

# Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici

Jun, 2020.



*\*Ovaj izveštaj je nastao u okviru projekta "Rodno odgovorno upravljanje – Preraspodela neplaćenog rada", koji sprovodi Agencija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena (UN Women), uz podršku Vlade Ujedinjenog Kraljevstva i Britanske ambasade u Beogradu. Stavovi u ovom tekstu pripadaju isključivo autorima i autorkama, i ne predstavljaju nužno stavove UN Women-a, Vlade Ujedinjenog Kraljevstva i Britanske ambasade u Beogradu, Ujedinjenih nacija, ili bilo koje druge organizacije pod okriljem Ujedinjenih nacija.*

## SADRŽAJ

1. Uvod.....	4
2. Metodologija istraživanja .....	6
3. Zaposlenost tokom pandemije i usklađivanje posla i brige o porodici .....	7
3.1 Promene u uslovima rada .....	7
4. Podela brige o porodici.....	10
5. Korišćenje odsustva radi nege deteta – stavovi i prakse.....	13
5.1 Informisanost i stavovi o korišćenju odsustva radi nege deteta .....	13
5.2 Prakse korišćenja odsustva radi nege deteta.....	15
5.3 Preduzeće kao (ne)podsticajno okruženje.....	17
6. Zaključci i preporuke.....	19
6.1 Zaključci .....	19
6.2 Preporuke.....	20
7. Reference.....	21

Naziv projekta	„Brinimo o deci zajedno“ (“Let’s share the care”)
Ciljna grupa	Poslodavci i zaposleni u privatnim kompanijama
Implementator projekta	SeConS - grupa za razvojnu inicijativu
Nosilac projekta	Agencija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena (UN Women)
Projekat podržao	Vlada Ujedinjenog Kraljevstva i Britanska ambasada u Beogradu
Period implementacije projekta	24. decembar 2019. – 31. decembar 2020.

## 1. UVOD

Istraživanje **“Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici”** deo je inicijative **“Podelimo brigu”** (“Let’s share the care”), koju sprovodi SeConS grupa za razvojnu inicijativu u okviru projekta **“Rodno odgovorno upravljanje – Preraspodela neplaćenog rada”**, koji realizuje Agencija za rodnu ravnopravnost i osnaživanje žena (UN Women), uz podršku Vlade Ujedinjenog Kraljevstva i Britanske ambasade u Beogradu.

Projekat je usmeren na zagovaranje ravnopravnije podele odgovornosti u brizi o porodici između žena i muškaraca, jer su brojne analize pokazale da teret ove brige pretežno nose žene. To utiče kako na njihove mogućnosti da se zapošljavaju u periodu kada ulaze u roditeljstvo i imaju malu decu, kao i na blagostanje zaposlenih žena koje zbog neravnoteže u odgovornostima podnose dvostruki teret plaćenog i neplaćenog rada. Iako su stvoreni zakonski uslovi da očevi mogu koristiti odsustvo radi nege deteta, analize pokazuju da se ovo odsustvo slabo koristi i da nema vidljivih pomaka u preraspodeli odgovornosti u brizi o porodici. Projekat je započet pre izbijanja pandemije i ukazao je na zainteresovanost kompanija okupljenih oko dva poslovna kluba (hrvatskog i slovenačkog) da se uključe u inicijativu i angažuju na podsticanju očeva da koriste odsustvo radi nege deteta, kao i na podsticanju za širu preraspodelu odgovornosti u brizi o porodici. Ovo se pokazalo značajnim za različite aspekte poslovanja firmi u nordijskim državama, jer preduzeća koja odlikuju politike podsticanja ravnopravne podele odgovornosti u porodici dobijaju imidž kompanija u kojima zaposleni vole da rade, i ostvaruje se veća motivisanost za rad.

Izbijanje pandemije i uvođenje vanrednog stanja doveli su do premeštanja rada velikog broja zaposlenih u domove, a zatvaranje ustanova za brigu o deci i škola postavilo je izazove za usklađivanje posla i brige o porodici, ne samo kod onih koji su prešli na rad od kuće, već i kod

osoba koje su morale da nastave da odlaze na posao, poput zdravstvenog sektora, supermarketa, gde većinu zaposlenih čine žene. Polazeći od pretpostavke da vreme izazova otvara i mogućnosti za promene, sprovedeno je istraživanje među zaposlenima kako bi se ispitalo da li su ovi izmenjeni uslovi otvorili put promenama koje bi išle u pravcu ravnopravnije podele odgovornosti. Pored toga, cilj je bio i da se ispituju stavovi o podeli odgovornosti, te mišljenje zaposlenih o tome da li bi u buduću poslodavci pojedinim praksama mogli podstaći preraspodelu odgovornosti koja bi bila više u skladu sa principima rodne ravnopravnosti. Nalazi istraživanja poslužiće za naredne faze rada sa poslodavcima i pilotiranje nekih mera koje omogućavaju bolje usklađivanje radnih i porodičnih obaveza i pravičniju podelu brige o porodici među ženama i muškarcima.

## 2. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Istraživanje “Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici” sprovedeno je putem on-line upitnika koji je poslat službama za ljudske resurse u svim kompanijama koje su prihvatile da učestvuju u projektu “Podelimo brigu” (“Let’s share the care”). Istovremeno upitnik je postavljen i na društvenim mrežama (Facebook, LinkedIn), preko kojih je postignut najveći odziv za učestvovanje u istraživanju. Podaci su prikupljeni u period od 04.05 do 01.06.2020., u tom periodu upitnik je popunilo 305 ispitanika.

U istraživanju su pretežno učestvovalе zaposlene žene (85,8% žena vs. 14,4% muškaraca). Kada je reč o obrazovnoj strukturi zastupljeniji su bili ispitanici/e koji/e su visoko obrazovani/e - 61% sa završenim fakultetskim obrazovanjem i još 12% sa završenom višom školom, dok je 27% završilo srednju školu. U pogledu starosne strukture ispitanika, u istraživanju je učestvovalo 20,7% osoba od 18-29 godina, 37,4% osoba od 30-39 godina, 28,2% između 40 i 49 godina i 13,8% ispitanika preko 50 godina.

**Sprovedeno istraživanje je eksplorativnog karaktera** i pruža osnovne uvide o problemu usklađivanja poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu. **Nalazi koji su predstavljeni u izveštaju ne mogu se generalizovati na čitavu populaciju, jer predstavljaju stavove i prakse pretežno populacije žena i to visoko obrazovanih, starosti između 18 i 49 godina.** Bez obzira što podatke ne možemo generalizovati, ovo istraživanje i te kako pruža korisne uvide u određene aspekte usklađivanja poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i predstavlja dobru osnovu za neka buduća istraživanja koja bi se bavila ovom temom.

