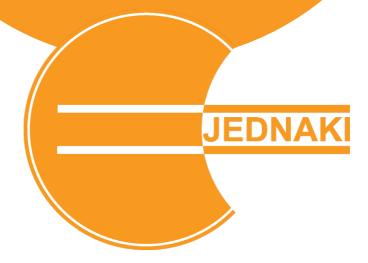
Usklađivanje rada i roditeljstva

– rezultati istraživanja



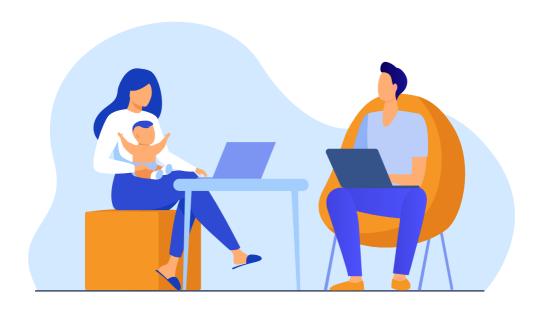






Co-funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union (2014-2020)

Projekat "JEDNAKI - Ka rodnoj ravnopravnosti usklađivanjem radnog i porodičnog života zaposlenih" sprovode Ministarstvo za brigu o porodici i demografiju i Fondacija Ana i Vlade Divac uz finansijsku podršku Evropske unije, kroz program "Prava, jednakost i državljanstvo (2014-2020)."



Ciljevi projekta:

Projekat ima za cilj uspostavljanje balansa između radnog i porodičnog života i promociju rodne ravnopravnosti. Aktivnostima na projektu želimo da ukažemo na prepreke sa kojima se susreću zaposleni kada je u pitanju balans između radnog i porodičnog života:

- Povećati znanje zaposlenih o radnim pravim kroz priručnik i debate
- Povećati znanje poslodavaca o pogodnostima koja su zakonom predviđena pri zapošljavanju žena i ranjivih grupa
- Uključivanje aktera iz lokalnih samouprava u rešenje ovog problema.

Rodna ravnopravnost je važna dimenzija društvenog razvoja jer odražava nivo poštovanja ljudskih prava i ukazuje na korene diskriminacije. Rodna analiza za Srbiju pokazuje da uprkos napretku "rodne nejednakosti i dalje postoje". Višestruka pojava nejednakosti polova uključuje domen rada, novca, vremena, znanja, zdravlja i moći, prema Indeksu rodne ravnopravnosti za Republiku Srbiju. Postoji neusklađenost u domenu plaćenog i neplaćenog rada kada je u pitanju briga o deci i ostalim članovima domaćinstva, kao i u odnosu posla i slobodnog vremena. Nedostatak podrške ženama za postizanje ravnoteže između radnog i porodičnog života veoma utiče na ostale oblasti rodne (ne)ravnopravnosti u Srbiji.

U okviru projekta "JEDNAKI - Ka rodnoj ravnopravnosti usklađivanjem radnog i porodičnog života zaposlenih" su nastala i dva istraživanja koja se bave usklađivanjem rada i roditeljstva iz ugla zaposlenih i poslodavaca, kako u privatnom sektoru tako i u jedinicama lokalne samouprave. Izdvajamo četiri teme koje smatramo jako važnim za bolje usklađivanje privatne i poslovne sfere života.

Istraživanja možete pogeldati na sledećim linkovima:



Fleksibilno radno vreme

Najveći broj roditelja vrednovao **klizno radno vreme** (66% ispitanika) i **rad od kuće (55%).**

Rad od kuće je u poslednje vreme veoma aktuelan model fleksibilnog radnog vremena (zbog novonastale situacije izazvane pandemijom koronavirusa) i veoma je prihvatljiv za roditelje. Većina roditelja 77,1% podržava rad od kuće kao oblik fleksibilnog radnog vremena koji će im omogućiti lakše usklađivanje rada i roditeljstva uz sve izazove koje sa sobom nosi.

Većina poslodavaca u privatnom sektoru (oko 60%) potvrdila je da svojim zaposlenim dozvoljavaju mogućnost izbora smena, dok u JLS svaki peti poslodavac naveo da omogućava zaposlenim roditeljima sa malom decom da koriste klizno radno vreme

Većina opština ni u narednom periodu nije spremna da uloži dodatne napore i sagleda koliki bi značaj za zaposlene roditelje bilo postojanje različitih opcija fleksibilnog radnog angažovanja koje sve više postaje odlika savremenog i društveno odgovornog ponašanja samih poslodavaca.

Fleksibilno radno vreme je primer dobre prakse u zemljama koje su postigle uspeh na polju usklađivanja rada i roditeljstva. Odgovorni poslodavci su sve

češće svesni činjenice da primena nekog oblika fleksibilnog radnog vremena ima pozitivan uticaj na produktivnost rada zaposlenih i neposredno utiče na bolje poslovne rezultate.



