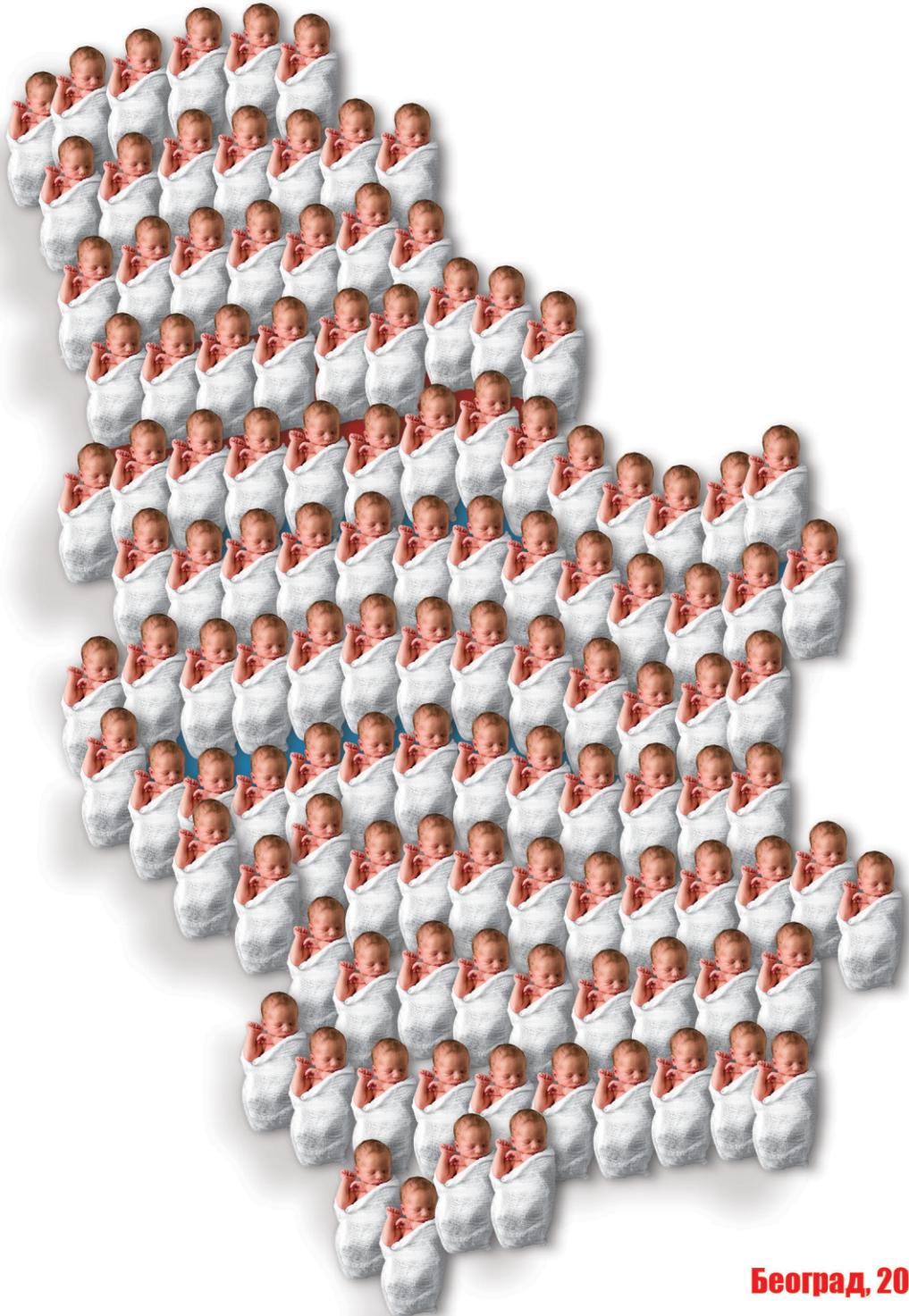


Република Србија
КАБИНЕТ МИНИСТРА
БЕЗ ПОРТФЕЉА
ЗАДУЖЕНОГ ЗА ДЕМОГРАФИЈУ
И ПОПУЛАЦИОНУ ПОЛИТИКУ



УСКЛАЂИВАЊЕ РАДА И РОДИТЕЉСТВА



Београд, 2017.



Република Србија
КАБИНЕТ МИНИСТРА
БЕЗ ПОРТФЕЉА
ЗАДУЖЕНОГ ЗА ДЕМОГРАФИЈУ
И ПОПУЛАЦИОНУ ПОЛИТИКУ



ПРИВРЕДНА
КОМОРА
СРБИЈЕ
1857



РСС СРБИЈЕ
Република Србија
РЕПУБЛИЧКИ ЗАВОД ЗА СТАТИСТИКУ

ISBN 978-86-900001-0-4

Усклађивање рада и родитељства

Београд, 2017



Предговор

У овој публикацији приказани су резултати Истраживања о усклађивању рада и родитељства, које је Кабинет министра без портфоља задуженог за демографију и популациону политику спровео у сарадњи са Републичким заводом за статистику, уз финансијску подршку Привредне коморе Србије и Популационог фонда Уједињених нација (UNFPA).

Истраживање је организовано с циљем да се прикупе информације о проблемима с којима се запослени родитељи свакодневно суочавају покушавајући да ускладе своје радне и породичне обавезе, као и информације о ставовима послодаваца и њиховој спремности да пруже подршку запосленим родитељима с малом децом.

Политике усклађивања породичних и професионалних обавеза постају све значајније поље државне интервенције. У условима тешке демографске кризе намеће се неопходност да држава различитим мерама помогне родитељима да у што је могуће већој мери остваре своје потребе и ускладе родитељство и радно, односно професионално ангажовање.

Резултати овог истраживања обезбедиће поуздану основу за доношење нових одлука, мера и активности у области популационе политике.

У Београду, маја 2017.

МИНИСТАР

Проф. др Славица Ђукић Дејановић



САДРЖАЈ

Предговор	3
Увод	7
Циљ истраживања	7
Организација истраживања	8
Резултати истраживања	15
Анализа података о послодавцима	16
Анализа података о запосленима	30
Закључна разматрања	50
Прилог 1. Упитник за послодавца	55
Прилог 2. Упитник за запослена лица млађа од 50 година	59
Прилог 3. Табеле – послодавци	63
Прилог 4. Табеле – запослени	77
Прилог 5. Коментари запослених	85



Увод

Свесна свих негативних демографских трендова, Влада Републике Србије донела је одлуку да активније делује на пољу популационе политике, како би уз убрзану економску транзицију створила и услове за постепени демографски опоравак земље.¹

Усклађивање професионалног и породичног живота, као један од важних сегмената популационе политике, већ деценијама је препозната област која је правно нормирана на највишем глобалном нивоу, од Уједињених нација, Европске уније² и држава широм света, тако и у Србији.³ Законодавни оквир првенствено је усмерен на регулисање појединих сегмената радног права како би се запосленима омогућило да оптимално уравнотеже различите сфере свог живота.

Увиђајући тешкоће са којима се сусрећу запослени родитељи покушавајући да испуне очекивања чланова породице, с једне стране, и послодаваца, с друге стране, Влада Републике Србије је започела реформске процесе с циљем дефинисања мера које се односе на усклађивање рада и родитељства.

Кабинет министра без портфеља задуженог за демографију и популациону политику, у сарадњи са Привредном комором Србије, Популационим фондом Уједињених нација (UNFPA) и Републичким заводом за статистику, организовао је ово истраживање како би обезбедио поуздану основу за унапређење постојећих и за дефинисање нових мера и активности.

Циљ истраживања

Истраживање је спроведено с циљем да се прикупе информације које су неопходне за сагледавање и разумевање проблема с којима се свакодневно суочавају, како запослени родитељи који покушавају да ускладе своје радне и породичне обавезе, тако и њихови послодавци.

Ставови послодаваца и запослених од посебног су значаја за сагледавање ефеката постојећих законских решења и за креирање нових политика и мера у области рада и популационе политике којима ће се унапредити систем подршке породицама.

Резултати истраживања послужиће за преиспитивање оправданости и ефикасности постојећих мера популационе политике које су дефинисане у оквиру „Посебног циља 2. Усклађивање рада и родитељства“ у Стратегији подстицања рађања из 2008. године и других мера које је Влада Републике Србије донела у претходном периоду. Такође, резултати истраживања обезбедиће и поуздану основу за

¹ Влада Републике Србије је на седници одржаној 26. децембра 2016. године донела Одлуку о формирању Савета за популациону политику, на чијем је челу председник Владе Републике Србије.

² Директиве Европске уније из области усклађивања породичног и професионалног живота: Директива 92/85/ЕЕС, Директива 2006/54/ЕС из 2006, Директива 2010/18/EU из 2010, Повеља о фундаменталним правима Европске уније из 2000. члан 23. и члан 33.

³ Устав Републике Србије, чл. 15. и 21, Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/09), Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, бр. 104/09), Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 75/14), Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности (2009–2015) („Службени гласник РС“, бр. 15/09), Акциони план за спровођење стратегије (2010–2015) („Службени гласник РС“, бр. 67/10).



предлог нових законских решења и за дефинисање нових мера и активности од значаја за област усклађивања рада и родитељства.

Циљеве овог истраживања треба посматрати у ширем друштвеном контексту. У условима тешке демографске кризе потребно је интензивно и континуирано развијати популациону политику уз креирање механизама, мера и активности за њено спровођење, водећи при томе рачуна о потреби да се ускладе интереси државе, локалне заједнице и послодавца, с једне стране, и интереси породице и појединца, с друге стране.

Организација истраживања

Фазе рада

- Дефинисање садржаја упитника
- Избор узорка
- Израда апликација за унос података
- Достављање информација о истраживању и упитнику послодавцима
- Попуњавање упитника од стране послодавца и запослених

Дефинисање садржаја упитника

С обзиром на комплексност проблематике око усклађивања рада и родитељства, било је сврсисходно да у истраживању учествују и послодавци и запослени. У циљу прикупљања свих неопходних информација, а имајући у виду различите потребе, могућности и ставове послодавца и запослених, припремљена су два упитника:

- Упитник за послодавца и
- Упитник за запослена лица млађа од 50 година.

Упитник за послодавца (Прилог 1) поред питања општег типа (укупан број запослених, број руководилаца, полна структура запослених), садржи девет питања: да ли послодавци обезбеђују неку врсту финансијске помоћи запосленим родитељима, да ли су спремни да обезбеде финансијску помоћ уколико би заузврат добили одређене повластице од државе, да ли омогућавају, односно да ли су спремни да омогуће неки вид флексибилног радног времена за запослене, које проблеме имају због честих одсуства са посла родитеља мале деце, да ли се слажу с предлогом да се родитељима одобри слободан дан за рођендан детета до навршене седме године, да ли су спремни да финансирају оснивање и рад предшколске установе и др.



Упитник за запослена лица млађа од 50 година (Прилог 2) садржи укупно 19 питања и подељен је у два дела. На питања из првог дела одговарали су сви запослени (пол, старост, године радног стажа, руководеће радно место, школска спрема, брачни/партерски статус, број деце, године рођења деце, ставови запослених о флексибилном радном времену). На питања из другог дела упитника одговарали су само запослени који имају децу предшколског узраста. Питања су се односила на: смештај деце у предшколским установама (локација предшколске установе – постојећа и жељена), разлоге због којих дете не иде у предшколску установу, начин на који је организовано чување деце која не иду у предшколску установу, проблеме у вези са смештајем деце у предшколску установу и др.

Сви испитаници (послодавци и запослени) имали су могућност да, поред одговора на питања из упитника, унесу и своје коментаре, ставове и предлоге.

Избор узорка

У истраживању је примењен прост случајан узорак. Оквир за избор узорка била су средња и велика привредна друштва која имају више од 50 запослених и локалне самоуправе. Приликом одабира водило се рачуна да буду заступљени послодавци из свих општина и градова. Планирана величина узорка била је око 900 послодаваца, при чему се очекивало да упитнике попуни око 300 послодаваца и 3.000 запослених.

Израда апликација за унос упитника

За потребе истраживања развијене су три NET апликације.⁴

Апликација за потребе администрације израђена је како би се омогућило да се, путем адекватно прилагођеног корисничког интерфејса, на основу података из табеле Адресар из SQL базе, генеришу обрасци и PDF-у и да се пропратно писмо са припадајућим обрасцима у attachment-у аутоматски шаље на имејл послодавца, групно или појединачно.

Табела на страници администрације, поред података из Адресара (матични број фирме, назив фирме, општина, телефон, имејл адреса, шифра послодавца, шифра запосленог итд.), садржи податке о томе колико пута је прослеђен имејл, да ли је слање имејла успешно, број покушаја слања имејла, да ли је имејл адреса валидна, преглед броја попуњених упитника од стране послодавца и запослених, као и напомена од стране администратора (Слика 1).

⁴ За израду апликација коришћен је Visual Basic програмски језик, у оквиру Microsoft Visual Studio-a 2015. У позадини ових апликација је SQL база података (сервер базе – Microsoft SQL Server 2016).



Усклађивање рада и родитељства

Стане писма овим фирмама		Упитници за приказани део узorka															
ID	ДЕО	НФИРМА	СНФИРМА	НОПС	ПОЗИВНИ БРОЈ	ТЕЛ	ДАТУВРЕМЕ	ПОКУСАЈА ИСЛАНА НЕУЛ	ТИП ИСЛАНА	РЕЗУТАТ ИСЛАНА МАИЛ	EMAIL	НАПОМЕНА	СТАТУС	СЛОГОВА ПОСЛОДАВАЦ	СЛОГОВА ЗАПОСЛЕНИ	Слане мејла	
Плантер	997	1	**53****	JP EPS BEograd	Beograd-Stari Grad	011	**40****	20170331_1227	2	1	OK	**ka@****		Активан	1	724	
Плантер	904	1	**14****	JKP BEogradski vodovod i kanalizacija beograd	Beograd-Vračar	011	**50****	20170324_0710	3	1	OK	**in@****		Активан	1	47	
Плантер	1279	1	**62****	HIP-PETROHEMIA AD PANČEVO	Pančev Pančev	013	**30****	20170410_1425	5	1	OK	**ve@****		Активан	1	34	
Плантер	870	1	**04****	IMPOL SEVAL AD, SEVOJNO	Sevojno	031	**10****	20170320_0822	3	1	OK	**nf@****		Активан	1	31	
Плантер	1099	1	**51****	EURO 67 DOO BEograd	Beograd-Zemun	011	**91****	20170407_1006	2	1	OK	**hr@****		Активан	1	28	
Плантер	1102	1	**50****	INGRAP-OMNI DOO BEograd	Beograd-Zvezdara	011	**18****	20170407_1008	2	1	OK	**8a@****		Активан	0	27	
Плантер	136	1	**49****	ZASTAVA ORUŽJE AD Kragujevac	Kragujevac - grad	034	**3****	20170313_0810	1	G	OK	**nf@****		СТИГЛО ПОСТОМ	1	21	
Плантер	944	1	**43****	KASTRUM DOO PETROVAC NA MLAĐI	Petrovac	012	**46****	20170329_0912	2	1	OK	**je@****		Активан	1	20	
Плантер	877	1	**40****	KPNG DOO BEograd	Beograd-Stari Grad	011	**11****	20170320_0837	2	1	OK	**pr@****		Активан	1	20	
Плантер	976	1	**33****	NIŠ-EXPRES AD NIŠ	NIŠ-Crveni Krt	018	**41****	20170330_0914	3	1	OK	**ta@****		СТИГЛО ПОСТОМ	1	19	
Плантер	1248	1	**65****	HPS DOO ZRENJANIN	Zrenjanin	023	**30****	20170410_0940	2	1	OK	**tm@****		Активан	0	19	
Плантер	868	1	**45****	ORION TELEKOM DOO BEograd	Beograd-Zemun	011	**41****	20170320_0705	2	1	OK	**hr@****		Активан	1	17	
Плантер	9	1	**36****	D-COMPANY DOO BABUŠNICA	Babušnica	010	**22****	20170313_0801	1	G	OK	**ol@****		Активан	1	17	
Плантер	277	1	**44****	VICTORIA DOO AD ŠOĐ	Šođ	022	**09****	20170313_0836	1	G	OK	**sp@****		Активан	1	17	
Плантер	1121	1	**29****	JAT-TEHNKA DOO BEograd	Beograd-Surđin	011	**1****	20170407_1254	3	1	OK	**ve@****		Активан	1	16	
Плантер	1018	1	**53****	RJC DOO PROKURILJE	Projekti	027	**00****	20170406_0944	3	1	OK	**ko@****		Активан	1	16	
Плантер	1037	1	**05****	UNION MZ DOO POŽAREVAC	Požarevac	012	**24****	20170406_1022	3	1	OK	**nf@****		СТИГЛО ПОСТОМ	1	16	
Плантер	807	1	**05****	SHMP DOO	Vranje	017	**42****	20170317_1217	2	1	OK	**nf@****		Активан	1	15	
Плантер	762	1	**25****	GALENKA-FITOPARMAČIJA AD BEograd (ZEMUN)	Beograd-Zemun	011	**23****	20170216_1412	2	1	OK	**ne@****		Активан	1	15	
Плантер	1361	1	**63****	JAVNO KOMUNALNO PREDUZEĆE BADIJEVO NEGOTIN	Negotin	019	**01****	20170412_1221	2	1	OK	**ul@****		СТИГЛО ПОСТОМ	1	15	
Плантер	645	1	**74****	PREDUZEĆE KUĆ-COMPANY DOO Kragujevac	Kragujevac - grad	034	**09****	20170315_1127	3	1	OK	**t@****	poslaće постоји	Активан	1	15	
Плантер	492	1	**84****	NORMA GRUPA JUGOISTOČNA Evropa DOO SUBOTICA	Subotica	024	**64****	20170313_0849	1	G	OK	**vi@****		Активан	1	15	

Слика 1

Апликације за послодавца и запосленог су онлајн упитници, прилагодљивог дизајна (responsive), што значи да се прилагођавају величини екрана уређаја са којих испитаници попуњавају упитник (декстоп, лаптоп, смарт и мобилни уређаји).

Почетна страница садржи кратку информацију о истраживању и текст поље за унос одговарајуће шифре, добијене путем имејла, у зависности од тога да ли упитник попуњава послодавац или запослени (Слика 2).

Република Србија КАВИНЕТ МИНИСТРА БЕЗ ПОРТФЕЉА ЗАДУЖЕНОГ ЗА ДЕМОГРАФИЈУ И ПОПУЛАЦИОНУ ПОЛИТИКУ		ПРИВРЕДНА КОМОРА СРБИЈЕ <small>1927</small>	<small>Република Србија</small> <small>РЕПУБЛИЧКИ ЗАВОД ЗА СТАТИСТИКУ</small>	OPZS
Истраживање о усклађивању рада и родитељства				
Субота, 6. мај 2017.		Подаци прикупљени овим Истраживањем користиће се искључиво за побољшање постојећих и креирање нових мера популационе политике и неће се као појединачни нигде износити нити објављивати.		
<div style="border: 1px solid #ccc; padding: 10px; margin-bottom: 10px;"> Почтовањи, Подаци прикупљени овим Истраживањем користиће се искључиво за побољшање постојећих и креирање нових мера популационе политике и неће се као појединачни нигде износити нити објављивати. За попуњавање упитника потребно је да издвојите мање од 5 минута. </div> <div style="display: flex; align-items: center;"> Унесите шифру: <input style="width: 150px;" type="text"/> Потврди ➔ </div>				

Слика 2



Усклађивање рада и родитељства

Након уноса исправне шифре, кликом на дугме „потврди“ приступа се упитнику (запослени или послодавац), у чијем заглављу се испisuју основни подаци о послодавцу из табеле Адресар из SQL базе (Слика 3).

Субота, 6. мај 2017. Подаци прикупљени овим упитником користиће се искључиво у сврху статистичке обраде BA5EF2BB

Општи подаци	
Град/општина	***** * ***
Привредни субјект	***** *00*****
Матични број	**14***

Слика 3

Дизајн упитника (запослени и послодавац) једноставан је и прегледан и састоји се од једне странице на којој су приказана сва питања, што омогућава испитаницима да се унапред упознају са комплетним садржајем упитника.

Сва питања на која су одговори обавезни видно су обележена, а распоред питања на страници и одговарајуће ознаке воде испитаника кроз упитник олакшавајући му прелаз на наредно питање (Слика 4).

Питања

1. Да ли Ваша компанија обезбеђује или је спремна да обезбеди неку врсту финансијске помоћи или погодности запосленим родитељима са предшколском и млађом школском децом?

	Обезбеђује		Спремна је да обезбеди уз пореске олакшице	
Једнократна финансијска помоћ за рођење детета *	<input type="radio"/> Да	<input type="radio"/> Не	<input checked="" type="radio"/> Да	<input type="radio"/> Не
Једнократна финансијска помоћ за полазак детета у школу *	<input type="radio"/> Да	<input type="radio"/> Не	<input checked="" type="radio"/> Да	<input type="radio"/> Не
Финансијска помоћ за трошкове лечења детета *	<input type="radio"/> Да	<input type="radio"/> Не	<input checked="" type="radio"/> Да	<input type="radio"/> Не
Друга врста помоћи/погодности (уписати)	уписати			

Слика 4

У случају да није дат одговор на сва питања, након клика на дугме „пошаљи упитник“ појављивала се порука да на поједина питања није одговорено (слика 5).

Питања означенa звездicom су обавезна. Молимо Вас да одговорите.

Слика 5



Усклађивање рада и родитељства

Уколико је упитник комплетно попуњен, кликом на дугме „пошаљи упитник“, подаци су се уписивали у SQL базу, а на екрану се добијала порука да је упитник успешно попуњен (слика 6).

Истраживање о усклађивању рада и родитељства

Субота, 6. мај 2017.

Подаци прикупљени овим упитником користиће се искључиво у сврху статистичке обраде

Поштовани,
Захваљујемо Вам се на учешћу у Истраживању!

Слика 6



Усклађивање рада и родитељства

Примери попуњених упитника за послодавца и запосленог приказани су на сликама 7 и 8.

Упитник за послодавца

Упитник за запосленог

Слика 7

Слика 8



Достављање информација о истраживању и упитнику послодавцима

Изабраним послодавцима достављено је писмо, односно обавештење о истраживању и о начину његовог спровођења, које је садржало и напомену да је учешће у истраживању добровољно и да ће се прикупљени подаци користити искључиво за побољшање постојећих и креирање нових мера популационе политике, тј. да се појединачни подаци о предузећима и ставови послодавца и запослених неће јавно износити и објављивати.

Попуњавање упитника од стране послодавца и запослених

Упитник за послодавца могао се попунити на два начина:

- у електронској форми (пожељна варијанта) преко веб-адресе <http://www.stat.gov.rs/radrod> са шифром за приступ *3*2*A*;
- попуњавањем одштампаног упитника намењеног послодавцу (Послодавац-06043429.пдф документ дат у прилогу) и слањем путем поште Републичком заводу за статистику.

Попуњавање **Упитника за запослена лица млађа од 50 година** организовали су послодавци који су својим радницима млађим од 50 година путем имејла проследили податке који су им неопходни за попуњавање електронског упитника (пожељна варијанта):

- веб-адреса Упитника <http://www.stat.gov.rs/radrod>
- шифра за приступ: D*4*D*

Такође, попуњавање упитника од стране запослених послодавци су могли да организују и на тај начин што би одштампали и поделили упитнике запосленима (Запослени-06043429.пдф документ дат у прилогу), прикупили попуњене упитнике и доставили их на адресу Републичког завода за статистику.

Пожељно је било да Упитник за запослене попуни више од 10 радника, изузев у ситуацији када фирма има мали број запослених, односно има мање од 10 запослених који су млађи од 50 година.

Попуњавање упитника организовано је у периоду од 6. марта до 30. априла 2017. године.



Резултати истраживања

У истраживању је учествовало укупно 330 послодаваца, и то: 264 привредна друштва и 66 локалних самоуправа. За потребе анализе посебно су исказани подаци за финансијске институције (23) и остала привредна друштва (241).

Табела 1. Преглед података о послодавцима и о запосленима који су учествовали у истраживању

Послодавци	Укупан број запослених	Укупан број руководилаца/менаџера					
		свега	мушки	женско	свега	мушки	женско
Укупно	330	126.244	77.521	48.723	6.943	4.474	2.469
Привредна друштва	241	108.758	71.040	37.718	5.175	3.605	1.570
Финансијске институције	23	11.768	3.941	7.827	1.104	550	554
Локална самоуправа	66	5.718	2.540	3.178	664	319	345
Запослени који су учествовали у истраживању							
Укупно	330	3.918	2.075	1.843	826	470	356
Привредна друштва	241	2.848	1.680	1.168	599	376	223
Финансијске институције	23	519	182	337	107	44	63
Локална самоуправа	66	551	213	338	120	50	70
Запослени који су учествовали у истраживању (у %)							
Укупно	330	3,1	2,7	3,8	11,9	10,5	14,4
Привредна друштва	241	2,6	2,4	3,1	11,6	10,4	14,2
Финансијске институције	23	4,4	4,6	4,3	9,7	8,0	11,4
Локална самоуправа	66	9,6	8,4	10,6	18,1	15,7	20,3

Упитник за запослена лица млађа од 50 година попунило је укупно 3.918 радника, тј. 3,1% од укупног броја запослених. Највећи одзив запослених забележен је у изабраним локалним самоуправама где је упитник попунио скоро сваки десети запослени (9,6%).

Посебно интересовање за учешће у истраживању забележено је међу запосленима који раде на руководећим радним местима. Наиме, Упитник за запослене попунило је око 12% од укупног броја руководилаца. Учешће руководилаца у истраживању посебно је изражено у локалној самоуправи, где је упитник попунило око 18% од укупног броја руководилаца, и то 15,7% руководилаца мушкараца и свака пета жена која ради на руководећем радном месту.