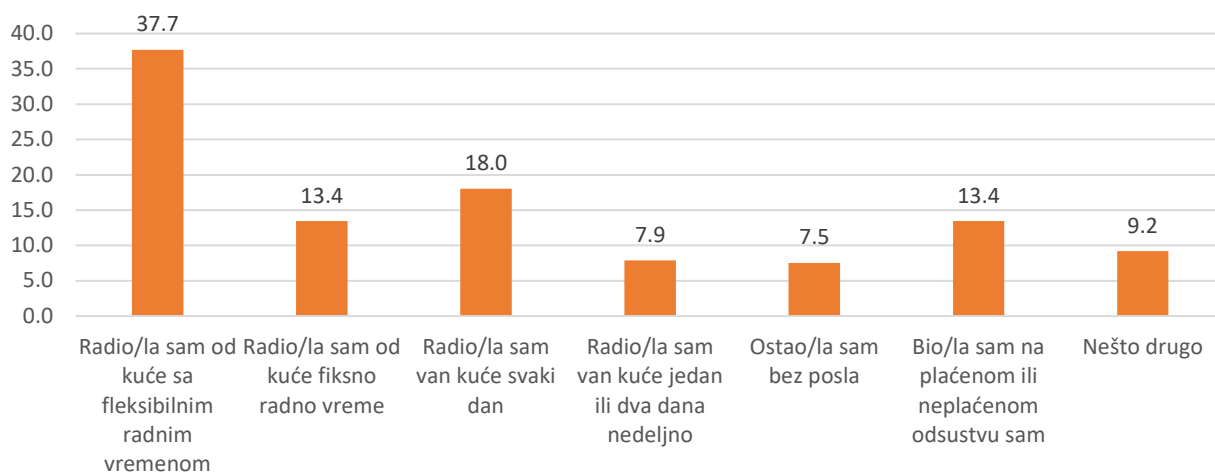
### 3. ZAPOSLENOST TOKOM PANDEMIJE I USKLAĐIVANJE POSLA I BRIGE O PORODICI

Pandemija i mere preduzete u odgovoru na nju značajno su izmenile, bar privremeno, uslove i dinamiku rada za veliki deo zaposlenog stanovništva, ali i porodične svakodnevice i život u domaćinstvu koji je bio obeležen kontinuiranim boravkom većine ili svih članova domaćinstva zbog prestanka rada ustanova za brigu o deci, obrazovnih ustanova, ograničenjima u kretanju stanovništva i drugim merama. Istraživanjem se nastojalo utvrditi u kojoj meri je ova izmenjena stvarnost uticala na uslove rada, usklađivanje radnih zadataka sa brigom o porodici, kao i porodičnim praksama koje su obeležene rodno specifičnim podelama odgovornosti u obavljanju kućnih poslova neophodnih za održavanje domaćinstva i brigu o porodici, a posebno deci i starijim osobama.

#### 3.1 Promene u uslovima rada

Među ispitanicima/cama iz uzorka, nakon proglašenja vanrednog stanja, više od polovine (51,1%) prešlo je na rad od kuće, više od četvrtine (25,9%) je nastavilo da radi van kuće, 7,5% je ostalo bez posla a 13,4% je bilo na plaćenom ili neplaćenom odsustvu ili je na drugi način obavljala svoje obaveze vezane za zaposlenje (Grafikon 1). Među onima koji su prešli na rad od kuće, većina je radila sa fleksibilnim radnim vremenom, gotovo polovina njih (47%) je bila zaposlena u privatnom sektoru.

Grafikon 1: Radne okolnosti u novonastalim uslovima<sup>1</sup>(u%)



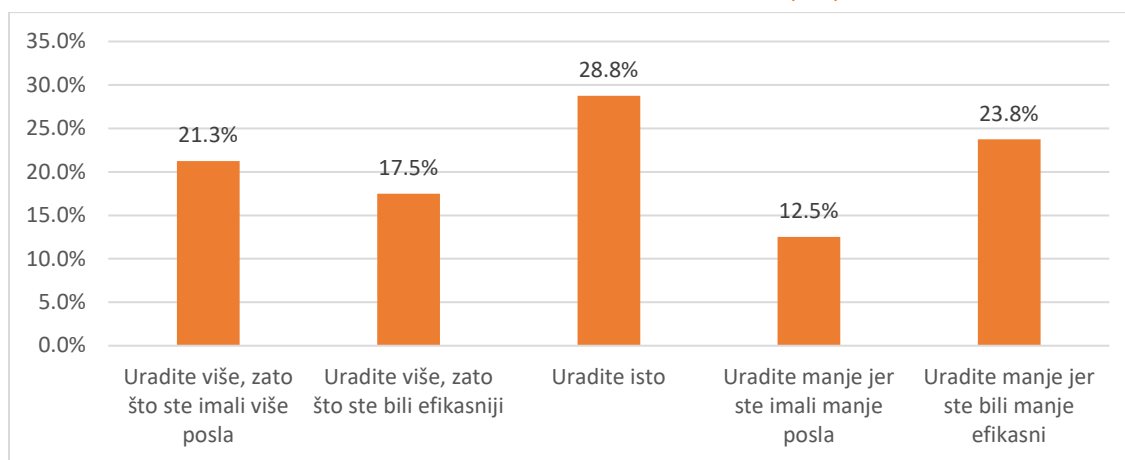
Izvor: On-line istraživanje "Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici"

Nešto više od četvrtine (28.8%) zaposlenih osoba koje su imala mogućnost da rade od kuće, smatra da su bili jednako produktivni kada su radili od kuće, kao i kada su radili na uobičajenom

<sup>1</sup> Ispitanici su imali mogućnost da daju više odgovora, te ukupan procenat može preći 100%

radnom mestu. Ipak, 23.8% ispitanika/ca ukazala je da su bili manje efikasni dok su radili od kuće (Grafikon 2). Razlike u pogledu efikasnosti ispoljavaju se u domaćinstvima koje nemaju maloletnu decu i onima koja imaju decu starosti ispod 18 godina. Naime, samo 6,8% ispitanika koji žive u domaćinstvima bez punoletne dece se žalilo da su bili manje efikasni, u poređenju sa porodicama koje imaju maloletnu decu u kojima manju efikasnost navodi čak 35% ispitanika.

Grafikon 2: Produktivnost i rad od kuće<sup>2</sup>(u%)



Izvor: On-line istraživanje "Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici"