Ispitanici koji su podržali ovaj vid fleksibilnog radnog vremena navode da im takvo radno vreme odgovara, jer **mogu ranije da izađu sa posla i da se posvete deci i porodici,** ali i da mogu lakše da organizuju čuvanje dece ili starijih članova svog domaćinstva, za svakodnevno odvođenje i preuzimanje dece iz predškolske ustanove ili škole, naročito u situaciji kada oba zaposlena roditelja mogu da koriste ovaj tip fleksibilnog radnog vremena.

Osnivanje predškolskih ustanova

Ističemo nalaz da **više od dve trećine zaposlenih roditelja smatra da bi im osnivanje predškolske** ustanove u preduzeću u kome su zaposleni ili u njegovoj neposrednoj blizini znatno olakšalo usklađivanje rada i roditeljstva. No, svaki drugi poslodavac (56%) nije spreman da to finansijski podrži, samostalno ili u saradnji sa državom/lokalnom samoupravom. Najviše poslodavaca (59,3%) smatra da su ekonomski podsticajne mere najprihvatljiviji vid stimulacije za poslodavce da se nagrade njihovi napori za pomoć zaposlenim roditeljima da usklade radne i porodične obaveze. Takođe, poreske olakšice od strane države su visoko rangirane među poslodavcima, i sa ovim izborom podsticaja saglasno je 44,4% poslodavaca.

Opštine i gradovi su izneli spremnost za osnivanje predškolskih ustanova u okviru poslovnog okruženja ili u neposrednoj blizini firme. Ipak, očito da su finansije jedna od ključnih prepreka u ostvarivanju takvih ciljeva, jer bi većina JLS takve poteze preuzimala ukoliko dobije i podršku države.

Zaposleni u opštinskim i gradskim upravama širom Srbije, gotovo jednoglasno su saglasni (u 98 odsto slučajeva), da roditelji dece predškolskog i mlađeg školskog uzrasta, treba da imaju posebne pogodnosti koje će im omogućiti lakše usklađivanje porodičnih i radnih obaveza.

Da je fleksibilno radno vreme veoma potrebno, ilustruje i podatak da bi 91 procenat žena i 81 procenat muškaraca prednost pri odabiru novog posla dalo firmi koja zaposlenima omogućava neki od njegovih vidova. Dominantna struktura u korist žena u skoro svim anketiranim lokalnim samoupravama, upućuje na zaključak da je ženama vrlo bitno postojanje svake mogućnosti da lakše organizuju profesionalne i porodične obaveze.

U Srbiji, tek svaka peta opština ili grad imaju definisane aktivnosti, u saradnji sa lokalnim poslodavcima, usmerene na pomoć porodicama sa malom decom, samohranim roditeljima ili mladim bračnim parovima, a koje bi im omogućile bolje usklađivanje rada i roditeljstva. 43 odsto upitanih opština koje se trenutno ne bave strateškim pravcima u ovoj oblasti, ipak planira da se ubuduće aktivno uključi u afirmaciju roditeljstva, i iznađe i primeni rešenja koja omogućavaju lakše usklađivanje posla i privatnog života. Time bi lokalne samouprave potpomogle i društvene ciljeve, strateški zacrtane, a vezane za podsticanje rađanja i poboljšanje demografske slike Srbije.

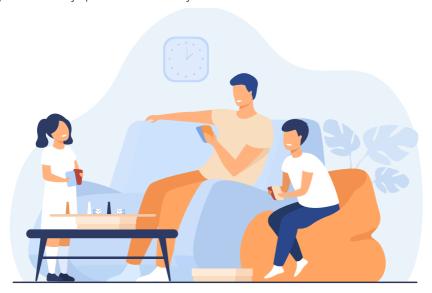
Uključivanje očeva u roditeljstvo

Bez obzira što roditeljima na raspolaganju stoje različite mogućnosti koje opredeljuju način na koji će oni organizovati dnevne obaveze, a naročito kako će napraviti ravnotežu između radnih i porodičnih obaveza, porodične obaveze se uglavnom vezuju za majke i prepuštene su njenoj organizaciji porodične i profesionalne sfere života.

Privilegiju da napreduje u karijeri roditelja, dok su im deca bila mala, daleko češće iskustvo muškaraca čak 70 posto dok je svega 30 posto žena imalo tu privilegiju zato često govorimo o "ceni majčinstva".