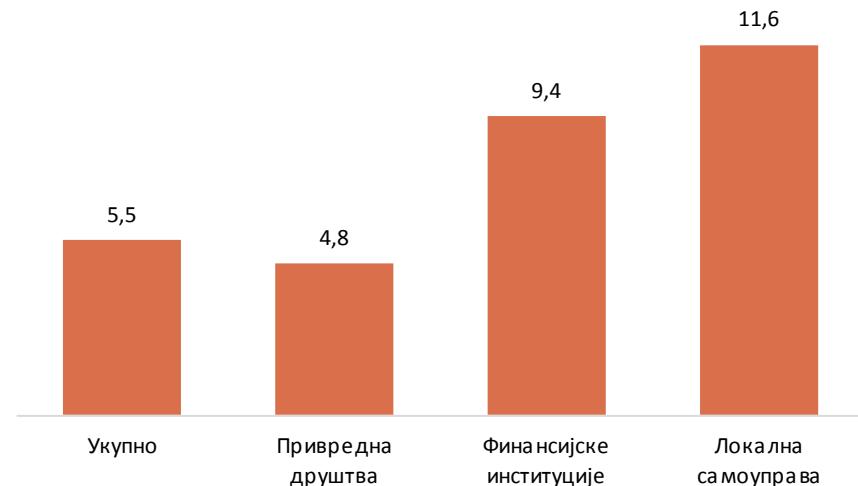


Анализа података о послодавцима

Укупан број лица која су запослена код 330 послодавца који су учествовали у истраживању јесте 126.244. Анализа података по полу показује да међу запосленима има знатно више мушкараца него жена (77.521 мушкарац и 48.723 жене, односно 61,4% мушкараца и 38,6% жене). Бројчана доминација мушкараца присутна је у привредним друштвима у којима је међу запосленима 2/3 мушкараца и свега 1/3 жене (71.040 мушкараца, наспрам 37.718 жене). За разлику од привредних друштава, у финансијским институцијама које су учествовале у истраживању знатно је мање запослених мушкараца од жене (33,5% чине мушкарци, а 66,5% жене). У локалној самоуправи такође је више запослених жене (55,6 %) од мушкараца (44,4%), али је разлика у броју запослених по полу мање изражена него код финансијских институција.

С обзиром на већи удео запослених мушкараца у односу на жене, и број руководилаца/менаџера мушких пола знатно је већи у односу на број жене руководилаца. У привредним друштвима око 70% руководилаца/менаџера је мушких пола, док су жене руководиоци заступљене са 30%. У финансијским институцијама и локалној самоуправи незнатно је више жене него мушкараца на руководећим/менаџерским позицијама.

Графикон 1. Број руководилаца/менаџера на 100 запослених



Број руководилаца/менаџера на 100 запослених у анкетираним правним лицима јесте 5,5. Највише руководећег кадра имају локалне самоуправе, око 12 руководилаца на 100 запослених, а најмање руководилаца/менаџера има у привредним друштвима, око пет на 100 запослених. У финансијским институцијама на 100 запослених има 9,4 руководиоца/менаџера.



Финансијска помоћ запосленим родитељима

Финансијску помоћ за трошкове лечења детета обезбеђује највећи број послодаваца, 157 од укупно 330 анкетираних или 47,6%. Следи „једнократна помоћ за рођење детета“ коју обезбеђују 92 послодавца (27,9%). Једнократна финансијска помоћ за полазак детета у школу најмање је заступљена јер свега 18 послодаваца обезбеђује овај вид помоћи (5,5% од укупног броја анкетираних послодаваца).

Табела 2. Обезбеђивање финансијске помоћи запосленима

	Послодавци обезбеђују финансијску помоћ			у %		
	свега	да	не	свега	да	не
Укупно						
Једнократна помоћ за рођење детета	330	92	238	100	27,9	72,1
Једнократна финансијска помоћ за полазак у школу	330	18	312	100	5,5	94,5
Финансијска помоћ за трошкове лечења детета	330	157	173	100	47,6	52,4
Привредна друштва						
Једнократна помоћ за рођење детета	241	45	196	100	18,7	81,3
Једнократна финансијска помоћ за полазак у школу	241	9	232	100	3,7	96,3
Финансијска помоћ за трошкове лечења детета	241	102	139	100	42,3	57,7
Финансијске институције						
Једнократна помоћ за рођење детета	23	7	16	100	30,4	69,6
Једнократна финансијска помоћ за полазак у школу	23	2	21	100	8,7	91,3
Финансијска помоћ за трошкове лечења детета	23	14	9	100	60,9	39,1
Локална самоуправа						
Једнократна помоћ за рођење детета	66	40	26	100	60,6	39,4
Једнократна финансијска помоћ за полазак у школу	66	7	59	100	10,6	89,4
Финансијска помоћ за трошкове лечења детета	66	41	25	100	62,1	37,9

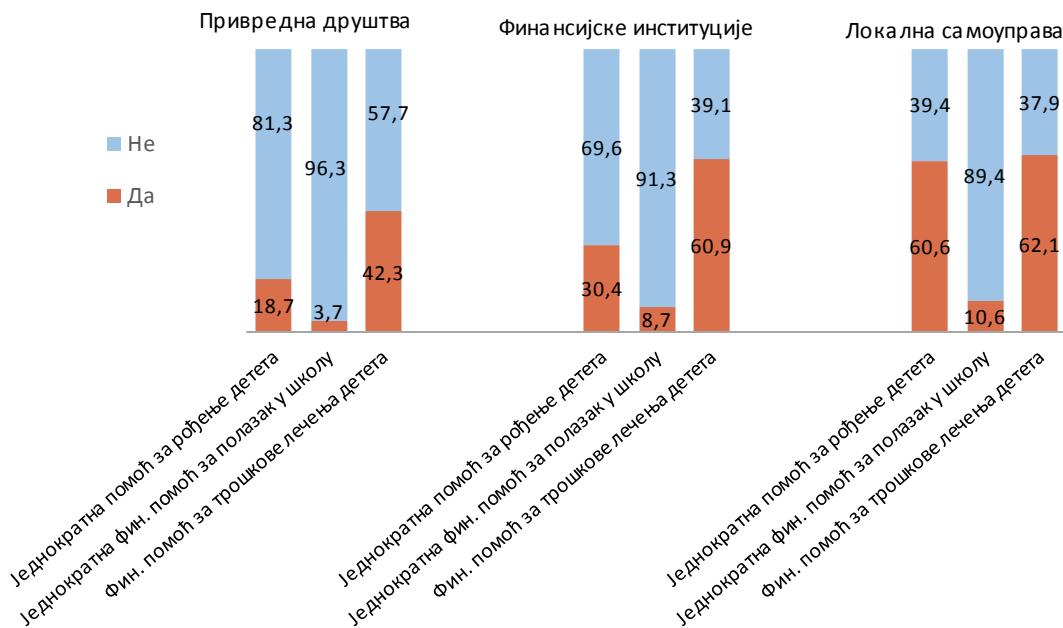
Међу привредним друштвима финансијска помоћ за рефундирање трошкова лечења детета највише је заступљен облик помоћи запосленим родитељима. Наиме, 42,3% фирми обезбеђује овакву врсту помоћи својим радницима. Најмање је заступљена финансијска помоћ родитељима приликом поласка детета у школу – свега 3,7% послодаваца. Скоро свако пето привредно друштво обезбеђује једнократну помоћ запосленим родитељима за рођење детета.

Највећи број финансијских институција помаже родитељима око трошкова лечења детета (око 61%), а најмањи број институција пружа финансијску подршку приликом поласка детета у школу (8,7%). Око 1/3 финансијских институција пружа финансијску помоћ запосленим родитељима приликом рођења детета.



Финансијска помоћ за надокнаду трошкова лечења детета прва је на ранг-лествици свих видова финансијске помоћи (62,1%) која се у локалној самоуправи обезбеђује запосленим родитељима са предшколском и млађом школском децом. Такође, око 61% локалних самоуправа обезбеђује запосленима једнократну помоћ за рођење детета. Једнократну помоћ запосленима за полазак детета у школу обезбеђује око 11% локалних самоуправа.

Графикон 2. Обезбеђивање финансијске помоћи запосленима (у %)



Како би се обезбедиле информације о ставовима послодаваца да одвоје један део средстава за финансијску помоћ родитељима, уз пореске олакшице од стране државе, дефинисана су додатна питања на која су одговоре давали само послодавци који тренутно не обезбеђују одређену врсту финансијске помоћи или погодности.

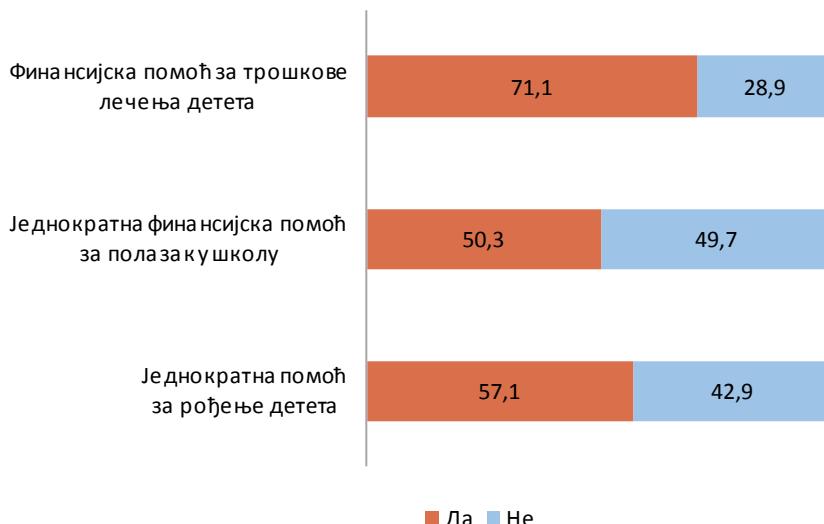
Од укупног броја (238) послодаваца који тренутно не обезбеђују финансијску помоћ за рођење детета, њих 136 или 57,1% изјаснило се да би обезбеђивали финансијску помоћ уз пореске олакшице, док 102 послодавца (42,9%) нису спремна да обезбеде ову врсту финансијске помоћи ни уз пореске олакшице.



Велики број анкетираних послодаваца, 312 од 330, односно 94,5%, не обезбеђује једнократну финансијску помоћ за полазак детета у школу. Међутим, 157 послодаваца (50,3%) изразило је спремност да обезбеди овај вид финансијске помоћи, уз олакшице од стране државе.

Финансијску помоћ за трошкове лечења детета не обезбеђује нешто више од половине анкетираних послодаваца (173 послодавца, или 52,4%). Међутим, уколико би држава обезбедила пореске олакшице, 123 послодавца (71,1%) изразила су спремност да помогну запосленим родитељима да рефундирају трошкове лечења детета.

Графикон 3. Спремност послодаваца да обезбеде финансијску помоћ запосленима уз пореске олакшице (у %)



Флексибилно радно време

Флексибилно радно време је пример добре праксе у земљама које су постигле успех на пољу усклађивања рада и родитељства. Међутим, у нашој земљи флексибилно радно време још увек није довољно препознато од стране послодаваца. На то указују одговори на питање – да ли компанија обезбеђује или је спремна да обезбеди неку врсту флексибилног радног времена за запослене.

Сваки пети послодавац обезбеђује клизно радно време. Прерасподелу радног времена обезбеђује сваки трећи послодавац, а 10% послодаваца омогућава запосленим родитељима да раде од куће. Могућност избора смене, када је у компанији организован рад у сменама, обезбеђује 126 послодаваца, што је 38,2% од укупног броја анкетираних послодаваца.

**Табела 3.** Одговори послодаваца на питање о флексибилном радном времену

	Послодавци обезбеђују флексибилно радно време			У %		
	свега	да	не	свега	да	не
Укупно						
Клизно радно време	330	72	258	100	21,8	78,2
Прерасподела радног времена	330	110	220	100	33,3	66,7
Рад од куће	330	33	297	100	10,0	90,0
Могућност избора смена (када је у фирмама организован рад у сменама)	330	126	204	100	38,2	61,8
Привредна друштва						
Клизно радно време	241	57	184	100	23,7	76,3
Прерасподела радног времена	241	99	142	100	41,1	58,9
Рад од куће	241	27	214	100	11,2	88,8
Могућност избора смена (када је у фирмама организован рад у сменама)	241	117	124	100	48,5	51,5
Финансијске институције						
Клизно радно време	23	12	11	100	52,2	47,8
Прерасподела радног времена	23	3	20	100	13,0	87,0
Рад од куће	23	4	19	100	17,4	82,6
Могућност избора смена (када је у фирмама организован рад у сменама)	23	4	19	100	17,4	82,6
Локална самоуправа						
Клизно радно време	66	3	63	100	4,5	95,5
Прерасподела радног времена	66	8	58	100	12,1	87,9
Рад од куће	66	2	64	100	3,0	97,0
Могућност избора смена (када је у фирмама организован рад у сменама)	66	5	61	100	7,6	92,4

У савременом пословном свету флексибилно радно време је препознатљива категорија организације рада како послодаваца тако и запослених лица. Одговорни послодавци су све више свесни чињенице да примена неког облика флексибилног радног времена има позитиван утицај на продуктивност рада запослених и непосредно утиче на боље пословне резултате компаније.

Флексибилно радно време данас је резултат развоја технологије, доступности средстава и облика комуникације, али и развоја свести о балансу између радних обавеза, с једне стране, и приватног, односно породичног живота, с друге стране. У том смислу, флексибилно радно



време ће се и у будућности мењати и прилагођавати потребама развоја модерног друштва, убрзаном темпу живота, у корист и запослених и послодаваца.

Клизно радно време као облик организације рада највише је заступљено у финансијским институцијама, што потврђује податак да свака друга финансијска институција даје могућност запосленима да користе овај вид флексибилног радног времена. У локалној самоуправи најмање је заступљен овај вид флексибилног радног времена (свега 4,5% локалних самоуправа), што је и очекивано с обзиром на унапред дефинисано радно време за све државне. Скоро свако четврто привредно друштво обезбеђује својим запосленима могућност клизног радног времена.

Прерасподела радног времена (различит број сати рада по данима у току једне недеље) највише је заступљена у привредним друштвима. Од укупног броја анкетираних фирми 99 или 41,1% изјаснило се да примењује ову врсту флексибилног радног времена. Када су у питању финансијске институције, прерасподелу радног времена примењују само три финансијске институције или 13% од укупног броја. Од укупног броја локалних самоуправа (66), само се у осам (12,1%) организује прерасподела радног времена.

На основу података прикупљених у истраживању, **рад од куће** као вид флексибилног радног времена није препознат облик организације рада. Само 10% послодаваца (33) обезбеђује овај вид флексибилног радног времена. Рад од куће нешто је заступљенији у финансијским институцијама.

Могућност избора смене (када је у фирмама организован рад у сменама) најпопуларнији је и најпримењенији вид флексибилног радног времена. Скоро свако друго привредно друштво потврдило је да својим радницима дозвољава могућност избора смене, што свакако олакшава запосленим родитељима да ускладе своје радне и породичне обавезе.

На основу података добијених из истраживања може се закључити да флексибилно радно време још увек није довољно заступљено. Лоша је порука што ни у будућем периоду флексибилно радно време није препознато као једна од могућих мера коју треба да подржи послодавац како би олакшао усклађивање професионалних и породичних обавеза својих запослених.

Клизно радно време тренутно не примењује 258 послодаваца (од укупно 330) и само 85 планира да га омогући у будућем периоду. Уколико процес производње то дозвољава, клизно радно време свакако не захтева посебно велика додатна улагања од стране послодавца, а запосленим родитељима би знатно олакшало усклађивање обавеза око збрињавања деце. Финансијске институције су у односу на друге учеснике у истраживању показале највећу спремност да убудуће својим радницима омогуће овај вид флексибилног радног времена.

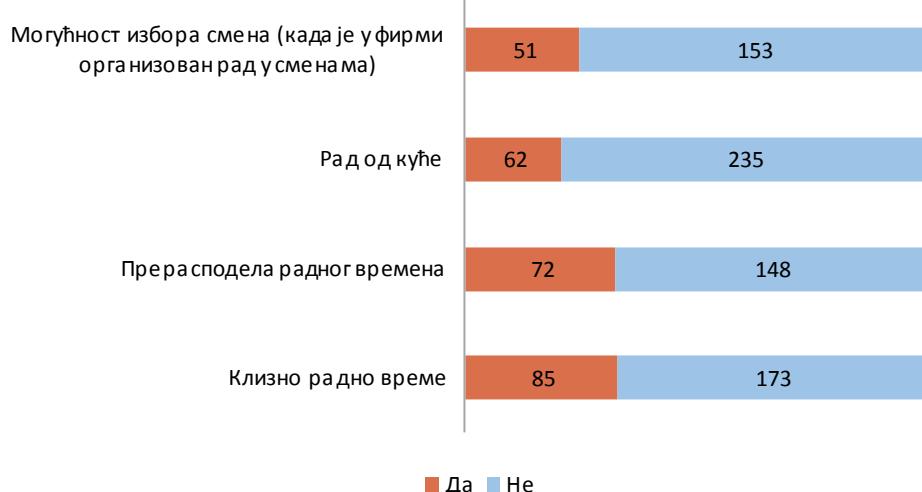
Свака трећи послодавац који до сада није организовао прерасподелу радног времена планира у будућем периоду да обезбеди овај вид флексибилног рада. Финансијске институције су најспремније за прихватавање ове опције флексибилног радног времена.



За сада рад од куће није популаран облик радног ангажовања запослених у нашим компанијама, а у будућем периоду сваки пети послодавац спреман је да уведе рад од куће као нови вид организовања радног времена. С обзиром на процес и организацију рада, финансијске институције су најспремније да својим радницима на тај начин омогуће усклађивање рада и родитељства.

Спремност да запосленима у наредном периоду омогуће избор смене (када је у фирмама организован рад у сменама) исказао је сваки четврти послодавац. Привредна друштва су показала највећу спремност да у наредном периоду на овај начин помогну запосленим родитељима.

Графикон 4. Спремност послодаваца да обезбеде флексибилно радно време



Коришћење родитељског одсуства од стране очева

Активније укључивање очева у родитељство још увек није општеприхваћено у Републици Србији, без обзира на чињеницу да постоји правни оквир⁵ којим се дефинише правни статус родитеља, облици финансијске подршке и услуга које стоје на располагању родитељима, право на одсуство са посла зарад чувања детета (родитељско одсуство) и др.

Иако је дефинисана могућност оца да преузме један део родитељског одсуства, у друштву у коме је доминантан патријархални (традиционалан) модел оца као хранерица породице постоји веома низак степен коришћења ове могућности. Новим законским решењима родно сензитивни однос према родитељству у Србији се полако мења и поставља мушкарце у нове

⁵ Члан 94. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09).



друштвене оквире, али су његови ефекти још увек веома слаби, што потврђују и резултати спроведеног истраживања. Од 330 анкетираних послодаваца, само 57 (или 17,3%) изјаснило се да у њиховој компанији постоје примери коришћења родитељског одсуства од стране очева. У финансијским институцијама забележен је највећи удео очева (30,4%) који су користили или користе родитељско одсуство. Само у шест локалних самоуправа очеви су користили родитељско одсуство (9,1% од укупно 66 локалних самоуправа). Међу привредним друштвима удео компанија у којима постоје примери коришћења родитељског одсуства од стране очева јесте 18,3%.

Могућности које стоје на располагању родитељима утичу и на начин на који ће они организовати дневне обавезе, а нарочито на то како ће направити равнотежу између радних и породичних обавеза, при чему се породичне обавезе углавном везују за мајке. Традиционална улога оца још увек опредељује његову незаменљивост на професионалном плану, док је улога при подизању детета још увек препуштена мајци и њеној организацији породичне и професионалне сфере живота. На тржишту рада више су стопе запослености мушкарца него жена. У 2016. години, међу мушкарцима радног контингента (15–64 године старости) било је 61,9% запослених, док је удео запослених жена међу женама старим 15–64 године износио 48,4% (Анкета о радној снази, 2016).

Табела 4. Коришћење родитељског одсуства од стране очева

	Одсуство од стране очева			У %		
	свега	да	не	свега	да	не
Укупно	330	57	273	100	17,3	82,7
Привредна друштва	241	44	197	100	18,3	81,7
Финансијске институције	23	7	16	100	30,4	69,6
Локална самоуправа	66	6	60	100	9,1	90,9



Графикон 5. Коришћење родитељског одсуства од стране очева



Ставови послодаваца о слободном дану за дететов рођендан

Један од основних циљева овог истраживања био је да се обезбеди поуздана основа за предлог нових законских решења за слободне дане на које родитељи имају право. Од укупног броја послодаваца који су укључени у истраживање, 232 послодавца су се сагласила са предлогом да родитељи могу да користе слободан дан за рођендан детета (док дете не напуни седам година). Око 30% анкетираних послодаваца дало је негативан одговор, тј. није показало спремност да подржи право родитеља на слободан дан за дететов рођендан. Локалне самоуправе су у највећој мери подржале овај предлог, тачније 89,3% дало је позитиван одговор. Око 2/3 привредних друштава и финансијских институција подржало је овај предлог.

Табела 5. Ставови послодаваца у вези с предлогом да се запосленим родитељима омогући слободан дан за дететов рођендан до навршene седме године

	Плаћено одсуство за дететов рођендан			у %		
	свега	да	не	свега	да	не
Укупно	330	232	98	100	70,3	29,7
Привредна друштва	241	158	83	100	65,6	34,4
Финансијске институције	23	15	8	100	65,2	34,8
Локална самоуправа	66	59	7	100	89,4	10,6



Рањиве групе жена на тржишту рада

Током спровођења истраживања о усклађивању рада и родитељства прикупљани су и подаци о појединим рањивим групама жена на тржишту рада (особе са инвалидитетом, самохране мајке и Ромкиње) чији је положај на тржишту рада генерално неповољан. Према подацима добијеним у истраживању, 87 послодавца не запошљава ниједну од наведених посебно рањивих група (26,4%). Самохране мајке запошљава највећи број послодаваца, 114 или 34,6%. Затим следе 62 послодавца (18,8%) који запошљавају и особе са инвалидитетом и самохране мајке. Особе са инвалидитетом, самохране мајке и Ромкиње запошљава 28 послодаваца, што је 8,48% од укупног броја. Прикупљени подаци показују да се привредна друштва (без финансијских институција) издвајају са највећим бројем запослених жена које припадају некој од рањивих група.

Графикон 6. Запошљавање рањивих група жена



Оцене послодавца у вези са проблемима које имају због одсуства и смањене ефикасности запослених родитеља

Истраживањем су прикупљене и информације о томе колико одсуство запосленог родитеља с посла директно утиче на пословни резултат послодавца. Сваки други анкетиран послодавац изјаснио се да дужина породиљског одсуства не утиче знатно на процес производње. Само 5,2% послодаваца сматра да дужина породиљског осуства представља озбиљан проблем. С обзиром на дужину породиљског одсуства (365 дана) и информацију о одсуству са којом је послодавац упознат раније, већина послодаваца ће у складу са могућностима које су им на располагању на време организовати замену одсутног радника како не би био угрожен производни процес.



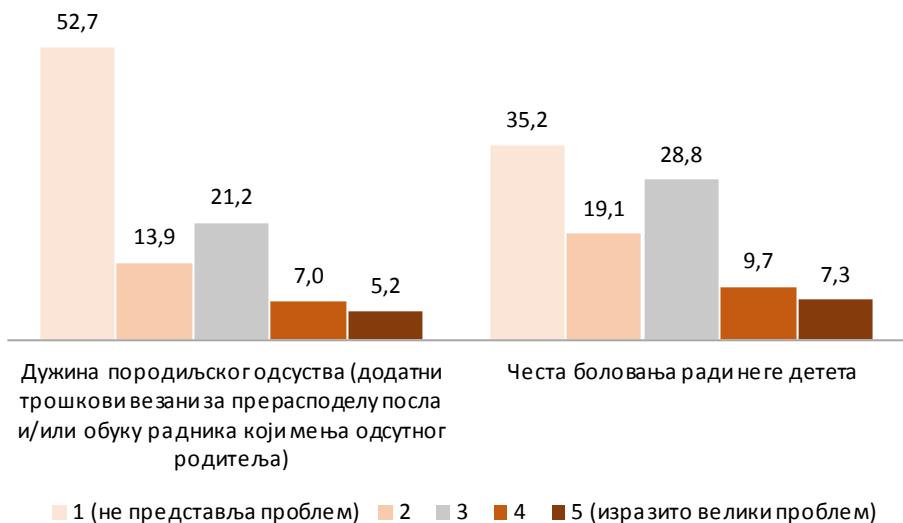
Послодавцима већи изазов представљају честа боловања ради неге детета него дужина породиљског одсуства мајки. Свега 35,2% анкетираних послодаваца оценило је да честа боловања ради неге детета не представљају проблем у управљању процесом рада. Свакако да су послодавци који имају већи број запослених жена више сукочени са овим проблемом, што потврђују и подаци добијени од финансијских институција у којима је удео жена у укупном броју запослених 66,5%.

Табела 6. Оцене послодаваца у вези с проблемима које имају због одсуства и смањене ефикасности запослених родитеља

	Свега	1 (не представља проблем)	2	3	4	5 (изразито велики проблем)
Укупно						
Дужина породиљског одсуства (додатни трошкови због прерасподеле посла и/или обуке радника који замењује одсутног родитеља)	330	174	46	70	23	17
Честа боловања ради неге детета	330	116	63	95	32	24
У %						
Дужина породиљског одсуства (додатни трошкови због прерасподеле посла и/или обукерадника који замењује одсутног родитеља)	100	52,7	13,9	21,2	7,0	5,2
Честа боловања ради неге детета	100	35,2	19,1	28,8	9,7	7,3



Графикон 7. Оцене послодавца у вези с проблемим а које имају због одсуства/смањене ефикасности запослених родитеља (у %)



Ставови послодавца о оснивању предшколске установе

Идеја да послодавци отворе предшколске установе у оквиру компаније била је представљена и у оквиру Стратегије о подстицању рађања из 2008. године и дефинисана је као појединачни циљ 2.2 „Усклађивање рада и родитељства путем збрињавања деце запослених родитеља“. Међутим, данас и даље постоји јасна потреба да се унапреде капацитети за збрињавање деце предшколског узраста, али и млађег школског (од првог до четвртог разреда основне школе) током школских распуста. На тај начин родитељима би било лакше да ускладе рад, односно професионално и породично ангажовање и да се одлуче на рађање већег броја деце.

