stručnu spremu. Ovaj rezultat potvrđuje se i analizom odgovora koje su davale ispitanice iz grupe hraniteljica, s obzirom na to da ih najviše pripada starosnoj grupi između 46 i 50 godina, a da uglavnom imaju niži stepen formalnog obrazovanja.

Većina ispitanica iz opšte populacije ima stečeno visoko obrazovanje, što se ne uklapa sa opštom slikom obrazovne strukture u Srbiji, kada se posmatraju žene, s obzirom da najveći broj njih ima završenu srednju školu (RZS, 2015). Međutim podaci Ankete o radnoj snazi za 2014. godinu govore o tome da je, posmatrano prema polu, veći broj žena koje upisuju fakultete nego muškaraca, kao i da je više žena nego muškaraca koje diplomiraju (RZS, 2015).

Iako većinu među diplomiranim studentima čine žene, prema podacima za 2009. godinu po prvi put se kod nas izjednačilo učešće žena i muškaraca među onima koji su doktorirali (Blagojević, 2011). Međutim, ovaj podatak je važan u simboličkom smislu, s tim da ubrzana feminizacija naučnih zvanja može delimično biti povezana s pogoršanjem položaja nauke, kao što je slučaj i u drugim postsocijalističkim zemljama, a ne isključivo s poboljšanjem položaja žena. Žene, zapravo, su sve više prisutne u područjima koja napuštaju muškarci, tj. u oblastima kojima opadaju status i plaćenost (Blagojević, 2012).

Istraživanje pokazuje da je procenat učešća žena u ukupnom kućnom budžetu u najvećem delu uzorka (62%) ispod 50%. Samim tim postavlja se pitanje da li je to lični izbor raditi na slabije plaćenim poslovima ili je ispitanicama na prvom mestu porodica i obaveze koje imaju oko odgajanja dece, te im ne preostaje mnogo mogućnosti za napredovanje na profesionalnom planu. Takođe se otvara pitanje ličnog zadovoljstva zbog nivoa zarade koju ostvaruju. Ovaj rad se nije posebno bavio istraživanjem ostvarenosti žena na planu kulturnih, zabavnih, rekreativnih potreba, što svakako ne umanjuje značaj ovih oblasti, kao i njihovu povezanost sa mogućnošću za realizacijom s obzirom na postojeću životnu dinamiku. Iz tog razloga bi bilo korisno sprovesti posebno istraživanje kako bi se dodatno ispitaio ovaj segment.

Podatak o učešću ispitanica u budžetu porodice značajan je i zbog činjenice da je većina pripadnica opšte populacije obuhvaćene ovim istraživanjem, starosti između 36 i 40 godina, kada su kapaciteti za napredovanje i ostvarenje profesionalnih ambicija visoko izraženi. Takođe bi bilo potrebno posebno istražiti mogućnosti za napredovanje i vertikalnu pokretljivost u državnom sektoru, s obzirom da je većina ispitanica zaposlena u okviru ovog sektora.

Izvršena je korelaciona analiza kako bi bilo ispitano da li je nivo obrazovanja povezan sa procentom učešća žene u ukupnom kućnom budžetu (Tabela 5.1). Utvrđena je statistički značajna pozitivna korelacija niskog intenziteta između nivoa obrazovanja i učešća žene u ukupnom kućnom budžetu na poduzorku pripadnica opšte populacije. Na poduzorku hraniteljica takva korelacija ne postoji.

Tabela br. 5.1 – Povezanost nivoa obrazovanja sa procentom učešća žene u ukupnom kućnom budžetu

		Učešće u ukupnom kućnom budžetu	
		Opšta populacija	Hraniteljice
Nivo obrazovanja	r	.160*	.169
	p	.046	.267

Na osnovu podataka dobijenih istraživanjem, a koji se odnose na korišćenje usluga predškolske ustanove, može se reći da nisu u potpunosti usklađene mogućnosti samog sistema sa potrebama zaposlenih roditelja. Kada posmatramo procenat korišćenja usluga produženog boravka za decu nižeg osnovnoškolskog uzrasta, može se konstatovati da na nivou uzorka većina dece ne koristi ovu vrstu usluge. Međutim, postavlja se pitanje kako deca provode slobodno vreme, to jest onaj period od kada dođu kući iz škole do dolaska roditelja. S obzirom na to da se jedan broj ispitanica izjasnio da im u odvođenju, odnosno dovođenju dece pomažu babe i dede, može se pretpostaviti da oni preuzimaju brigu o deci tokom ovog dela dana.

Od ukupnog broja ispitanica, najveći broj ima dvoje dece, a kada se posmatra uzrast dece najveći broj ispitanica ima jedno dete uzrasta mlađeg od 15 godina. Podaci o uključenosti dece u predškolsku ustanovu ukazuju da 45,9% uzorka pohađa ovu vrstu ustanove. Obavezu odvođenja i dovođenja dece u vrtić najveći broj ispitanica deli sa suprugom, babama i dedama. Većina njih odvodi i dovodi decu, ali to ne čini svakog dana. Ovaj podatak je značajan kada se posmatra usklađenost radnog vremena roditelja i radnog vremena vrtića. Na teritoriji Grada Beograda nemaju svi državni vrtići drugu smenu, uglavnom rade do 18 časova, što često ne odgovara roditeljima čije je radno vreme do 17 časova ili rade po smenama. U ovu tvrdnju se uklapa i podatak koji govori da su sve ispitanice imale iskustvo prekovremenog rada, s tim da 15,3% ispitivanih žena radi svakodnevno prekovremeno, 20,2% radi dva do tri puta nedeljno prekovremeno, a 50% uzorka radi dva do tri puta mesečno prekovremeno. Prekovremeni rad zahteva dodatnu porodičnu organizaciju kako bi neko preuzeo decu iz obdaništa i brinuo se o njima dok roditelji ne dođu sa posla.

Kada se posmatra korišćenje usluge produženog boravka za decu nižeg osnovnoškolskog uzrasta uočava se da 53,4% ispitanica pripadnica opšte populacije ne koriste ovu vrstu usluge, dok 11,7% uzorka koristi. S obzirom na dužinu radnog vremena roditelja i u ovim slučajevima je neophodna dobro organizovana mreža podrške zaposlenim roditeljima kako bi bilo pokriveno vreme koje deca provode kod kuće posle škole. Kao i u slučaju sa decom predškolskog uzrasta, najveći broj ispitanica (18,9%) koje imaju decu

nižeg osnovnoškolskog uzrasta odvodi i dovodi decu iz škole, ali u tome imaju i pomoć drugih članova porodice.

Pitanje vremenskog perioda koje ispitanice provode obavljajući kućne poslove, odnosno u aktivnostima sa decom, ukazuje na to da većina ispitanih žena smatra da dovoljno vremena provodi sa porodicom, kao i da nema potrebe za većim angažovanjem na ovom polju (52,6%). Odgovori većine žena ukazuju da su u okviru porodice angažovane više od tri sata dnevno. Ovaj podatak može govoriti o premorenosti i izgaranju žena, posebno ukoliko su istovremeno preopterećene obavezama kod kuće i na poslu. Sve ispitanice su imale iskustvo prekovremenog rada, s tim da 15,3% radi svakodnevno prekovremeno, dok 20,2 % radi tri puta nedeljno prekovremeno. Ovaj podatak takođe može biti obrazloženje za stav većine ispitanica da smatraju da ne treba više vremena da provode obavljajući porodične obaveze. Pored toga, većina ispitanica potvrdila je da ne poznaje žene čiji su supruzi koristili mogućnost bolovanja radi nege deteta, što opet govori u prilog tome da su žene više uključene u brigu o deci.

Kada se uporede dobijeni podaci koji se odnose na broj sati koji žene provode obavljajući kućne poslove i u čuvanju dece, može se zaključiti da se rezultati poklapaju sa rezultatima drugih statistika koje takođe govore o tome da žene provode veći broj sati u ovim aktivnostima. Od ukupnog broja ispitanica iz opšte populacije svega 6,5% poduzorka provodi jedan do dva sata na ovim aktivnostima. Između dva i tri sata dnevno u obavljanju kućnih poslova i čuvanju dece provede 35,9% poduzorka, dok 57,5% poduzorka provodi između pet i šest sati dnevno. U grupi hraniteljica 47,7% poduzorka provodi svakog dana više od tri sata dnevno u ovim aktivnostima. Podaci Republičkog zavoda za statistiku iz 2014. godine ukazuju na to da žene u ukupnom poslu provedu više od sedam sati, a muškarci provedu manji broj sati. Danima vikenda, žene su u proseku više angažovane u neplaćenim poslovima nego što su muškarci angažovani u ukupnom poslu. Što je više obrazovanje žena, one više vremena provode u plaćenom poslu. Na polju neplaćenog posla, bez obzira na nivo obrazovanja, žene provode više od četiri sata, prema podacima istog izvora. Manji broj sati od navedenog provode žene koje imaju viši i visoki obrazovni nivo. Kada se pogledaju slobodne aktivnosti, žene u njima provode manje od pet i po sati, dok muškarci provode šest i po sati (RZS, 2014).

Podaci iz istraživanja Marine Blagojević ukazuju takođe na činjenicu da su žene većinom uključene u brigu o deci, kao i o bolesnim i ostarelim ukućanima. Rezultati pokazuju da najveći procenat ispitanica priprema obroke, njih 78,2%, pere sudove njih 80,8%, svakodnevno ide u nabavku njih 47,5%, pere veš 93,6%, pegla veš 89,9%, čisti kuću 67,8%, itd (Blagojević, 1997). Ista autorka u svom radu navodi da žene u Srbiji 2,1 puta više vremena provode obavljajući neplaćene poslove, a ako se posmatra zbirno plaćeni i neplaćeni rad, žene, u proseku, rade jedan sat duže dnevno od muškaraca (Blagojević, 2012).