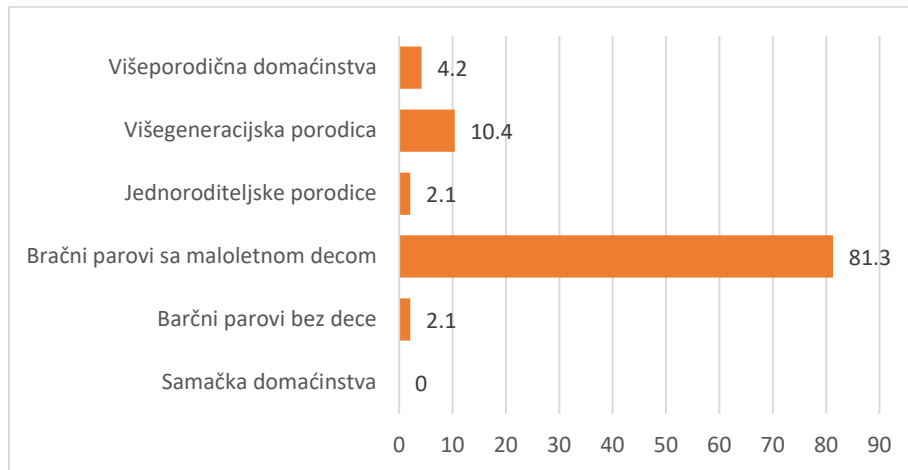
Kada su u pitanju uslovi rada od kuće, istraživanje je pokazalo da je većina zaposlenih koji su prešli na ovakav oblik rada (88,8%) posedovala odgovarajuću tehnologiju za rad (kompjuter, laptop, internet i sl.). Međutim, čak 44,4% ispitanika/ca nije bilo u mogućnosti da obezbedi adekvatno mesto za rad u stanu, a 33,5% je moralo više da radi noću kako bi realizovali planirane radne zadatke, jer to nisu uspevali tokom dana zbog opterećenja kućnim obavezama ili prisustva drugih članova porodice, posebno dece, koja nisu omogućavala adekvatne uslove rada. Zaposleni koji u svojoj zajednici imaju decu mlađu od 18 godine, češće su se susretali sa problemom odgovarajućeg prostora za rada u kući (63,6% naspram 42,6% zaposlenih koji su radili od kuće a nemaju u domaćinstvu punoletnu decu).

Nemogućnost da se usklade adekvatno poslovne i porodične obaveze u uslovima kada su svi ukućani neprestano kod kuće, posebno je frustrirala osobe koje žive u nuklearnim porodicama sa maloletnom decom. Među ovakvim osobama, više od četiri petine (81.3%) je iskazalo da se oseća frustrirano jer ih članovi porodice ometaju u obavljanju posla i smatralo je da posao trpi zbog porodice, što je znatno više nego u bilo kojoj drugoj kategoriji zaposlenih prema porodičnom statusu (Grafikon 3).

<sup>2</sup> Ispitanici su imali mogućnost da daju više odgovora, te ukupan procenat može preći 100%



Grafikon 3: Osećaj frustriranosti jer porodica ometa obavljanje posla od kuće (u%)



Izvor: On-line istraživanje "Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici"

Imajući u vidu da je frustriranost zbog usklađivanja posla i porodičnih obaveza daleko ređe zabeležena među ispitanicima/cama koji žive u kompleksnim višegeneracijskim ili višeporodičnim domaćinstvima, može se zaključiti da je zapravo briga o deci ključni faktor ove frustracije, pre nego broj osoba u domaćinstvu koji može da remeti koncentraciju i stvara nepovoljne uslove za rad.

## 4. PODELA BRIGE O PORODICI

Istraživanjem je ispitana podela uloga u održavanju domaćinstva i brizi o članovima porodice, pre svega deci i starijim osobama u dva vremenska preseka: pre izbijanja pandemije i tokom vanrednog stanja. Slika o podeli odgovornosti pre izbijanja pandemije trebalo je da odrazi uobičajenu podelu odgovornosti, a slika iz perioda vanrednog stanja da ukaže na promene koje su nastale u uslovima obeleženim prenošenjem i rada i brige o deci i starijima u potpunosti na članove domaćinstva. Postavilo se pitanje kako se u drugačijim uslovima kombinovanja rada i brige o porodici, bilo zbog toga što je rad premešten u kuću ili što je bilo potrebno odlaziti na posao, a nije bilo moguće ostaviti manju decu u obdaništu ili školi, organizuju aktivnosti održavanja domaćinstva i brige o deci i starijima.

Podaci dobijeni istraživanjem o podeli odgovornosti iz perioda pre pandemije, potpuno su na liniji drugih istraživanja o toj temi<sup>3</sup> i ukazuju da većinu kućnih poslova neophodnih za održavanje domaćinstva obavljaju žene (Tabela 1). Kuvanje, pranje sudova, garderobe, peglanje su poslovi koje u izrazitoj većini domaćinstava pretežno obavljaju žene. Čišćenje i spremanje stana je aktivnost koju takođe u više od polovine domaćinstava pretežno obavljaju žene, ali se u gotovo trećini domaćinstava obavlja združenim snagama žena i muškaraca. Pranje sudova je sledeća aktivnost o kojoj zajednički brinu žene i muškarci u gotovo trećini domaćinstava. Kao što su ukazala i ranija, longitudinalna istraživanja podele neplaćenog kućnog rada<sup>4</sup> ovo zajedničko obavljanje poslova je glavni modalitet preko koga se odvijaju inače vrlo spore promene u podeli kućnih odgovornosti. Dakle, ne povećava se značajno broj domaćinstava u kojima muškarci preuzimaju vodeću ulogu u ovim poslovima, već se promena ispoljava kao njihovo postepeno uključivanje u te poslove zajedno sa ženom. To vodi tek delimičnom rasterećivanju žena.

Tabela 1: Obaveze u domaćinstvu pre COVID pandemije (u%)

Aktivnost	Kuvanje	Pranje sudova	Pranje garderobe	Peglanje	Čišćenje
Jedna ili više žena	71.1	60.3	79.7	68.5	53.4
Jedan ili više muškaraca	3.6	6.6	3.6	5.9	5.9
Žene i muškarci podjednako	22.6	30.5	15.4	14.8	32.8
Žena izvan domaćinstva za nadoknadu	2.3	0.7	0.3	5.9	7.5
Muškarac izvan domaćinstva za nadoknadu	0.3	0.3	0.3	0.3	0.3
Drugo	-	1.6	0.7	4.6	-
Ukupno	100	100	100	100	100

Izvor: On-line istraživanje "Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici"

<sup>3</sup> Republički zavod za statistiku, 2016.

<sup>4</sup> Babović, M., 2009.

Kada je u pitanju briga o maloj deci i starijim osobama u domaćinstvu, tu je podela odgovornosti nešto drugačija. U polovini domaćinstava iz uzorka žene i muškarci brinu podjednako o maloj deci i u nešto manjem broju domaćinstava dele brigu o starima, ali je opet model podele uloga u kome žene obavljaju pretežno aktivnosti vezane za brigu o deci i starijima sledeći najrasprostranjeniji, dok je model domaćinstava u kojima muškarci nose pretežno tu odgovornost veoma malo zastupljen. Takođe, indikativno je i to što je udeo domaćinstava u kojima muškarci najviše brinu o maloj deci znatno manji nego udeo domaćinstava u kojima muškarci pretežno brinu o starijim osobama. Opterećenje žena je još veća u domaćinstvima koja imaju decu školskog uzrasta, jer je briga za kontrolu školskih obaveza u 2/3 slučajeva aktivnost koju obavljaju žene.