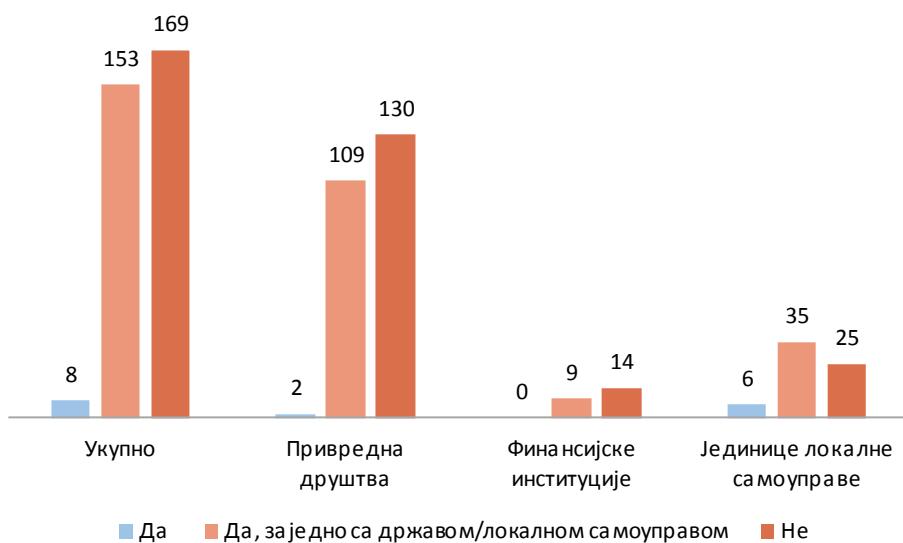
Према подацима спроведеног истраживања, осам компанија од 330 анкетираних потврдило је да је спремно да самостално финансира оснивање и рад предшколске установе у оквиру пословног окружења или у непосредној близини фирме. Финансирање оснивања и рада предшколске установе у сарадњи са државом и/или локалном самоуправом подржала су 153 послодавца или 46,4% од укупног броја анкетираних послодаваца. Негативан одговор дало је 169 послодаваца или 51,2%, што значи да више од половине послодаваца није у могућности или још увек није препознало потребу да својим запосленима обезбеди институционалне услове за усклађивање рада и родитељства и да на тај начин повећа њихово задовољство, а тиме и продуктивност рада, што за крајњи резултат има повећање профита/добити или остваривање бољих пословних резултата.



Табела 7. Спремност послодаваца у вези с оснивањем предшколске установе

	Да ли је послодавац спреман да финансира оснивање и рад предшколске установе				у %			
	свега	да	да, заједно са државом/локалном самоуправом	не	свега	да	да, заједно са државом/локалном самоуправом	не
Укупно	330	8	153	169	100	2,4	46,4	51,2
Привредна друштва	241	2	109	130	100	0,8	45,2	53,9
Финансијске институције	23	-	9	14	100	-	39,1	60,9
Локална самоуправа	66	6	35	25	100	9,1	53,0	37,9

Графикон 8. Спремност послодаваца да финансира оснивање предшколске установе





Стимулативне мере за послодавце

Послодавцима је постављено и питање које се односи на модалитет стимулативних мера којима би они били додатно мотивисани и награђени за успешно спровођење мера и активности у вези са усклађивањем рада и родитељства. Највише послодаваца, 185 или 56,1%, сматра да су пореске олакшице најприхватљивији вид мотивације и награђивања послодавца од стране државе. Економско подстицајне мере су примарно стимулативне за 113 послодаваца, док је медијска промоција на првом месту за 32 послодавца. Исто рангирање стимулативних мера присутно је код свих послодаваца (привредна друштва, финансијске институције и локалне самоуправе).

Табела 8. Ставови послодаваца у вези са стимулисањем и награђивањем компанија које активно спроводе мере за усклађивање рада и родитељства

	Свега	Пореске олакшице	Економско-подстицајне мере	Медијска промоција компаније	Пореске олакшице (%)	Економско-подстицајне мере (%)	Медијска промоција компаније (%)
Укупно					100	100	100
Прво место	330	185	113	32	56,1	34,2	9,7
Друго место	330	114	186	30	34,5	56,4	9,1
Треће место	330	31	31	268	9,4	9,4	81,2
Привредна друштва					100	100	100
Прво место	241	146	74	21	60,6	30,7	8,7
Друго место	241	78	145	18	32,4	60,2	7,5
Треће место	241	17	22	202	7,1	9,1	83,8
Финансијске институције					100	100	100
Прво место	23	11	8	4	47,8	34,8	17,4
Друго место	23	8	9	6	34,8	39,1	26,1
Треће место	23	4	6	13	17,4	26,1	56,5
Локална самоуправа					100	100	100
Прво место	66	28	31	7	42,4	47,0	10,6
Друго место	66	28	32	6	42,4	48,5	9,1
Треће место	66	10	3	53	15,2	4,5	80,3



Анализа података о запосленима

Старост и пол

Од укупно 3.918 запослених који су учествовали у анкети, 53% су мушкарци, а 47% жене.⁶

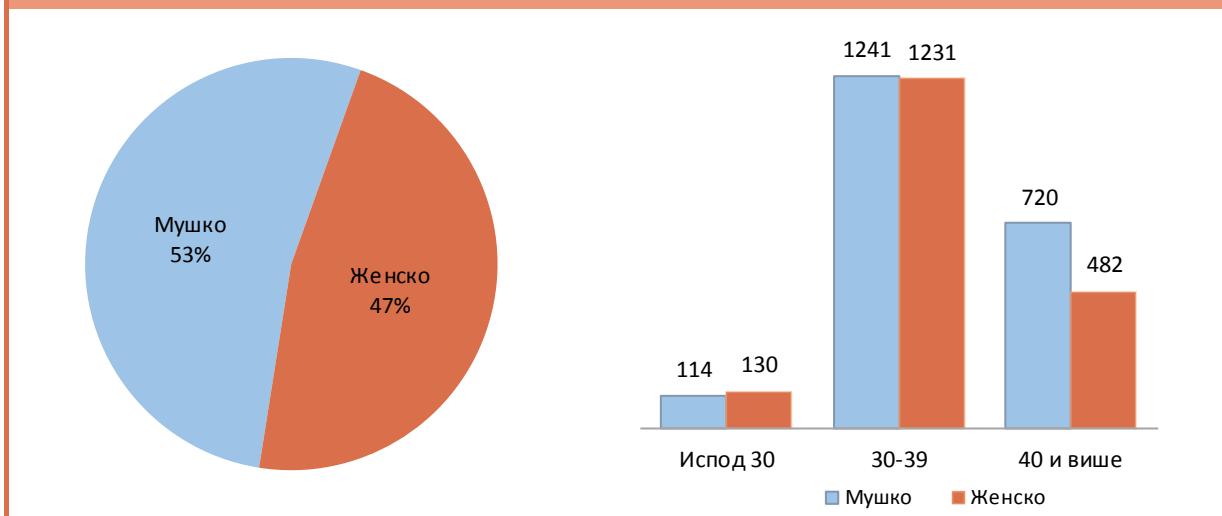
Њихова просечна старост износи 37 година, при чему су мушкарци у просеку за око годину дана старији од жена.

Највећи број анкетираних (око 63%) јесу лица старости између 30 и 39 година. Удео запослених који имају 40 и више година износи око 31%, док је млађих од 30 година 6,2%.

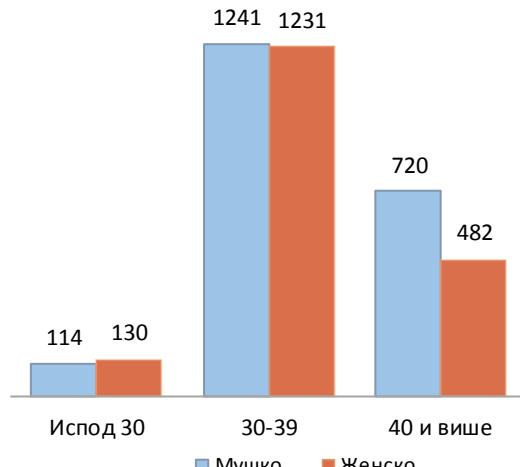
Табела 1. Запослени по полу и старости

	Свега	Старост			Просечна старост
		испод 30 год.	30-39	40 и више	
Укупно	3.918	244	2.472	1.202	37,03
Мушки	2.075	114	1.241	720	37,49
Женско	1.843	130	1.231	482	36,53
У %					
Укупно	100	100	100	100	
Мушки	53,0	46,7	50,2	59,9	
Женско	47,0	53,3	49,8	4	
У %					
Укупно	100	6,2	63,1	30,7	
Мушки	100	5,5	59,8	34,7	
Женско	100	7,1	66,8	26,2	

Графикон 1. Запослени по полу



Графикон 2. Запослени по полу и старости



⁶ Разлог за нешто већи број анкетираних мушкараца јесте у томе што је њихова заступљеност у укупном броју запослених у изабраним фирмама знатно већа од заступљености жене (61,4% мушкараца, према 38,6% жене). Доминација мушкараца је у изабраним привредним друштвима (65,3% мушкараца, према 34,7% жене), док је структура запослених по полу знатно другачија у финансијским институцијама и у локалној самоуправи. Наиме, у финансијским институцијама жене су доминантне са уделом од 66,5%, а у локалној самоуправи удео жене износи 55,6%.



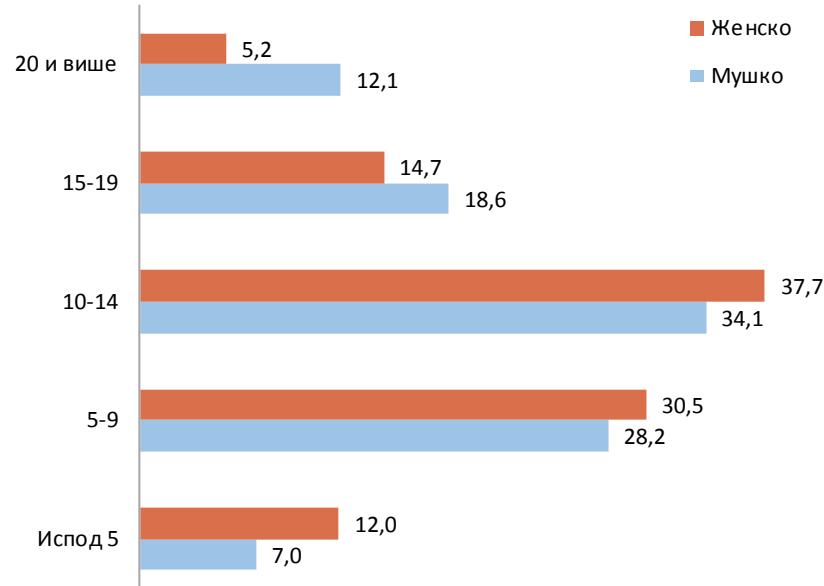
Радни стаж

Просечна дужина радног стажа испитаника износи око 11 година. Највећи број запослених има између 10 и 14 година радног стажа (36%), следе запослени са стажом од пет до девет година (29%), а затим запослени са 15–19 година стажа, док је удео лица са мање од пет година стажа и запослених који раде 20 или више година скоро изједначен (око 9%).

Табела 2. Запослени према полу и годинама радног стажа

	Свега	Године радног стажа					Просечан радни стаж
		испод 5	5–9	10–14	15–19	20 и више	
Укупно	3.918	366	1.147	1.402	656	347	11,25
Мушки	2.075	145	585	707	386	252	12,01
Женско	1.843	221	562	695	270	95	10,40
у %							
Укупно	100	9,3	29,3	35,8	16,7	8,9	
Мушки	100	7,0	28,2	34,1	18,6	12,1	
Женско	100	12,0	30,5	37,7	14,7	5,2	

Графикон 3. Запослени према полу и годинама радног стажа (у %)





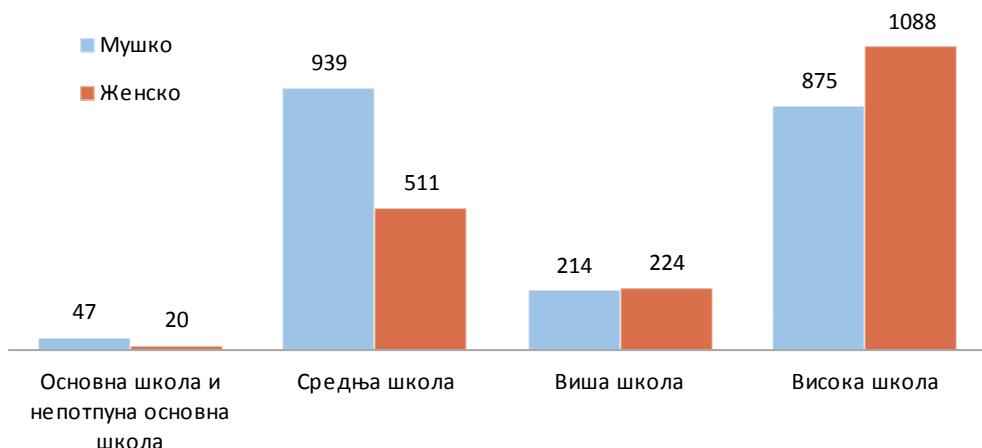
Образовна структура

Више од половине (50,1%) анкетираних поседује факултетску диплому. Међу мушкарцима најзаступљенија су лица са завршеној средњом школом (45,3%), док је међу женама највише високообразованих (59,1%).

Табела 3. Запослени према највишој завршеној школи, по полу (у %)

	Највиша завршена школа							
	свега	непотпuna основна школа	основна школа	средња школа	виша школа	висока школа	мастер/магистратура	докторат
Укупно	100	0,1	1,6	37,0	11,2	36,0	13,7	0,4
Мушки	100	0,2	2,0	45,3	10,3	29,3	12,4	0,5
Женско	100	-	1,1	27,7	12,2	43,7	15,2	0,2

Графикон 4. Запослени према школској спреми, по полу



Образовна структура запослених који су учествовали у анкети најповољнија је у финансијским институција где 77% анкетираних има факултетску диплому, 9% је завршило вишу школу, а 14% је са средњошколским образовањем. Највећи број анкетираних у локалној самоуправи такође су високообразовани (69%), следе запослени са средњом школом (19%), вишу школу има око 12%, а основну школу 0,4%. Нешто лошија образовна структура присутна је међу анкетираним радницима у привредним друштвима, где је највећи удео лица са завршеној средњом школом (44,7%), следе високообразовани (41,5%), затим лица са завршеној вишом школом (11,5%), 2,1% има завршеноу основну школу и 0,2% је радника са непотпуном основном школом.



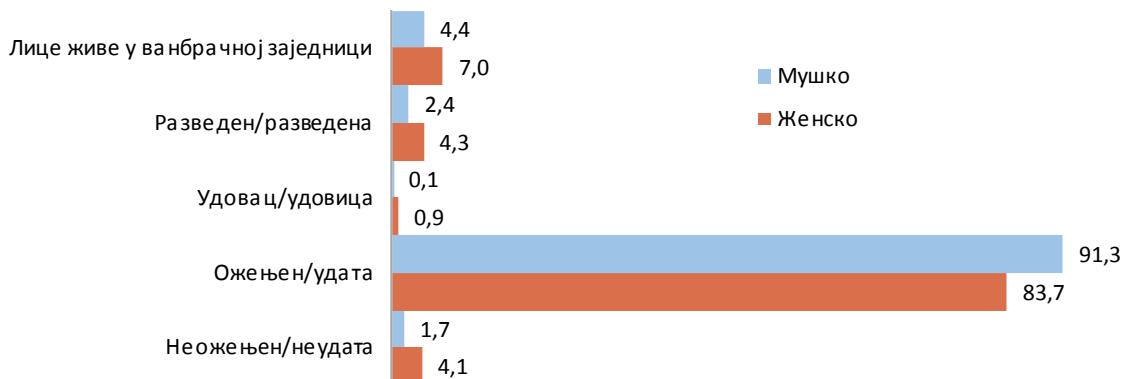
Брачни статус

Већина је анкетираних (око 88%) у браку. Преко 90% мушкараца је ожењено, око 4% живи у ванбрачној заједници, разведеног и неожењених је око 2%, а удео обудовелих износи свега 0,1%. Код жена је брачна структура нешто другачија. Наиме, и жене су углавном удате, али је удео жена у браку нешто нижи и износи око 84%. Око 7% жене живи у ванбрачној заједници. Удели неуједињених и разведеног су скоро изједначени (4,1% неуједињених и 4,3% разведеног), док процентуално учешће удовица износи скоро 1%.

Табела 4. Запослени према брачном/партнерском статусу по полу (у %)

	Брачни/партнерски статус					
	свега	неожењен/ неудат	ожењен/ удат	удовац/ удовица	разведен/ разведен	лице живи у ванбрачној заједници
Укупно	100	2,9	87,7	0,5	3,3	5,6
Мушки	100	1,7	91,3	0,1	2,4	4,4
Женско	100	4,1	83,7	0,9	4,3	7,0

Графикон 5. Запослени према брачном/партнерском статусу по полу (у %)





Запослени према броју деце

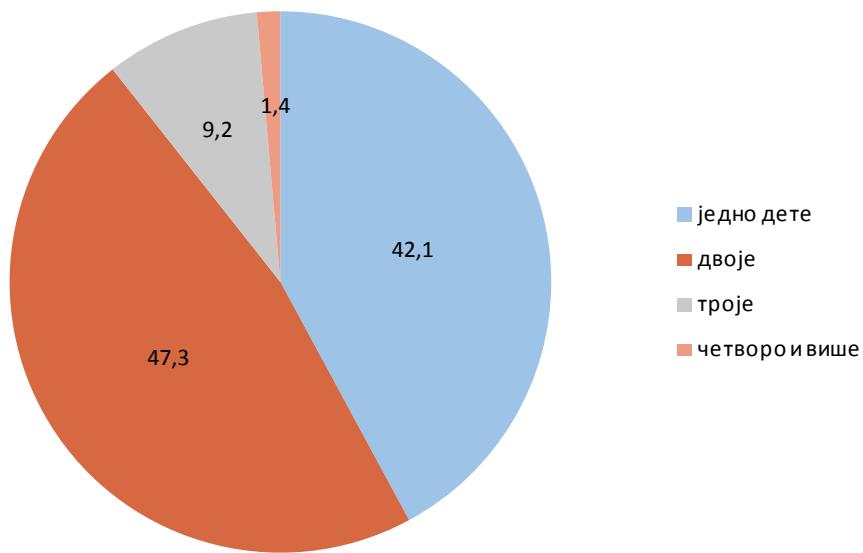
С обзиром на чињеницу да се истраживање односило на усклађивање рада и родитељства, било је очекивано да ће у анкети махом учествовати запослени који имају децу. Њихов удео у укупном броју анкетираних износи 98%.

Табела 5. Запослени са децом и без деце

	Свега	Имају децу	Немају децу	Свега, %	Имају децу, %	Немају децу, %
Укупно	3.918	3.837	81	100	97,9	2,1

Највећи број анкетираних родитеља има двоје деце (47,3% од укупног броја запослених с децом). Удео родитеља са једним дететом износи 42,1%, са троје деце има 9,2% анкетираних, док удео родитеља који имају више од троје деце износи свега 1,4%. У просеку, анкетирани родитељи имају 1,7 деце.

Графикон 6. Запослени према броју деце (у %)





Ставови запослених о темама у вези са усклађивањем рада и родитељства

Флексибилно радно време

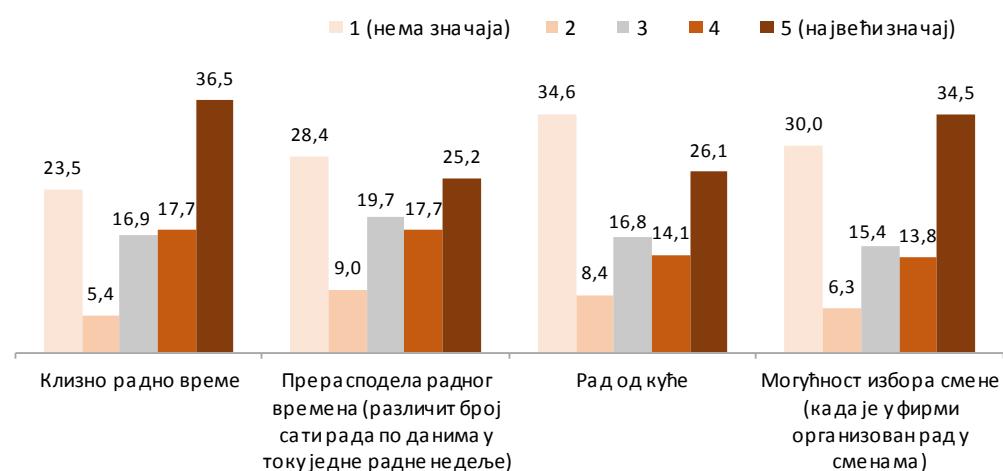
Приликом оцењивања значаја различитих видова флексибилног радног времена за усклађивање рада и родитељства највећи број запослених је од свих понуђених опција највишом оценом оценио „клизно радно време“.

Наиме, 36,5% запослених сматра да је за усклађивање рада и родитељства најзначајније обезбедити родитељима могућност да почетак, а самим тим и крај, радног времена померају у зависности од обавеза које имају као родитељи. Ако се овом проценту додају и они који су опцију „клизно радно време“ оценили оценом 4 – изузетно велики значај (17,7%), може се закључити да више од половине (54,2%) запослених сматра да је од свих понуђених опција флексибилно радно време најпожељнија опција.

Табела 6. Оцене запослених – допринос различитих видова флексибилног радног времена лакшем усклађивању професионалних и приватних обавеза (у %)

	Свега	Оцене				
		1 (нема значаја)	2	3	4	5 (највећи значај)
Клизно радно време	100	23,5	5,4	16,9	17,7	36,5
Прерасподела радног времена (различит број сати рада по данима у току једне радне недеље)	100	28,4	9,0	19,7	17,7	25,2
Рад од куће	100	34,6	8,4	16,8	14,1	26,1
Могућност избора смене (када је у фирмама организован рад у сменама)	100	30,0	6,3	15,4	13,8	34,5

Графикон 7. Оцене различитих видова флексибилног радног времена (у %)





Према оценама запослених, рангиране по значају, следе опције: „избор смене“, „рад од куће“ и „прерасподела радног времена“.

На давање одговора на ово питање свакако је утицала и сама организација рада у фирмама. Наиме, више од трећине запослених (скоро 35%) навело је да опција „рад од куће“ нема значаја за усклађивање рада и родитељства у њиховом случају. Такође, 30% запослених сматра да у њиховом случају опција „могућност избора смене“ није прихватљива, односно да нема никакав значај. Може се, стога, претпоставити да у неким фирмама није могуће организовати рад од куће, односно да у многим фирмама рад није организован у сменама.

Оцене запослених знатно се разликују у зависности од тога да ли запослени раде у привредним друштвима, финансијским институцијама или у локалној самоуправи.

Табела 7. Оцене запослених – допринос различитих видова флексибилног радног времена лакшем усклађивању професионалних и приватних обавеза, у зависности од фирме/институције у којој су запослени (у %)

	Свега	Оцене				
		1 (нема значаја)	2	3	4	5 (највећи значај)
Клизно радно време						
Привредна друштва	100	26,1	5,9	17,8	17,1	33,1
Финансијске институције	100	6,9	3,1	12,3	19,8	57,8
Локална самоуправа	100	25,6	4,7	16,9	18,7	34,1
Прерасподела радног времена						
Привредна друштва	100	31,2	9,0	20,2	16,5	23,1
Финансијске институције	100	12,7	10,0	19,3	24,5	33,5
Локална самоуправа	100	29,0	8,3	17,4	17,2	27,9
Рад од куће						
Привредна друштва	100	37,9	8,1	16,4	12,9	24,8
Финансијске институције	100	16,4	9,1	17,3	22,4	34,9
Локална самоуправа	100	34,5	9,1	18,5	12,9	25,0
Могућност избора смене						
Привредна друштва	100	29,1	6,1	14,9	13,3	36,6
Финансијске институције	100	21,8	7,3	18,3	18,1	34,5
Локална самоуправа	100	42,3	6,4	15,4	12,0	24,0



Запослени у финансијским институцијама сматрају да је „клизно радно време“ најпожељнији вид флексибилног радног времена. Скоро 78% запослених оценило је „клизно радно време“ оценама 4 или 5, док свега 10% запослених сматра да овај вид флексибилног радог времена нема значаја (оцене 1) или да има изразито мали значај (оцене 2).

За разлику од запослених у финансијским институцијама, запослени у привредним друштвима и у локалној самоуправи оценили су „клизно радно време“ нижим оценама. Наиме, за високе оцене (4 или 5) за опцију „клизно радно време“ определило се нешто више од половине запослених, док је око 30% радника оценило ову опцију најнижим оценама (1 или 2).

Прерасподелу радног времена оценило је високим оценама (4 или 5) 58% запослених у финансијским институцијама и 45% запослених у локалној самоуправи, док је међу запосленима у привредним друштвима скоро изједначен удео запослених који су овај вид флексибилног радног времена оценили најмањим и највишим оценама (39,6% запослених доделило је оцене 1 или 2, и 40,2% запослених је доделило оцене 4 или 5).

Опција „рад од куће“ оцењена је скоро на идентичан начин као и „прерасподела радног времена“ од стране запослених у финансијским институцијама. Наиме, 57,2% запослених оценило је „рад од куће“ оценама 4 или 5. С друге стране, запослени у привредним друштвима и у локалној самоуправи изјаснили су се другачије. Око 38% запослених оценило је ову опцију највишим оценама, али већи број запослених (46% у привредним друштвима и око 44% запослених у локалној самоуправи) сматра да „рад од куће“ нема значаја или да има изразито мали значај за усклађивање рада и родитељства.

Половина запослених у привредним друштвима и више од половине запослених у финансијским институцијама (52,6%) оценили су опцију „избор смене“ највишим оценама (4 или 5), док је за запослене у локалној самоуправи „избор смене“ од мањег значаја. Скоро половина запослених у локалној самоуправи (48,6%) овај вид флексибилног радног времена оценила је најнижим оценама (1 или 2).