Nije utvrđena statistički značajna veza između prekovremenog rada i starosti, dužine radnog staža i učešća u kućnom budžetu (Tabela 5.2). Utvrđena je statistički značajna pozitivna korelacija veoma niskog inteziteta između starosti ispitanica i učešća u kućnom budžetu. Što su ispitanice starije, one više učestvuju u ukupnom kućnom budžetu ($r=.144$, $p=.029$). Još je snažnija veza između dužine radnog staža i učešća u kućnom budžetu, pa tako žene koje rade duže godina više i doprinose kućnom budžetu ($r=.262$, $p<.001$).

Tabela br. 5.2 Povezanost učestalosti prekovremenog rada, starosti, dužine radnog staža i učešća žene u ukupnom kućnom budžetu

		Starost	Dužina radnog staža	Učešće u kućnom budžetu
Rad prekovremeno	r	.028	-.013	-.106
	p	.738	.874	.201
Starost	r		.592**	.144*
	p		.000	.042
Dužina radnog staža	r			.262**
	p			.000

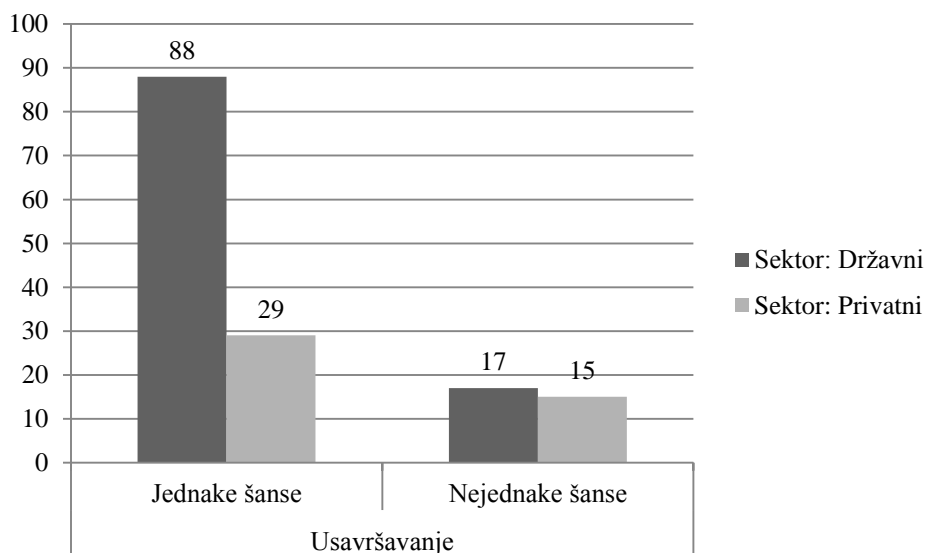
Nije utvrđena statistički značajna povezanost između učestalosti prekovremenog rada i radnog statusa žene. S obzirom da su sve ispitanice imale iskustvo prekovremenog rada, s tim da postoje razlike u učestalosti, može se konstatovati da postoji potreba za prekovremenim angažovanjem bez obzira na nivo formalnog obrazovanja. Kada se ovaj podatak uporedi sa podacima Ankete o radnoj snazi, u Srbiji je u 2010. godini 85% žena bilo radno angažovano više od 40 sati nedeljno (RZS, 2010).

Postoji povezanost između varijable zaposlenosti pripadnica opšte populacije i hraniteljica na određeno, odnosno na neodređeno vreme, ($\chi^2(2)=11.23$, $V=.24$, $p=.004$). Hraniteljice ređe rade na neodređeno (59% hraniteljica naspram 77% žena iz opšte populacije), ne razlikuje se njihov procenat kada je reč o radu na određeno, dok znatno češće rade neprijavljeno (25% hraniteljica naspram 7% žena iz opšte populacije).

U okviru istraživanja, ispitivano je i da li se percepcije o šansama za stručno usavršavanje muškaraca i žena razlikuju u grupama ispitanica zaposlenim u državnom i privatnom sektoru. Na poduzorku pripadnica opšte populacije povezanost ove dve varijable je statistički značajna i pozitivna, ali niskog intenziteta ($\chi^2(1)= 5.89$, $V=.199$, $p=.015$). Ova povezanost ukazuje na to da na poduzorku ispitanica iz opšte populacije postoji tendencija da žene u privatnom sektoru u manjoj meri opažaju da muškarci i žene imaju jednake šanse za stručno usavršavanje u njihovim firmama. Odnos žena iz državnog sektora koje opažaju da muškarci i žene imaju jednake šanse za usavršavanje i odnos žena koje se ne slažu s njima je 5 prema 1, dok je u privatnom sektoru taj odnos 2 prema 1 (Grafikon 5.33).

Na poduzorku hraniteljica nije utvrđena ova vrsta veze. Podatak koji govori o tome da je veći broj ispitanica zaposlen u državnom sektoru može biti ograničavajući, tj. moguće da bi rezultati vezani za mogućnosti korišćenja bolovanja i odsustava radi nege deteta, kao i mogućnosti za stručno usavršavanje i napredovanje bili drugačiji.

Grafikon 5.33 – Šanse za stručno usavršavanje muškaraca i žena u državnom i privatnom sektoru prema percepcijama pripadnica opšte populacije



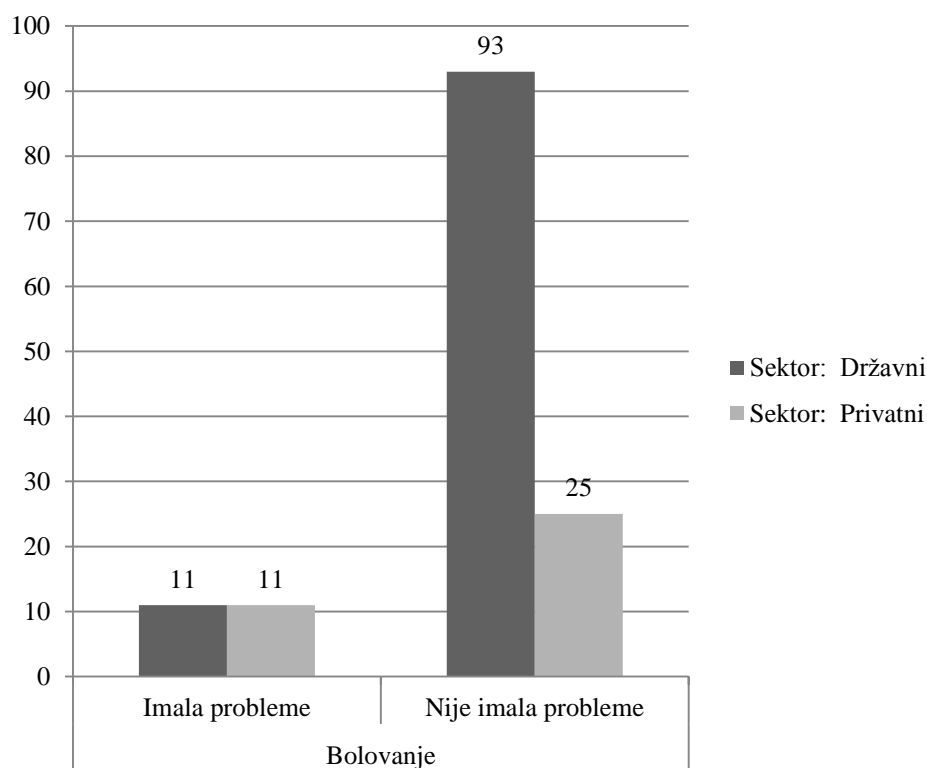
Kada se posmatra jednakost šansi za napredovanje, nije utvrđena statistički značajna veza sa vrstom sektora u kome ispitanice rade.

Međutim, raspoloživi podaci za teritoriju Srbije ukazuju na to da su žene dva puta ređe samozaposlene od muškaraca, što dalje govori o njihovom nepovoljnijem položaju na tržištu radne snage, pogotovo imajući u vidu da je žensko preduzetništvo uslovljeno podrškom od strane muškaraca, kako privatnom, tako i javnom. Sa druge strane, među pripadnicama najmlađe ispitivane populacije u Srbiji, razlike prema polu su bitno umanjene, što ukazuje i na aktuelno menjanje obrasca (Blagojević, 2011).

Takođe je istraživano da li su žene koje su imale problem na poslu zbog korišćenja bolovanja češće zaposlene u državnom ili privatnom sektoru. Na poduzorku pripadnica opšte populacije povezanost ove dve varijable je statistički značajna i pozitivna, ali niskog intenziteta ($\chi^2(1) = 8.06$, $V = -.240$, $p = .005$). Ova povezanost ukazuje na to da na poduzorku ispitanica iz opšte populacije postoji tendencija da se žene u privatnom sektoru češće

suočavaju sa ovim problemom. Oko desetine ispitanih žena iz državnog sektora je imala problem na poslu zbog korišćenja bolovanja, dok je trećina ispitanih žena iz privatnog sektora izvestilo da je imalo ovaj problem (Grafikon 5.33). Na poduzorku hraniteljica nije utvrđena ova veza. Pojedine ispitanice davale su odgovor da nikada nisu koristile bolovanje, „ali da bi imale problema na radnom mestu da su koristile“. Probleme koje su u usmenom delu intervjua iznele su se odnosili na odnos rukovodstva prema njima zbog kašnjenja u rokovima predviđenim za obavljanje poslova, u smislu kritikovanja ili neraspoređivanja u okviru narednih projekata, kao i nepostojanje zamene na radnom mestu.