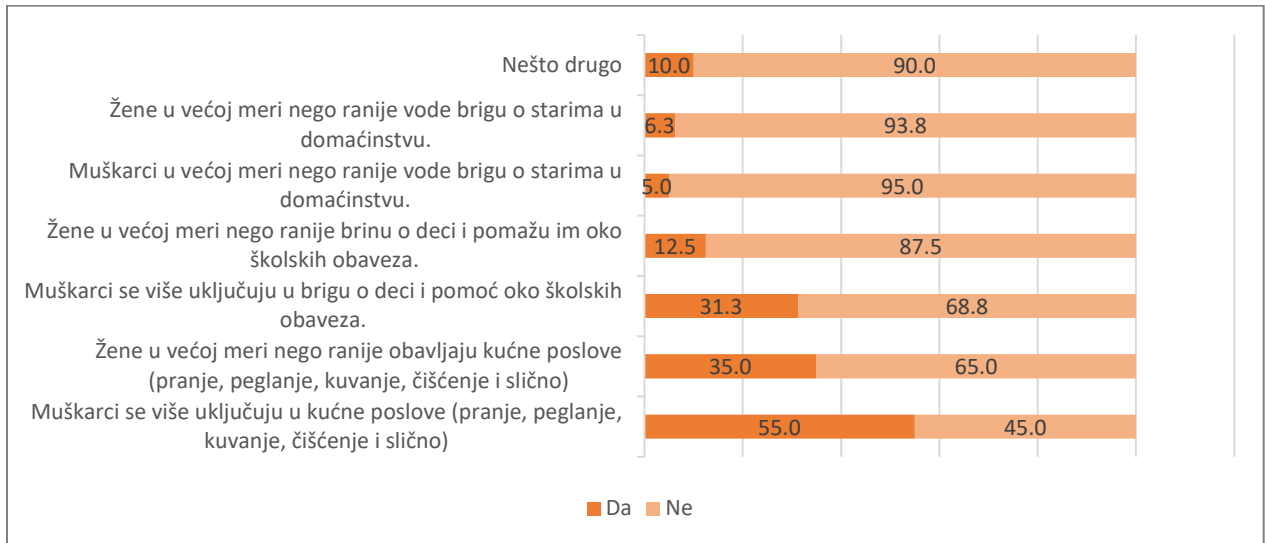
Tabela 2: Briga o starima i deci pre COVID pandemije (u%)

Aktivnost	Briga o starima	Briga o maloj deci	Kontrola pred(školskih) obaveza
Jedna ili više žena	42.6	48.3	66.7
Jedan ili više muškaraca	8.8	1.1	5.3
Žene i muškarci podjednako	46.3	50.6	27.2
Žena izvan domaćinstva za nadoknadu	1.5	-	-
Muškarac izvan domaćinstva za nadoknadu	0.7	-	0.9

Izvor: On-line istraživanje "Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici"

Promenjeni uslovi tokom pandemije i vanrednog stanja, nisu doveli do promene u podeli kućnog rada i brige o porodici kod većine domaćinstava. Tek je 31,3% ispitanika/ca navelo da je došlo do neke vrste promena u obavljanju kućnog rada. Ta promena je najčešće podrazumevala (u više od polovine domaćinstava koja su iskusila neku promenu) veće uključivanje muškaraca u kućne poslove. Međutim u više od trećine domaćinstava koja su iskusila promenu, zapravo je povećano opterećenje žene jer je cela porodica bila kontinuirano u kući zbog uslova izolacije. Na trećem mestu po rasprostranjenosti je promena koja se ispoljila kao veće uključivanje muškaraca u brigu o deci i pomoć oko školskih obaveza (gotovo trećina domaćinstava je iskusila ovu vrstu promenu). U 12% domaćinstava povećani teret brige o deci i školskim obavezama pao je na žene (Grafikon 4).

**Grafikon 4: Promene u kućnim obavezama nakon izbijanja pandemije (u%)**



Izvor: On-line istraživanje "Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici"

Više od polovine ispitanika/ca (52.5%) navelo je da je do promene odgovornosti u domaćinstvu došlo zbog povećanog obima obaveza koje je potrebno obaviti, dok je 27.5% navelo da su promene uslovljene nemogućnošću angažovanja osobe za nadoknadu kako bi pomogla oko kućnih poslova.

## 5. KORIŠĆENJE ODSUSTVA RADI NEGE DETETA – STAVOVI I PRAKSE

Usklađivanje profesionalnog i porodičnog života jedan je od prioriteta socijalnih politika u EU.<sup>5</sup> To je i pitanje koje je prepoznato kao značajno u domaćem okviru<sup>6</sup>. Zakon o radu (čl. 94) omogućava očevima da koriste odsustvo radi nege deteta u periodu od tri meseca nakon detetovog rođenja do navršenih godinu dana, dok pravo na korišćenje porodijskog odsustva imaju samo majke, osim u posebnim slučajevima, kada iz opravdanih razloga nisu u mogućnosti da brinu o detetu.<sup>7</sup> Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost kao jedan od prioriteta definiše mere za podsticanje očeva da koriste odsustvo radi nege deteta, kao i mere pravičnije raspodele brige o porodici.<sup>8</sup> Međutim, kao što je pokazala evaluacija Akcionog plana za sprovođenje Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnosti 2016-2018. godine, u ovom aspektu nisu ostvarene značajne promene.<sup>9</sup> U ovom poglavlju prikazani su nalazi istraživanja koji se odnose na stavove zaposlenih prema korišćenju odsustva radi nege deteta od strane oca i majke, kao i prakse njegovog korišćenja. Na prvi skup pitanja odgovarali su svi zaposleni/e, a na drugi, samo oni/e koji/e imaju decu i bili su u prilici da koriste odsustvo.

### 5.1 Informisanost i stavovi o korišćenju odsustva radi nege deteta

Nalazi istraživanja pokazuju da je većina ispitanika/ca (83%) upoznata sa zakonskom regulativom koja omogućava očevima da koriste odsustvo radi nege deteta. Važno je naglasiti da su žene (84,7%) nešto više upoznate sa ovom zakonskom regulativom, nego što su muškarci (72,7%). Istraživanje je pokazalo da se zaposleni u državnim kompanijama više upoznati sa pravima očeva u odnosu na one koji su zaposleni u privatnom vlasništvu (Grafikon 5).

<sup>5</sup> Direktive Evropske unije iz oblasti usklađivanja porodičnog i profesionalnog života: Direktiva 92/85/EES, Direktiva 2006/54/ES iz 2006, Direktiva 2010/18/EU iz 2010, Povelja o fundamentalnim pravima Evropske unije iz 2000. član 23. i član 33. Direktiva Evropske unije o usklađivanju poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja, EU 2019/1158. Direktiva EU 2019/1158 se sastoji od 22 člana. Ovom Direktivom, predviđaju se prava pojedinca koja se odnose na sledeće: 1. Očinsko odsustvo sa rada, roditeljsko odsustvo i odsustvo za neformalne negovatelje, 2. Fleksibilne radne uslove za zaposlene koji su roditelji ili neformalni negovatelji.

