



POGLAVLJE 3

**Odgovor na izazov depopulacije
iz perspektive porodičnog života
– da li je moguće uskladiti rodne
uloge i dostići željeni broj dece?**

Dragan Stanojević

Da li je povećanje fertiliteta moguće? Ukoliko jeste, pod kojim uslovima? Istorija evropskih društava u poslednjih 50 godina pokazuje nam da je nakon pada fertiliteta u nekim društvima zabeležen skok.²⁸ Istovremeno je zabeleženo da postoje značajne razlike u stopama fertiliteta između zemalja. Stope su niže u zemljama u kojima su prisutne familističke vrednosti (u kojima postoji visoko vrednovanje porodičnog života i dece), a više u individualističkim kulturama. Demografi i sociolozi su nastojali da otkriju uzroke ovih pojava i, u najkraćim crtama, viši fertilitet je povezan sa višim kvalitetom života, odnosno kvalitetom posla, kvalitetom braka (ili partnerstva) i kvalitetom institucionalne podrške roditeljstvu. Dakle, istraživanje uzroka povećanja fertiliteta samo po sebi podrazumeva istraživanje tržišta rada, bračnog života, strukture i obima institucionalne podrške te mogućnosti uspostavljanja balansa između različitih sfera života i interesovanja.

U ovom poglavlju ćemo analizirati faktore za koje smatramo da su povezani sa donošenjem odluke o rađanju. Nastojaćemo da odgovorimo na pitanje šta je potrebno da bi pojedinci i parovi u Srbiji ostvarili željeni broj dece, odnosno koji sve faktori utiču na to da se doneše odluka o dobijanju prvog, a naročito svakog narednog deteta. Deterministički splet koji dovodi do odluke o rađanju je kompleksan

i zavisi od strukturnih i kulturnih pretpostavki, partnerske dinamike, životne faze u kojoj se nalaze pojedinci i partneri, zdravstvenog stanja i dr. U analizi ćemo koristiti teorijski okvir koji pruža drugačiji pogled na ovu temu od onih koji su dominirali u domaćoj literaturi: uspostavljanje balansa između ličnog, odnosno porodičnog i poslovnog života (engl. *work family balance*). Iako se u ovom radu koriste demografski pokazatelji,²⁹ on je primarno pisan iz perspektive sociologije, sa ciljem da se sagledaju potrebe porodice u domaćem kontekstu i da se na osnovu iskustava drugih društava predstavi što širi dijapazon mera koje mogu da zadovolje lične i porodične potrebe, a potencijalno i da utiču na povećanje fertiliteta. Sam rad ima izvesna ograničenja. Prvo, zbog nedovoljnog broja domaćih istraživanja i analiza na ovu temu u većini analiza smo se oslanjali na teorijske pretpostavke te na analize iz istraživanja drugih društava (i Evrope kao celine), pri čemu smo nastojali da uvek koristimo one izvore za koje, prema našem stručnom mišljenju, postoji osnova da budu okvir objašnjenja ponašanja i u Srbiji. Drugo, mere praktične politike u domaćem kontekstu nisu dovoljno istražene niti su evaluirani njihovi efekti, pa ni posledice njihovog uvođenja i promena, nažalost, nisu u dovoljnoj meri poznate. Zato su one u ovom poglavlju pobrojane i evaluirane, a na osnovu našeg stručnog mišljenja predloženi su načini kako bi mogle da se unaprede.