Grafikon 5.34 - Učestalost problema na poslu zbog korišćenja bolovanja kod pripadnica opšte populacije zaposlenih u državnom i privatnom sektoru

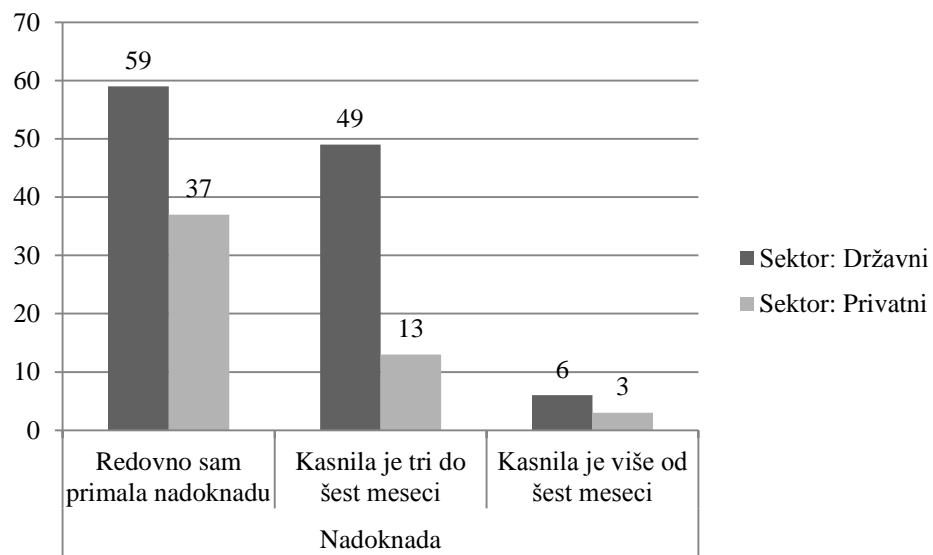


Podatak da većina ispitanica ne poznaje nijednu ženu čiji je suprug koristio mogućnost bolovanja radi nege deteta, čak 65,4% ispitanica, ukazuje na činjenicu da su žene uglavnom te koje koriste bolovanje radi nege deteta, što se posmatrano sa aspekta zahteva radnog mesta može negativno odraziti na njihovu profesionalnu ulogu.

Ispitano je u kom sektoru je više kasnila naknada za porodiljsko bolovanje. Utvrđena je statistički značajna povezanost niskog intenziteta između vrste sektora i dužine kašnjenja nadoknade, s tim što je nadoknada češće kasnila u državnom sektoru ($\chi^2(1)=5.38$, $V=.180$, $p=.042$). U državnom sektoru, naknada je kasnila u polovini slučajeva, dok je u privatnom sektoru naknada kasnila u jednoj trećini slučajeva (Grafikon 5.35). Kašnjenje naknade u trajanju od nekoliko meseci može predstavljati finansijski udar za

porodicu, posebno uzimajući u obzir povećane troškove vezane za nabavku opreme za novorođenče.

Grafikon 5.35 - Kašnjenje nadoknade za porodijsko bolovanje u državnom i privatnom sektoru



ZAKLJUČNA RAZMATRANJA

Rad predstavlja rezultat istraživačke namere da se kroz analizu socijalne politike u Evropi i Srbiji sagledaju njene uloge i doprinos u oblasti usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza. U tom kontekstu, razmatrani su politički stavovi koji zagovaraju povećanje zaposlenosti oba roditelja i zalažu se za podsticanje jednakosti među polovima po pitanju podele posla, s obzirom da su zahtevi kombinovanja plaćenog i neplaćenog rada kompleksni. Istraživanje koje je za potrebe rada sprovedeno, takođe, imalo je za cilj da ukaže na poteškoće sa kojima se roditelji, pre svega majke, susreću realizujući svoje roditeljske i profesionalne uloge, ali i na povezanost pojedinih faktora koji mogu biti ometajući ili podržavajući u procesu usklađivanja obaveza jedne i druge strane.

Kao što je u polaznim metodološko-teorijskim razmatranjima i navedeno, istraživanje se zasnivalo na opštoj hipotezi o nedovoljnoj razvijenosti politika usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza u Srbiji, koja je operacionalizovana kroz osam posebnih hipoteza o predmetu istraživanju. Kroz detaljno istraživanje i analizu teorijskih i empirijskih podataka potvrđene su posebne hipoteze, a time je potvrđena i opšta hipoteza..

Prva posebna hipoteza odnosila se na nepostojanje adekvatnog sistema podrške porodicama sa decom u kojima su oba roditelja zaposlena, kao i povezanom konstatacijom o posledičnom umanjenju mogućnosti jednakog učešća žena i muškaraca na formalnom tržištu rada. Ukoliko se osvrnemo na period nakon Drugog svetskog rata, sve do danas, postignut je značajan uspeh na planu emancipacije pripadnica ženskog pola u Srbiji. To je podrazumevalo i jačanje obrazovne strukture žena i njihovo sve veće uključivanje na tržište rada. Međutim, bez obzira na postignute pozitivne promene, podaci ukazuju da i dalje postoji rodna neravnopravnost, koja se uočava kroz razlike, pre svega, u procentu zaposlenih žena i muškaraca, kao i kada se posmatra jaz između zarada koje ostvaruju.

Ovo hipoteza istraživana je, kao prvo, u širem kontekstu demografskih promena u Srbiji, koje su se odvijale od druge polovine XX veka i koje se mogu okarakterisati i kao pozitivne i kao negativne. Među pozitivne promene mogu se svrstati smanjenje stope

mortaliteta, razvoj različitih struktura stanovništva, a posebno starosne, obrazovne i ekonomske. Među negativne promene mogu se uvrstiti regresivna starosna struktura koja nepovoljno utiče na natalitet, posebno kada postoji već prisutan obrazac niskog fertiliteta, migracije, kao i veći ili manji poremećaji u teritorijalnom rasporedu. Poređenje podataka različitih istraživanja, koji su korišćeni u radu, ukazuje na činjenicu da postoji konstantno opadanje nivoa rađanja kod nas. Ukoliko se posmatra period od dvadeset godina unazad, može se uočiti smanjenje nivoa rađanja za oko 30% ispod nivoa potrebnog da bi se održao postojeći broj stanovnika. Postoji nekoliko ključnih razloga za koje se može konstatovati da su direktno povezani sa smanjenjem stope fertiliteta. Sve veća angažovanost žene u okviru profesionalnog angažmana, povećana očekivanja od strane poslodavaca, ali i posvećenost karijeri, utiču na parove da se kasnije odlučuju da postanu roditelji. Ova činjenica ima udela i u samom procesu odlučivanja između supružnika o broju dece koji će imati.

Bez obzira na postojeća rešenja i postignute pomake u uslovima krize, može se zaključiti da rođenje deteta predstavlja finansijski udar za porodicu i da predstavlja jedan od glavnih razloga zbog koga parovi imaju reakcije u vidu odlaganja rođenja deteta. Postojeće analize ukazuju na to da se može očekivati i nadalje takav trend, što znači da će se pomeranje maksimalnog intenziteta rađanja ka starijim godištimama žena nastaviti. Preporuke Evropske komisije usmerene su na uspostavljanje sredstava državne intervencije pomoću kojih bi bilo moguće pružiti podršku pojedincima i parovima da njihov izbor bude utemeljen prvenstveno na odgovornosti prema samima sebi, zatim na odgovornosti prema deci i partnerki, odnosno partneru, a na kraju odgovornosti prema društvenoj zajednici. Iskustva razvijenih evropskih zemalja, posebno skandinavskih, potvrdila su pretpostavke da pružanje podrške od strane države, kako ženama, tako i muškarcima, da uspostave balans između svojih porodičnih i profesionalnih obaveza, pozitivno utiče na razvoj populacione politike i obezbeđuje pozitivne demografske trendove. Porodične politike koje podržavaju model koji obezbeđuje ostvarenje oba partnera na profesionalnom planu pokazao se kao uspešniji od modela koji posmatra muškarca kao nekoga ko primarno izdržava porodicu.

Započeta transformacija roditeljstva, tokom osamdesetih godina, od tradicionalnog, patrijarhalnog, u kome je žena glavni nosilac odgovornosti, u pravcu postizanja egalitarnosti, ukazala je na činjenicu da je došlo do promene stavova o braku i roditeljstvu. Ova tendencija može se povezati i sa većom uključenosti žena na tržište rada, kao posledica procesa industrijalizacije. Međutim, proces promene modela roditeljstva zaustavljen je tokom devedesetih godina prošlog veka usled duboke društvene i ekonomske krize u kojoj se našla naša država, pa u tom periodu ponovo dolazi do izražaja asimetrija rodni uloga i odnosa.

Iako je u prvoj deceniji XXI veka nastavljen prekinuti trend transformacije roditeljskog modela, nejednakost rodni uloga i dalje je značajno prisutna, te su žene više angažovane u privatnoj sferi, dok su muškarci angažovaniji u obavljanju zadataka koji proizilaze iz profesionalne uloge. Činjenica da se sve veći broj parova odlučuje da imaju jedno dete može se povezati sa različitim razlozima, poput odluke o odlaganju rađanja, nestabilnih finansijskih prilika, potrebe za napredovanjem u karijeri, ali i ličnih stavova roditelja vezanih za roditeljstvo i ostvarenje u ovoj ulozi. Može se zaključiti da se stavovi roditelja o broju dece pomeraju od opšteprihvaćenih, koji podrazumevaju i “žrtvovanje” zarad potomstva.