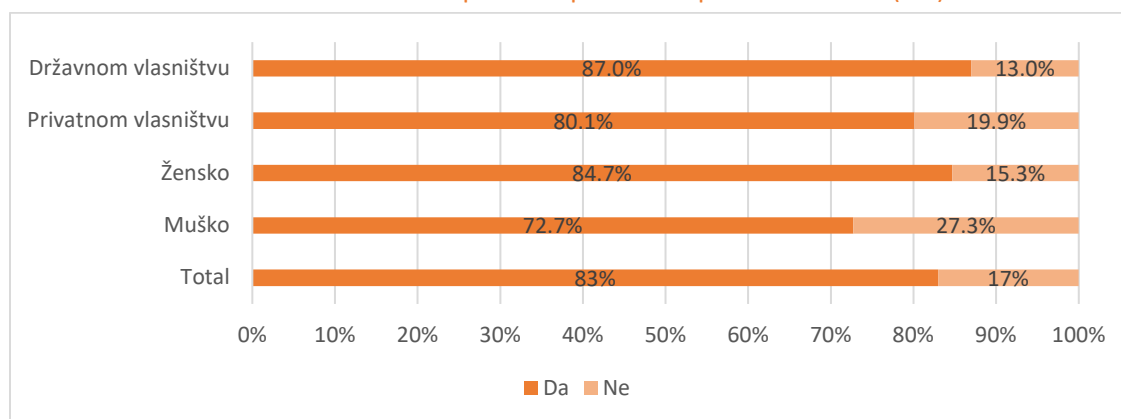
<sup>6</sup> Zakon o zabrani diskriminacije („Službeni glasnik RS“, br. 22/09), Zakon o ravnopravnosti polova („Službeni glasnik RS“, br. 104/09), Zakon o radu („Službeni glasnik RS“, br. 75/14), Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti (2009–2015) („Službeni glasnik RS“, br. 15/09), Akcioni plan za sprovođenje strategije (2010–2015) („Službeni glasnik RS“, br. 67/10).

<sup>7</sup> Porodijsko odsustvo traje od najkasnije 28 dana pred porođaj, pa do navršena tri meseca nakon porođaja, a pravo na korišćenje ima majka deteta, osim u posebnim slučajevima (kada majka napusti dete, usled smrti majke, izdržavanja zatvorske kazne ili kad je iz nekih drugih razloga opravdano sprečena da vodi računa o bebi). Odsustvo radi nege deteta traje do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodijskog odsustva, i mogu ga koristiti oba partnera, ali ne istovremeno (Član 94, Zakon o radu).

<sup>8</sup> „Službeni glasnik RS“, br. 55/05, 71/05 – ispravka, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – US, 72/12, 7/14 – US i 44/14

<sup>9</sup> SeConS grupa za razvojnu inicijativu, 2019.

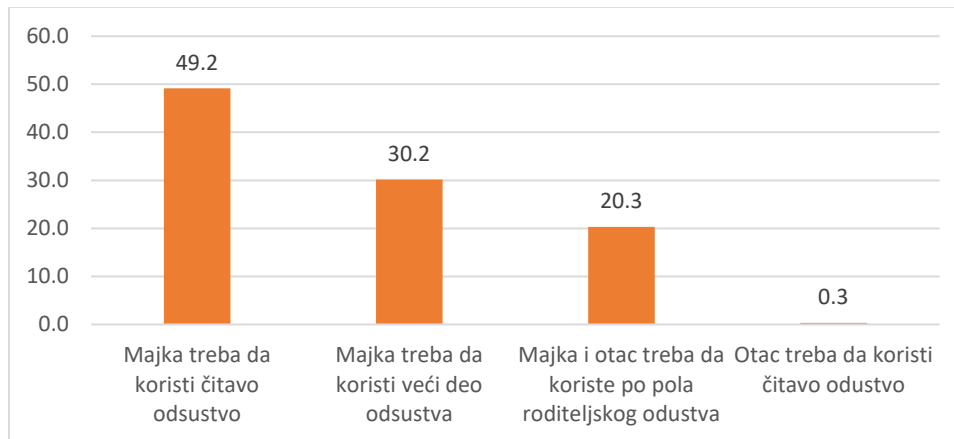
**Grafikon 5: Da li su zaposleni upoznati sa pravima očeva? (u%)**



Izvor: On-line istraživanje "Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici"

Uprkos tome što većina ispitanika/ca raspolaže informacijom da postoji mogućnost da otac koristi odsustvo radi nege deteta, većina ispitanika/ca (79,4%) smatra da je ipak majka ta koja treba da koristi čitavo odsustvo radi nege deteta ili bar njegov veći deo. Tek jedna petina ispitanika/ca (20.3%) smatra da oba roditelja treba da koriste podjednako odsustvo radi nege deteta (Grafikon 6). Muškarci (61,4%) češće od žena (47,1%) izražavaju stav da majka treba da koristi čitavo odsustvo.

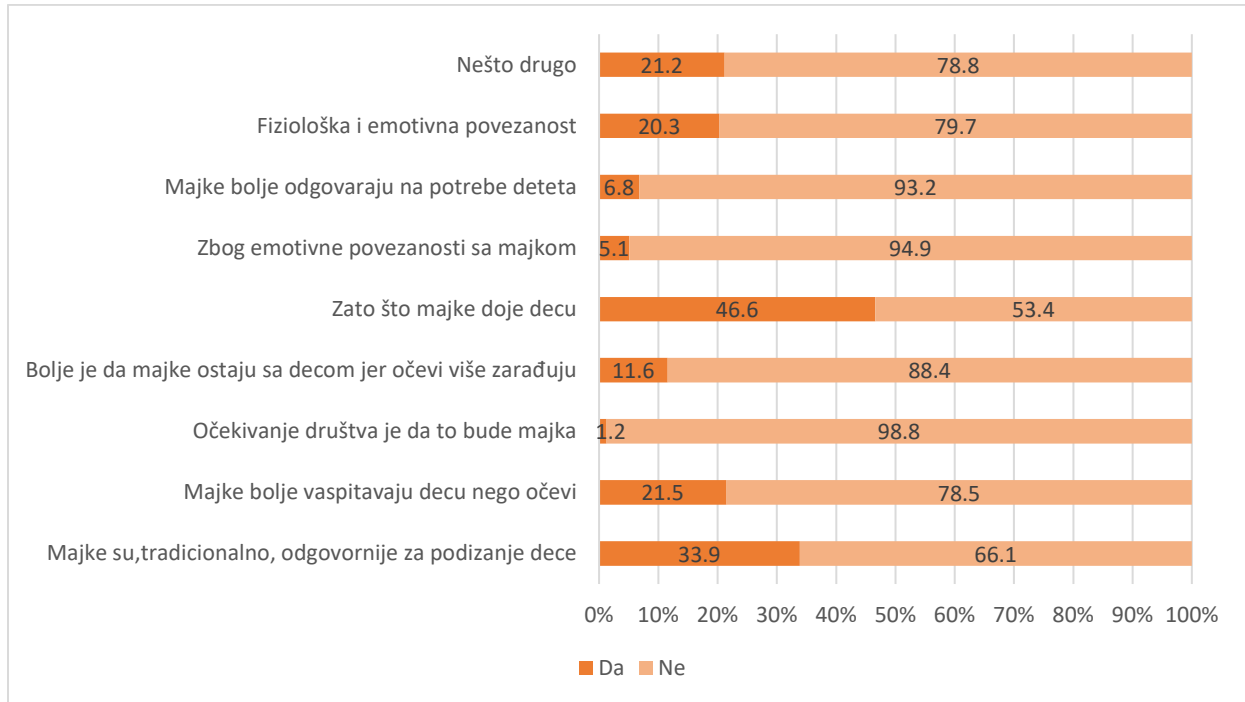
**Grafikon 6: Ko treba da koristi odsustvo radi nege deteta? (u%)**



Izvor: On-line istraživanje "Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici"

Prema mišljenju ispitanika/ca koji smatraju da majke treba da koriste u celini ili veći deo odsustva radi nege deteta, kao jedan od glavnih razloga (u 46,6% slučajeva) navodi se dojenje iza koga sledi tradicija – 1/3 ispitanici/e smatraju da majke tradicionalno imaju glavnu odgovornost za podizanje dece. Nešto više od petine (21,5%) smatra da majke bolje vaspitavaju decu nego očevi, petina smatra da je razlog fiziološka i emotivna povezanost majke i deteta, a svaki deseti ispitanik/ca da je bolje da majke ostaju sa decom jer očevi više zarađuju.