Aktivnije uključivanje očeva u roditeljstvo još nije opšte prihvaćeno u Republici Srbiji, bez obzira na činjenicu da postoji pravni okvir kojim se definiše pravni status roditelja, oblici finansijske podrške i usluga koji stoje na raspola-

ganju roditeljima, pravo na odsustvo sa posla zarad čuvanja deteta (roditeljsko odsustvo) i dr. Skoro svaki treći poslodavac izjasnio se da u njegovoj kompaniji postoje primeri korišćenja roditeljskog odsustva od strane očeva, što potvrđuje da **nove generacije** očeva pokazuju spremnost da aktivnije učestviju u odgovornoj ulozi roditelja prilikom odrastanja.



Najnovija istraživanja koja su sprovodili profesori sa američkih univerziteta a koja su zasnovana na analizama podataka dugoročnih istraživanja hiljada američkih porodica pokazuju da roditeljsko odsustvo za muškarce ima trajne benefite, ne samo za odnose između očeva i njihove dece, već i u odnosima između roditelja. Muškarci koji uzimaju roditeljsko odsustvo su manje verovatno da će se razvesti a njihova deca bolje napreduju u školi i sl.*

Ranjive grupe žena

Tokom sprovođenja istraživanja prikupljani su i podaci o pojedinim ranjivim grupama žena, kao što su: osobe sa invaliditetom, samohrane majke i Romkinje, čiji je položaj na tržištu rada i dalje nepovoljan, što su potvrdili i rezultati istraživanja. Prema podacima istraživanja, **oko 19% poslodavaca ne zapošljava nijednu od navedenih ranjivih grupa. Samohrane majke zapošljava najveći broj poslodavaca (40,7%), dok svaki četvrti poslodavac (25,9%) zapošljava osobe sa invaliditetom i samohrane majke. Osobe sa invaliditetom, samohrane majke i Romkinje zapošljava 7,4% poslodavaca, a istovetan je i udeo (7,4%) poslodavaca koji zapošljavaju samohrane majke i Romkinje.**

Nijedan poslodavac ne smatra da porodiljska odsustva zaposlenih majki mogu ozbiljno ugroziti proces proizvodnje i da za njih predstavljaju ozbiljan problem. 44% poslodavaca prepoznalo porodiljsko odsustvo kao izazov sa kojim se moraju suočiti i pronaći način za preraspodelu radnih aktivnosti, kao i česta bolovanja radi nege deteta. Što je verovatno i razlog sto je 46% roditelja izjavio je da se trudi da što manje odsustvuje sa posla i da to što imaju malu decu ne bi trebalo da utiče na njihovo napredovanje.

Rodna/polna diskriminacija na tržištu rada u Srbiji

Prema podacima brojnih istraživanja relevantnih institucija i organizacija u Srbiji, žene spadaju u jednu od društvenih grupa koje su najčešće izložene diskriminaciji, posebno u oblasti rada i zapošljavanja. U isto vreme, žene su i najbrojnija društvena grupa na tržištu rada. Studije ukazuju da rodna diskriminacija na tržištu rada dovodi do dugoročnog nezadovoljstva u društvu, ali i do povećanja socijalnih davanja od strane države.



O vidljivosti problema dovoljno govori podatak da čak 42% građana Srbije smatra da su žene najviše izložene diskriminaciji u našem društvu. Na osnovu ličnog iskustva, žene su najčešće diskriminisane po osnovu: pola (45%), starosnog doba (44%), bračnog i porodičnog statusa (37%), izgleda (24%) i zdravstvenog stanja (23%).

Izvor: Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Republika Srbija

Najveći broj pritužbi, u desetogodišnjem radu Poverenika za zaštitu ravnopravnosti podneto je u oblasti rada i zapošljavanja, a među njima najveći broj je bio po osnovu pola i diskriminacije žena na tržištu rada. Ovi podaci ukazuju na neophodnost uvođenja rodne perspektive u javni diskurs od nacionalnog do lokalnog nivoa, te ojačavanja kapaciteta relevantnih tela i državnih službenika za sprovođenje rodno senzitivnih javnih politika.

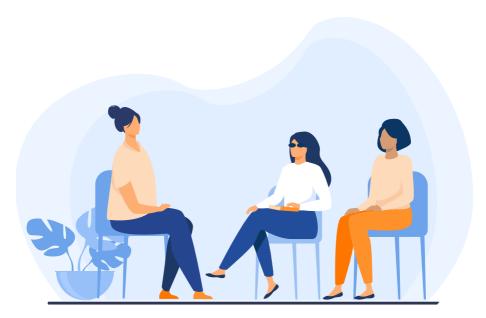
Žene gotovo svih starosnih grupa najpogođenije su na tržištu rada u vreme krize prouzrokovanje virusom COVID-19. Neki od razloga su što žene češće rade na ugovorima koji im ne donose egzistencijalnu sigurnost, rade skraćeno radno vreme ili su uključene u sivu ekonomsku zonu.