Neravnopravna podela poslova i uloga u porodici, kao druga posebna hipoteza, istraživana je, između ostalog, preko veze između asimetrične podele kućnih obaveza i niže stope fertiliteta, koja se ne može u potpunosti potvrditi. Međutim, postoje tvrdnje koje ukazuju na konflikt uloga i dovode ga u vezu sa iskustvom neravnomerne raspodele obaveza u domaćinstvu. Uočava se da postoji izraženija spremnost da se odluče za rađanje žene koje imaju viši obrazovni nivo, što se povezuje sa činjenicom da imaju veće pregovaračke kapacitete za uspostavljanje rodno ravnopravnijeg odnosa u porodici, većom spremnošću partnera da se uključe u podelu poslova, ali i boljim finansijskim prilikama porodice koje im omogućavaju da obezbede plaćenu pomoć u obavljanju kućnih poslova.

Istraživanje koje je sprovedeno za potrebe rada i podaci dobijeni na osnovu toga ukazuju da postoji poklapanje sa rezultatima drugih istraživanja koja su sprovedena na teritoriji Srbije, a čiji su rezultati razmatrani za potrebe ove teme. Stavovi koji se odnose

na značaj porodice, kao i činjenica da su uglavnom žene te koje više vremena provode obavljajući kućne poslove i baveći se decom, ukazuju da je kod nas i dalje najzastupljeniji tradicionalni porodični model.

Među ispitanicama se prepoznaje značaj zaposlenosti žene, odnosno važnost zaposlenja oba roditelja, što doprinosi poboljšanju materijalnog položaja porodice i istovremeno umanjuje rizik od osiromašenja. S druge strane, i dalje prisutna nejednaka podela uloga i poslova u privatnoj sferi može nepovoljno uticati na žene i stepen ličnog zadovoljstva. Osim toga, iako se iz različitih istraživanja sprovedenih u Srbiji, čiji su rezultati korišćeni u ovom radu, uočava da postoji opšteprihvaćen stav da su i očevi podjednako sposobni da brinu o deci kao i majke, postavlja se pitanje ostvarenosti i ispunjenosti u psihološkom smislu kroz obavljanje kućnih poslova, pa se i kroz ovaj segment može potvrditi zastupljenost tradicionalnog obrasca rodnih uloga.

Obrazovna struktura ispitivanog uzorka opšte populacije ukazuje na visoku zastupljenost žena sa višim i visokim stepenom stručne spreme. S druge strane, dobijeni, kao i podaci iz drugih istraživanja ukazuju na to da su žene raspoređene na nižim funkcijama u poređenju sa muškarcima. Dakle, postavlja se pitanje, da li su žene zbog preopterećenosti obavezama kod kuće i na poslu slabije motivisane da napreduju ili su zadovoljne postignutim rezultatima i položajem. Zapravo, bilo bi značajno detaljnije istražiti da li žene zaista žele da napreduju i zauzmu rukovodeće pozicije, s obzirom na postojeći nesklad između obrazovne strukture i ekonomske nezavisnosti. Ovo pitanje zahteva i politički odgovor, posebno zbog činjenice postojanja diskriminacije prema polu na tržištu rada. Problem diskriminacije zahteva uspostavljanje mehanizama za sistematsko praćenje ispunjenosti prava iz oblasti rada, što je posebno otežano u zemljama u kojima je nizak stepen poznavanja svojih prava, gde je visok procenat zaposlenih u "sivoj" ekonomiji i istovremeno se ne prepoznaje spremnost institucija da u potpunosti podrže reformske procese.

Podaci o zaradama, odnosno učešću u kućnom budžetu, do kojih se došlo na osnovu istraživanja koje je sprovedeno za potrebe rada, takođe korespondiraju sa podacima drugih statističkih analiza. Žene u najvećem broju slučajeva ostvaruju nižu zaradu u poređenju sa

svojim partnerima. Kada se podatak o visini zarade ukrsti sa podacima o stečenom obrazovanju i sektorima zaposlenosti žena, može se zaključiti da su žene uglavnom angažovane na slabije plaćenim poslovima. Podatak da su sve ispitanice imale iskustvo prekovremenog rada, a da 15,3% uzorka svakog dana radi prekovremeno, kao i da 20,2% radi dva do tri puta nedeljno prekovremeno, je veoma značajan kada se posmatra nivo zarade koji ostvaruju, kao i vreme koje provode obavljajući neplaćeni posao.

Iskustva zemalja koja su uspela da reše problem niskog fertiliteta govore upravo o tome da je bilo potrebno prvenstveno podizati nivo individualne i kolektivne svesti stanovništva o rodnoj ravnopravnosti i podjednakoj podeli poslova u privatnoj sferi. U takvim okolnostima žene su dobile podršku za izlazak i opstanak na tržištu rada, a istovremeno se pokazalo da su bile spremnije za rađanje većeg broja dece. Međutim, stvaranje uslova za podizanje svesti građana zahteva ne samo usklađenost istraživačke prakse i vladajuće državne politike, već i vremensku komponentu koja je značajna za realizaciju ove vrste promene. Ovaj cilj svakako je vredan društvenog napora, jer se kroz to ne ostvaruje samo unapređenje društvenog položaja žene, već i civilizacijski napredak koji podrazumeva poboljšanje kvaliteta života pripadnika oba pola, ali i članova njihovih porodica.

Neiskorišćenost pozitivnih evropskih iskustava i primera dobre prakse u javnim politikama u Srbiji (treća posebna hipoteza), u najužoj vezi je sa doprinosom vremenski ograničenih fleksibilnih radnih aranžmana povećanju broja zaposlenih žena (četvrta posebna hipoteza) i doprinosom podsticanja očeva da uzimaju roditeljsko odsustvo sa posla radi nege deteta povećanju broja zaposlenih majki (peta posebna hipoteza). Pre svega, hipoteza da utvrđivanje nacionalnog koncepta utemeljenog na iskustvima evropske prakse može pomoći u prevazilaženju najvećih izazova i imati uticaj na promenu postojeće prakse, zastupljena je donekle u svim ostalim hipotezama. Pozitivna praksa i politika država članica Evropske unije koje zagovaraju rodnu ravnopravnost, ravnotežu između obaveza kod kuće i na poslu, kao i pospešivanje uslova u kojima deca žive i razvijaju se, proširuju se i na zemlje koje nisu u članstvu Evropske unije. Uvođenje vremenski ograničenih fleksibilnih radnih aranžmana doprinosi povećanju broja zaposlenih žena i boljem usklađivanju porodičnih i profesionalnih obaveza. Podaci iz istraživanja koji su posredno

korišćeni takođe potvrđuju ovu pretpostavku i ukazuju na to da bi se mnoge žene odlučile da zasnuju radni odnos ukoliko bi imale mogućnost korišćenja fleksibilnog radnog vremena. S druge strane, pojedini poslodavci pokazuju spremnost da omogućе zaposlenim radnicima korišćenje fleksibilnih radnih aranžmana, ukoliko to ne bi negativno uticalo na proces rada i ukoliko bi imali dodatnu podršku države u ovom segmentu.

Činjenica da razlike u materijalnim davanjima između lokalnih zajednica u Srbiji proizvode razlike između prava koja ostvaruju nezaposlene trudnice i porodilje predstavlja šestu posebnu hipotezu, s obzirom da istraživanja različitih autora ukazuju na postojanje nejednakosti kako po pitanju finansijskih sredstava kojima opštine raspolažu, tako i prema usvojenim strateškim dokumentima. Opštinske vlasti imaju najbolji uvid u podatke poput nataliteta, mortaliteta, divorcijaliteta, migracija, emigracija, kulturoloških karakteristika, na nivou lokalne zajednice, što je od značaja za kreiranje politika na lokalnom nivou. U cilju unapređenja života porodice i pojedinca značajno je analiziranje demografskih trendova i potreba lokalnog stanovništva, te bi trebalo u skladu sa tim vršiti preraspodelu postojećih sredstava. Kada se analiziraju mere socijalne i populacione politike, koje se sprovode na lokalnom nivou u okviru postojeće zakonske regulative, može se uočiti da su uglavnom usmerene na rađanje dece, ali ne i na obezbeđivanje potrebne podrške tokom dužeg vremenskog perioda koliko traje odgajanje dece. Definisane strateških dokumenata i utvrđivanje godišnjih akcionih planova u okviru ove oblasti i evaluacija postignutih rezultata mogu predstavljati osnov za donošenje daljih predloga mera. Formulisanje ovih mera može zavistiti od više faktora koji su u direktnoj vezi sa karakteristikama određene lokalne zajednice, poput njene razvijenosti, umreženosti lokalnih institucija, od prethodnih iskustava, ali i od znanja, veština i spremnosti predstavnika vlasti da se povezuju sa novim resursima i održavaju postojeće, u cilju unapređenja trenutne situacije.