**Grafikon 7: Zašto su majke odgovornije za podizanje dece? (u%)**

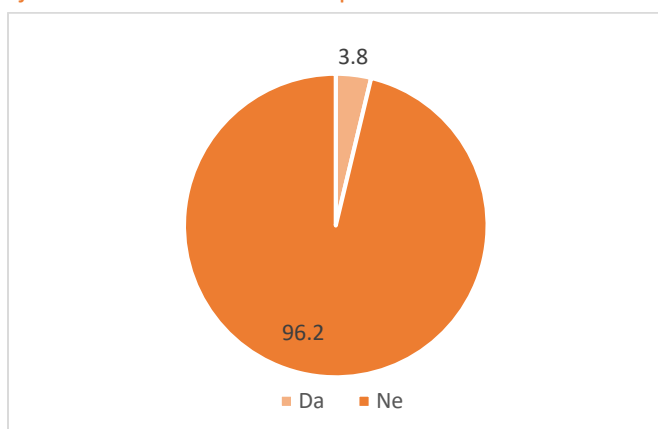


Izvor: On-line istraživanje "Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici"

## 5.2 Prakse korišćenja odsustva radi nege deteta

Preko 96% ispitanika/ca se izjasnilo da on ili njihov suprug, odnosno partner nije koristio odsustvo u prva tri meseca nakon rođenja deteta (Grafikon 8), dok su očevi, koji su iskoristili zakonsko pravo, bili odsutni prosečno 22.3 dana.

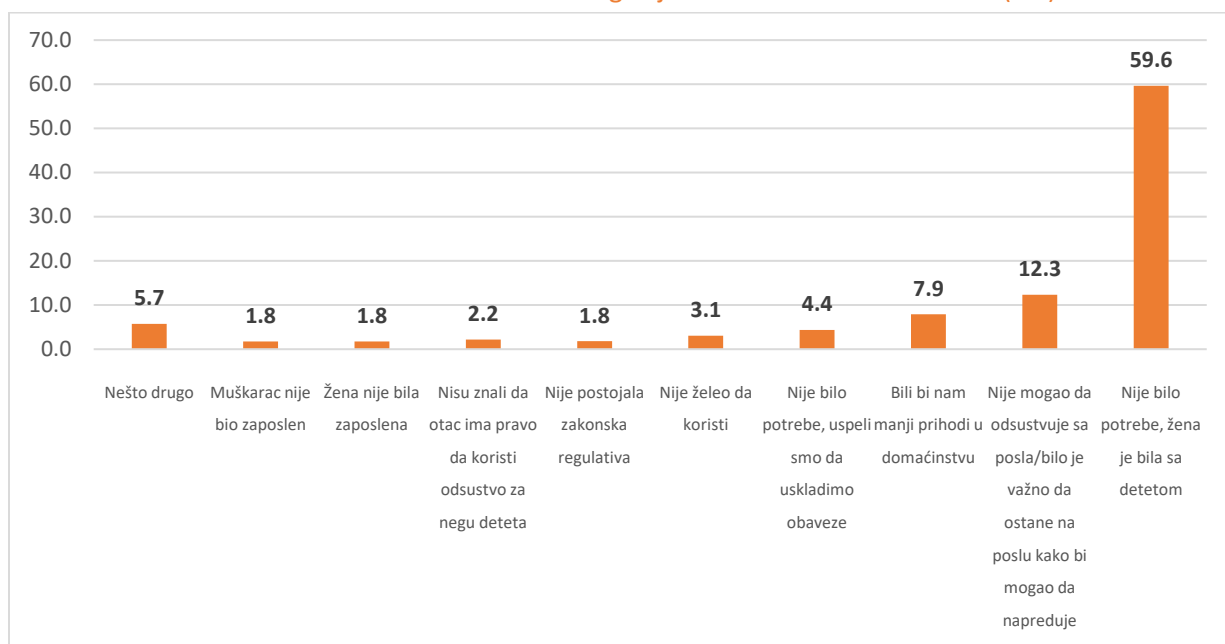
Grafikon 8: Da li je otac koristio odsustvo u prva tri meseca nakon rođenja deteta? (u%)



Izvor: On-line istraživanje "Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici"

Odsustvo u periodu od detetovih navršениh 3 meseca do godinu dana iskoristilo je svega 5.0% očeva. Spremnost muškaraca da napuste dominantan patrijarhalni model očinstva još uvek je slabo prihvaćena u Srbiji, bez obzira što postoje zakonski definisane mogućnosti. U najvećem broju slučajeva (69%) očevi, koji su učestvovali u istraživanju, kao razlog za to što nisu koristili odsustvo radi nege deteta navode jednostavno činjenicu da su odsustvo koristile majke, što ukazuje na duboku ukorenjenost i neupitnost ove prakse, odsustvo bilo kakve refleksije o mogućim drugačijim obrascima brige o detetu u najranijem uzrastu. Mada, zabrinjava i stav žena među kojima većina (58.3%) navodi da otac nije imao potrebu da koristi odsustvo, jer su one brinule o deci (Grafikon 9).

Grafikon 9: Stavovi o razlozima zbog kojih očevi ne koriste odsustvo (u%)



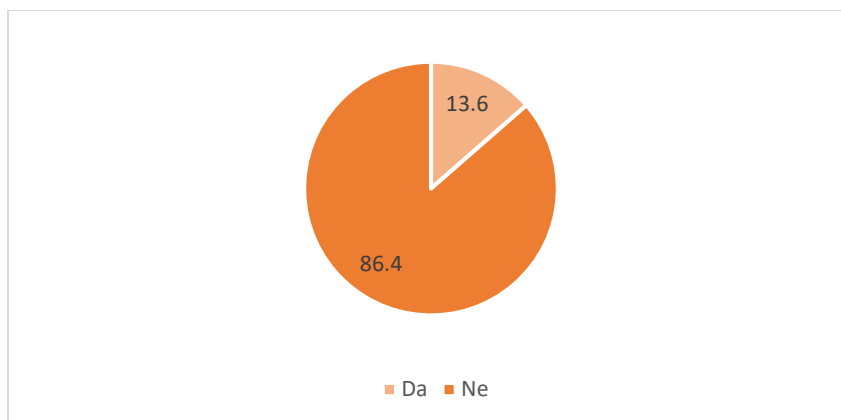
Izvor: On-line istraživanje "Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici"



### 5.3 Preduzeće kao (ne)podsticajno okruženje

Podaci dobijeni istraživanjem pokazuju da preduzeća u većini slučajeva nisu podsticajno okruženje koje bi uticalo da očevi češće koriste odsustvo radi nege deteta (Grafikon 10).