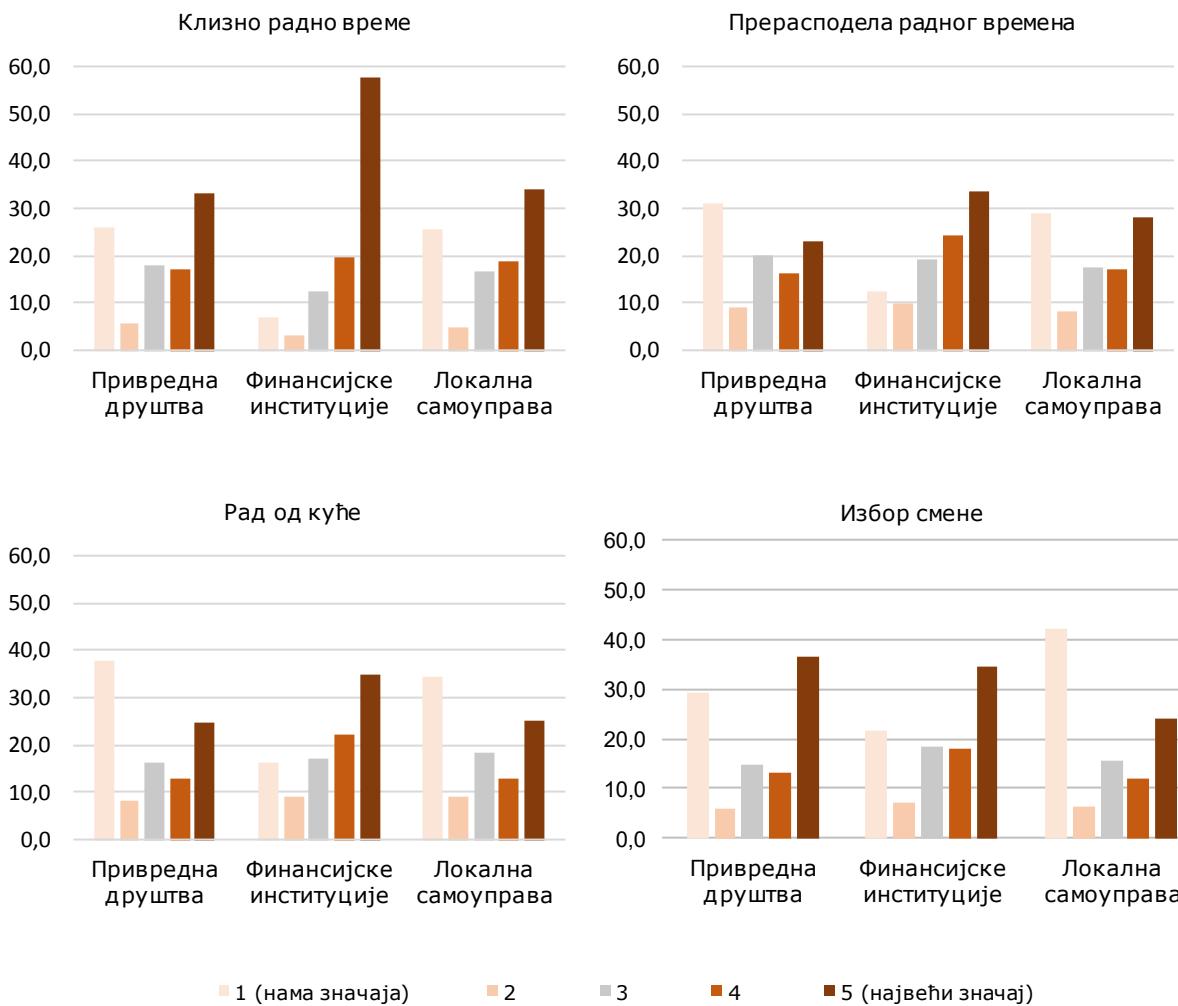
На основу оцена које су запослени доделили различитим видовима флексибилног радног времена, извршено је рангирање и изабране су по две најпожељније опције, у зависности од фирме/институције у којој анкетирана лица раде.

- | | | |
|-------------------------|---|--|
| Привредна друштва | ➡ | клизно радно време и избор смене |
| Финансијске институције | ➡ | клизно радно време и рад од куће |
| Локална самоуправа | ➡ | клизно радно време и прерасподела радног времена |

Колика је потреба за флексибилним радним временом најбоље говори податак да би 82% жена и 76,5% мушкараца предност при одабиру новог посла дали фирмама која запосленима омогућава неки од видова флексибилног радног времена.



Графикон 8. Оцене различитих видова флексибилног радног времена, у зависности од фирмe/институције у којој лице ради (у %)



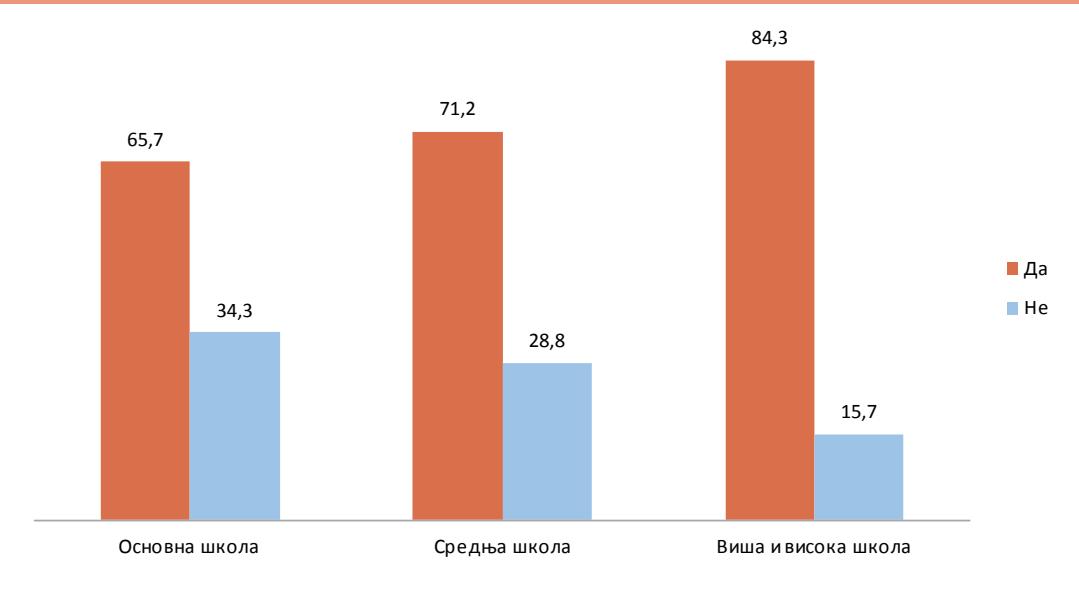


Табела 8. Ставови запослених – утицај флексибилног радног времена на одлуку о прихваташњу новог посла

	Предност при збору новог поса			Предност при збору новог поса (у %)		
	свега	да	не	свега	да	не
Укупно	3.918	3.101	817	100	79,1	20,9
Мушки	2.075	1.587	488	100	76,5	23,5
Женско	1.843	1.514	329	100	82,1	17,9

За флексибилно радно време нарочито су заинтересовани високообразовани радници. Наиме, 84,3% запослених који имају завршену вишу или високу школу навели су да би радије прихватили посао у фирмама која нуди флексибилно радно време. Исти став има 71,2% запослених са завршеном средњом школом, односно око 66% запослених који су завршили основну школу.

Графикон 9. Ставови запослених – утицај флексибилног радног времена на одлуку о прихваташњу новог поса (у %)





Погодности за родитеље мале деце

Велика већина запослених (94%) сматра да родитељима мале деце треба обезбедити посебне погодности на послу како би им било олакшано усклађивање породичних и радних обавеза. На овако висок проценат позитивних одговора свакако је утицало то што су у овом истраживању углавном учествовали управо запослени родитељи који имају децу предшколског узраста.

Табела 9. Ставови запослених о томе да ли треба да постоје посебне погодности за родитеље мале деце како би им било олакшано усклађивање породичних и радних обавеза

	Посебне погодности			Посебне погодности (у %)		
	свега	да	не	свега	да	не
Укупно	3.918	3.692	226	100	94,2	5,8
Мушки	2.075	1.928	147	100	92,9	7,1
Женско	1.843	1.764	79	100	95,7	4,3

Ставови запослених родитеља који имају децу предшколског узраста

Запослени родитељи који имају децу предшколског узраста – укупно 3.626 запослених (92,5% од укупног броја анкетираних) одговарали су и на додатна питања која се односе на смештај и боравак деце у предшколским установама.

Већина родитеља (око 73%) уписала је дете (једно или више) у предшколску установу, док 27% родитеља организује чување деце на други начин.

Табела 10. Запослени који имају децу предшколског узраста према боравку деце у предшколским установама

	Свега	Дете/деца иду у предшколску установу	Једно дете иде, а друго не иде	Дете/деца не иду у предшколску установу
Укупно	3.626	2.313	338	975
у %				
Укупно	100	63,8	9,3	26,9



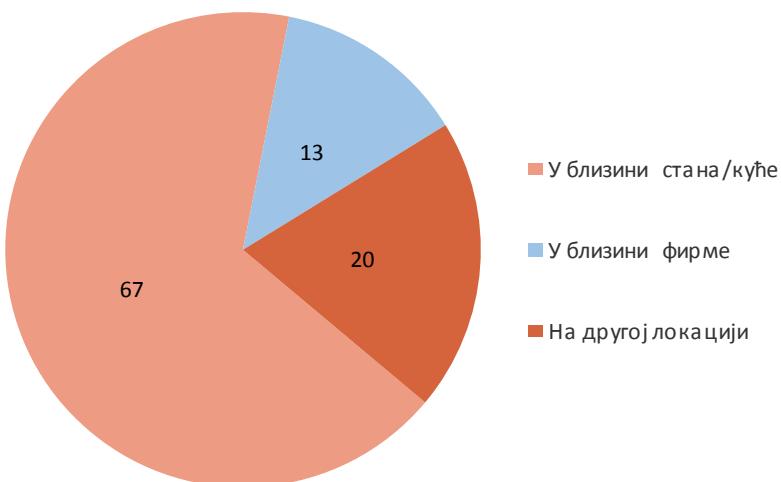
Локација предшколске установе

Деца су најчешће уписана у предшколску установу која се налази близу стана/куће (67%), док је око 13% родитеља сместило децу у предшколску установу која је близу фирме у којој ради један од родитеља. Око 20% родитеља води децу у установу која се налази на некој другој локацији.

Табела 11. Запослени чија деца иду у предшколску установу према локацији на којој се предшколска установа налази

	Укупно	%
Укупно	2.651	100
У близини стана/куће	1.777	67,0
У близини фирме у којој ради један од родитеља	347	13,1
На другој локацији	527	19,9

Графикон 10. Локација предшколске установе (у %)



Постојећа локација предшколске установе у којој дете борави прихватљива је за 74% родитеља, док би 26% родитеља радије сместило дете у предшколску установу која се налази на некој другој локацији.

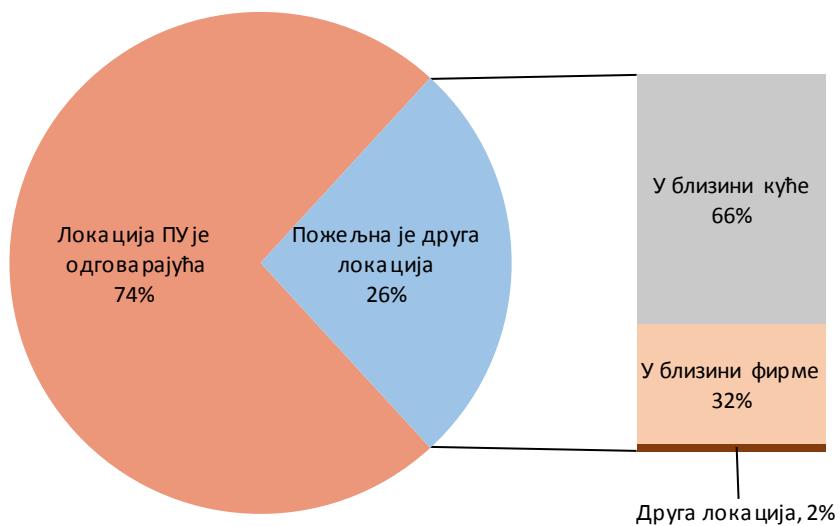


Табела 12. Запослени чија деца иду у предшколску установу према пожељној локацији предшколске установе

	Укупно	%
Укупно	2.651	100
Одговара ми постојећа локација	1.952	73,6
Пожељнија је друга локација	699	26,4

За оне којима би више одговарала друга локација предшколске установе најпожељнија варијанта је да установа буде лоцирана у близини стана/куће. За ову опцију определило се више од 2/3 родитеља (66,4%), док је око 32% родитеља навело да би им више одговарало да дете иде у предшколску установу у близини фирме у којој ради један од родитеља.

Графикон 11. Пожељна локација предшколске установе





Разлози због којих деца не иду у предшколску установу

Од укупног броја родитеља чија деца не иду у предшколску установу већина (скоро 70%) навела је да им у овом моменту више одговара други начин чувања детета. Висок проценат родитеља који су од понуђеног изабрали управо ову опцију свакако је проистекао из чињенице да су овај разлог навели и родитељи чија су деца превише мала да би била смештена у предшколску установу.

Табела 13. Разлози због којих деца не иду у предшколску установу

	Укупно	%
Укупно	975	100
Нема места у предшколској установи	193	19,8
Немамовољно финансијских средстава	102	10,5
Више ми одговара други начин чувања детета	680	69,7

Петина родитеља (19,8%) навела је да „нема места у предшколској установи“, док сваки десети родитељ немаовољно финансијских средстава да плати боравак детета у предшколској установи.

Организација чувања деце која не иду у предшколску установу

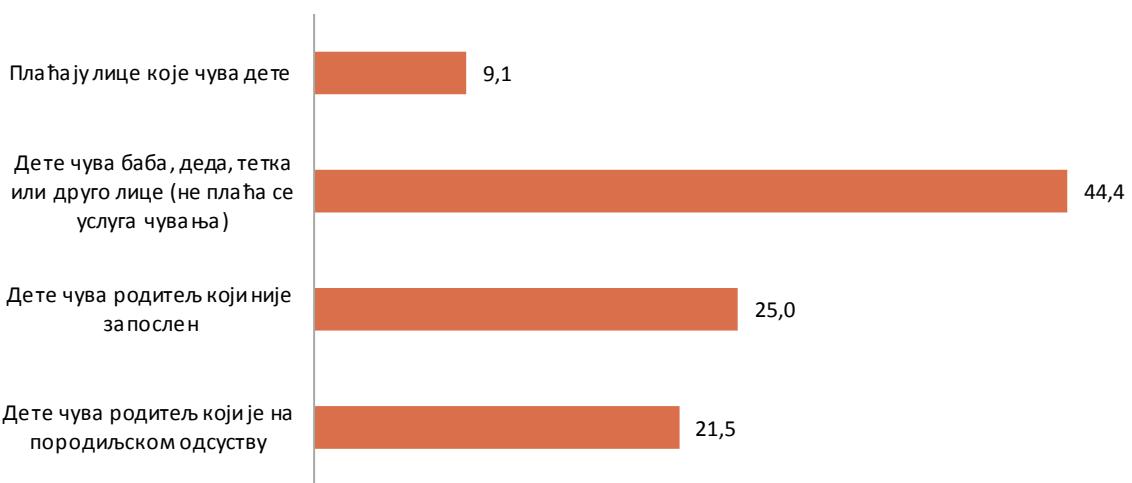
Децу која не иду у предшколску установу најчешће чувају бабе и деде, односно други најближи сродници (44,4%). Четвртина запослених изјавила је да децу чува родитељ који није запослен, а 21,5% изјавило је да дете чува родитељ који је још увек на породиљском одсуству. Свега 9% запослених плаћа лице које чува дете.

Табела 14. Запослени чија деца не иду у предшколску установу према начину на који су организовали чување деце

	Укупно	%
Укупно	975	100
Дете чува родитељ који је на породиљском одсуству	210	21,5
Дете чува родитељ који није запослен	244	25,0
Дете чува баба, деда, тетка или друго лице (не плаћа се услуга чувања)	433	44,4
Плаћам лице које чува дете	88	9,1



Графикон 12. Начин на који је организовано чување детета (у %)



Проблеми са боравком деце у предшколским установама

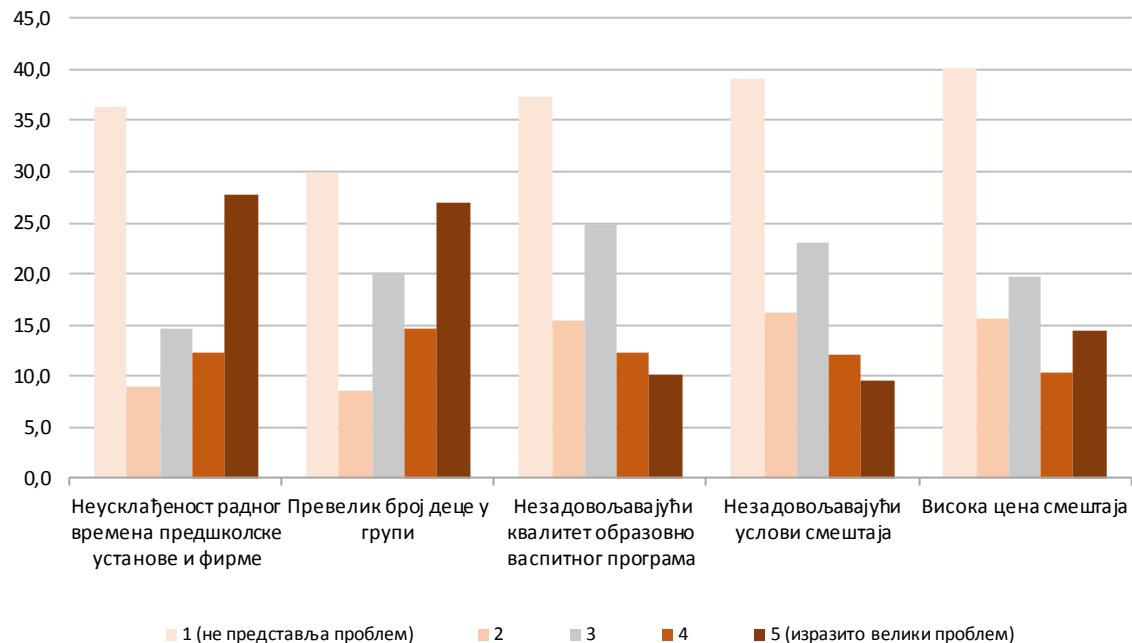
У оцењивању проблема у вези са боравком деце у предшколским установама учествовали су сви родитељи мале деце, без обзира на то да ли њихово дете борави у предшколској установи или организују чување детета на неки други начин.

Табела 15. Оцене родитеља – проблеми у вези са боравком деце у предшколској установи (у %)

	Свега	1 (не представља проблем)	2	3	4	5 (изразито велики проблем)
Неусклађеност радног времена предшколске установе и фирме	100	36,4	9,0	14,7	12,2	27,7
Превелик број деце у групи	100	29,8	8,6	20,0	14,6	27,0
Незадовољавајући квалитет образовно-васпитног програма	100	37,4	15,4	24,7	12,4	10,1
Незадовољавајући услови смештаја	100	39,0	16,2	23,1	12,0	9,6
Висока цена смештаја	100	40,0	15,5	19,8	10,3	14,4



Графикон 13. Оцене родитеља – проблеми у вези са боравком деце у предшколским установама (у %)



На основу оцена родитеља може се закључити да већина сматра да не постоје већи проблеми са „квалитетом образовно-васпитног програма“, „условима смештаја“ и „ценом смештаја“ у предшколским установама (више од 50% дало је оцене 1 или 2).

Најлошије су оцењени:

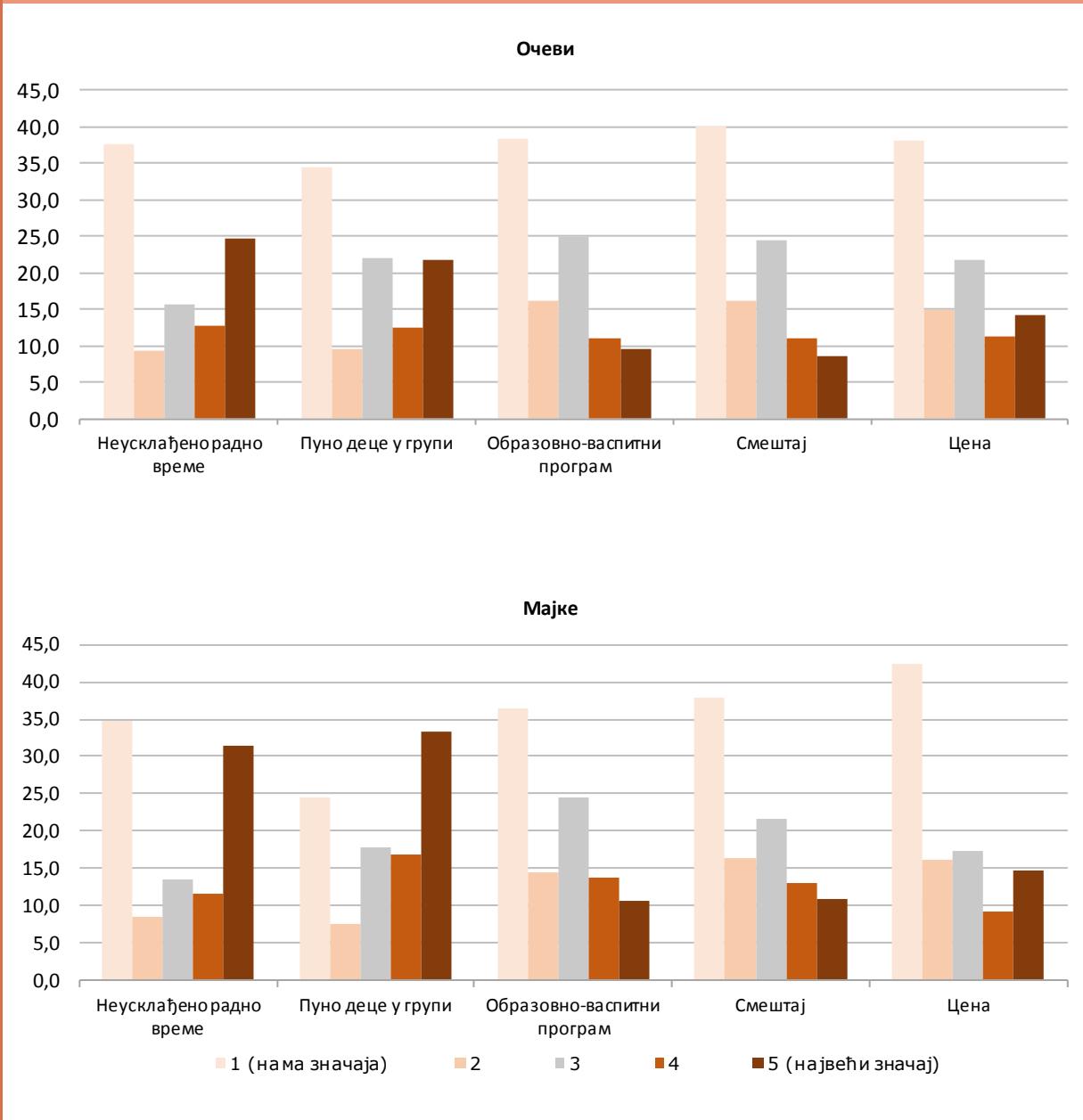
- превелик број деце у групи (41,6% родитеља дало је оцене 4 или 5 – велики или изразито велики проблем), и
- неусклађеност радног времена предшколске установе и фирме (40% родитеља дало је оцене 4 или 5).

Приметне су разлике између очева и мајки у оцењивању проблема у вези са боравком деце у предшколским установама. Иако се родитељи слажу да су највећи проблеми због „превеликог броја деце у групи“ и „неусклађености радног времена предшколске установе и фирме“, мајке су у знатно већем броју негативно оцениле сваки од понуђених проблема.

Очевима највећи проблем представља „неусклађеност радног времена предшколске установе и фирме“ (37,3% очева доделило је оцене 4 и 5), на другом месту је „превелик број деце у групи“ (34,3% дало је оцене 4 и 5).



Графикон 13а. Оцене очева и мајки – проблеми са боравком деце у предшколским установама (у %)



Мајке сматрају да је највећи проблем „превелик број деце у групи“ (50% дало је оцене 4 и 5), следи „неусклађеност радног времена предшколске установе и фирме“ – негативно оцењено од 43% мајки.



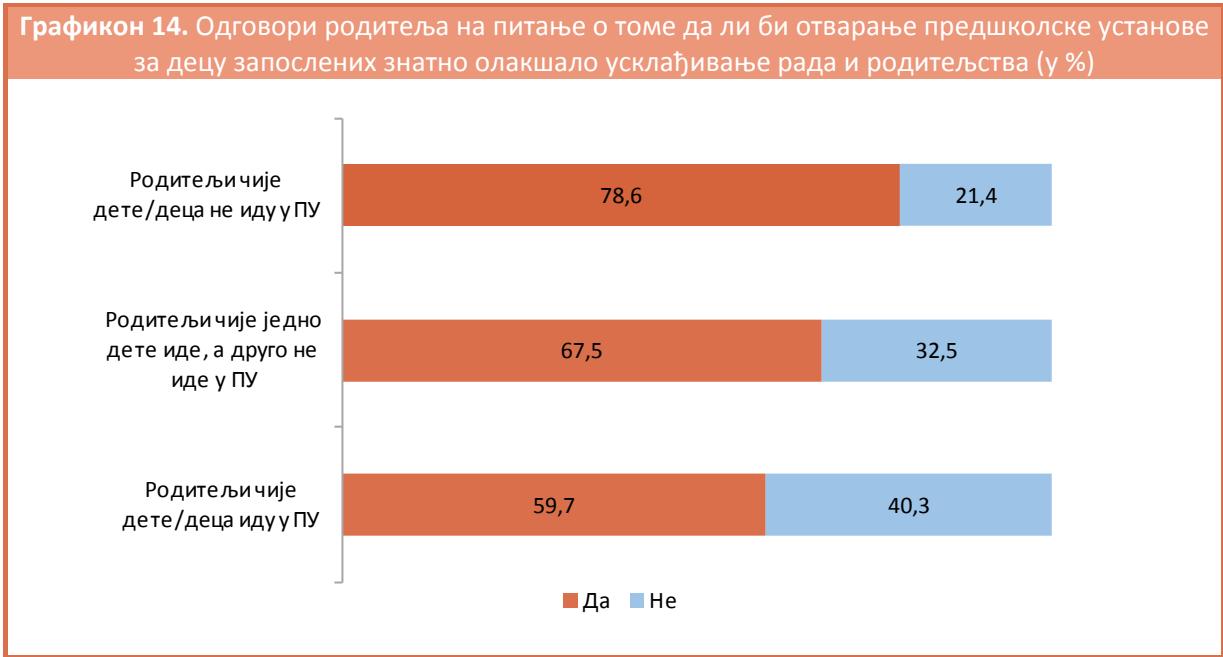
Ставови родитеља о отварању предшколске установе у оквиру фирме или у њеној непосредној близини

Скоро две трећине запослених родитеља (65,5%) сматра да би постојање предшколске установе (за децу запослених) која би била лоцирана у оквиру фирме у којој раде или у њеној непосредној близини знатно олакшало усклађивање рада и родитељства.

