

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 pogledati 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 napor 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 raspo-

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 porodijska odsustva zaposlenih majki mogu ozbiljno ugroziti proces proizvodnje i da za njih predstavljaju ozbiljan problem. 44% poslodavaca prepoznalo porodijsko odsustvo kao izazov sa kojim se mora-ju suočiti i pronaći način za preraspodelu radnih aktivnosti, kao i česta bolovanja radi nege deteta. Što je verovatno i razlog što 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 prouzrokovane 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.

BLIC > BIZNIS > VESTI

SAZNAJEMO Za mesec i po dana 9.927 OTKAZA. Bez posla su najviše ostajale ŽENE i radnici koji imaju između 35 do 39 godina

A.T.K. - 10.07.2020. 08:17 [Za ovo vesti ne postoji komentar.](#) [Like 165](#) [Share](#) [Twitter](#)



Za samo mesec i po dana u Srbiji je bez posla ostalo 9.927 ljudi. Prema našim informacijama, tačno toliko ih se prijavilo na biro od 23. marta do 6. maja, i to iz radnog odnosa. Na biro se istovremeno prijavilo još 2.890 ljudi, među kojima je sigurno najviše onih koji su ostali bez posla na kome nisu bili prijavljeni.

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 počinitelja 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 devojkicu 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 porodijskog 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
- Oспорavanje 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 privatnog 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)“.