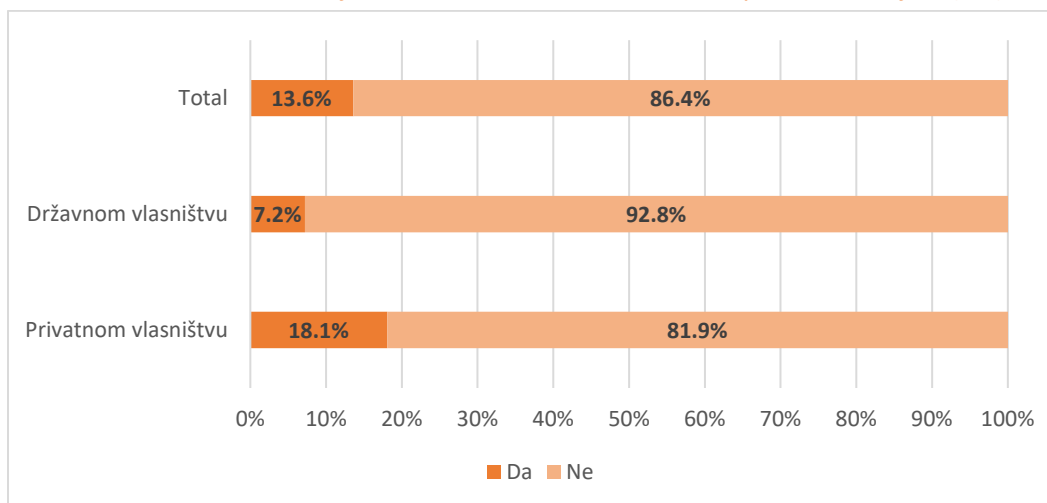
**Grafikon 10:** Da li se u Vašem preduzeću podstiče da muškarci koriste odsustvo radi nege deteta? (u%)



Izvor: On-line istraživanje "Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici"

Zaposleni u državnom sektoru češće opisuju svoje preduzeće kao nepodsticajno za korišćenje odsustva radi nege deteta od strane očeva nego zaposleni u privatnom sektoru. Tako, dok 93% zaposlenih u državnom sektoru navodi da njihovo preduzeće ne podstiče korišćenje odsustva očeva radi nege deteta, isto zapažanje ističe 82% zaposlenih u privatnom sektoru (Grafikon 11).

**Grafikon 11:** Podsticanje muškaraca da koriste odsustvo po obliku svojine (u%)

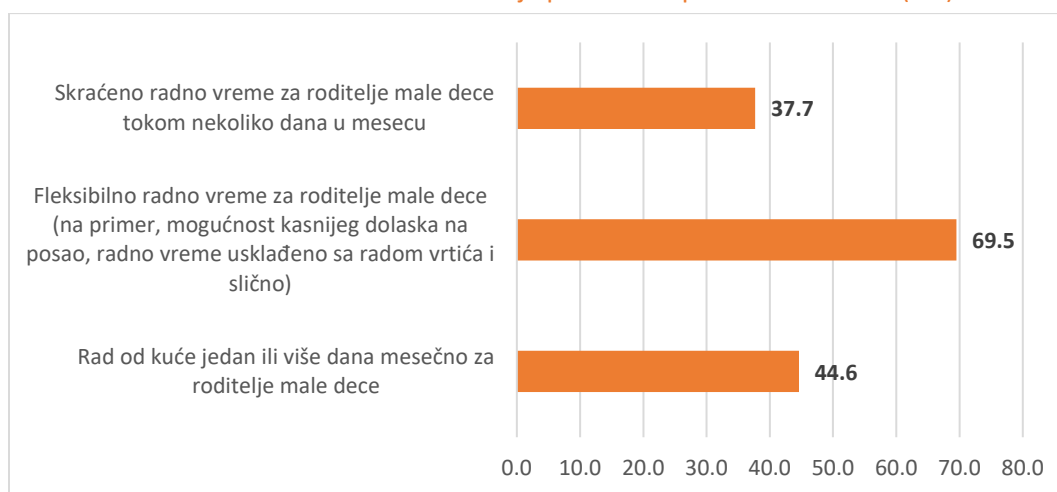


Izvor: On-line istraživanje "Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici"

Pored toga, čak 78.4% zaposlenih smatra da preduzeće u kom rade ne primenjuje mere koje bi podstakle očeve da se više uključe u odgajanje deteta nakon prvog rođendana. Međutim, i među onim ispitanicima/cama koji su naveli da u njihovom preduzeću postoje podsticajne mere, one se najčešće svode na informisanje zaposlenih o mogućnostima korišćenja odsustva radi nege deteta i ništa više od toga. Veliki je udeo i onih (25%) koji nisu upoznati da li postoje i kakve mere podsticaja.

Nalazi istraživanja pokazuju da fleksibilne radne forme, poput kasnijeg dolaska na posao, usklađivanje radnog vremena sa radnim vremenom institucionalne podrške za brigu o deci, predstavljaju osnovnu meru koja bi roditeljima pomogla da usklade poslovni život i brigu o maloj deci - 69,5% ispitanika/ca opredelio se za ovaj odgovor. Pored toga, veliki je udeo ispitanika/ca (44.6%) koji smatraju da je rad od kuće nekoliko puta mesečno način da se roditeljima male dece olakša harmonizacija poslovnog i porodičnog života (Grafikon 12).

**Grafikon 12: Mere za usklađivanje poslovnih i privatnih obaveza (u%)**



Izvor: On-line istraživanje "Usklađivanje poslovnih obaveza i brige o domaćinstvu i porodici"

## 6. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

### 6.1 Zaključci

Nalazi istraživanja ukazuju na vrlo nepovoljne uslove u pogledu moguće preraspodele odgovornosti u brizi o porodici između žena i muškaraca. Odgovornosti povezane sa neplaćenim kućnim poslom i brigom o porodici, posebno o maloj deci, natproporcionalno nose žene. U izrazitoj većini domaćinstava zaposlenih koji su učestvovali u ovom istraživanju, žene su te koje pretežno obavljaju kućne poslove poput kuvanja, pranja garderobe, peglanja, spremanja i sl. Muškarci se nešto češće uključuju u brigu o deci i starijim osobama, ali i to ne samostalno nego više „kao pomoć“ ženi.

Pandemija i vanredno stanje su naglo i značajno promenili svakodnevce domaćinstava. Za veliki broj zaposlenih promena je značila premeštanje rada u kuću, gde je bilo potrebno na nov način uskladiti posao sa brigom o porodici u uslovima kada su svi članovi porodice, uključujući i maloletnu decu, bili neprekidno u kući. Za one koji su nastavili da odlaze na posao, izazovi su se ispoljili u pogledu organizacije brige o deci i starijima koja je u potpunosti prenetna na porodicu, o kojima je trebalo neko da brine u periodu radnog vremena. No, i ovako drastične promene radne i porodične svakodnevce nisu u većoj meri „načele“ vrlo čvrste, dugotrajne obrasce podele kućnog rada i brige o članovima porodice. Tek je nešto manje od trećine domaćinstava obeležila neka vrsta promene ovih praksi, a u najvećem broju slučajeva ta promena je bila ispoljena kao nešto veće uključivanje muškaraca (kao pomoć ženi) u kućnim poslovima. Za značajan broj domaćinstava promena je zapravo značila povećano opterećenje žene.