Табела 16. Ставови запослених – да ли постојање предшколске установе у оквиру фирме или у њеној непосредној близини знатно олакшава усклађивање рада и родитељства

	Свега	Да	Не
Укупно	3.626	2.374	1.252
Родитељи чије дете/деца иду у ПУ	2.313	1.380	933
Родитељи чије једно дете иде, а друго не иде у ПУ	338	228	110
Родитељи чије дете/деца не иду у ПУ	975	766	209
у %			
Укупно	100	65,5	34,5
Родитељи чије дете/деца иду у ПУ	100	59,7	40,3
Родитељи чије једно дете иде, а друго не иде у ПУ	100	67,5	32,5
Родитељи чије дете/деца не иду у ПУ	100	78,6	21,4

Позитиван став о отварању предшколске установе за децу запослених има већина родитеља без обзира на то да ли њихова деца иду или не иду у предшколску установу.





За ову опцију нарочито су заинтересовани родитељи чија деца не иду у предшколску установу. Скоро 4/5 родитеља који на други начин организују чување деце сматрају да би отварање предшколске установе у оквиру фирме (или у непосредној близини фирме у којој раде) знатно допринело лакшем усклађивању рада и родитељства.

Коментари запослених

У склопу истраживања прикупљени су и коментари, додатна запажања, сугестије и предлози запослених који дају посебан печат овом истраживању и од великог су значаја за сагледавање потреба и проблема са којима се родитељи суочавају у свакодневном животу. Оригинални коментари запослених (преко 260 коментара) дати су у Прилогу 5.

Коментари се могу сврстати у неколико група, у зависности од области на коју су запослени указали. У наставку је дат кратак преглед најчешћих коментара родитеља.

1. Проблеми са смештајем деце у државне предшколске установе
 - Нема довољно предшколских установа
 - Нема места у предшколским установама
 - Превише деце у групи
 - Нема јаслица у насељеном месту
 - Потребна „веза“ за упис детета
 - Деца иду у вртиће који су удаљени од стана јер нема места у вртићу који се налази близу куће
2. Проблеми у вези са боравком деце у приватним предшколским установама
 - Плаћа се пуна економска цена ако дете не иде у вртић јер је болесно
 - Приватни вртићи су прескупи
3. Неусклађено радно време фирми и предшколских установа
 - Неодговарајуће радно време предшколске установе
 - Спајање деце у једну групу при kraју radнog времена вртића
 - Додатне активности у предшколским установама организују се у радно време и родитељи не могу да присуствују
4. Финансијски проблеми родитеља
 - Мале су плате да би се додатно ангажовало лице које би чувало дете када не може у вртић јер је болесно
 - Већа плата би омогућила боље усклађивање рада и родитељства
 - Родитељима је потребна финансијска помоћ
5. Проблеми са чувањем деце по подне, викендом (када родитељи раде викендом), током лета (колективни годишњи одмор у предшколској установи) и када је дете болесно



6. Радно време у фирмама и други коментари у вези са радом

- Потребно је омогућити родитељима да раде краће од осам сати уз пропорционално умањење плате
- Омогућити право на додатне дане годишњег одмора за родитеље мале деце
- Пуна плата када се узима боловање због чувања болесног детета
- Омогућити каснији долазак на посао или ранији излазак с посла због деце
- Више слободних дана када је дете мало
- Рад по сменама не одговара родитељима који имају малу децу
- Прековремени рад и дуже остајање на послу

7. Проблеми које имају родитељи деце која иду у основну школу (од првог до четвртог разреда)

- Нема продуженог боравка у школама
- Проблеми са чувањем деце док траје распуст
- Неусклађеност радног времена школе и фирме
- Теже је организовати чување детета које је кренуло у школу него детета предшколског узраста
- Школе раде по сменама – неко мора да одведе дете у школу када иде у поподневну смену
- Деца која иду у први или други разред сувише су мала да би сама била код куће
- Проблеми настају тек када дете крене у школу

8. Остали коментари и предлози

- Децу чувају и васпитавају бабе и деде јер родитељи превише времена проводе на послу
- Деца која иду у вртић често су болесна
- Потребно је обезбедити да свака предшколска установа има лекара и посебне просторије за болесну децу
- Омогућити родитељима који не раде да упишу децу у вртић
- Укинути порез на дечју храну, пелене, одећу, обућу и др.
- Изградити нове предшколске установе



Закључна разматрања

Резултати овог истраживања представљају солидну полазну основу за сагледавање и разумевање проблема с којима се свакодневно суочавају како запослени родитељи тако и њихови послодавци. Ставови послодаваца и запослених од посебног су значаја за сагледавање оправданости постојећих решења и за доношење нових мера којима ће се унапредити систем подршке породицама.

Већина мера социјалне и популационе политike у оквиру постојеће законске регулативе усмерена је првенствено на рађање деце, али не у довољној мери и на обезбеђивање потребне подршке породицама током дужег периода одгајања деце.

Активно и заједничко деловање државе, локалне самоуправе и послодаваца, кроз партнерски однос, знатно могу да допринесу ефикасном спровођењу стратешких мера популационе политike.

Резултати спроведеног истраживања дају неке од смерница за креирање политика и мера у области усклађивања рада и родитељства:

- Истраживањем је обухваћено укупно 330 послодаваца (264 привредна друштва и 66 локалних самоуправа) и 3.918 запослених.
- Велики број послодаваца у овом моменту не обезбеђује ниједан вид финансијске помоћи запосленим родитељима. Око 48% послодаваца обезбеђује финансијску помоћ за трошкове лечења детета, 28% додељује једнократну помоћ за рођење детета, док свега 5,5% даје једнократну финансијску помоћ за полазак детета у школу.
- Већина послодаваца изјавила је да је спремна да обезбеди неки од понуђених видова финансијске помоћи запосленима који до сада није обезбеђиван, али уз пореске олакшице.
- Флексибилно радно време још увек није популарно за већину послодаваца, а нису охрабрујући ни њихови ставови у вези са увођењем флексибилног радног времена у будућности. Од понуђених видова флексибилног радног времена, послодавци најчешће одобравају запосленим родитељима да бирају/мењају смену (када је у фирмама организован рад по сменама) – 38%, трећина послодаваца омогућава „прерасподелу радног времена“, 22% има „клизно радно време“ и свега 10% дозвољава „рад од куће“. Више од 2/3 послодаваца не планира ни убудуће да уноси промене у свој начин организације радног времена.
- С друге стране, запослени сматрају да би им флексибилно радно време знатно помогло у усклађивању радних и породичних обавеза. Велика већина (око 80%) при избору новог посла дала би предност послодавцу који омогућава флексибилијан распоред радног времена (клизно радно време, рад од куће, прерасподелу радног времена,



избор смене). Од свих понуђених опција, најпожељнији вид флексибилног радног времена за највећи број запослених јесте „клизно радно време“. Ако се имају у виду и бројни коментари запослених родитеља који се односе на проблеме које имају са неусклађеним радним временом предшколске установе и фирме у којој раде, јасно је да би клизно радно време знатно помогло родитељима да лакше организују свакодневно одвођење деце у предшколску установу и преузимање деце из предшколске установе по истеку радног времена.

- Без обзира на постојање правног оквира⁷ родитељства унутар којег су дефинисани статуси родитеља, који запосленима помажу да ускладе родитељство и радно ангажовање, укључивање очева у родитељство још увек није на задовољавајућем нивоу. Иако отац има законско право да преузме један део родитељског одсуства, у друштву у којем је доминантан патријархални модел по којем отац храни породицу а мајка води бригу о деци, веома је низак степен искоришћености ове могућности. Свега 17% послодавца изјавило је да у њиховој компанији постоје примери коришћења родитељског одсуства од стране очева.
- Велики број послодавца (70,3%) подржао је предлог да родитељи добију право на слободан дан за рођендан детета до навршене седме године.
- Резултати истраживања показују да честа боловања запослених родитеља ради неге детета послодавцима представљају већи проблем у односу на одсуствовање с послом током трајања породиљског боловања. За већину послодавца честа и изненадна боловања која родитељи узимају ради неге болесног детета представљају велики изазов јер морају да нађу хитно решење како би одржали ефикасност и продуктивност на задовољавајућем нивоу, тј. како не би дошло до нарушавања производног процеса. С друге стране, запослени се жале (у коментарима) на проблеме које имају с послодавцима, односно на неразумевање на које наилазе од стране послодавца због честих боловања која морају да користе када је дете болесно.
- Иако су свесни да постоји потреба да се унапреде капацитети за збрињавање деце предшколског узраста, сваки други послодавац није спреман да финансијски подржи оснивање и рад предшколске установе, ни самостално ни у сарадњи са државном или локалном самоуправом.
- Уколико би постојале подстицајне мере од стране државе за послодавце који активно спроводе мере у вези са усклађивањем рада и родитељства, највећи број послодавца определио би се за пореске олакшице. На другом месту су економско подстицајне мере, а на трећем – мере које се односе на медијску промоцију фирмe.

⁷ Члан 94. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09).



- Већина запослених родитеља сместила је децу у предшколске установе које се налазе у близини стана/куће (67%), око 13% запослених одводи децу у вртић који је у близини фирме у којој један од родитеља ради, а 20% родитеља води децу у предшколску установу на другој локацији. Постојећа локација предшколске установе прихватљива је за 74% родитеља, док би 26% радије сместили децу у установу која се налази на другој локацији. Најпозељнија друга локација предшколске установе за 2/3 родитеља била би локација близу стана/куће, а око 1/3 родитеља радије би сместила дете у близини фирме.
- У предшколску установу 27% запослених родитеља није уписало дете/децу. На питање због чега деца не иду у предшколску установу, највећи број родитеља (70%) одговорио је да им више одговара други начин чувања детета. На овако висок проценат родитеља којима у овом моменту одговара други начин чувања детета свакако је утицала чињеница да су овај одговор дали и родитељи чија су деца превише мала да би ишла у јаслице или их још увек чува родитељ који је на породиљском одсуству. Петина родитеља није успела да упише децу у вртић јер нема места, док је 10% изјавило да нема довољно финансијских средстава за смештај детета у предшколску установу.
- Децу која не иду у предшколску установу најчешће чувају бабе и деде (44,4%), родитељ који није запослен (25%) или родитељ који је на породиљском одсуству (21,5%). Око 9% родитеља плаћа лице које чува децу.
- Родитељи су као највеће проблеме у вези с боравком деце у предшколској установи издвојили: „превелик број деце у групи“ и „неусклађеност радног времена предшколске установе и фирме“.
- Скоро 2/3 запослених родитеља сматра да би постојање предшколске установе (за децу запослених) која би била лоцирана у оквиру фирме у којој раде или у њеној непосредној близини знатно олакшало усклађивање рада и родитељства.
- Коментари које су дали запослени родитељи посебно су драгоценi и свакако их треба узети у обзир при дефинисању стратегија и доношењу мера у вези са усклађивањем рада и родитељства. Најчешћи коментари односе се на: недовољан број предшколских установа, неусклађеност радног времена предшколске установе и фирме, проблеме са чувањем деце када предшколске установе не раде а родитељи морају да раде (по подне, лети, викендом) и др. Такође, немали број родитеља сматра да би родитељи мале деце требало да имају могућност избора скраћеног радног времена (четири сата, шест сати) уз одговарајуће умањење зараде, већи број дана годишњег одмора, право на ослобађање од прековременог рада и рада викендом, пуну зараду када користе боловање због неге детета и др.



- Без обзира на то што је циљ истраживања био да се прикупе информације у вези са предшколским установама и са проблемима које имају родитељи деце млађе од седам година, родитељи су указали и на велике проблеме које имају са чувањем деце млађег школског узраста (од првог до четвртог разреда основне школе). Известан број родитеља навео је да већи проблеми настају тек када дете пође у школу јер су деца још увек мала да би ишла сама у школу (и враћала се из школе), да не смеју да их оставе саме код куће, да нема ко да их чува када су на школском распусту. Решење за део проблема може се тражити и у оквиру постојећих институционалних капацитета предшколских и школских установа, уз обезбеђење финансијских средства од стране државе / локалне самоуправе / послодаваца која су неопходна за додатно ангажовање стручног кадра у поподневним сатима, викендом и током распуста.

Генерално, запослени су исказали позитиван став о истраживању. О неопходности да се свакодневни изазови са којима се запослени родитељи суочавају сагледају и из њиховог угла, да постану видљиви широј заједници, као и да се препознају и разумеју од стране доносиоца одлука, најбоље сведоче неки од коментара:

- *Треба чешће спроводити оваква истраживања, узети у обзир став и мишљење запослених родитеља, а посебно мајки.*
- *Истраживање би требало спровести и за децу школског узраста до четвртог разреда, јер и ту постоји проблем усклађивања радних обавеза са обавезама родитеља.*
- *Коначно се неко сетио и нас родитеља са малом децом.*



Прилог 1

Упитник за послодавца



Подаци прикупљени овим упитником користиће се искључиво у сврхе статистичке обраде



Република Србија
КАБИНЕТ МИНИСТРА
БЕЗ ПОРТФЕЉА
ЗАДУЖЕНОГ ЗА ДЕМОГРАФИЈУ
И ПОПУЛАЦИОНУ ПОЛИТИКУ



OPZ

Република Србија
РЕПУБЛИЧКИ ЗАВОД ЗА СТАТИСТИКУ

ИСТРАЖИВАЊЕ О УСКЛАЂИВАЊУ РАДА И РОДИТЕЉСТВА

Упитник за послодавца

Општи подаци

Град/општина

Привредни субјект

(уписати пун назив)

(матични број)

Број запослених

укупно мушки женски

Број руководилаца/менаџера

_____	_____	_____
_____	_____	_____

Питања

1. Да ли Ваша компанија обезбеђује или је спремна да обезбеди неку врсту финансијске помоћи или погодности запосленим родитељима са предшколском и млађом школском децом

	Обезбеђује		Спремна је да обезбеди уз пореске олакшице		
Једнократна финансијска помоћ за рођење детета	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не	→	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не
Једнократна финансијска помоћ за полазак детета у школу	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не	→	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не
Финансијска помоћ за трошкове лечења детета	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не	→	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не
Друга врста помоћи/погодности (уписати)					

2. Да ли Ваша компанија обезбеђује или је спремна да обезбеди неку врсту флексибилног радног времена за запослене

	Обезбеђује		Спремна је да обезбеди		
Клизно радно време	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не	→	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не
Прерасподела радног времена	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не	→	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не
Рад од куће	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не	→	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не
Могућност избора смене (када је у фирмама организован рад у сменама)	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не	→	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не
Друго (уписати)					

3. Да ли у Вашој компанији постоје примери коришћења родитељског одсуства од стране очева

1 Да 2 Не

4. Да ли бисте подржали предлог да се родитељима обезбеди један дан плаћеног одсуства (слободан дан) за дететов рођендан до навршene седме године

1 Да 2 Не



Усклађивање рада и родитељства

5. Да ли међу запосленима у Вашој компанији има жена које спадају у неку од посебно рањивих група

(Могуће је више одговора)

1 Особе са инвалидитетом

3 Ромкиње

2 Самохране мајке

4 Ниједна од наведених група

6. Оцените проблеме које имате због одсуства и/или смањене ефикасности запослених родитеља

(Заокружите једну од понуђених оцена; 1 - не представља ми проблем, 5 - изразито велики проблем)

Дужина породиљског одсуства (додатни трошкови везани за прерасподелу после и/или обуку радника који мења одсуног родитеља)

1 2 3 4 5

Честа боловања ради неге детета

1 2 3 4 5

Друго (уписати и оценити) _____

1 2 3 4 5

7. Ако би стручна анализа показала да је корист од оснивања предшколске установе у оквиру Ваше компаније, или у њеној непосредној близини, била већа од уложенких средстава, да ли би Ваша компанија била спремна да самостално или заједно са државом и/или локалном самоуправом финансира оснивање и рад предшколске установе

1 Да, самостално

2 Да, заједно са државом/локалном самоуправом

3 Не

8. Које би мере, по Вашем мишљењу, држава и/или локална самоуправа требало да предузме како би стимулисала или наградила Вашу компанију за активно спровођење мера у вези са усклађивањем рада и родитељства

(Рангирајте понуђене мере од 1 до 3; 1 - најзначајније, 2 - средњег значаја; 3 - најмање значајно)

Ранг

Пореске олакшице

Економско-подстицајне мере (субвенције, бесповратна средства...)

Медијска промоција породично одговорне компаније

9. Уколико сматрате да би нека друга мера стимулативно утицала на компаније да активно спроводе мере у вези са усклађивањем рада и родитељства, молимо Вас да је наведете

Контакт особа

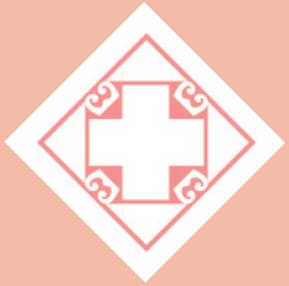
Име и презиме _____

Радно место _____

Телефон /

E-mail _____

НАПОМЕНА: Уколико имате додатна запажања, предлоге или сугестије, молимо Вас да их наведете



Прилог 2

Упитник за запослена лица млађа од 50 година



Подаци прикупљени овим упитником користиће се искључиво у сврхе статистичке обраде



Република Србија
КАБИНЕТ МИНИСТРА
БЕЗ ПОРТФЕЉА
ЗАДУЖЕНОГ ЗА ДЕМОГРАФИЈУ
И ПОПУЛАЦИОНУ ПОЛИТИКУ



Република Србија

РЕПУБЛИЧКИ ЗАВОД ЗА СТАТИСТИКУ

ИСТРАЖИВАЊЕ О УСКЛАЂИВАЊУ РАДА И РОДИТЕЉСТВА

Упитник за запослена лица млађа од 50 година

Град/општина				
Привредни субјект	(уписати пун назив)			
1. Пол	1 <input type="checkbox"/> Мушки	2 <input type="checkbox"/> Женски		
2. Година рођења	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			
3. Колико имате укупно година радног стажа	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			
4. Да ли радите на руководећем/менаџерском радном месту	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не		
5. Највиша завршена школа	<p>1 <input type="checkbox"/> Без школе 2 <input type="checkbox"/> Непотпуна основна школа 3 <input type="checkbox"/> Основна школа (8 разреда) 4 <input type="checkbox"/> Средња школа 5 <input type="checkbox"/> Виша школа 6 <input type="checkbox"/> Висока школа 7 <input type="checkbox"/> Мастер/магистратура 8 <input type="checkbox"/> Докторат</p>			
6. Брачни/партнерски статус	<p>1 <input type="checkbox"/> Неожењен/неудата 2 <input type="checkbox"/> Ожењен/удата 3 <input type="checkbox"/> Удовац/удовица 4 <input type="checkbox"/> Разведен/разведен 5 <input type="checkbox"/> Лице живи у ванбрачној заједници</p>			
7. Да ли имате децу	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не → питање 10		
8. Број деце	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			
9. Године рођења деце	првог детета	другог детета	трећег детета	најмлађег детета
10. Да ли би по Вашем мишљењу неки од видова флексибилног радног времена допринео лакшем усклађивању професионалних и приватних обавеза запослених	(Заокружите једну од понуђених оцена; оцена од 1 до 5; 1 - нема значаја, 5 - највећи значај)			
Клизно радно време	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			
Прерасподела радног времена (различит број сати рада по данима у току једне радне недеље)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			
Рад од куће	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			
Могућност избора смене (када је у фирмама организован рад у сменама)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>			
11. Да ли бисте при избору новог посла дали предност послодавцу који би Вам омогућио флексибилан распоред радног времена (нпр. клизно радно време, рад од куће и др.)	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не		
12. Да ли по Вашем мишљењу треба да постоје посебне погодности које омогућавају запосленим родитељима који имају децу предшколског и млађег школског узраста да лакше ускладе своје породичне и радне обавезе	1 <input type="checkbox"/> Да	2 <input type="checkbox"/> Не		



Усклађивање рада и родитељства

Питања за родитеље који имају децу предшколског узраста (млађу од 7 година)

13. Да ли ваше дете иде у предшколску установу

1 Да

2 Једно дете иде, а друго не иде

(Одговорите на питања од 14 до 17)

3 Не

14. Где се налази предшколска установа у коју Ваше дете иде

- 1 У близини стана/куће
- 2 У близини фирме у којој ради један од родитеља
- 3 На другој локацији

15. Која локација предшколске установе би Вам више одговарала

- 1 Одговара ми постојећа локација
- 2 У близини стана/куће
- 3 У близини фирме у којој ради један од родитеља
- 4 Друга локација

16. Зашто Ваше дете не иде у предшколску установу

- 1 Нема места у предшколској установи
- 2 Немамово финансиских средстава
- 3 Више ми одговара други начин чувања детета

17. На који начин сте организовали чување детета

- 1 Дете чува родитељ који је на породиљском одсуству
- 2 Дете чува родитељ који није запослен
- 3 Дете чува баба, деда, тетка или друго лице (не плаћа се услуга чувања)
- 4 Плаћам лице које чува дете

18. Који су по Вашем мишљењу највећи проблеми које имају родитељи у вези са смештајем детета у предшколску установу

(Заокружите једну од понуђених оцена; 1 - не представља ми проблем, 5 - изразито велики проблем)

Неусклађеност радног времена предшколске установе и фирме

1 2 3 4 5

Превелик број деце у групи

1 2 3 4 5

Незадовољавајући квалитет образовно-васпитног програма

1 2 3 4 5

Незадовољавајући услови смештаја

1 2 3 4 5

Висока цена смештаја

1 2 3 4 5

19. Ако би у оквиру Ваше фирме или у њеној непосредној близини била отворена предшколска установа у коју би ишло Ваше дете, да ли би Вам то значајно олакшало усклађивање рада и родитељства

1 Да

2 Не

НАПОМЕНА: Уколико имате додатна запажања, предлоге или сугестије, молимо Вас да их наведете



Прилог 3

Табеле - послодавци



Табела 1. Послодавци према броју запослених и броју руководилаца/менаџера – по полу

	Укупно	Број запослених			Број руководилаца/менаџера		
		свега	мушки	женско	свега	мушки	женско
Укупно	330	126.244	77.521	48.723	6.943	4.474	2.469
Привредна друштва	241	108.758	71.040	37.718	5.175	3.605	1.570
Финансијске институције	23	11.768	3.941	7.827	1.104	550	554
Локална самоуправа	66	5.718	2.540	3.178	664	319	345

Табела 2. Послодавци према броју запослених и броју руководилаца/менаџера – по полу (у %)

	Укупно	Број запослених			Број руководилаца/менаџера		
		свега	мушки	женско	свега	мушки	женско
Укупно	100	100	61,4	38,6	100	64,4	35,6
Привредна друштва	73,0	100	65,3	34,7	100	69,7	30,3
Финансијске институције	7,0	100	33,5	66,5	100	49,8	50,2
Локална самоуправа	20,0	100	44,4	55,6	100	48,0	52,0

Табела 3. Послодавци према просечном броју запослених и просечном броју руководилаца/менаџера на 100 запослених

	Просечан број запослених	Просечан број руководилаца/менаџера на 100 запослених
Укупно	383	5,5
Привредна друштва	451	4,8
Финансијске институције	512	9,4
Локална самоуправа	87	11,6



Табела 4. Обезбеђивање финансијске помоћи запосленима

	Послодавац обезбеђује финансијску помоћ			У %		
	свега	да	не	свега	да	не
Укупно						
Једнократна помоћ за рођење детета	330	92	238	100	27,9	72,1
Једнократна финансијска помоћ за полазак у школу	330	18	312	100	5,5	94,5
Финансијска помоћ за трошкове лечења детета	330	157	173	100	47,6	52,4
Привредна друштва						
Једнократна помоћ за рођење детета	241	45	196	100	18,7	81,3
Једнократна финансијска помоћ за полазак у школу	241	9	232	100	3,7	96,3
Финансијска помоћ за трошкове лечења детета	241	102	139	100	42,3	57,7
Финансијске институције						
Једнократна помоћ за рођење детета	23	7	16	100	30,4	69,6
Једнократна финансијска помоћ за полазак у школу	23	2	21	100	8,7	91,3
Финансијска помоћ за трошкове лечења детета	23	14	9	100	60,9	39,1
Локална самоуправа						
Једнократна помоћ за рођење детета	66	40	26	100	60,6	39,4
Једнократна финансијска помоћ за полазак у школу	66	7	59	100	10,6	89,4
Финансијска помоћ за трошкове лечења детета	66	41	25	100	62,1	37,9



Табела 5. Спремност послодаваца да обезбеде финансијску помоћ уз пореске олакшице

	Спремност послодаваца да обезбеде финансијску помоћ уз пореске олакшице	У %					
		свега	да	не	свега	да	не
Укупно							
Једнократна помоћ за рођење детета	238	136	102	100	57,1	42,9	
Једнократна финансијска помоћ за полазак у школу	312	157	155	100	50,3	49,7	
Финансијска помоћ за трошкове лечења детета	173	123	50	100	71,1	28,9	
Привредна друштва							
Једнократна помоћ за рођење детета	196	116	80	100	59,2	40,8	
Једнократна финансијска помоћ за полазак у школу	232	127	105	100	54,7	45,3	
Финансијска помоћ за трошкове лечења детета	139	106	33	100	76,3	23,7	
Финансијске институције							
Једнократна помоћ за рођење детета	16	11	5	100	68,8	31,3	
Једнократна финансијска помоћ за полазак у школу	21	7	14	100	33,3	66,7	
Финансијска помоћ за трошкове лечења детета	9	8	1	100	88,9	11,1	
Локална самоуправа							
Једнократна помоћ за рођење детета	26	9	17	100	34,6	65,4	
Једнократна финансијска помоћ за полазак у школу	59	23	36	100	39,0	61,0	
Финансијска помоћ за трошкове лечења детета	25	9	16	100	36,0	64,0	