Podaci Nacionalne službe za zapošljavanje, dostavljeni "Blic Biznisu", pokazuju da je najviše otkaza bilo među ženama i radnicima koji imaju između 30 i 35 godina. Od ukupnog broja prijavljenih na biro, iz radnog odnosa, žena je bilo 6.603 i to oko 60 odsto.

Godine starosti							
25-29	godina	30-34	godine	35-39	godina	240-44	godine
Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
1.413	892	1.617	1.104	1.507	1.031	1.280	892

Broj prijavljenih na evidenciju Nacionalne službe za zapošljavanje, iz radnog odnosa 23. mart - 6. maj



Uzroci diskriminacije žena u oblasti rada i zapošljavanja

- Rodni stereotipi i predrasude
- Rodne uloge i segregacija zanimanja po polu/rodu
- Neopravdano pravljenje razlika od strane poslodavaca
- Neosnovano uverenje o nemogućnosti usklađivanja privatnog i poslovnog života
- Nedovoljno podsticanje očeva da učestvuju u aktivnostima u privatnoj sferi, npr. na korišćenje odsustva sa rada radi nege deteta
- Korporativne kulture i prakse zasnovane na dominaciji muškaraca
- Nedovoljno poznavanje mehanizama zaštite od diskriminacije na osnovu pola/ roda u oblasti rada i zapošljavanja
- Nedosledna primena zakona i neefikasno sankcionisanje počinilaca diskriminacije
- Nepostojanje internih mehanizama zaštite u značajnom broju kompanija/institucija
- Neprepoznavanje diskriminacije i strah od prijavljivanja diskriminacije na radu
- Podstrekivanje i širenje rodne nejednakosti u javnom prostoru (mediji i onlajn prostor)

Trazimo devojku za rad u restoranu i pomoc u kuhinji ,treba da ima malo iskustva u ugostiteljstvu,prijatnog izgleda,uslovi odlicni. Starosna granica 22 do 40 godina.
Neka se javljaju samo ozbiljne devojke ako u opšte ima ozbiljnih.

KORISNI LINKOVI

ravnopravnost.gov.rs/rs/izvestaji

Posledice diskriminacije žena u oblasti rada i zapošljavanja

- · Žene teže zapošljiva kategorija
- Sporije napredovanje u poslu "lepljivi pod"
- Nemogućnost žena da u poslovnoj hijerarhiji napreduju do najviših rukovodećih položaja – "stakleni plafon"
- Lakše otpuštanje žena ili "skidanje" na nižu poziciju nakon porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta
- Nejednake plate između muškaraca i žena za isti posao ili posao iste vrednosti
- Teže ostvarivanje prava na penziju i manja penzija kao posledica celoživotne diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja
- Osporavanje i negiranje profesionalnih kompetencija žena
- Teži socio-ekonomski položaj (nemogućnost samostalnog života, izlaska iz kruga porodičnog nasilja itd.)
- Feminizacija siromaštva
- Neopravdane osude javnosti koje često prenose i mediji

Više o radnim pravima i poboljšanju balansa između prvatnog i poslovnog života mozete pogledati u Priručnicima za zaposlene i poslodavce autora prof. dr Bojana Urdarevića koji je nastao u okviru projekta "JEDNAKI - Ka rodnoj ravnopravnosti usklađivanjem radnog i porodičnog života zaposlenih".





KORISNI KONTAKTI

POVERENIK ZA ZAŠTITU RAVNOPRAVNOSTI

Bulevar kralja Aleksandra 84, Beograd

- poverenik@ravnopravnost.gov.rs
- 011 243 80 20
- 011 243 64 64

ZAŠTITNIK GRAĐANA

Deligradska 16, Beograd

- zastitnik@zastitnik.rs
- kabinet@zastitnik.rs
- 011 206 81 00
- · 011 206 81 82

AGENCIJA ZA MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Makedonska 4, Beograd

- kabinet@ramrrs.gov.rs
- · 011 313 14 16
- 011 313 14 18

Priredila: Marija Jovanović

Usklađivanje rada i roditeljstva

– rezultati istraživanja

2021.

www.divac.com

Ovaj dokument je izrađen uz finansijsku podršku Evropske komisije. Za sadržaj dokumenta isključivo su odgovorni Ministarstvo za brigu o porodici i demografiju i Fondacija Ana i Vlade Divac i ne može se ni pod kojim okolnostima smatrati da ovaj dokument predstavlja stavove Evropske komisije. Projekat "Jednaki - ka rodnoj ravnopravnosti usklađivanjem radnog i porodičnog života zaposlenih" finansiran je iz programa Evropske unije "Prava, jednakost i državljanstvo (2014-2020)".