Da bi se ovi obrasci neravne podele odgovornosti efektivnije menjali, potrebno je porodične uloge rekonfigurirati u ranoj fazi uspostavljanja porodice, kada se (re)definišu odgovornosti u vezi sa brigom o deci i domaćinstvu. Iako zakon pruža mogućnost da očevi koriste odsustvo radi nege deteta u uzrastu deteta od 3 meseca do godine dana, a politike rodne ravnopravnosti među strateške prioritete uključuju promene u rodnom obrascima podele odgovornosti za brigu o porodici, u praksi značajnije promene izostaju.

Istraživanje je ukazalo da se delom razlozi za izostanak promena nalaze u stavovima muškaraca ali i žena da je jednostavno po inerciji primerenije da žene budu uz dete u prvoj godini nakon rođenja. Odsustvo svesti o značaju uključenosti očeva od najranijeg uzrasta deteta, o ravnopravnoj podeli brige, važan je faktor koji sprečava promene i koga treba targetirati merama intervencije. Razlike u zaradama žena i muškaraca nisu zanemarljiv faktor. U uslovima povećanih potreba za resursima nakon rođenja deteta, za značajan broj žena i muškaraca odluka da zbog veće zarade otac nastavi da radi i ne uzima odsustvo radi nege deteta je zapravo racionalna, mada ne i pravična i rodno ravnopravna odluka. Značajan je i udeo onih koji nisu upoznati sa mogućnostima i pravima očeva da koriste odsustvo koje je zakonom garantovano.

Istraživanje je pokazalo da u većini slučajeva preduzeća, a naročito državna, nisu stimulatивно okruženje koje bi podsticalo očeve da koriste odsustvo radi nege deteta, da preuzimaju više obaveza u brizi o porodici, niti su rasprostranjene kompanijske prakse koje omogućavaju roditeljima da bolje usklađuju posao sa brigom o porodici. Sa druge strane, među zaposlenima su jasno prepoznate moguće mere koje bi olakšale ovo usklađivanje, pre svega fleksibilno radno vreme za roditelje koji imaju malu decu.

## 6.2 Preporuke

- *Raditi na promeni svesti i stavova o ulozi roditelja u brizi o deci.* Posebno je potrebno staviti akcenat na ulogu roditelja u prvoj godini života. To je u skladu sa rezultatima istraživanja koji ukazuju na dominantni stav da je uloga majke ključna u prvoj godini života. Ovo je posebno važno jer se na taj način stvara potpora i za ravnopravnu raspodelu brige o deci i kada ona navršše godinu dana. Aktivnosti treba da budu usmerena i na žene i na muškarce.
- *Izmena Zakona o radu* u onim članovima koji definišu uslove za korišćenje odsustva radi nege deteta nakon rođenja deteta. Novi članovi bi trebalo da regulišu, neprenosivo pravo očeva da koriste najmanje 3 meseca odsustva radi nege deteta od navršenih 3 meseca do godine dana deteta za prvo i drugo dete, a 6 meseci za treće dete i ostalu decu po redu rođenja i tako otvore vrata značajnim promenama. Promena zakonske regulative uticala bi da dugoročne šanse na tržištu rada budu ujednačenije za oba roditelja. Takođe, uključivanjem očeva u brigu o deci u najranijem uzrastu mogla bi da doprinese i njihovim većem uključivanju u kasnijem periodu odrastanja dece.
- Neophodno je *kontinuirano raditi na otklanjanju rodnog jaza u zaradama*, jer je to jedan od razloga zbog koga se zaposleni očevi retko odlučuju da koriste odsustvo radi nege deteta. S obzirom na to da su privatnom sektoru razlike u platama između muškaraca i žena izraženije nego u javnom sektoru, potrebno je osmisliti specifične mere koje bi za cilj imale smanjenje rodnog jaza u zaradama u privatnom sektoru.
- Potrebno je *osmisliti i sistematski sprovesti promotivne aktivnosti (kampanje)* koje bi trebalo da poslodavcima, prvenstveno u privatnom sektoru, pokažu na koji način je uvođenje mera koje roditeljima omogućuju da usklade posao i brigu o deci povezano sa zadovoljstvom zaposlenih i uspešnim poslovanjem kompanije.
- *Pilotirati pojedine mere u kompanijama koje imaju izraženije komponente društveno odgovornog poslovanja, poput fleksibilnog radnog vremena za roditelje male dece* (klizno radno vreme, mogućnost rada od kuće). Uz popularizovanje ove mere neophodno je razvijati i radnu kulturu koja je osetljiva na porodične zahteve kako majki tako i očeva da se ne bi dogodilo da ove mere koriste uglavnom žene, već je važno stimulisati da ih koriste oba roditelja. Na osnovu rezultata dobijenih pilotiranjem treba promovisati mere u ostalim kompanijama.

## 7. REFERENCE

Babović, M. (2009) „Radne strategije i odnosi u domaćinstvu: Srbija 2003–2007“, u Tomanović, S, Milić, A. (ur.) *Porodice u Srbiji danas u komparativnoj perspektivi*, ISIFF, Beograd.

EU (2019). Direktiva Evropske unije 2019/1158 iz oblasti usklađivanja porodičnog i profesionalnog života, dostupna na: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj> , preuzeto: 20.05.2020.

EUR – Lex (1992). Council Directive 92/85/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC).

EUR – Lex (2006). Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast).

EUR – Lex (2010). Council Directive 2010/18/EU of 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC (Text with EEA relevance).

EU (2000). Chapter of fundamental rights of the European Union 2000/C 364/01, Official Journal of the European Communities.

Republički statistički zavod (2016) „Korišćenje vremena u Republici Srbiji, 2010. i 2015. godine“. RZS Beograd.

SeConS grupa za razvojnu inicijativu (2019). *Finalni izveštaj evaluacije Akcionog plana za sprovođenje Nacionalne strategije za rodnu ravnopravnost 2016-2018. godine*, UN Women, Beograd

Vlada Republike Srbije (2009). *Zakon o zabrani diskriminacije*. Službeni glasnik RS, br. 22/09.

Vlada Republike Srbije (2009). *Zakon o ravnopravnosti polova*. Službeni glasnik RS, br. 104/09.

Vlada Republike Srbije (2009). *Nacionalna strategija za poboljšanje položaja žena i unapređenje rodne ravnopravnosti (2009–2015)*. Službeni glasnik RS, br. 15/09.

Vlada Republike Srbije (2010). *Akcioni plan za sprovođenje strategije 2010–2015*. Službeni glasnik RS, br. 67/10.

Vlada Republike Srbije (2014). *Zakon o radu*. Službeni glasnik RS, br. 75/14.