Друга врста финансијске помоћи или погодности коју посlodавци обезбеђују

Приредна друштва	Уплата средстава као једнократне помоћи родитељима који имају дете са специјалним потребама
	Беби-пакет за рођење детета
	Бескаматне позајмице
	Исплата средстава за куповину новогодишњих пакетића
	Лечење запослених и чланова породице, помоћ код смрти неког од члана породице
	Новогодишњи пакетићи за децу запослених до навршene десете године
	Новогодишњи поклони за децу
	Обезбеђујемо ранац за свако дете које креће у први разред
	Обезбеђујемо торбу и школски прибор за запослене чија деца крећу у први разред основне школе. Такође шаљемо поклон запосленима када добију дете
	Пакетићи за Нову годину за децу до десет година
	Поклон за полазак у школу, поклон за рођење детета
	Помоћ породици по разним основама у складу са нормативним актима предузећа
	По писменом захтеву радника одређује се финансијска помоћ!
	Приватно здравствено осигурање за целу породицу
	Смрт, повреде, елементарне непогоде
	Солидарна помоћ
	По захтеву се одобравају бесповратна средстава, а врло често и позајмице углавном када се односе на лечење
	Солидарна помоћ за трошкове лечења запослених
	Солидарна помоћ запосленима за трошкове лечења
	Стипендије за школовање деце за самохране родитеље, пакетићи за децу за НГ до 15 година старости, дан плаћеног одсуства по нашем колективном уговору када дете крене у школу
	Стипендије за школовање детета (основна, средња, факултет)
	Стипендирање
	У случају смрти члана уже породице, позајмице за огрев и сл., на шест месечних рата, исплата за 8. март запосленима женског пола
	Врсте финансијске помоћи које се обезбеђују запосленима дефинисане су посебним колективним уговором потписаним између Владе РС и Синдиката радника „Електропривреде Србије“
	Новогодишњи пакетићи
	Плаћено одсуство према одредбама ПКУ
	Плаћено одсуство у случају теже болести детета у трајању од седам радних дана
	Помоћ вртићу за набавку опреме за едукацију
	Помоћ у случају смрти члана породице
	Стипендије за децу радника
	Школовање деце преминулих запослених до 26. Године; запослени са тежом материјалном ситуацијом имају право на једнократну помоћ за куповину школског прибора до 10.000 динара
	Бескаматна позајмица за куповину школских уџбеника и прибора
	Дан годишњег одмора за свако дете до навршених 15 година старости; новогодишњи пакетићи за децу до навршених осам година
	Једнократна новчана помоћ у случају смрти члана породице
	Једнократна позајмица за куповину књига и огрева (почетком школске године)
	На основу нашег правилника о раду, у овом контексту предвиђена је новчана помоћ на име солидарне помоћи у висини и највише до 100.000 динара у случају инвалидности запосленог, његовог брачног друга или детета
	Новогодишњи поклони за децу до десет година
	Обезбеђујемо приватно здравствено осигурање
	Слободан дан родитеља кад дете крене у први разред основне школе
	Стипендирање деце преминулих радника док су на школовању без обавезе пријема у случају теже болести, помоћ компаније би била сигурна
	Учешће у трошковима превоза деце запослених – одлазак на екскурзију
	Ваучери за рођење детета сваком запосленом
	Излазак са посла кад се дете разболи
	Плаћено одсуство у случају порођаја супруге или усвојења детета и у случају теже болести члана уже породице



Друга врста финансијске помоћи или погодности коју последавци обезбеђују

Финансијске институције	Погодност поводом Нове године (пакетићи за децу)
	Поклон за Нову годину
	Солидарна помоћ (финансијска помоћ за трошкове лечења, хируршке интервенције, мед. апарате и лекове који нису обезбеђени здравственим осигурањем), новогодишњи пакетићи за децу
	Сви запослени на неодређено време као и њихова деца до 26 година имају додатно приватно здравствено осигурање које им банка плаћа
	Запослени има право на плаћено одсуство у случају поласка детета у школу (један радни дан)
Локална самоуправа	Уколико се запослени обрати за солидарну помоћ ради лечења детета, може је добити
	Погребни трошкови
	Солидарна помоћ у складу са законом
	Стипендија у вредности од 480 евра за похађање програма менталне аритметике
	У складу са колективним уговором, два дана плаћеног одсуства за полазак детета у први разред
	По захтеву запосленог солидарна помоћ запосленима и члановима њихове уже породице
	Помоћ за трошкове лечења може се остварити путем солидарне помоћи.
	Помоћ у медицинском лечењу запосленог или члана уже породице
Сва давања у складу са анексом посебног колективног уговора за државне органе	
Слободни дани за полазак детета у школу	



Табела 6. Одговори послодаваца на питање о флексибилном радном времену

	Послодавци обезбеђују флексибилно радно време			У %		
	свега	да	не	свега	да	не
Укупно						
Клизно радно време	330	72	258	100	21,8	78,2
Прерасподела радног времена	330	110	220	100	33,3	66,7
Рад од куће	330	33	297	100	10,0	90,0
Могућност избора смена (када је у фирмама организован рад у сменама)	330	126	204	100	38,2	61,8
Привредна друштва						
Клизно радно време	241	57	184	100	23,7	76,3
Прерасподела радног времена	241	99	142	100	41,1	58,9
Рад од куће	241	27	214	100	11,2	88,8
Могућност избора смена (када је у фирмама организован рад у сменама)	241	117	124	100	48,5	51,5
Финансијске институције						
Клизно радно време	23	12	11	100	52,2	47,8
Прерасподела радног времена	23	3	20	100	13,0	87,0
Рад од куће	23	4	19	100	17,4	82,6
Могућност избора смена (када је у фирмама организован рад у сменама)	23	4	19	100	17,4	82,6
Локална самоуправа						
Клизно радно време	66	3	63	100	4,5	95,5
Прерасподела радног времена	66	8	58	100	12,1	87,9
Рад од куће	66	2	64	100	3,0	97,0
Могућност избора смена (када је у фирмама организован рад у сменама)	66	5	61	100	7,6	92,4



Табела 7. Спремност послодаваца да уведу различите видове флексибилног радног времена

	Флексибилно радно време			у %		
	свега	да	не	свега	да	не
Укупно						
Клизно радно време	258	85	173	100	32,9	67,1
Прерасподела радног времена	220	72	148	100	32,7	67,3
Рад од куће	297	62	235	100	20,9	79,1
Могућност избора смена (када је у фирмама организован рад у сменама)	204	51	153	100	25,0	75,0
Привредна друштва						
Клизно радно време	184	58	126	100	31,5	68,5
Прерасподела радног времена	142	44	98	100	31,0	69,0
Рад од куће	214	44	170	100	20,6	79,4
Могућност избора смена (када је у фирмама организован рад у сменама)	124	38	86	100	30,6	69,4
Финансијске институције						
Клизно радно време	11	8	3	100	72,7	27,3
Прерасподела радног времена	20	8	12	100	40,0	60,0
Рад од куће	19	6	13	100	31,6	68,4
Могућност избора смена (када је у фирмама организован рад у сменама)	19	3	16	100	15,8	84,2
Локална самоуправа						
Клизно радно време	63	19	44	100	30,2	69,8
Прерасподела радног времена	58	20	38	100	34,5	65,5
Рад од куће	64	12	52	100	18,8	81,3
Могућност избора смена (када је у фирмама организован рад у сменама)	61	10	51	100	16,4	83,6



Коментари послодаваца у вези са флексибилним радним временом

Привредна друштва	Делатност послодавца не дозвољава примену предложеног
	Када је могуће, запослени се међусобно договарају о распореду у сменама
	Не постоји могућност клизног радног времена нити прерасподеле
	У питању је производња са сменским радом
	Рад од куће је омогућен у случајевима када запослени није у могућности физички да се појави на послу, а постоје обавезе које треба да заврши. Што се тиче појединачних запослених (радних места), можда бисмо могли размислiti о клизном радном времену
	Таква је природа посла
ПО ПОТРЕБИ РАД ОД КУЋЕ / ПОВРЕМЕНИ ДОЛАЗАК У ФИРМУ	
Финансијске институције	Друштво послује само у једној смени
	Рад са пола радног времена је доступан
Јединице локалне самоуправе	Постоји рад у сменама када је у питању рад портирске службе
	Родитељи још нису били заинтересовани за флексибилно радно време
	У складу са законом
	Управа ГО труди се да сагледа потребе запослених које се тичу деце и породице

Табела 8. Коришћење родитељског одсуства од стране очева

	Одсуство од стране очева			У %		
	свега	да	не	свега	да	не
Укупно	330	57	273	100	17,3	82,7
Привредна друштва	241	44	197	100	18,3	81,7
Финансијске институције	23	7	16	100	30,4	69,6
Локална самоуправа	66	6	60	100	9,1	90,9

Табела 9. Ставови послодаваца у вези с плаћеним одсуством (слободан дан) за дететов рођендан до навршene седме године

	Слободан дан			У %		
	свега	да	не	свега	да	не
Укупно	330	232	98	100	70,3	29,7
Привредна друштва	241	158	83	100	65,6	34,4
Финансијске институције	23	15	8	100	65,2	34,8
Локална самоуправа	66	59	7	100	89,4	10,6



Табела 10. Запошљавање рањивих група жена

Рањиве групе жена	Број послодаваца	У %
Укупно	330	100
Само особе са инвалидитетом	21	6,36
Само самохране мајке	114	34,55
Само Ромкиње	3	0,91
Особе са инвалидитетом и самохране мајке	62	18,79
Особе са инвалидитетом и Ромкиње	1	0,30
Особе са инвалидитетом, самохране мајке и Ромкиње	28	8,48
Самохране мајке и Ромкиње	14	4,24
Ниједна од наведених група	87	26,36
Привредна друштва	241	100
Само особе са инвалидитетом	18	7,47
Само самохране мајке	74	30,71
Само Ромкиње	3	1,24
Особе са инвалидитетом и самохране мајке	43	17,84
Особе са инвалидитетом и Ромкиње	1	0,41
Особе са инвалидитетом, самохране мајке и Ромкиње	25	10,37
Самохране мајке и Ромкиње	14	5,81
Ниједна од наведених група	63	26,14
Финансијске институције	23	100
Само особе са инвалидитетом	-	-
Само самохране мајке	7	30,43
Само Ромкиње	-	-
Особе са инвалидитетом и самохране мајке	7	30,43
Особе са инвалидитетом и Ромкиње	-	-
Особе са инвалидитетом, самохране мајке и Ромкиње	1	4,35
Самохране мајке и Ромкиње	-	-
Ниједна од наведених група	8	34,78
Локална самоуправа	66	100
Само особе са инвалидитетом	3	4,55
Само самохране мајке	33	50,00
Само Ромкиње	-	-
Особе са инвалидитетом и самохране мајке	12	18,18
Особе са инвалидитетом и Ромкиње	-	-
Особе са инвалидитетом, самохране мајке и Ромкиње	2	3,03
Самохране мајке и Ромкиње	-	-
Ниједна од наведених група	16	24,24



Табела 11. Оцена послодаваца у вези са проблемима које имају због одсуства и/или смањене ефикасности запослених родитеља

	Свега	1 (не представља проблем)	2	3	4	5 (изразито велики проблем)
Укупно						
Дужина породиљског одсуства (додатни трошкови због прерасподеле посла и/или обуке радника који замењује одсутног родитеља)	330	174	46	70	23	17
Честа боловања ради неге детета	330	116	63	95	32	24
У %						
Дужина породиљског одсуства (додатни трошкови због прерасподеле посла и/или обуке радника који замењује одсутног родитеља)	100	52,7	13,9	21,2	7,0	5,2
Честа боловања ради неге детета	100	35,2	19,1	28,8	9,7	7,3
Привредна друштвa						
Дужина породиљског одсуства (додатни трошкови због прерасподеле посла и/или обуке радника који замењује одсутног родитеља)	241	130	30	48	19	14
Честа боловања ради неге детета	241	83	48	64	26	20
У %						
Дужина породиљског одсуства (додатни трошкови због прерасподеле посла и/или обуке радника који замењује одсутног родитеља)	100	53,9	12,4	19,9	7,9	5,8
Честа боловања ради неге детета	100	34,4	19,9	26,6	10,8	8,3
Финансијске институцијe						
Дужина породиљског одсуства (додатни трошкови због прерасподеле посла и/или обуке радника који замењује одсутног родитеља)	23	6	5	9	3	0
Честа боловања ради неге детета	23	3	7	10	3	0
У %						
Дужина породиљског одсуства (додатни трошкови због прерасподеле посла и/или обуке радника који замењује одсутног родитеља)	100	26,1	21,7	39,1	13,0	0,0
Честа боловања ради неге детета	100	13,0	30,4	43,5	13,0	0,0
Локална самоуправa						
Дужина породиљског одсуства (додатни трошкови због прерасподеле посла и/или обуке радника који замењује одсутног родитеља)	66	38	11	13	1	3
Честа боловања ради неге детета	66	30	8	21	3	4
У %						
Дужина породиљског одсуства (додатни трошкови због прерасподеле посла и/или обуке радника који замењује одсутног родитеља)	100	57,6	16,7	19,7	1,5	4,5
Честа боловања ради неге детета	100	45,5	12,1	31,8	4,5	6,1



Коментари послодаваца о проблемима које имају због одсуства и/или смањене ефикасности запослених родитеља

Привредна друштва	Одсуство са посла због детета или из других разлога
	Обезбеђивање замене за породиље
	Раст боловања због посебне неге детета
	Боловање до 30 дана
	Честа боловања запослених са погрешним шифрама боловања
	Запостављање посла
Финансијске институције	Злоупотреба боловања
	Деконцентрисани родитељи током рада у случају болести родитеља
	Злоупотреба боловања, када запослени своје боловање наставља боловањем детета, и тако месецима не долази на посао, а државни органи не спречавају такве ситуације упркос нашим писменим пријавама РФЗО-у и Здравственој инспекцији

Табела 12. Ставови послодаваца у вези са оснивањем предшколске установе у оквиру компаније или у њеној непосредној близини

	Да ли је послодавац спреман да финансира оснивање и рад предшколске установе				У %			
	свега	да	да, заједно са државом/локалном самоуправом	не	свега	да	да, заједно са државом/локалном самоуправом	не
Укупно	330	8	153	169	100	2,4	46,4	51,2
Привредна друштва	241	2	109	130	100	0,8	45,2	53,9
Финансијске институције	23	-	9	14	100	-	39,1	60,9
Локална самоуправа	66	6	35	25	100	9,1	53,0	37,9



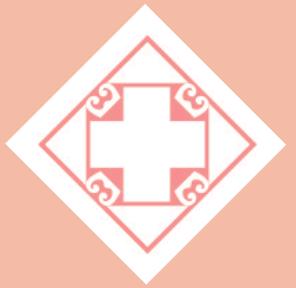
Табела 13. Ставови послодаваца у вези са стимулисањем и награђивањем компаније која активно спроводи мере у вези са усклађивањем рада и родитељства

	Свега	Пореске олакшице	Економско-подстицајне мере	Медијска промоција компаније	У %		
					пореске олакшице	економско-подстицајне мере	медијска промоција компаније
Укупно		330	330	330	100	100	100
Прво место	330	185	113	32	56,1	34,2	9,7
Друго место	330	114	186	30	34,5	56,4	9,1
Треће место	330	31	31	268	9,4	9,4	81,2
Привредна друштва		241	241	241	100	100	100
Прво место	241	146	74	21	60,6	30,7	8,7
Друго место	241	78	145	18	32,4	60,2	7,5
Треће место	241	17	22	202	7,1	9,1	83,8
Финансијске институције		23	23	23	100	100	100
Прво место	23	11	8	4	47,8	34,8	17,4
Друго место	23	8	9	6	34,8	39,1	26,1
Треће место	23	4	6	13	17,4	26,1	56,5
Локална самоуправа		66	66	66	100	100	100
Прво место	66	28	31	7	42,4	47,0	10,6
Друго место	66	28	32	6	42,4	48,5	9,1
Треће место	66	10	3	53	15,2	4,5	80,3



Остали коментари послодавца

Привредна друштва	Изградња обданишта у оквиру предузећа
	Када су у питању деца у нашој компанији постоји потпуно разумевање од стране директора и осталих руководилаца; запослени могу слободно, без икаквих санкција, да одсуствују са посла и да се посвете деци у уз洛зи родитеља
	Моје мишљење је да држава треба да преузме на себе исплату накнада директно трудницама и породиљама, а да им у фирмама мирују права и обавезе у том периоду
	ПОБОЉШАЊЕ ЖИВОТНОГ СТАНДАРДА СТАНОВНИШТВА
	Радно време предшколских установа ускладити са радним временом послодавца
	Треба, пре свега, стимулисати рађање деце!
	Преузимање одговорности државе да одмах исплаћује породиљско, а не да чекамо рефундацију
	Стопирање примене забране запошљавања уз ограничење на запошљавање стручних кадрова (ваздухопловно-техничке струке) између 20 и 40 година живота који већ имају два детета или више деце
	У случају реализације оснивања предшколске установе у оквиру компаније, сматрамо да би веома позитивно утицало ангажовање (на неодређено време) педијатра и лекара медицине рада (као и једног или два медицинска техничара) у оквиру компаније
	Медијска подршка у виду обиласка фирме од стране представника Владе РС
	ПОМОЋ ЗА НАБАВКУ ОПРЕМЕ ЗА БЕБУ, ПОМОЋ КОД ЗДРАВСТВЕНЕ НЕГЕ БЕБА
	Већина предложеног није изводљива у условима где су пословне јединице дислоциране од седишта послодавца
	Запослени имају велики проблем да сместе децу у вртиће, често их возе и по 20 км на једну и 20 км на другу страну и тешком муком стижу на време на посао; зашто је тако велики проблем пројектовати број места (и вртића) према матичним књигама рођених
	Незадовољавајући третман код послодавца нарочито у приватном сектору, а и у локалној самоуправи родитеља са децом предшколског узраста, изменити и побољшати законску регулативу у овој области, већа финансијска подршка на свим нивоима
Финансијске институције	Будући да је наша делатност одржавање хигијене објекта, да се уговори са наручницима закључују на годину дана, самим тим се мења место рада запослених, тако да је доста наведеног тешко применљиво у нашем случају (вртић близу радног места, радно време)
	ШТО ВИШЕ РАДИТИ НА ПРОБЛЕМУ ДЕМОГРАФИЈЕ И УКЉУЧИВАЊУ ЛОКАЛНИХ ЗАЈЕДНИЦА
	***** је средње предузеће или има мали број деце узраста до седам година, свега 19, а у предшколском узрасту само једно
	За кориснике јавних средстава постоје ограничења прописана буџетским законима у вези с било којим видом трошења јавних средстава
Локална самоуправа	У досадашњем периоду нису постојала стриктно дефинисана правила у вези са наведеном тематиком, али смо спремни да учествујемо у развоју мера усклађивања рада и родитељства уз подстицајне мере
	Законски оквир и подстицајне мере да мајке могу да користе клизно радно време и прерасподелу радног времена
	Мере подстицања рађања
	Положај мајки након истека породиљског боловања и боловања ради неге детета и посебне неге детета побољшан је Законом о раду, такође Законом о финансијској подршци породици са децом и одлуком Града ***** утврђена су права којима се спроводе популационе политике
	Стимулација послодавца субвенцијама у домену обавеза које произилазе из радног односа, ради повећања процента запослености
	Општинска управа је орган управе а не компаније те није могуће разматрање положаја запослених мимо законске регулативе
	Питање бр. 7. Напомена: У непосредној близини зграде локалне самоуправе већ постоји предшколска установа



Прилог 4

Табеле - запослени



Табела 1. Запослени према полу и старости

	Свега	Старост			Просечна старост
		испод 30 год.	30–39	40 и више	
Укупно	3.918	244	2.472	1.202	37,03
Мушки	2.075	114	1.241	720	37,49
Женско	1.843	130	1.231	482	36,53
У %					
Укупно	100	6,2	63,1	30,7	
Мушки	100	5,5	59,8	34,7	
Женско	100	7,1	66,8	26,2	

Табела 2. Запослени према полу и годинама радног стажа

	Свега	Године радног стажа					Просечан радни стаж
		испод 5	5–9	10–14	15–19	20 и више	
Укупно	3.918	366	1.147	1.402	656	347	11,25
Мушки	2.075	145	585	707	386	252	12,01
Женско	1.843	221	562	695	270	95	10,40
У %							
Укупно	100	9,3	29,3	35,8	16,7	8,9	
Мушки	100	7,0	28,2	34,1	18,6	12,1	
Женско	100	12,0	30,5	37,7	14,7	5,2	

Табела 3. Запослени према полу и руководећем радном месту

	Руководилац/менаџер			Руководилац/менаџер		
	свега	да	не	свега	да	не
Укупно	3.918	826	3.092	100	21,08	78,92
Мушки	2.075	470	1.605	100	22,65	77,35
Женско	1.843	356	1.487	100	19,32	80,68



Табела 4. Запослени према полу и највишој завршеној школи

	Највиша завршена школа							
	свега	непотпун основна школа	основна школа	средња школа	виша школа	висока школа	мастер/ маги- стратура	докторат
Укупно	3.918	5	62	1.450	438	1.412	537	14
Мушки	2.075	5	42	939	214	607	257	11
Женско	1.843	0	20	511	224	805	280	3

Табела 4а. Запослени према полу и највишој завршеној школи (у %)

	Највиша завршена школа							
	свега	непотпун основна школа	основна школа	средња школа	виша школа	висока школа	мастер/ маги- стратура	докторат
Укупно	100	0,1	1,6	37,0	11,2	36,0	13,7	0,4
Мушки	100	0,2	2,0	45,3	10,3	29,3	12,4	0,5
Женско	100	-	1,1	27,7	12,2	43,7	15,2	0,2

Табела 5. Запослени према полу и брачном/партнерском статусу

	Брачни/партнерски статус					
	свега	неожењен/ неудата	ожењен/ удата	удовац/ удовица	разведен/ разведена	лице живи у ванбрачној заједници
Укупно	3.918	112	3.437	19	129	221
Мушки	2.075	36	1.895	3	49	92
Женско	1.843	76	1.542	16	80	129

Табела 5а. Запослени према полу и брачном/партнерском статусу (у %)

	Брачни/партнерски статус					
	свега	неожењен/ неудата	ожењен/ удата	удовац/ удовица	разведен/ разведена	лице живи у ванбрачној заједници
Укупно	100	2,9	87,7	0,5	3,3	5,6
Мушки	100	1,7	91,3	0,1	2,4	4,4
Женско	100	4,1	83,7	0,9	4,3	7,0

**Табела 6.** Запослени са децом и без деце

	Свега	Имају децу	Немају децу	Свега (%)	Имају децу (%)	Немају децу (%)
Укупно	3.918	3.837	81	100	97,9	2,1

Табела 7. Запослени који имају децу, према броју деце

	Свега	Број деце					Просечан број деце
		једно дете	двоје	троје	четворо	петоро	
Укупно	3.837	1.616	1.813	354	45	9	1,7
у %							
Укупно	100	42,1	47,3	9,2	1,2	0,2	

Табела 8. Деца према старости

	Укупно	Старост деце						
		испод 1 год.	1–3	4–6	7–10	11–14	15–17	18 и више год.
Укупно	6.529	86	1.899	2.119	1.528	543	189	165
у %								
Укупно	100	1,3	29,1	32,5	23,4	8,3	2,9	2,5

Табела 9. Оцене запослених – допринос различитих видова флексибилног радног времена лакшем усклађивању професионалних и приватних обавеза

	Свега	Оцене				
		1 (нема значаја)	2	3	4	5 (највећи значај)
Клизно радно време	3.918	921	211	664	692	1.430
Прерасподела радног времена (различит број сати рада по данима у току једне недеље)	3.918	1.114	354	772	692	986
Рад од куће	3.918	1.354	328	659	553	1.024
Могућност избора смене (када је у фирмама организован рад у сменама)	3.918	1.174	248	604	539	1.353



Табела 9а. Оцене запослених – допринос различитих видова флексибилног радног времена лакшем усклађивању професионалних и приватних обавеза (у %)

	Свега	Оцене				
		1 (нема значаја)	2	3	4	5 (највећи значај)
Клизно радно време	100	23,5	5,4	16,9	17,7	36,5
Прерасподела радног времена (различит број сати рада по данима у току једне недеље)	100	28,4	9,0	19,7	17,7	25,2
Рад од куће	100	34,6	8,4	16,8	14,1	26,1
Могућност избора смене (када је у фирмама организован рад у сменама)	100	30,0	6,3	15,4	13,8	34,5

Табела 10. Ставови запослених – утицај флексибилног радног времена на одлуку о прихватању новог посла

	Предност при збору новог поса			Предност при збору новог поса (у %)		
	свега	да	не	свега	да	не
Укупно	3.918	3.101	817	100	79,1	20,9
Мушки	2.075	1.587	488	100	76,5	23,5
Женско	1.843	1.514	329	100	82,1	17,9

Табела 11. Ставови запослених о томе да ли треба да постоје посебне погодности за родитеље мале деце како би им било олакшано усклађивање породичних и радних обавеза

	Посебне погодности			Посебне погодности (у %)		
	свега	да	не	свега	да	не
Укупно	3.918	3.692	226	100	94,2	5,8
Мушки	2.075	1.928	147	100	92,9	7,1
Женско	1.843	1.764	79	100	95,7	4,3



Запослени који имају децу предшколског узраста (млађу од седам година)

Табела 12. Запослени који имају децу предшколског узраста према боравку деце у предшколским установама

	Свега	Дете/деца иду у предшколску установу	Једно дете иде, а друго не иде	Дете/деца не иду у предшколску установу
Укупно	3.626	2.313	338	975
У %				
Укупно	100	63,8	9,3	26,9

Табела 13. Запослени чија деца иду у предшколску установу према локацији предшколске установе

	Укупно	%
Укупно	2.651	100
У близини стана/куће	1.777	67,0
У близини фирме у којој ради један од родитеља	347	13,1
На другој локацији	527	19,9

Табела 14. Запослени чија деца иду у предшколску установу према пожељној локацији предшколске установе

	Укупно	%
Укупно	2.651	100
Одговара ми постојећа локација	1.952	73,6
У близини стана/куће	464	17,5
У близини фирме у којој ради један од родитеља	222	8,4
Друга локација	13	0,5



Табела 15. Запослени чија деца не иду у предшколску установу према разлогу због којег не иду у предшколску установу

	Укупно	%
Укупно	975	100
Нема места у предшколској установи	193	19,8
Немамовољно финансијских средстава	102	10,5
Више ми одговара други начин чувања детета	680	69,7

Табела 16. Запослени чија деца не иду у предшколску установу према начину на који су организовали чување деце

	Укупно	%
Укупно	975	100
Дете чува родитељ који је на породиљском одсуству	210	21,5
Дете чува родитељ који није запослен	244	25,0
Дете чува баба, деда, тетка или друго лице (не плаћа се услуга чувања)	433	44,4
Плаћам лице које чува дете	88	9,1

Табела 17. Оцене запослених – проблеми у вези са смештајем деце у предшколским установама

	Свега	1 (не представља проблем)	2	3	4	5 (изразито велики проблем)
Неусклађеност радног времена предшколске установе и фирме	3.626	1.319	327	533	444	1.003
Превелик број деце у групи	3.626	1.081	311	726	528	980
Незадовољавајући квалитет образовно-васпитног програма	3.626	1.355	560	897	448	366
Незадовољавајући услови смештаја	3.626	1.414	589	839	436	348
Висока цена смештаја	3.626	1.451	563	717	372	523

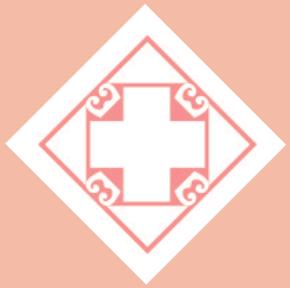


Табела 17а. Оцене запослених – проблеми у вези са смештајем деце у предшколским установама (у %)

	Свега	1 (не представља проблем)	2	3	4	5 (изразито велики проблем)
Неусклађеност радног времена предшколске установе и фирме	100	36,4	9,0	14,7	12,2	27,7
Превелик број деце у групи	100	29,8	8,6	20,0	14,6	27,0
Незадовољавајући квалитет образовно-васпитног програма	100	37,4	15,4	24,7	12,4	10,1
Незадовољавајући услови смештаја	100	39,0	16,2	23,1	12,0	9,6
Висока цена смештаја	100	40,0	15,5	19,8	10,3	14,4

Табела 18. Ставови запослених – да ли постојање предшколске установе у оквиру фирме или у њеној непосредној близини знатно олакшава усклађивање рада и родитељства

	Свега	Да	Не
Укупно	3.626	2.374	1.252
Родитељи чије дете/деца иду у ПУ	2.313	1.380	933
Родитељи чије једно дете иде, а друго не иде у ПУ	338	228	110
Родитељи чије дете/деца не иду у ПУ	975	766	209
У %			
Укупно	100	65,5	34,5
Родитељи чије дете/деца иду у ПУ	100	59,7	40,3
Родитељи чије једно дете иде, а друго не иде у ПУ	100	67,5	32,5
Родитељи чије дете/деца не иду у ПУ	100	78,6	21,4



Прилог 5

Коментари запослених



Запослени чија деца иду у предшколску установу

Све радионице које се организују у вртићу, а где су родитељи позвани да учествују, одржавају се око 15 сати, значи у радно време; радно време родитеља од 9 до 17 сати у потпуном је нескладу са ритмом малог детета и значи да вам је на располагању свега неколико сати с дететом...