Proces transformacije roditeljstva u Srbiji uslovljen je globalnim društvenim promenama i pojavama, kada se u aktuelnim okolnostima od roditelja očekuje da mogu bez velike pomoći i podrške zajednice da organizuju brigu o svojoj deci. Produženo radno vreme roditelja, bez dovoljno fleksibilnosti, niske zarade, kao i konstantno prisustvo rizika mogućeg ostanka bez posla, primorava zaposlene roditelje da se oslanjaju na različite mreže podrške koje nisu u potpunosti sigurne i predvidive. Porodice sa malom decom se

nalaze u specifičnom položaju s obzirom da je potrebno organizovati čuvanje dece više sati tokom dana. Radno vreme predškolskih ustanova nije u potpunosti usaglašeno sa radnim vremenom roditelja i to je značajan faktor koji utiče na opredeljenje roditelja za oblik podrške za koji će se odlučiti, te je ova činjenica formulisana kao sedma posebna hipoteza. Kada se podatak da su sve ispitanice imale iskustvo prekovremenog rada poveže sa podatkom da većina ispitanica odvodi i dovodi decu iz vrtića uočava se koliko je značajno uskladiti radno vreme predškolske ustanove sa radnim vremenom roditelja, ili omogućavanje roditeljima da koriste fleksibilne forme radnih aranžmana, kao i mogućnost rada od kuće.

Da roditelji imaju lični doživljaj da ulažu velike napore kako bi pomirili zahteve svoje profesionalne i porodične uloge formulisano je kao osma posebna hipoteza. Podaci dobijeni iz sprovedenog, kao i iz drugih dostupnih istraživanja ukazuju na to da politike usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza u Srbiji nisu u dovoljnoj meri razvijene što znači da je neophodno da roditelji ulože dodatne napore, prvenstveno majke, kako bi odgovorili zahtevima posla i porodice. Uticaj postojeće javne politike kod nas na fertilitet i zapošljavanje žena ne doprinosi suštinski pospešivanju rađanja, niti položaja žena na tržištu rada. Nedostatak adekvatnog sistema podrške zaposlenim roditeljima umanjuje mogućnost jednakog angažovanja žena i muškaraca na formalnom tržištu rada. Istovremeno, roditelji imaju lični doživljaj da ulažu velike napore kako bi uskladili i ispunili obaveze koje imaju kako u okviru privatne, tako i u okviru profesionalne oblasti.

Bez obzira na pravac i tok reformi, nacionalne vlade će se i dalje susretati sa izazovima usklađivanja interesa roditelja i dece na način koji je podjednako efikasan istovremeno i sa ekonomskog, demografskog i društvenog aspekta. Problem sa kojim se države i nacionalna socijalna politika susreću jeste kako pronaći optimalan odnos između zahteva tržišta rada, iznosa novčanih naknada i dužine isplate, mogućnosti uzimanja odsustva i korišćenja servisa za brigu o deci, uzimajući u obzir okolnosti svake pojedinačne države. Osim toga, značajan faktor koji se ne sme zanemariti prilikom kreiranja porodične politike jeste izbor samih roditelja. U tom smislu u pojedinim zemljama roditeljima je omogućeno da naprave izbor između različitih opcija, podržavajući činjenicu da ljudi imaju različite potrebe i da im samim tim mogu odgovarati različite opcije. Uspostavljen balans

između ova dva aspekta, privatnog i poslovnog, omogućava roditeljima da ispune zahteve i odgovore potrebama članova svoje porodice, ali i da budu profesionalno aktivni i da učestvuju u javnom životu. Na nivou Srbije problem usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza se posmatra kao dominantno „ženski problem“ zbog toga što su žene i dalje više angažovane na ispunjavanju porodičnih zadataka. Međutim, treba naglasiti da se problem mora posmatrati u širem kontekstu i da bi ga trebalo rešavati na nivou čitavog društva kroz razvijanje i unapređivanje postojećih politika, razvijanje usluga lokalne zajednice, ali i podizanje svesti o značaju uspostavljanja ravnopravnosti i ravnomerne podele obaveza između pripadnika oba pola.

Prilog

Upitnik

Poštovana, molim Vas da popunite upitnik u svrhu ispitivanja, koje će predstavljati osnov izrade doktorske disertacije pod nazivom „Politike usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza u Srbiji.“ Cilj ovog ispitivanja jeste prikupljanje podataka na osnovu kojih će biti iznete dileme, izazovi i poteškoće sa kojima se roditelji susreću kako bi uskladili svoje porodične i profesionalne obaveze, ali i davanje preporuka za poboljšanje postojeće prakse. Poslednja tri pitanja se odnose samo na hraniteljice, te Vas molim da, ukoliko se bavite hraniteljstvom, odgovorite na njih.

1. Koliko imate godina?

- | | | |
|--|--------------------------------|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 20-25 | <input type="checkbox"/> 26-30 | <input type="checkbox"/> 31-35 |
| <input type="checkbox"/> 36-40 | <input type="checkbox"/> 41-45 | <input type="checkbox"/> 46-50 |
| <input type="checkbox"/> više od 50 godina | | |

2. Koji je Vaš bračni/partnerski status:

- | | |
|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Udata | <input type="checkbox"/> Živim u vanbračnoj zajednici |
| <input type="checkbox"/> Razvedena | <input type="checkbox"/> Rastavljena |
| <input type="checkbox"/> Neudata | <input type="checkbox"/> Udovica |

3. Da li ste zaposleni?

- | | |
|--|-----------------------------|
| <input type="checkbox"/> Da | <input type="checkbox"/> Ne |
| <input type="checkbox"/> Trenutno sam na trudničkom/porodiljskom bolovanju | |
| <input type="checkbox"/> Ostalo, molim navedite _____ | |

4. Kakav je Vaš radni status?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Zaposlena sam na neodređeno vreme | <input type="checkbox"/> Zaposlena sam na određeno vreme |
| <input type="checkbox"/> Radim neprijavljeno | |

5. Koliko Vaši prihodi, izraženo u procentima, učestvuju u celokupnom kućnom budžetu Vaše porodice?

- | | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> manje od 10% | <input type="checkbox"/> 10-20% | <input type="checkbox"/> 21-30% |
| <input type="checkbox"/> 31-40% | <input type="checkbox"/> 41-50% | <input type="checkbox"/> 51-60% |
| <input type="checkbox"/> 61-70% | <input type="checkbox"/> 71-80% | <input type="checkbox"/> 81-90% |
| <input type="checkbox"/> 91-100% | | |

6. Koliko godina radnog staža imate?

- | | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1-3 godine | <input type="checkbox"/> 3-6 godina | <input type="checkbox"/> 6-9 godina |
| <input type="checkbox"/> 9-12 godina | <input type="checkbox"/> 12-15 godina | <input type="checkbox"/> preko 15 godina |

7. Koja je Vaša stručna sprema?

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> Osnovna škola | <input type="checkbox"/> Srednja škola - treći SSS | <input type="checkbox"/> Srednja škola - četvrti SSS |
| <input type="checkbox"/> Visoka stručna sprema | <input type="checkbox"/> Magistar/master/specijalista | |
| <input type="checkbox"/> Doktor nauka | | |

8. Koji je nivo Vaše odgovornosti na poslu?

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> Administrativni poslovi | <input type="checkbox"/> Tehnički poslovi | <input type="checkbox"/> Menadžerski poslovi |
| <input type="checkbox"/> Direktorka | <input type="checkbox"/> Zamenica direktora/ke | <input type="checkbox"/> Vlasnica privatne firme |
| <input type="checkbox"/> Stručni poslovi | | |
| <input type="checkbox"/> Ostalo, | molim | navedite |
-

9. U kom sektoru ste zaposleni?

- | | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|----------|
| <input type="checkbox"/> Državnom | <input type="checkbox"/> Privatnom | |
| <input type="checkbox"/> Ostalo, | molim | navedite |
-

10. Koliko imate dece?

- | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> jedno dete | <input type="checkbox"/> dvoje dece | <input type="checkbox"/> troje dece |
| <input type="checkbox"/> više od troje dece | | |

11. Koliko imate dece mlađeg uzrasta od 15 godina od ukupnog broja dece?

- | | | |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> jedno dete | <input type="checkbox"/> dvoje dece | <input type="checkbox"/> troje dece |
| <input type="checkbox"/> više od troje dece | | |

12. Koliko imate dece predškolskog uzrasta?

- jedno dete dvoje dece troje dece
 više od troje dece nemam decu predškolskog uzrasta

13. Ukoliko imate dete/decu predškolskog uzrasta, da li pohađaju predškolsku ustanovu?

- Da Ne
 Nemam decu predškolskog uzrasta

14. Ukoliko dete/deca pohađaju predškolsku ustanovu, da li ih Vi dovodite / odvodite iz vrtića?

- Da, svakog dana Da, ali ne svakog dana
 Ne (molim Vas navedite ko ih preuzima ukoliko je odgovor ne)

- Nemam decu predškolskog uzrasta

16. Koliko sati dnevno u proseku provedite obavljajući kućne poslove, uključujući čuvanje dece?

- jedan do dva sata dnevno dva do tri sata dnevno
 Ostalo, molim navedite

17. Ukoliko imate decu školskog uzrasta, da li ih Vi dovodite / odvodite iz škole (misli se na decu koja pohađaju niže razrede OŠ)?

- Da, svakog dana
 Da, ali ne svakog dana
 Ne (molim Vas navedite ko ih preuzima ukoliko je odgovor ne)

- Dete/deca su starijeg školskog uzrasta i nije potrebna pratnja odraslih lica

18. Ukoliko imate decu školskog uzrasta da li koristite usluge produženog boravka?

- Da
 Ne
 Dete/deca su starijeg školskog uzrasta

19. Da li smatrate da bi trebalo više vremena da provodite obavljajući kućne poslove, uključujući i čuvanje dece?

- Da Ne

20. Kolika je dužina Vašeg radnog vremena?

- osam sati dnevno duže od osam sati dnevno kraće od osam sati dnevno

21. Da li radite prekovremeno?

- Svakodnevno 2-3 puta nedeljno
 2-3 puta u dve nedelje 2-3 puta mesečno

22. Da li Vas je nekada neko na razgovoru za posao pitao da li ste udati i kakvi su Vam planovi u vezi roditeljstva?

- Da Ne

23. Da li poznajete nekog ko je dobio otkaz ugovora o radu ubrzo nakon povratka sa porodijskog/odsustva sa rada radi nege deteta?