Поштовање радног времена запослених од стране послодавца и/или прилагођавање радног времена у смислу продужења времена за преузимање детета из вртића до 18 сати; разноврснија и квалитетнија исхрана деце; више часова физичке активности за децу

Предшколске установе, вртићи, незадовољавајући услови, превелики број деце у вртићу, нехигијена, незадовољавајући квалитет образовања, неактивност ван установе – физичка активност деце на отвореном

Обратити пажњу на однос послодавца након доласка са породиљског боловања; рад у тржном центру до 22 сата, а има других локација за рад у оквиру фирме са „нормалним“ радним временом; долазак раније и одлазак касније с посла...

Ако изузмемо чињеницу да без „дobre везе“ не можемо добити вртић, што смо једва и успели, право питање и проблем овде није на списку. Шта је са родитељима који раде у различитим сменама и суботом? Ко чека ту децу, ко их и када доводи у вртић и одводи из вртића?

Било би добро да сви вртићи имају ОБЕЗБЕЂЕНО, ограђено и осветљено двориште са видеонадзором. Дешава се да запослени пронађу коришћене шприцеве и игле од наркомана...

Било би добро када би се клизно радно време које је већ постојало поново вратило у функцију

Било би добро када би закон регулисао да мајке с децом до 10 година имају право ако желе да изаберу рад у фирмама од 4 сата или 6 сати дневно (пример је Словенија где жене које имају малу децу имају и право да раде мање сати). Наравно, плата да буде пропорционална...

БИЛО БИ ЛЕПО КАДА БИСТЕ ОМОГУЋИЛИ ЕЛЕКТРОНСКО СЛАЊЕ ПОТВРДА У ВЕЗИ С МЕСЕЧНИМ ПЛАЋАЊЕМ ПРИВАТНИХ ВРТИЋА ЗА РЕФУНДАЦИЈУ ТРОШКОВА, НИЈЕ НАМ ЈАСНО ЗАШТО СМО ДОДАТНО КАЖЊЕНИ КАДА ЈЕ ДЕТЕ БОЛЕСНО И МОРА ДА ОСТАНЕ КОД КУЋЕ УКОЛИКО НЕМАМО БАБЕ И ДЕДЕ НА РАСПОЛАГАЊУ

Било би погодно да постоји скраћено радно време од шест сати

Бољи услови за самохране родитеље

Да бисте као обичан смртник добили место у предшколској установи морате да подмитите бројне везе; уосталом као и за све институције у овој земљи, почевши од издавања личне карте



Запослени чија деца иду у предшколску установу (наставак)

Да држава омогући родитељима већи животни стандард како би родитељи обезбедили својој деци боље и срећније детињство, образовање итд.

ДА ДРЖАВА, ТЈ. ПОЛИТИЧАРИ ВИШЕ БРИНУ О ДЕЦИ У СВАКОМ СМИСЛУ

Да ми вртић није близу куће одговарало би ми да буде близу посла. Но ми имамо сменски рад, стога је сигурно боље да је установа близу куће, док је за неке родитеље сигурно боље решење да им је установа близу посла

Да се младим мајкама или самохраним мајкама омогући већа флексибилност на послу, у смислу радног времена и других обавеза. Да им се омогући и неки финансијски стимуланс. Посебан додатак на послу. Већи број дана одмора. Лакши одлазак на боловање због деце

Да се у закон убаци да мајке деце до три године не смеју да раде по сменама

Да свако треће (и свако наредно) дете буде ослобођено 100% плаћања вртића и предшколског у циљу подизања наталитета

Деца која иду у јаслице изложена су стресу приликом адаптације. Додатни стрес је што васпитачи који су за ту групу са истом буду од 7.30 до 13.30, а моје радно време је од 7 до 15 сати, тако да дете одређени период проводи у заједничкој групи...

Дете иде у приватни вртић јер нас нису примили у државни па немам замерке на превелик број деце у групи, ни на нездовољавајуће услове смештаја, али имам на цену приватног вртића који кошта 31.000 и велики је проблем то што дете не иде у вртић, родитељи плаћају пуну цену...

Држава би требало да казни оне послодавце који отпуштају жене које остану у другом стању, и то веома строгим новчаним казнама, чак и затварањем фирмe као пример другима да им не падне на памет да то ураде...

Генерални проблем је радно време, па децу већином васпитавају бабе и деде, а не родитељи
Недостатак времена да се родитељи посвете деци и очувању породице...

Главни проблем није у локацији предшколских установа него у неусклађености радног времена са радом установа. Мада сматрам да пошто данас сви који радимо у приватном сектору радимо по цео дан, више би нам значило клизно радно време или прерасподела радних сати

Хтела бих да напоменем да једнократна финансијска помоћ не представља реалну олакшицу запосленим родитељима, већ социјално маргиналним групама. Ја бих лично родила треће дете уколико бих имала могућност да са њим проведем више од 45 минута дневно...

Идеално би било да фирмe имају могућност да отворе вртиће (предшколске установе) у оквиру свог пословања. Тако би родитељи увек стизали на време на посао и не би морали да излазе раније са поса да би стигли по дете у вртић на другој локацији...

Идеално је да се уведе закон по ком маме које имају малу децу могу да раде скраћено, да имају право избора да ли желе да раде четири, шест или осам сати дневно. Наравно, да буду заштићене од отказа или мобинга због свог избора...



Запослени чија деца иду у предшколску установу (наставак)

Имам другарицу са четворо деце, и када сам је питала шта би јој навише значило да добије од стране државе, друштва, рекла је да би јој у периоду док су деца мала највише одговарало скраћено радно време, па чак и ако би дошло до с сразмерног смањења плате.

Имам неколико запажања о самом раду и пријему деце у вртић. Врло тешко се деца уписују у вртић, уписују се она деца чији родитељи имају везу код одређених људи у вртићу – било да су то васпитачице, било директори, то је одувек било и тако ће и остати...

Имам вртић преко пута зграде у којој живим, али исти нема јаслице. По садашњим правилима, ако упишем дете у државне јаслице које су ми даље од куће, када стаса за вртић, дете мора да настави да иде у вртић у коме је ишло у јаслице – не могу да га преместим...

Из личног искуства знам да је врло тешко уписати дете у одговарајући вртић (у близини стана/куће), јер су капацитети попуњени, и годину дана сам дете водила у Звездани гај, 12 км даље од стана, док се нису стекли услови за премештај

Ја имам договорено да радим од куће, и вртић ми је на 50 м од куће, тако да сам, што се тиче ове теме скроз задовољан, немам примедби

Једно дете ми иде у државни, а друго у приватни вртић

Када се ради о неусклађености радног времена предшколске установе и фирме, мислим на то да све радионице и родитељски састанци, а има их бар пет годишње, организују се у време од 15 до 16 сати, што је због радног времена од 9 до 17 немогуће посетити...

Како имам дете у млађем школском узрасту, приметила бих да је ту много већи проблем јер деца нису још увек доволно самостална да би сама боравила у кући, а боравак при школи нема адекватно радно време, превише је деце...

Како обезбедити да послодавац поштује (уговором) договорено време

Код питања број 19: разлог зашто је одговор НЕ јесте то што полазна тачка не би требало да буде то да ли је предшколска установа близу фирме него колико времена родитељи проведу на послу.

Усклађивање радног времена предшколских установа и близина тих установа...

Компликована и дугачка процедура уписа детета у вртић. Нема доволно места за сву децу, а то имплицира лошији квалитет рада са децом и њиховим боравком...

Мајке деце до три године требало би да раде само прву смјену или скраћено радно време

Мајке са децом узраста до три године не би требало да проводе на радном месту дуже од четири сата, док мајке са децом узраста од четири до седам година не би требало да проводе на радном месту дуже од шест сати. Период одрастања детета до предшколског узраста је специфичан...

Мени лично највећи проблем био је немогућност доказивања да сам самохрана мајка, и самим тим сам тешко уписала дете у вртић и немам никакве бенефиције при упису, а ни новчане олакшице, него плаћам пуну цену

Мислим да је у данашње време јако тешко да се усклади родитељство са пословним обавезама. Стога мислим да би се корекцијом радног времена за жене мајке можда постигао бољи резултат за одгајање и васпитање деце, јер ипак мислим да је жена поред звања...

Мислим да родитељи са троје или више деце морају бити финансијски подржани од државе до пунолетства најмлађег детета независно од своје финансијске ситуације како би лакше подизали децу и били пример осталој омладини да се жене, удају, рађају децу...

Мислим да родитељима млађе деце највише одговара рад у првој смени због усклађивања са предшколским установама



Запослени чија деца иду у предшколску установу (наставак)

Мислим да се систем не бави озбиљно питањем када је реч о болести деце и одсуствовању родитеља са посла, поготово када су тешке болести у питању и операције где је обавезно присуство родитеља, јер тад родитељ мора бити на боловању и губи...

Мислим да вртићи не би требало да имају велику паузу у раду током лета

Могућност олакшавања положаја мајки са троје и више деце; ово би се односило на радно време код послодавца – по могућности краће радно време. Решавање социјалних примања мајки са троје и више деце у виду демографске накнаде за мајке...

Моје дете иде у вртић који је близу компаније за коју радим. С обзиром на то да до посла путујем 30–45 минута у једном правцу, могу са сигурношћу рећи да то што би вртић био у оквиру фирме јесте и предност и мана. Предност је што са дететом могу да проводим тај 1–1,5 сати дневно

Моје мишљење је да су нам предшколске установе веома добро организоване и да су им услови доста добри имајући у виду ниво зарада васпитачица и колико се генерално мало представа улаже у објекте...

Можда је један од највећих проблема неразумевање послодавца за родитеље и мајке са децом, нарочито малом децом, као и непоштовање основних права радника!

Можда у будућности да фирме, које за то имају могућности, отварају нешто попут дневног чувања деце запослених. Дакле, као вртић у склопу фирме за децу запослених

На тему усклађивања рада и родитељства, највише пажње бих посветила флексибилности радног времена, као и разумевању послодавца за обавезе родитеља (поготово самохраних) према детету у овој животној доби (предшколска деца као и деца у низким разредима)

Највећи проблем је што родитељи у банкарству раде до 17 сати, најчешће не изађу са посла до 18–19 сати, а државни вртићи раде до 16.30. Нажалост, због тога смо приморани да децу уписујемо у приватне вртиће за које издвајамо више од 60% примања

Највећи проблем представља рад суботом

НАЈВЕЋИ ПРОБЛЕМ СА ПРЕДШКОЛСКИМ УСТАНОВАМА ЈЕСТЕ НЕДОВОЉАН КАПАЦИТЕТ ПРИЈЕМА ДЕЦЕ У ВРТИЋЕ, А ТО ПИТАЊЕ НИЈЕ ПОНУЂЕНО У ОВОМ УПИТНИКУ И МИСЛИМ ДА БИ СЕ И СВИ КОЈИ ПОПУЊАВАЈУ ОВАЈ УПИТНИК СЛОЖИЛИ СА МНОМ

Највећи проблем запослених родитеља који раде по сменама јесте неусклађеност радног времена родитеља са временом које дете проведе у вртићу или школи. У конкретном случају моје породице, где и супруг и ја радимо по сменама као и викендом и празницима...

Највише би ми значило да имам могућност бесплатног паркирања возила у близини фирме и онда би ми и значио вртић у близини посла. Пошто немам могућност коришћења паркинга, дете узима отац, а њему би значило да је вртић близу посла. Још већи проблем је радно време...

Напомена се односи на рефундацију услуга вртића, у том смислу да се цена услуге плаћа до 5. у месецу, а рефундација касни сваког месеца тако да у сваком случају родитељи уплаћују по две цене вртића (и то пуну цену) и редовно се дугује бар један месец рефундације...

Напомињем да моја деца, сплетом околности, иду у приватни вртић, тако да нисам одговарајући саговорник на тему под бројем 18. Дајем своје одговоре на то питање имајући у виду искуство својих пријатеља са децом која иду у државне вртиће...



Запослени чија деца иду у предшколску установу (наставак)

Наш проблем је што супруга у тренутку уписа није била запослена, што је значило мање бодова при упису у државне јаслице, тј. немогућност да се упишемо, што опет значи упис у приватну установу, а то се плаћа 150 евра у Суботици. ПОТРЕБНО ЈЕ ВИШЕ МЕСТА У ДРЖАВНИМ...

Неопходна је боља усклађеност радног времена у приватном и јавном сектору. Примера ради, сви родитељски састанци и отворена врата у школи одржавају се у оквиру радног времена родитеља

Неопходно је уложити у сређивање и реновирање вртића. Мишљења сам да би мајкама, до дететове треће године, требало укинути другу смену, или бар прилагодити радно време у складу са радним временом вртића

Непостојање довољно капацитета у државним вртићима и високе цене (одн. недовољне субвенције града (НС) у приватним

С обзиром на приватне обавезе (према деци), које често буду непредвидиве, одговарало би ми клизно радно време, тако да ако један дан изађем са посла сат раније, већ наредног дана останем толико дуже на послу

Од знатне помоћи било би и да се прихватају оправдања за одсуство која нам издаје приватна здравствена установа јер децу водим код приватног доктора, али боловање морам да отварам у државном ДЗ, што ми додатно одузима време и морам да се правдам...

Одговарало би ми радно време од 8 до 16, а не од 7 до 15 сати

Олакшати родитељима упис детета у вртић без додатних ангажовања других фактора

Омогућавање договора послодавца и радника око усклађивања процеса рада (радног времена) за родитеље са децом са посебним потребама, с обзиром на то да наведена чињеница битно утиче на продуктивност самог радника (родитеља). Врло битно – подршка послодавца...

Отварање вртића у ОКВИРУ кампуса фирме било би сјајна ствар, чак и под условом да родитељи плаћају економску цену боравка детета у установи

Питање бр. 19 – предшколска установа у близини радног места одлично је решење, али не и у случају када је у фирмама организован рад у сменама (у мом случају)

Питање под бр. 19 – одговарало би ми само ако је у оквиру фирме, и то усклађено са мојим радним временом!

Плаћање приватних вртића (ПУ) требало би да буде по истом принципу као код државних, да се не чека субвенција и не умањује ако су деца одсутна

По мени, највећи проблем је кад се дете разболи – тада неко мора да чува болесно дете, а такође тада су родитељи уморни и исцрпљени због неспавања ноћу

Похвале за иницијативу на ову тему

Поред тога што дете иде у вртић, због дугог радног времена имамо и ангажовану жену која узима дете из вртића и чува га када је болесно

Постоји проблем за евидентирање присуства на послу. Наиме, није битно да ли сам провео на послу довољно времена, већ да ли сам обавио свој посао. Друго, систем је често недовољно флексибилан и користи се за застрашивање радника... претње отпуштањем и...

Потребно је да омогућите мајкама са двоје и више деце краће радно време. Могућност добијања новчане надокнаде за мајке које имају троје и више деце

Потребно је обезбедити запосленима, који то желе, полуодневно радно време. Тако би могли да ускладе обавезе према деци и обавезе према послодавцу



Запослени чија деца иду у предшколску установу (наставак)

Потребно је увести у законодавство додатне дане годишњег одмора по сваком детету (нпр. два додатна дана годишњег одмора по детету), ради адекватног усклађивања родитељских и пословних обавеза и могућности да се деци посвети адекватно квалитетно време...

Потребно је, кроз Закон о раду, предвидети повећање одмора: на минимални број дана додати бар по дан за дете, као обавезан, а не као опционали део колективног уговора, који се у суштини и не рачуна

Поздрављам сваку иницијативу која би допринела побољшању постојећег стања

Предлажем да банка отвори свој вртић за децу запослених

Предлог: Омогућити родитељу млађег детета (предшколски узраст) да ради мањи број дана у току недеље (три или четири дана уместо пет) или мањи број сати у току дана (пет или шест сати уместо осам) ПО ИЗБОРУ (нпр. за мању месечну нето плату), а кроз подстицајне мере...

Предлог да и предшколске установе раде суботом

Предлог да се изађе у сусрет мајкама са малом децом, што се тиче рада у две смене, да мајке које имају малу децу раде усклађено радно време, тј. пре подне

Предлог да вртићи раде дуже као и за дане викенда

Предлог: Клизно радно време у максималном распону (7–9 сати) помогло би у усклађивању пословних и приватних обавеза

Предложио бих за родитеље са троје и више деце увођење шесточасовног радног времена

Ради се и суботом, а вртићи не раде... највећи проблем за усклађивање

Радим од 7 сати, 20 км од куће, децу морам да будим у 5.30 да бих их одвела у вртић и предшколско да бих стигла на посао. Старије дете у предшколском нема спавање у току дана и баш имамо проблем због тога. Кажу васпитачице да често деца што долазе тако рано...

Радно време 7–13 сати или 8–14 као у Шведској ☺

Радно време дуже од осам сати, остајање сваког дана прековремено (девет до десет сати дневно), вртић ради ограничено

Радно време дуже од осам сати (9–10 сати дневно) које није плаћено, вртићи раде ограничено (до 17 сати)

Радно време ни у ком случају није у складу са обавезама једне мајке, мораш да будеш мађионичар и да се клонираш да би све своје обавезе извршила и као запослена и као мајка. Било би јако добро када би оне мајке којима то одговара, а има их, могле да поделе...

Родитељ, по садашњем закону, у случају болести детета може да отвори боловање на рачун неге детета до његове треће године. Тада период би требало продужити до поласка детета у школу

Родитељи имају проблем са проналажењем вртића, јер због прихода који остварују не могу дете да упишу у државни вртић који се налази у близини стана. Зато незапослени родитељи имају предност и док они седе код куће и није им важно где је вртић, запослени...

Родитељи којима је пребивалиште у другом граду у односу на место где је лоциран посао, често имају проблем у виду неадекватних аутобуских линија (недовољно чести поласци, лоши аутобуси, линије које обједињују међуградски и локални превоз...)

Родитељи недовољно пажње посвећују деци услед преобимних радних обавеза. Јер рад у приватним фирмама не завршава се доласком кући, ту су анализе, писање извештаја, телефонски позиви, поруке и друге активности ван радног времена. Радна недеља често траје...



Запослени чија деца иду у предшколску установу (наставак)

Родитељи (углавном мајке) имају дosta задатака у предшколском програму које морају да ураде са дететом. Такође све активности, типа фолклора, енглеског језика, школе цртања и сл. обављају се ван радног времена вртића, у слободном времену...

С обзиром на то да супруг и ја никад не стижемо да преузмемо дете из вртића, нити бих желела да дете борави толико дugo у вртићу, по дете долазе баке, тако да нам апсолутно ништа не значи вртић близу фирмe, већ близу места становања.

С обзиром на постојеће радно време, које тренутно некад износи и дуже од осам сати, а изостанак из куће некад је и до 10 сати, родитељи, у мом случају, мајка, имају веома мало времена да се посвете својој деци. Умногоме би то олакшало скраћено радно време...

Син не чује, а ћерка слабије чује

Сматрам да би мајке требало да имају могућност рада од куће или неке врсте комбиновања нпр. половине радног времена у неком периоду јер је веома тешко да се ускладе обавезе на послу са малим дететом без помоћи других (баке, деке, других лица)...

Сматрам да није исправно да родитељ детета до три године када је на боловању због детета добија само 65% плате

Старије дете је ишло у државни вртић, а млађе сада иде, и веома смо задовољни условима, нарочито образовно-васпитним системом. Нарочито је од значаја што су групе уједначене по узрасту деце, што омогућава квалитетан рад са њима

У Титово време је у оквиру фирме постојала предшколска установа

Треба да има школски аутобус за превоз деце од школе до куће

Требало би да постоји много боља едукација деце и да се смањи број деце у групама

Требало је упитником да предвидите да у неким местима немају вртићи и/или јаслице, па да таква питања и поставите!

Требало би реновирати вртиће, упослiti већи број васпитачица, радно време би требало да се поштује, зими не би требало да се спајају новогодишњи празници са божићним празницима, летњи колективни одмор би требао да траје краће...

Требало би родитељима са децом понудити клизно радно време да свако усклади породичне и пословне обавезе, а да ипак буде максимално продуктиван на послу

У циљу побољшања наталитета једна од мера материјалног растерећења родитељства биле би бесплатне предшколске установе, са повећањем броја и капацитета установа

У групама су често болесна деца, тријажне сестре не раде добро свој посао

У мом случају ПОСЛОДАВАЦ СЕ ТРУДИО ДА МЕ ШТО ВИШЕ УДАЉИ ОД ДЕЦЕ И ДА МИ ОДУЗМЕ ШТО ВИШЕ ВРЕМЕНА КОЈЕ БИХ МОГАО ДА ПРОВЕДЕМ СА СВОЈОМ ДЕЦОМ, НАРАВНО ПОСЛЕ ОСМОЧАСОВНОГ РАДНОГ ВРЕМЕНА, ТАКО ШТО МЕ ЈЕ 2015. ГОДИНЕ ПОСЛАО НА РАДНО МЕСТО УДАЉЕНО 50 КМ...

У предшколској установи у коју моје дете иде највећи проблем представља стручност и професионалност васпитача/сестара старије генерације (такође пред пензијом). Све похвале за млађи кадар за ентузијазам, рад и професионалност

Ускладити време пријема и предаје деце са радним временом

Увести поново похађање енглеског језика које је раније постојало, а сада је укинуто (општина Звездара). Доста је јефтиније и заврши се у току боравка у вртићу или предшколској установи



Запослени чија деца иду у предшколску установу (наставак)

Увести сменски рад у вртићима. Радни однос на привремено-повременим пословима још више компликује и отежава родитељство (нема годишњег одмора, све се своди на добру вољу послодавца и разне импровизације)

Велики је проблем у предшколским установама то што су превелике групе (код нас 42 деце), премала просторија, превелика бука, а у таквој средини нема шансе да се обавља образовно-васпитни програм, самим тим деца одлазе у школу без икакве припреме...

У вези са смештајем детета у предшколску установу, као највећи проблем бих навела немогућност уписа. Супруг и ја као запослени родитељи једва смо уписали децу у вртић, и то тек кад су напунили три године, јер нисмо партијски активни...

Више од локације и цене вртића родитељима проблем праве ствари које су у вези са послом. Све је већа неизвесност на самом послу и веће непоштовање права радника, што доводи до великог незадовољства код родитеља, па се то незадовољство рефлектује у кући...

Вртић у ***** у који моја деца иду ради до 17 сати. Супруг и ја радимо од 9 до 17 сати, па нам то представља огроман проблем. Остали вртићи у граду раде до 18 сати. Реч је о предшколској установи „Лане“. Такође, било би лепо да све школе у Београду уведу продужени боравак...

Вртића има недовољно, нема оправдања за то што субвенционисани боравак деце у приватним вртићима кошта више од боравка у државним, недопустиво је да је данас немогуће уписати дете у државни вртић уколико немате везу за то, потпуно је нелогично да живите...

Већина предшколских установа ради до 18 сати. Када радимо по подне не можемо доћи по децу пре 18.45 сати, а некада и касније. Мислим да предшколске установе треба да раде најмање до 20 сати

За децу која иду у јаслице проблем је то што је потребно преузети децу најкасније до 15.15 сати, а после тога дете пребацују у другу просторију са већом децом, услед чега се дете плаши и плаче. Наиме, за малу децу у јаслицама је проблем да их родитељ узме пре 15 сати

За децу школског узраста, организовање продуженог боравка у школи предвиђено је током првог, евентуално другог разреда основне школе, док закон предвиђа да дете узраста до 12 година (ако не грешим) не сме бити остављено без надзора дуже време...