- Da Ne

24. Da li ste se Vi vratili na isto radno mesto nakon povratka sa porodijskog/odsustva sa rada radi nege deteta?

- Da Ne

25. Da li ste nekada imali problema na poslu zbog toga što ste koristili bolovanje zbog bolesti deteta?

- Da Ne

26. Da li je bilo neophodno da se vratite na posao pre isteka zakonskog roka kojim je predviđeno odsustvo sa rada radi nege deteta u trajanju od 8 meseci?

- Da Ne

27. Da li ste redovno primali predviđenu nadoknadu za vreme porodijskog bolovanja. Ukoliko niste, koliko je bilo kašnjenje?

- Redovno sam primala nadoknadu Kasnila je tri do šest meseci
 Kasnila je više od šest meseci

28. Da li poznajete nekoga čiji je suprug koristio zakonom predviđenu mogućnost bolovanja radi nege deteta?

- Da Ne

29. Da li smatrate da u Vašoj firmi žene i muškarci imaju jednake mogućnosti za stručno usavršavanje?

- Da Ne

30. Da li smatrate da u Vašoj firmi žene i muškarci imaju jednake mogućnosti za napredovanje?

- Da Ne

31. Da li je bilo potrebno da prekinete radni odnos nakon što ste postali hranitelj, kako biste imali dovoljno vremena za brigu o deci na porodičnom smeštaju?

- Da Ne Ne bavim se hraniteljstvom

32. Da li ste razmišljali o mogućnosti prekida radnog odnosa / uzimanja neplaćenog odsustva zbog obaveza oko dece o kojoj brinete?

- Da Ne Ne bavim se hraniteljstvom

33. Da li ste imali poteškoće prilikom regulisanja odsustva sa rada radi nege deteta na porodičnom smeštaju?

- Da Ne Ne bavim se hraniteljstvom

Zahvaljujem Vam na saradnji!

Literatura

1. Addati, L. (2015). Extending maternity protection to all women: Trends, challenges and opportunities. *International Social Security Review*, Vol. 68 (1)/2015: 69-93.
2. Arandarenko, M. Krstić, G. Golicin, P. Vujić, V. (2013). *Studija: Procena uticaja politika u oblasti zapošljavanja*. Beograd: Vlada Republike Srbije.
3. Arandarenko, M. Krstić G. (2008). *Analiza uticaja politike zapošljavanja i aktivnih mera tržišta rada u Republici Srbiji 2003-2007*, Beograd: Vlada Republike Srbije.
4. Avlijaš, S. (2009). *Studija o kvalitetu rodno osetljive statistike u oblasti rada, zapošljavanja i zarada*. Beograd: Ministarstvo rada i socijalne politike Republike Srbije – Uprava za rodnu ravnopravnost.
5. Babović, M. (2007). *Položaj žene na tržištu rada*. Beograd: Program UN za razvoj.
6. Babović, M. Vuković, O. Subotički, O. (2013). *Rodna ravnopravnost na lokalnom nivou*. Beograd: SeConS – Grupa za razvojnu inicijativu.
7. Batak, M. (2014). *Usklađivanje privatnog i profesionalnog života – Studija većih privatnih firmi u Srbiji*. Beograd: Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.
8. Bejaković, P. (2009). Aktivnosti u odabranim zemljama u poticanju isplativosti rada. *Revija za socijalnu politiku* 16 (2): 159-174.
9. Bennet, F. Millar, J. (2016). *Universal Credit: assumptions, contradictions and virtual reality*. Posećeno 09.02.2016. godine.
<http://ora.ox.ac.uk/objects/uuid>
10. Blagojević Hjuson, M. (2012). *Rodni barometar u Srbiji: razvoj i svakodnevni život*. Beograd: Program Ujedinjenih nacija za razvoj i UN Women.
11. Blagojević Hjuson, M. (2014). Transformacija roditeljstva - poluperiferijska perspektiva. *Sociologija*, Vol. LVI (4): 383-402.
12. Blagojević, M. (1997). *Roditeljstvo i fertilitet, Srbija devedesetih*. Beograd: Institut za sociološka i kriminološka istraživanja.

13. Bonoli, G. (2007), Time matters: Postindustrialization, new social risks and welfare state adaptation in advanced industrial democracies. *Comparative political studies* 40(5): 495-520, doi: 10.1177/00104005285755.
14. Božinović, N. (1996), *Žensko pitanje u Srbiji u XIX i XX veku*. Devedesetčetvrta. Beograd: Žene u crnom.
15. Čekerevac, A. (2005). *Međunarodna socijalna politika*, Beograd: Samostalno izdanje autora.
16. Čekerevac, A. (2007). Globalizacija i reforme socijalne politike. U: *Godišnjak 2007*, broj 1: (367 – 385). Beograd: Fakultet političkih nauka.
17. Čekerevac, A. (1999). *Uporedna i međunarodna socijalna politika*. Beograd: Savez društva socijalnih radnika Republike Srbije.
18. Čudina, M. Obradović, J. (2000). Obitelj i zaposlenost izvan kuće: međusobno ometanje i/ili pomaganje. *Revija za socijalnu politiku* 7 (2): 131-145.
19. Dhembo, E. (2007). Zapošljavanje žena – uloga politika usklađivanja radnih i porodičnih obaveza u Albaniji. U: Vuković, D. Čekerevac A. (ur), *Socijalna politika i socijalne reforme* (str. 166-182). Beograd: Fakultet političkih nauka.
20. Dilnot, A. & McGrae, J. (2000). The family credit system and the working families tax credit in the United Kingdom. *OECD Economic Studies* No. 31. Paris: OECD.
21. Dobrotić, I. (2015). Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada. *Revija za socijalnu politiku* 22 (3): 353-374.
22. Esping-Andersen, G. (2001). Kakva socijalna država za XXI stoljeće. *Revija za socijalnu politiku* 8 (3): 309-324.
23. European Commission (1997). *Reconciliation of Work and Family Life and the Quality of Care Services*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
24. European Commission (2005). *Reconciliation of Work and Family life, A comparative review of thirty countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
25. European Commission (2005 a). *Making work pay debates from a gender perspective - A comparative review of some recent policy reforms in thirty*

- European countries*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
26. European Commission (2006). *Communication from the Commission: A Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010*, European Commission, COM (2006) 92, Brussels: European Commission.
 27. European Commission (2008). *The Life of Women and Men in Europe*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
 28. European Commission (2009). *The Provision of childcare services – A Comparative review of 30 European Countries*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
 29. Evropska komisija (2009). *Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo*. Luksemburg: Kancelarija za izdavačku delatnost Evropske unije.
 30. European Commission (2010). *Gender Equality in the EU in 2009*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
 31. European Commission (2010 a). *Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
 32. European Commission (2011). *Special Eurobarometer 377 – Employment and Social Policy*. Posećeno 23.09.2014. godine.
http://www.ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_377_en.pdf
 33. EUROSTAT (2010). *Statistical books – Combating poverty and social exclusion – A statistical portrait of the European Union 2010*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
 34. Evropska Komisija (2014). *Ključni podaci o predškolskom vaspitanju i obrazovanju, odnosno o nezi dece u Evropi*. Luksemburg: Kancelarija za publikacije Evropske unije.
 35. Evropska Komisija (2014 a). *Smanjivanje razlike u platama muškaraca i žena u Evropskoj uniji*. Luksemburg: Ured za publikacije EU.
 36. FREN (2013). *Rodni jaz u platama u zemljama zapadnog Balkana: nalazi iz Srbije, Crne Gore i Makedonije*. Posećeno 16.10.2015. godine.
<http://www.fren.org.rs/node/282>

37. Forsakringskassan (2014). Förälder mest använda tjänsterna. Posećeno 15.09.2014. godine.
<http://www.forsakringskassan.se/privatper/foralder>
38. Gavrilović, A. (1997). *Roditeljstvo, sistem društvene brige o deci i uloge lokalne zajednice – doktorska disertacija*. Beograd, Fakultet političkih nauka.
39. Gavrilović, A. (2006). Multifunkcionalna delatnost predškolskih ustanova. *Nastava i vaspitanje*, br. 1 (57-70).
40. Gavrilović, A. (2006). *Populaciona edukacija*. Beograd: Društvo demografa Srbije.
41. Gavrilović, A. (2006). Populaciona politika lokalne samouprave: potrebe, mogućnosti i ograničenja. U: Očić, Č. (ur), *Zbornik Matice srpske za društvene nauke* br. 121 (str. 171–187). Novi Sad: Pokrajinski sekretarijat za demografiju, porodicu i društvenu brigu o deci Izvršnog veća AP Vojvodine.
42. Gavrilović, A. Jugović, A. (2011). Značaj i uloga lokalne samouprave u populacionoj politici Srbije. *Stanovništvo* br. 1/2011: 79-103.
43. Government of the United Kingdom (2016). *Universal Credit Guides*. Posećeno 21.02.2016. godine.
<http://www.gov.uk/guidance/universal-credit-toolkit-for-partner-organisations>
44. Gudac Dodić, V. (2006). *Žena u socijalizmu*. Beograd: Institut za noviju istoriju Srbije.
45. Guðný, B. Rostgaard, T. (2001). Gender Equality Revisited – Changes in Nordic Childcare Policies in the 2000s. *Social Policy & Administration*, Vol. 45 (Issue 2): 161–179.
46. Hantrais, L. (2007). *Social Policy in the European Union*. New York: Palgrave Macmillan.
47. Hazl, V. Crnković Pozaić, S. Meštrović, B. Taylor, A. (2011). *Položaj žena na hrvatskom tržištu rada*. Zagreb: EuropeAid.
48. ILO (2000). *ABC of Women Worker's Rights and Gender Equality*. Geneva: International Labour Office.
49. ILO (2009). *Guidelines on Gender in Employment Policies*. Geneva: International Labour Office.

50. ILO (2010). *Maternity at Work: A Review of National Legislation*. Geneva: International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch – Second edition.
51. IOM (2012). *Uticaj demografskih i migracionih tokova na Srbiju*. Beograd: Međunarodna organizacija za migracije.
52. Jarić, I. (2014). Roditeljstvo i institucije u Srbiji: studija slučaja usluge dnevnog boravka u osnovnoj školi. *Sociologija*, Vol. LVI, (No 4): 545-564.
53. Kanjuo Mrčela, A. Černigoj Sadar, N. (2012). Problemi roditelja pri usklađivanju plaćenog rada i obiteljskog života u Sloveniji. *Revija za socijalnu politiku*, 19 (1): 49-71.
54. Kolin, M. (2009). *Rodne nejednakosti na tržištu rada u Srbiji i podsticaj evropskih integracija*. Beograd: Evropski pokret u Srbiji.
55. Kolin, M. Čičkarić, Lj. (2010). Rodne nejednakosti u zapošljavanju, upravljanju i odlučivanju. *Stanovništvo* 1/2010: 103-124.
56. Kovačević, I. (2011). *Brak i porodica u tranzicionoj Srbiji*. Niš: Filozofski fakultet. UDK: 316.356.2(497.11)“19/20.
57. Lakićević, D. (1976). *Misao i praksa socijalne politike Jugoslavije između dva svetska rata*. Beograd: Institut za socijalnu politiku.
58. Lindbom, A. (2001). Dismantling the Social Democratic Welfare Model? Has the Swedish Welfare State Lost Its Defining Character. *Scandinavian Political Studies* Vol. 24 (Issue 3): 171–193.
59. Lydon, R. Walker, I. (2005). Welfare to work, wages and wage growth. *Fiscal Studies* Vol. 26 (Issue 3): 335-370.
60. Matković, G. Mijatović, B. Stanić, K. (2014). *Novčana davanja za decu i porodice sa decom*, Beograd: UNICEF.
61. Milić, A. (2006). Porodica i modaliteti radnih aktivnosti članova, promene u toku postsocijalističke tranzicije u Srbiji od 1991-2006 godine. U: Tomanović S. (ur) *Društvo u previranju – sociološke studije nekih aspekata društvene transformacije u Srbiji* (str. 57–79). Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.

62. Milić, A. (2010). *Porodica i izazovi globalne transformacije porodica: sociološka studija o porodičnoj transformaciji u savremenoj Srbiji*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
63. Milić, A. (2010). *Porodične vrednosne orijentacije – vrednosni raskol: sociološka studija*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
64. Milić, A. Tomanović, S. Ljubičić, M. Sekulić, N. Bobić, M. Miletić Stepanović, V. Stanojević, D. (2010). *Vreme porodica*, Beograd: ISI FF i Čigoja štampa.
65. Ministarstvo za rad i socijalnu politiku (2012). *Izveštaji o broju korisnika i dece koja su ostvarila pravo na dečji dodatak u 2012. godini*. Ministarstvo za rad i socijalnu politiku. Posećeno 05.02.2014. godine.
<http://www.minrzs.gov.rs/cir/arhiva/visine-socijalnih-davanja>
66. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (2015). *Izveštaji o broju korisnika i dece koja su ostvarivala pravo na dečji dodatak u periodu od 2008. do 2013. godine*. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja. Posećeno 12.02.2015. godine.
<http://www.minrzs.gov.rs/cir/arhiva/visine-socijalnih-davanja>
67. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja (2015). *Izveštaji za roditeljski dodatak prema redosledu rođenja deteta za mart 2012. oktobar 2012. mart 2015. oktobar 2015. godine*. Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja. Posećeno 12.02.2015. godine.
<http://www.minrzs.gov.rs/cir/arhiva/visine-socijalnih-davanja>
68. Morgan, K. (2015). *Promoting Social Investments Through Work-Family policies: Which nations do it and why*. Posećeno 15.11.2015. godine.
<http://www.ulster.ac.uk/cpsp/files/2014/09/spa-papers-6.pdf>
69. Nacionalna služba za zapošljavanje (2015). *Mesečni statistički bilten mart 2014*. Beograd: Nacionalna služba za zapošljavanje. Posećeno 18.10.2015. godine.
http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/1/1862_bilten_nsz_03_2014.pdf
70. Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređivanje rodne ravnopravnosti (2009). Beograd: Službeni glasnik RS, br. 15/2009.

71. *Nacrt zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom* (2015). Posećeno 28.03.2016. godine.
www.paragraf.rs/dnevne-vesti/291215/291215-vesti3.html
72. Nikolić - Ristanović, V. Ćopić, S. Nikolić, J. Šaćiri, B. (2012). *Diskriminacija žena na tržištu rada u Srbiji*. Beograd: Viktimološko društvo Srbije.
73. *Odluka o pravu na naknadu dela troškova boravka dece u predškolskoj ustanovi čiji je osnivač drugo pravno ili fizičko lice*. Službeni list grada Beograda br. 2/2015.
74. OECD (2001). *Balancing Work and Family Life: Helping Parents into Paid Employment – Summary*. Posećeno 17.09.2014. godine.
<http://www.oecd.org/social/family/2079435.pdf>
75. OECD (2007). *Babies and bosses. Reconciling work and family life. A synthesis of findings for OECD countries*. Paris: OECD.
76. OECD (2008). *Employment Outlook 2008*. Posećeno 20.09.2014. godine.
<http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook2008.htm>
77. OECD (2008 a). *Babies and Bosses: Balancing Work and Family Life – OECD Policy brief*. Paris: OECD.
78. OECD (2009). *Towards A Framework For Assessing Family Policies in the EU*. Posećeno 11.12.2014. godine.
http://www.oecd-library.org/social-issues-migration-health/towards-a-framework-for-assessing-family-policies-in-the-eu_223883627348
79. OECD (2011). *Doing Better for Families*. Paris: OECD.
80. Otvoreni parlament (2014). *Žene u parlamentu - samo kvota ili stvarni uticaj*. Posećeno 17.10.2015. godine.
<http://www.otvoreniparlament.rs/aktuelnosti/zene-u-parlamentu-samo-kvota-ili-stvarni-uticaj-2/>
81. Papić, Ž. (1989). *Sociologija i feminizam*. Beograd: Istraživačko-izdavački centar CCO Srbije.
82. Paragraf (2013). *Prosečna mesečna zarada po zaposlenom u Republici Srbiji*. Posećeno 15.12.2014. godine.
<http://www.paragraf.rs/statistika/01stat.htm>

83. Perišić, N. (2010). Položaj žena na tržištu rada – rodna perspektiva „država blagostanja. *Socijalna misao*, 65 (5): 123-138.
84. Perišić, N. Vidojević, J. (2015). Responses of the Serbian Welfare State to the Global Economic Crisis. *Revija za socijalnu politiku* 22 (2): 177-194.
85. Petrušić, N. (2007), *Putevi ostvarivanja rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti – od ideje do prakse*. Beograd: Savet za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije.
86. Pokrajinski ombudsman (2012). *Žene i diskriminacija*. Novi Sad: Pokrajinski ombudsman.
87. *Porodični zakon*, “Službeni glasnik RS”, br. 18/05.
88. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti (2015). *Redovan godišnji izveštaj Poverenika za rodnu ravnopravnost za 2014. godinu*. Beograd: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti.
89. *Pravilnik o načinu i postupku prenosa sredstava za isplatu naknade zarade zaposlenima za vreme porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta*, „Službeni glasnik RS“, br. 30/02.
90. *Program demografskog razvoja Autonomne pokrajine Vojvodine sa merama za njegovo sprovođenje*. (2005). Novi Sad: Pokrajinski sekretarijat za demografiju, porodicu i društvenu brigu o deci.
91. Puljiz, V. Zrinščak, S. (2002). Hrvatska obiteljska politika u europskom kontekstu, *Revija za socijalnu politiku* 9 (2): 117-137.
92. Radivojević, B. (2006). Karakteristike demografskog razvoja Srbije. U: Vuković, D. Čekerevac, A. (ur), *Socijalna politika u procesu evropskih integracija* (str. 237–254). Beograd: Fakultet političkih nauka.
93. Radivojević, B. (2008). Demografske i socioekonomske karakteristike radne snage u Srbiji. U: Vuković, D. Arandarenko, M. (ur), *Tržište rada i politika zaposlenosti* (str. 229–243). Beograd: Fakultet političkih nauka.
94. Rašević, M. (2009). Populaciona politika u Srbiji: stanje i očekivanja. *Stanovništvo* 2/2009: 53–65.
95. Republički zavod za socijalnu zaštitu (2011). *Izveštaj o radu Centara za socijalni rad u Srbiji za 2010. godinu*. Beograd: RZSZ.