За популациону политику је најважнија плата и осећај људског достојанства. Важна су и друга питања, али ова два су најважнија. Да би се људи размножавали, морају да верују у будућност своје деце

За упис у предшколску установу потребна је веза! То је највећи проблем. Веза на крају може да буде и чистачица. То је велики апсурд. Друго дете сам једва преਬацио у исти вртић у који иде старије дете.

Законско препознавање послова са пола радног времена увећало би олакшало усклађивање радних и пословних обавеза, а превасходно би допринело квалитету васпитања и времена које проводимо са децом. Додатно, наведена мера би непосредно допринела...

Зашто постоји ОБАВЕЗА уписа у предшколску установу, и то морам да плаћам, а немам довољно средстава?

Живеле баке!

Било би добро да се у државним вртићима побољша квалитет образовно-васпитног програма

Било би добро кад би држава посредством фирме запосленог финансијски стимулисала родитеље неким увећањем дохотка за свако новорођено дете

Велике компаније би требало да размотре могућност отварања вртића за децу запослених

Велике фирме као ЈКП БВК требало би да у оквиру својих предузећа имају предшколске установе за децу запослених



Запослени чија деца иду у предшколску установу (наставак)

Веће плате у фирмама омогућиле би свима да бирају или приватни вртић или ангажовање жене за чување детета

Да бисте уписали дете у предшколску установу, услов је да су оба родитеља запослена, али ни то није довољно јер у већини случајева иако испуњавају услов, деца остају неуписане; потребно је проширити капацитете вртића као и смањити број деце у групи...

Да се уведе радно време од 6.30 до 14.30 као што је било до пре неколико година

Допуна за питање бр. 13 – оба детета иду у вртић, али када је једно од њих болесно или оба настају опције бр. 3. и 4. из питања бр. 17.

Зашто се у свакој школи не организује продужен боравак деце? Шта да раде деца и родитељи који имају школску децу и која ће морати сама да одлазе и долазе из школе уколико су им оба родитеља запослена, а немају могућност да им неко други причува децу...

Изразити проблем што се тиче радног времена и организације преузимања деце са „Спомен вртићем“ у *****.

Имамо вртић у близини са којим смо тренутно задовољни, осим проблема за време распуста када вртић не ради

Истраживање би требало спровести и за децу школског узраста до четвртог разреда, јер и ту постоји проблем усклађивања радних обавеза са обавезама родитеља

Истраживање не обухвата ситуацију где су два детета у различитим установама (јасле–предшколско).

Веома је битно да се поведе рачуна о самохраним родитељима.

Један од највећих проблема јесте недовољно места за смештај деце у предшколску установу, па ко нема „везу“, тај после мора да се снази како зна и уме. Други проблем је што неки послодавци немају слуша за честа одсуства мајки због болести деце...

Кад се хоће, све се може стићи!

Када би мајкама обезбедили финансијску помоћ и радни стаж, вртићи не би били потребни. Деца би била далеко боље васпитана и стицала би више знања

Како родитељу првака велики проблем ми представља слободно време током распуста. Не постоји системско решење за чување деце у том периоду, а родитељи немају толико годишњег, нити је нормално да породица не оде заједно на одмор, јер су родитељи прерасподелили...

Клизно радно време знатно би помогло усклађивању обавеза. Прерасподела радног времена и рад од куће су такође добри, али је предуслов за њихову примену (позитивна) промена у размишљању послодавца (контрола запослених преко обављеног посла, а не као сада...)

Коначно се неко сетио и нас родитеља са малом децом. Дај боже да барем неком помогнете

Лично нисам имала неких већих проблема да ускладим своје приватне и пословне обавезе. Радно време ми се поклапа са радним временом предшколске установе, вртић ми је у близини радног места, на неких 50 м од посла. Цена смештаја је приступачна...

Мајкама мале деце требало би понудити могућност скраћеног радног времена (уз сразмерно умањену плату, наравно), јер мајке имају више обавеза док су деца млађа и потребно им је да у том узрасту проведу више времена с њима...

Много би нам значило да предшколска установа ради у две смене, као ми, или да се наше радно време прилагоди раду предшколске установе

Много болесне деце у групи



Запослени чија деца иду у предшколску установу (наставак)

Много већи проблем од рада предшколских установа представља радно време основних школа за децу од првог до четвртог разреда. Наиме, радно време предшколских установа дуже је од радног времена родитеља и усклађивање није проблем. Проблем настаје када деца пођу у школу

Најбитније је да се послови заврше ефикасно и у року. То је мерило успеха. Фиксно радно време и нека мала получасовна клизања су рецидиви прошлости и ништа не значе. Флексибилност и посебно рад од куће где год је то могуће стварају задовољног радника...

Највећи проблем у вези са смештајем деце у предшколске установе јесте недовољно места у истим, тј. премало предшколских установа у Новом Саду

Наш град је средње величине и предшколске установе су распоређене да локација на којој тренутно радим није далеко од предшколске установе. Не постоји проблем усклађености радног времена и рада предшколске установе, али постоји могућност ненајављеног прековременог...

Не свиђа ми се то што је без обзира на право на додатне дане за годишњи одмор за свако дете до 14 година по нашем колективном уговору тај број ограничен на максимум 25 радних дана.

Незадовољавајући услови смештаја (под овим подразумевам мешање здраве и болесне деце под изговором да им се тако „јача имунитет“), због чега деца од укупног расположивог времена за вртић 20% проводе у њему, а 80% времена код куће лечећи се заједно са нама...

Образовни систем је потпуно застарео и не одговара данашњим потребама. Треба увести енглески језик у вртиће, тако да један од васпитача са децом комуницира на енглеском, на тај начин ће се омогућити да деца још у раном добу науче страни језик...

Одговор – оцену коју сам дала у питању број 18 (висока цена смештаја) додатно бих појаснила: заокружила сам – не представља ми проблем, јер дете похађа скраћени четворочасовни предшколски програм који је бесплатан

Одлична анкета, нарочито за родитеље са малом децом. Надам се да ће бити усвојене сугестије

Олакшавајућа околност и велика помоћ за моју породицу јесте помоћ мојих родитеља. Бака и дека одводе и доводе децу из школе

По мом мишљењу, највећи проблем је радно време, нарочито за жене. Предлажем увођење клизног радног времена код свих послодаваца, нарочито код државних органа и институција. Према информацијама из мого окружења, родитељима би највише одговарало клизно радно време...

Послодавци – неки начелници немају разумевања за запослене чија деца ако су мала (17, 18 месеци) кад крену у вртић, буду веома често болесна. Иако сам доносила дознаке од лекара сваки пут када је дете било болесно, нису ми веровали (начелница) да је стварно болесно...

Постоје многи парови – попут супруга и мене – где је један супружник пријављен а други није, те је упис у предшколску установу немогућ, јер супружника који није пријављен систем препознаје као незапослено лице...

Потребно је увести европско радно време од 9 до 17 сати

Правите нове вртиће и дајте предност онима којима је потребна а тиче се породице

Превелики број деце у групама, мали број вртића у граду

Предлог – да добијем један слободан дан месечно

Предшколске установе нису опремљене довољним бројем реквизита за физичко васпитање. Већину морају да обезбеде родитељи, што по мом мишљењу није прихватљиво

Прилагодити радно време вртића радном времену родитеља



Запослени чија деца иду у предшколску установу (наставак)

Радим у одељењу „лабораторија за геомеханичка истраживања“ која се налази у Рудовцима, док супруга ради као наставник информатике у ОШ „Војислав Вока Савић“. Млађе дете иде у предшколску установу. Старије дете је трећи разред и похађа ОШ „Кнез Лазар“...

Радно време вртића је до 15.30, док је код већине послодаваца до 16 сати, и то је велики проблем

Родитељима који имају више од једног детета у предшколској установи од велике помоћи било би да сва деца иду у исти вртић, а не у различите, који су често и поприлично удаљени један од другог

Свакодневним радом у првој смени испланирао сам своје обавезе и ускладио са дечјим обавезама, тако да ништа не бих мењао

Требало би размислiti о различитом третману боловања запослених због болести детета у предшколском узрасту, тј. да се врши 100% исплата накнада за време оваквог одсуства. Разлога има много, као и могућности злоупотребе, али би се евентуалне злоупотребе могле спречити...

У непосредној близини зграде општинске управе Трстеник већ се налази предшколска установа, што знатно олакшава усклађивање рада и родитељства

У Новом Саду је немогуће уписати дете у јаслице у државном вртићу, иако оба родитеља раде. Са друге стране, постоје деца која су уписана и не иду у вртић већ четврту годину. Овим и сличним проблемима се нико не бави

У оквиру образовно-васпитног програма потребно је да деца више времена проводе на ваздуху – напољу

У потпуности ми одговара радно време и лако га усклађујем са родитељским и приватним обавезама

У случају одсуства запосленог ради неге болесног детета не би требало умањивати зараду и исплаћивати 65% просечне зараде

Уз радно време до 16 сати, не преостајеовољно времена које бисмо провели са децом

Упитник не покрива случај родитеља који своје радно време усклађују са професионалним и приватним обавезама а имају минимум два детета (предшколца и основца до четвртог разреда). За дете млађег школског узраста које иде у школу по сменама...

Усклађивање рада радних дана. Када су државни празници вртићи не раде а фирме раде и онда постоји озбиљан проблем чувања деце

Честа преоптерећеност послом, због услова и начина рада, као и функционисања, доводи до проблема када је у питању посвећеност породици. Укратко, посао се преноси и у кућу. Организације дружења, приредбе у оквиру градске управе или неких радионица...



Запослени чије једно дете иде а друго не иде у предшколску установу

ПДВ на дечју храну, пелене, одећу и обућу треба укинути; предшколске установе велики део разноврсних трошкова неоправдано пребацују на родитеље; запослени родитељи би требало да имају право на посебно одсуство са рада због обавеза око деце...

Било би добро направити механизам да родитељи детета које иде у вртић могу да користе гарантовану паузу од 30 минута КЛИЗНО, кад им одговара, тј. да то не зависи од самовоље надређеног. Ово је важно нарочито у периодима привикавања на вртић...

Иако старије дете иде у вртић који је непосредно уз стан, већ трећу годину, нажалост, за млађе дете није било места. При томе, морам да напоменем да је велики број деце никог приоритета уписан у вртић преко везе или ко зна како већ (ја знам бар 10 комшијске деце)...

Могло би више пажње да се посвети интерактивном, едукативном образовању деце и њиховом самосталном делању. Побољшати и осмислiti физичку активност у дечјем узрасту

Највећи проблеми запослених родитеља су прековремени рад, неусклађеност рада здравствених установа са радом запослених родитеља у приватном сектору (пре свега мислим на чињеницу да се сви специјалистички прегледи, у оквиру болнице, а и у неким домовима...)

Не постоји довољан број вртића у Новом Саду наспрам броја деце, па је немогуће уписати дете у државни вртић без мита или политичке/личне везе са запосленима у државним вртићима

Одговор на 19. питање је НЕ јер је мени предшколска установа близу места рада, 16. питање – друго дете чека на позив предшколске установе, пријављено је али се чека место

Олакшавајућа околност била би када би вртић био у склопу фирме

ПОВЕЋАТИ ОБЕЗБЕЂЕЊЕ У ШКОЛАМА, ДАТИ ПРЕДАВАЧИМА ВЕЋУ СЛОБОДУ КАЖЊАВАЊА, САНКЦИЈЕ ЗА ДЕЛИНКВЕНТЕ И ЊИХОВЕ РОДИТЕЉЕ...

Промена радног времена са 7–15 на 8–16 сати. Стварно је напорно (мучење) како за родитеље тако и за децу устајање у 6.15 ако не и раније и спремање за посао и вртић, посебно у зимском периоду

Сматрам да све предшколске као и школске установе треба више да се баве физичким развојем деце него до сад и да се све наставне активности обаве током преподнева, а поподневне да се користе за спорт и додатно учење (језика, домаћинства, народне традиције...)

У мом случају није проблем дете које је у обданишту, јер оно тамо може да буде до краја мог радног времена, али проблем је са дететом које је трећи разред основне школе и време после наставе проводи само код куће. У мојој ситуацији, ранији почетак радног времена...

У нашем месту не постоји јаслено одељење (ниједно), па деца која имају мање од три године не могу да се упишу у предшколску установу. Шта да ради родитељ док му дете не напуни три године? Филозофира се са забранама запошљавања васпитача у вртић, уводе се неке квоте...

Ускладити радно време са вртићима и другим државним институцијама од 7.30 до 15.30 сати

У вези са питањем бр. 18 – у великим градовима можда има проблема са смештајем деце, можда је и висока цена целодневног или полуодневног боравка у вртићу. Али у малим градовима, селима, чак се затварају предшколске групе разних узраста јер нема довољно деце...

Зашто вртићи не раде у августу (општина Темерин)? Могу да се организују дежурства. Имамо проблем са чувањем детета јер оба родитеља раде



Запослени чије једно дете иде а друго не иде у предшколску установу (наставак)

Знам да то није предмет овог упитника, али с обзиром на то да се питања углавном односе на време и прерасподелу времена проведеног са децом, искористила бих прилику да кажем како би добра мера и позитивна стимулација било то да запослени са децом за свако дете...

Дете не иде у предшколску установу јер не постоји јаслена група

Мишљења сам да у предшколским установама постоји превелики број деце заражене вирусима коју многи родитељи такву остављају у вртићима јер им послодавац, најчешће из приватних фирм, не толерише превелики број дана боловања због болести детета...

Новац који зарађује један просечан радник ове фирме није довољан ни за забрињавање једног детета, а не више. Подићи цену рада у овој држави или овој фирмам

Отворити, тј. направити још предшколских установа и спустити цене

Претпостављам да сте као ресорно министарство упознати са ситуацијом да је упис деце у вртић веома проблематичан, јер наводно нема места у вртићима. Исто тако, дете које је у вртић уписано на прошлогодишњем конкурсу неће нужно бити уписано по новом конкурсу...

Радим у сменама од по 12 сати које су организоване тако да радим сваког другог дана, а по 15 дана сам у дневној, а 15 у ноћној смени. Више би ми одговарало да радим по систему 12/24, 12/48.

Родитељи са троје и више деце требало би да имају много више дана одмора, овако смо изједначени са осталима, да критеријум не буде радно место и године стажа већ број деце

Запослени чија деца не иду у предшколску установу

Компликован начин плаћања, тј. регулисања плаћања приватним предшколским установама које субвенционише град Београд (плаћање пуне цене која је већа од половине просечног примања и чекање да се рефундира)

Да се правилно дефинишу критеријуми избора – да се поштују критеријуми избора; да немају предност деца чији родитељи одговарају политичкој опцији и да немају предност деца чији родитељи (мајка) нису запослени

Ако оба родитеља могу да имају клизно радно време, лакше је организовати бригу о деци узраста до три године када је родитељска присутност најважнија. После треће године добар вртић помаже да се родитељи више посвете послу него пре тога

Децу чува родитељ који не може да се запосли зато што чува децу

Најмлађе дете има девет месеци, а остало троје су прерасли предшколски узраст

Дете (старије) ми не иде у предшколско јер нема довољно година, креће од септембра... Тренутно је у вртићу, где ће похађати и предшколско!

Дете је млађе од годину дана, још није кренуло у предшколску установу

Дете не иде у предшколску установу по препоруци пулмолога, из здравствених разлога

Надам се да ова анкета има одређени циљ који ће се реализовати. Хвала иницијатору анкете, јер сам као запослена мама веома заинтересована за спровођење оваквих и сличних активности

Потребна је много већа финансијска помоћ родитељима од стране државе за потребе деце у њиховом развоју и учењу. Потребна је много већа помоћ државе родитељима у циљу решавања проблема у областима и то...



Запослени чија деца не иду у предшколску установу (наставак)

Ако жена жели да ради, чување деце не представља проблем.

Мислим да би било корисно да постоји нека варијанта обданишта у природи где би деца могла да иду једном, два или три пута недељно. То би, по мени, било корисно за децу коју чувају баке и деке, деца би имала шансу да се друже и играју у природи са својим вршњацима...

Највећи проблем је када живите на општини Земун, односно у насељу Грмовац – Угриновци, а да при томе немате средства ни могућности да двоје деце водите у приватни вртић (54.000 динара месечно), а у Добановцима неће ни да чују да приме децу јер припадају другој...

Највећи проблем са којим се родитељи суочавају јесте пре свега недовољан број места у вртићима

Највећи проблем са вртићима јесте што се деца разболе једна од других и мала деца иду неколико дана, па не иду две-три недеље, због чега би родитељ требало да буде на боловању. А то за последицу има умањење зараде и нетолеранцију послодавца за дуга и честа одсуствовања...

Напомена: ПРОБЛЕМ ЗА РОДИТЕЉЕ НИЈЕ ВРЕМЕ ВЕЋ ФИНАНСИЈЕ

Не може супруга да се запосли јер нема ко да чува дете, а наравно у вртићу нема места. Живимо са једном платом од 27.000 динара све троје и од те једне плате плаћамо држави намете и уједно живимо са осталом црквицом

Неопходно је да кроз ову и друге иницијативе Владе Републике Србије развије свест о приступу радном месту, али паралелно и о родитељству. Иницијативе о којима говорим јесу да послодавце треба усмерити ка опште неопходним „местима“, а то је да је неопходно...

Питање 16 – прави одговор је – нема јаслица у месту. Пошто овакав одговор није понуђен, изабрано је од понуђеног првог да нема места.

Питање бр. 12 – овакве погодности су предвиђене Законом о раду, а неке компаније нуде и додатне погодности. Питање бр. 16 – у Косјерићу постоји само државна ПУ, у коју не примају децу млађу од 18 месеци. Пошто моје дете има 13 месеци...

Проблем су мале плате и велика незапосленост, као и радно време родитеља у поређењу са предшколским установама. Родитељ и поред вртића мора да плаћа накнадно чување детета због свог радног времена!

Прво треба да направите довољно вртића

Рад по сменама је практичан, али предшколске установе раде само једну смену!

СЛОБОДНИ ДАНИ ИЛИ ВРЕМЕ КАД ИМАМО ОБАВЕЗЕ ПРЕМА ДЕТЕТУ... ОДЛАЗАК НА ПРЕГЛЕД КОД ЛЕКАРА ИЛИ КАД ЈЕ БОЛЕСНО. ВИШЕ СЛОБОДНИХ ДАНА ДОК СУ ДЕЦА МАЛА

Тамо где сам запослен, плата је премала

Треба обезбедити да сва деца која хоће да иду у предшколске установе имају ту могућност (у смислу места и цене зависно од прихода родитеља)

Треба смањити број деце у групама у вртићу, омогућити родитељима који не раде да се запосле, поготово ако имају завршен факултет, омогућити и деци чији родитељи не раде место у вртићу, тј. место у вртићу за сву децу без дискриминације...

Требало би да се отвори много више вртића и да се фирме где родитељи раде додатно ангажују око добијања самог места у вртићу. Примера ради, прошле године у Београду није било места за 10.000 деце. Моје дете је сада старо четири месеца, а ми већ у мају морамо...



Запослени чија деца не иду у предшколску установу (наставак)

У Новом Саду заиста постоји велики проблем са уписом детета у вртић, без обзира на локацију, уколико родитељи не пронађу „везу“ преко које се упис решава за један дан. Сви вртићи су пуни, и ако дете до треће године (као што је случај код нас) није било...

У упитник ставите и могућност да се изабере да дете не иде у предшколско јер је превише мало! Дете ми још увек не иде у вртић/предшколско зато што је још мало (има годину и четири месеца), па ћемо покушати ове године да је упишемо у вртић...

Уколико оба родитеља нису пријављена (запослена), не постоји шанса да дете приме у вртић, а финансијски је немогуће да се са платом једног родитеља преживи и плаћа вртић. Постоји могућност да дете приме у вртић иако само један родитељ ради, али под условом...

Усклађивању приватних и професионалних обавеза допринела би и могућност смањења радног времена на половину (боравак на послу половину радног времена). И нису проблем само предшколске установе него и вртићи и тешкоће (без обзира на нове мере) уписа детета у вртић

Већа плата много би олакшала усклађивање рада и родитељства

Већина деце која борави у колективу често су болесна. Зато би било добро обезбедити лекара у оквиру колектива који ће лечити децу, као и посебне просторије за болесну децу, јер родитељи морају да иду на посао и када су деца болесна

Вртићи и јаслице су препуни кадрова запослених преко „везе“ и апсолутно је неприхватљиво њихово понашање према деци; тзв. педагози који раде у вртићима не уливају сигурност мени као родитељу да бих смела своју децу да пустим на чување. Проблем су људи...

Дете за две године креће у школу и волела бих да се до тада усклади радно време у фирмама које је од 7.30 са почетком наставе која је од 8.00. Јер би то значило да дете оставим испред школе у 7.00 да бих ја стигла у 7.30 на посао, тако да би дете сат времена стајало...

Дете има велики здравствени проблем, још није проходала и није самостална и зато не иде у предшколску установу. Психички и говорно је сасвим нормална

Дете сам тек уписао и чекам да ме позову. Моја супруга не ради још увек и због тога је логично да више чува дете

Дете чува мајка која је на трудничком

Напомена се односи на прибављање документације након порођаја. За родитељски додатак је потребна документација која се вади у установама које имају радно време као и већина родитеља (до 15.30). Конкретна ситуација је да је супруга на породиљском одсуству...

Недовољан капацитет предшколских установа. Проблем је што је за смештај детета у вртић неопходно да оба родитеља буду запослена

Одговори на питања 6 и 16 нису дефинисани тако да одговарају свим родитељима. Нису узети у обзир самохрани родитељи који немају статус разведеног или самостално брину о деци, а таквих је све више, бар у Београду...

Посебне погодности за мајке дојиље

Потребно је повећати смештајне капаците и омогућити запосленим родитељима да сместе дете у предшколску установу. Битно је да предшколске установе поштују радно време родитеља и да томе прилагоде активности у оквиру васпитно-образовног програма



Запослени чија деца не иду у предшколску установу (наставак)

Предшколска установа има превише деце по групама. Због немогућности одсуства са посла, родитељи доводе болесну децу са вирусним и бактеријским инфекцијама и често долази до заразе читаве групе. У предшколској установи не постоји забрана довођења болесне деце...

С обзиром на то да ми је супруга оболела од мултипле склерозе и да је одскора у инвалидској пензији, на јесен планирамо да дамо млађу ћеркицу у вртић и имамо пуно проблема са одгајањем детета. Великих проблема смо имали и са старијом ћерком, поготово код поласка у школу...

Сматрам да је право сваког детета да похађа предшколску установу, без обзира на то да ли су оба родитеља запослена

У Великој Крсни има дosta родитеља који би радили, али не постоји вртић – установа за децу млађу од пет година. Било би лепо када би се ускоро реализовала та идеја, ипак је то велико село и треба да постоји вртић јер такође има дosta родитеља који су запослени

У вртићима се деци ручак даје веома рано. Мислим да треба заменити оброке, тачније ужину и ручак у првој смени. Такође, моја плата је врло мала, наравно, као и већини становништва Србије, оптерећена кредитом, тако ми остаје веома мало пара месечно да бих могла...

У иностранству постоји стимуланс за жене које се раније врате са породиљског – добијање додатне трећине плате или могућност дужег трајања породиљског

Запослени који немају децу предшколског узраста

Да бих на послу дала свој максимум, морам бити опуштена, растерећена... да знам да су моја деца на сигурном, да су добро, да имају све што им је потребно. Треба чешће радити оваква истраживања, узети у обзир став и мишљење запослених родитеља, а посебно мајки

Поштовани, „Свислајон група“ је 2016. годину завршила са 14 запослених, шест у радном односу (само два запослена млађа од 50 год.) и осам запослених на породиљском одсуству, које ће чим им истекне породиљско бити пребачене на друго правно лице

Поштовани, као што видите из претходних одговора, ја још нисам остварила родитељство; међутим, пролазим пакао који се зове ВАНТЕЛЕСНА ОПЛОДЊА и само они који су кроз тај поступак прошли знају да је то у најблажем смислу ПАКАО; ОД ИЗУЗЕТНОГ ЗНАЧАЈА БИ БИЛО...

Школе би требало да имају усклађено радно време према осталим фирмама, а не да часови почину или се завршавају у радно време других фирм. Овако родитељи не могу ни да доводе ни да одводе децу из школе, а није лако увек пронаћи некога да то уради уместо родитеља...

Усклађивање рада и родитељства

Издавач: Кабинет министра без портфоља задуженог за демографију и популациону политику,
11 000 Београд, Булевар Михајла Пупина 2а, Телефон: 011 2140-318; Факс: 011 2145-900

Одговара: проф. др Славица Ђукић Дејановић - министар

Аутори: проф. др Славица Ђукић Дејановић - министар
мр Гордана Ђелобрк
Никола Јовановић – шеф Кабинета министра
мр Љиљана Ђорђевић
Снежана Лакчевић

Лектура: Градимир Аничић

Дизајн и израда корица: проф. Видан Папић

Графички прикази и техничко уређење: Александра Вучићевић и Драгана Стељић

Извор: локална база података COBISS.SR/NBS

CIP - Каталогизација у публикацији - Народна библиотека Србије, Београд

314.15.015(497.11)

УСКЛАЂИВАЊЕ рада и родитељства / [аутори Славица Ђукић Дејановић ... и др.]. - Београд : Кабинет министра без портфоља задуженог за демографију и популациону политику, 2017 (Београд : Копи планет). - 101 стр. : граф.
прикази, табеле ; 27 см

"Резултати истраживања послужиће за преиспитивање оправданости и ефикасности постојећих мера популационе политике које су дефинисане у оквиру 'Посебног циља 2. Усклађивање рада и родитељства' у Стратегији подстицања рађања из 2008. године и других мера које је Влада Републике Србије донела у претходном периоду ... " --> стр. 7. - Податак о ауторима преузет из колофона. - Тираж 300.

ISBN 978-86-900001-0-4

1. Ђукић Дејановић, Славица, 1951- [аутор] 2. Ђелобрк, Гордана [аутор] 3. Јовановић, Никола [аутор] 4. Ђорђевић, Љиљана [аутор] 5. Лакчевић, Снежана [аутор]

а) Популациона политика - Истраживање - Србија б) Рад - Родитељство - Истраживање - Србија

COBISS.SR-ID 239611660

www.mdpp.gov.rs

Штампа:

„Копи планет“ (Copy Planet); Царице Милице 7; 011 3036545; www.copyplanet.rs
Број страна: 102 • Тираж: 300

УСКЛАЂИВАЊЕ РАДА И РОДИТЕЉСТВА