96. Republički zavod za statistiku (2007). *Anketa o radnoj snazi – ARS*. Beograd: RZS.
97. Republički zavod za statistiku (2007). *Anketa o životnom standardu – AŽS*. Beograd: RZS.
98. Republički zavod za statistiku (2008). *Anketa o radnoj snazi – ARS*. Beograd: RZS.
99. Republički zavod za statistiku (2008). *Žene i muškarci u Srbiji*. Beograd: RZS.
100. Republički zavod za statistiku (2008). *Studija o životnom standardu Srbije 2002-2007*. Beograd: RZS.
101. Republički zavod za statistiku (2009). *Anketa o radnoj snazi – ARS*. Beograd: RZS.
102. Republički zavod za statistiku (2010). *Anketa o radnoj snazi – ARS*. Beograd: RZS.
103. Republički zavod za statistiku (2010). *Statistički godišnjak Republike Srbije 2010*. Beograd: RZS.
104. Republički zavod za statistiku (2011). *Siromaštvo u Republici Srbiji, 2008-2010*. Beograd: RZS, Saopštenje za javnost LP 20, br. 117.
105. Republički zavod za statistiku (2011). *Statistički godišnjak Republike Srbije 2011*. Beograd: RZS.
106. Republički zavod za statistiku (2011). *Žene i muškarci u Republici Srbiji*. Beograd: RZS.
107. Republički zavod za statistiku (2011). *Anketa o radnoj snazi – ARS*. Beograd: RZS.
108. Republički zavod za statistiku (2011). *Anketa o potrošnji domaćinstva – APD*. Beograd: RZS.
109. Republički zavod za statistiku (2013). *Ustanove za decu predškolskog uzrasta 2012/2013. školska godina*. Beograd: RZS.
110. Republički zavod za statistiku (2014). *Demografska statistika u Republici Srbiji, 2013*. Beograd: RZS.
111. Republički zavod za statistiku (2014). *Žene i muškarci u Republici Srbiji*. Beograd: RZS.

112. Republički zavod za statistiku (2015). *Anketa o radnoj snazi – ARS*. Beograd: RZS.
113. Republički zavod za statistiku (2015). *Statistički godišnjak Republike Srbije 2015*, Beograd: RZS.
114. Santer, J. (1998). *Towards a more coherent global economic order*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
115. Sekulić, J. (2012). *Usklađivanje privatnog i profesionalnog života: Studija dostupnosti socijalnih usluga na lokalnom nivou*. Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalne politike - Uprava za rodnu ravnopravnost. Posećeno 01.11.2015. godine.
http://www.gendernet.rs/files/publikacije/URR-Studija-SRB_LR.pdf
116. Šobot, A. (2010), Rodna neravnopravnost - izazov savremene demografije. *Sociologija* Vol. LII: 41-54.
117. Šobot, A.(2012), Tri demografske posledice rodno specifičnih modela ponašanja na primeru Srbije. *Stanovništvo* 2/2012: 85-109.
118. *Strategija za podsticanje rađanja (2008)*. Vlada Republike Srbije.
119. *Strategija razvoja socijalne zaštite*. (2005). Vlada Republike Srbije.
120. Stropnik, N. (1996). Obiteljske politike u Europi. *Revija za socijalnu politiku* 3 (2): 105-115.
121. Stropnik, N. (1997). *Ekonomski vidiki starševstva*, Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
122. Stropnik, N. Stanovnik, T.(2002). *Combating Poverty and Social Exclusion – Volume 2, A Case Study of Slovenia*. Budapest: ILO.
123. Stropnik, N. (2012), *An Introduction to Slovenian Geography, Population and History, and to Slovenian Leave Policies*, Ljubljana: Institute for Economic Research.
124. Stupar, M. (1963). *Socijalna politika*. Beograd: Rad.
125. Tomanović, S. (2010). *Odlike roditeljstva: sociološka studija o porodičnoj transformaciji u savremenoj Srbiji*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.

126. Toš, N. (2009). *Vrednote v prehodu IV*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
127. UN Women Policy (2014). *The Global Economic Crisis and Gender Equality*. New York: UN WOMEN.
128. *Ustav Republike Srbije*. „Službeni glasnik RS“, 98/2006.
129. Vlada Republike Srbije (2011). *Prvi nacionalni izveštaj o socijalnom uključivanju i smanjenju siromaštva u Republici Srbiji*.
130. Vuković, D. (1998). *Sistemi socijalne sigurnosti*. Beograd: Fakultet političkih nauka.
131. Vuković, D. (2009). *Socijalna sigurnost*. Beograd: Fakultet političkih nauka.
132. Vuković, D. (2011). *Socijalna politika Evropske unije*, Beograd: Fakultet političkih nauka.
133. *Zakon o delovnih razmerjih (ZDR-1)*. Uradni list RS, št. 21/2013, 78/2013. Posećeno 20.04.2015. godine.
http://www.mddsz.gov.si/si/zakonodaja_in_dokumenti/veljavni_predpidi/zdr_1/
134. *Zakon o finansijskoj podršci porodicama sa decom*. „Službeni glasnik RS“ br. 16/2002, 115/2005, 107/2009.
135. *Zakon o izmenama i dopunama Zakona o osnovnoj školi*. „Službeni glasnik RS“, br. 22/02.
136. *Zakon o osnovnoj školi*. „Službeni glasnik RS“ br. 50/92.
137. *Zakon o radu*. „Službeni glasnik RS“, br. 24/05.
138. *Zakon o ravnopravnosti polova*. „Službeni glasnik RS“, br. 104/2009.
139. *Zakon o ratifikaciji konvencije Međunarodne organizacije rada broj 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike i radnice (radnici sa porodičnim obavezama. (1987). Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori broj 7/87*.
140. *Zakon o socijalnoj zaštiti i obezbeđivanju socijalne sigurnosti građana*. „Službeni glasnik RS“, br. 36/91, 79/91, 33/93, 53/93, 67/93, 46/94, 48/94, 52/96, 29/01, 84/04, 101/05, 115/05.

141. *Zakon o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti.* „Službeni glasnik RS”, br. 36/09.

Biografija autorke

Jelena Tanasijević zaposlena je u Centru za porodični smeštaj i usvojenje Beograd, gde obavlja poslove savetnika za hraniteljstvo, kao i na Fakultetu političkih nauka kao nastavnik veština za užu naučnu oblast Područja primene socijalnog rada za izvođenje Stručne prakse I, II, III i IV. Od 2004. godine do decembra 2008. godine bila je zaposlena u Gradskom centru za socijalni rad u Beogradu, Odeljenje Zvezdara, kao koordinator i član stručnog tima.

Diplomirala je na Fakultetu političkih nauka 2004. godine, gde je odbranila i magistarsku tezu „Državni programi podrške i pomoći porodici i deci“ 2013. godine.

Uže oblasti naučnog i akademskog interesovanja obuhvataju politike usmerene ka pružanju podrške porodici i deci. Autorka je nekoliko radova koji su objavljeni u relevantnim naučnim časopisima i monografijama.

Прилог 1.

Изјава о ауторству

Потписани-а Јелена Танасијевић

број уписа 979

Изјављујем

да је докторска дисертација под насловом

Политике усклађивања породичних и професионалних обавеза у Србији

- резултат сопственог истраживачког рада,
- да предложена дисертација у целини ни у деловима није била предложена за добијање било које дипломе према студијским програмима других високошколских установа,
- да су резултати коректно наведени и
- да нисам кршио/ла ауторска права и користио интелектуалну својину других лица.

Потпис докторанда

У Београду, 10.06.2016.

Ј. Танасијевић

Прилог 2.

Изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада

Име и презиме аутора Јелена Танасијевић

Број уписа 979

Студијски програм _____

Наслов рада Политике усклађивања породичних и професионалних обавеза у Србији

Ментор доц. др Наталија Перишић

Потписани Јелена Танасијевић

изјављујем да је штампана верзија мог докторског рада истоветна електронској верзији коју сам предао/ла за објављивање на порталу **Дигиталног репозиторијума Универзитета у Београду**.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци везани за добијање академског звања доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада.

Ови лични подаци могу се објавити на мрежним страницама дигиталне библиотеке, у електронском каталогу и у публикацијама Универзитета у Београду.

Потпис докторанда

У Београду, 10.06.2016.

Ј. Танасијевић

Прилог 3.

Изјава о коришћењу

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Светозар Марковић“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду унесе моју докторску дисертацију под насловом:

Политике усклађивања породичних и професионалних обавеза у Србији

која је моје ауторско дело.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском формату погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију похрањену у Дигитални репозиторијум Универзитета у Београду могу да користе сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons) за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство
2. Ауторство - некомерцијално
3. Ауторство – некомерцијално – без прераде
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима
5. Ауторство – без прераде
6. Ауторство – делити под истим условима

(Молимо да заокружите само једну од шест понуђених лиценци, кратак опис лиценци дат је на полеђини листа).

Потпис докторанда

У Београду, 10.06.2016.



1. Ауторство - Дозвољавање умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце, чак и у комерцијалне сврхе. Ово је најслободнија од свих лиценци.

2. Ауторство – некомерцијално. Дозвољавање умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела.

3. Ауторство - некомерцијално – без прераде. Дозвољавање умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела. У односу на све остале лиценце, овом лиценцом се ограничава највећи обим права коришћења дела.

4. Ауторство - некомерцијално – делити под истим условима. Дозвољавање умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца не дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада.

5. Ауторство – без прераде. Дозвољавање умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, без промена, преобликовања или употребе дела у свом делу, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела.

6. Ауторство - делити под истим условима. Дозвољавање умножавање, дистрибуцију и јавно саопштавање дела, и прераде, ако се наведе име аутора на начин одређен од стране аутора или даваоца лиценце и ако се прерада дистрибуира под истом или сличном лиценцом. Ова лиценца дозвољава комерцијалну употребу дела и прерада. Слична је софтверским лиценцама, односно лиценцама отвореног кода.