1 Usklađivanje rada i roditeljstva

Na odluku o rađanju, kako pokazuju brojna istraživanja, utiču faktori koji se tiču rada i zaposlenja, institucionalne podrške roditeljima, unutrašnje bračne dinamike i predstava o rodnim ulogama (grafikon 1). Iako ne postoji apsolutni konsenzus oko ovih faktora, posebno imajući u vidu različite društvene kontekste u kojima su

ispitivani, istraživači se slažu da je skok fertiliteta, ako je u savremenim društvima uopšte moguć, moguć jedino uz kombinovanje različitih instrumenata kojima se omogućuje uspostavljanje balansa između porodičnog i poslovnog života. Faktore koji utiču na mogućnost takvog balansa podelili smo u četiri grupe: 1. *Tržište rada*,



Grafikon 1. Faktori koji utiču na odluku o rađanju i usklađivanje privatne i profesionalne sfere života

²⁸ Iako se poslednjih nekoliko godina beleži pad fertiliteta u većini evropskih zemalja, još uvek je rano da se odredimo prema ovoj pojavi jer nismo sigurni da li se radi o novom trendu ili o kratkoročnim fluktuacijama.

²⁹ Za pregled domaćih demografskih istraživanja na ovu temu vidi Rašević (1999, 2006a, 2006b, 2015, 2017), Rašević, Vasić (2017), Rašević et al., (2017), Rašević, Sedlecki (2016), Rašević, Galjak (2022), Penev, Stanković (2018, 2019, 2021), Nikitović (2019) i druge autorke i autore.

koje obuhvata zaposlenost, nezaposlenost, neaktivnost, sigurnost zaposlenja (tip ugovora), visinu prihoda, i *organizacionu kulturu*, koja obuhvata tipove radnih aranžmana koji (ni)su u funkciji usklađivanja rada i roditeljstva, vrednosti i prakse unutar radne organizacije, te nivo izloženosti diskriminaciji prilikom zapošljavanja i rada sa kojom se suočavaju (budući) roditelji; 2. *Institucionalna podrška* roditeljstvu, koja obuhvata finansijske podsticaje (jednokratna i kontinuirana plaćanja) i usluge (roditeljsko odsustvo i sl.); 3. *Bračna dinamika*, koja se sastoji od: a) stepena zadovoljstva brakom, b) stepena stabilnosti braka, c) usklađenosti rodnih uloga i očekivanja (podela domaćeg rada i podela roditeljske nege i brige); 4. *Dominantne vrednosti o rodnim ulogama*, koje se odnose na uloge muškaraca i žena u javnoj i privatnoj sferi.

1.1 Odlučivanje o rađanju

Odluka o dobijanju deteta je jedna od najdugoročnijih odluka koju pojedinac ili par može doneti i zato ona podrazumeva određeni okvir predvidljivosti života u budućnosti, odnosno sigurnost i usklađenost supružničkih uloga (Thomson, Henz 2005), izvesnost prihoda i sigurnost podrške roditeljstvu (institucionalne i neformalne). Onda kada postoji visok stepen slobode prilikom odlučivanja sa kim, kada i koliko dece dobiti i kada postoji dovoljno resursa na raspolaganju da se ostvari optimum za svoju decu, porodicu i sebe, postoji šansa da će ljudi ostvariti željeni broj dece. Ova odluka u Srbiji je u velikoj meri pod uticajem familističkog normativa (Tomanović, et al. 2016).³⁰ Mladi svedoče da su izloženi izvesnom pritisku okoline, roditelja i prijatelja u vezi sa vremenom dobijanja deteta i željenim brojem dece. Uz to, oni osećaju da nemaju adekvatnu institucionalnu podršku i dovoljno ličnih resursa koji bi im olakšali porodičnu tranziciju. I pored toga, većina populacija Srbije visoko vrednuje porodični život, brak i decu, a roditeljstvo predstavlja veoma bitan deo ličnog identiteta (Rašević, 2006; Rašević 1999; Tomanović Ignjatović, 2004; Pešić Jenačković, Marković Krstić, 2021).

Smanjenje fertiliteta, koje karakteriše drugu polovinu XX veka, povezano je sa odlaganjem rađanja za kasnije godine života i sa nekim strukturnim i kulturnim faktorima. Struktura tržišta rada je posebno značajna, jer danas beležimo više stope fertiliteta u visokorazvijenim zemljama Evrope u kojima postoje visoke stope zaposlenosti žena i tamo gde je posao (visoko) siguran (Thenevon, 2015). Drugi bitan činilac je institucionalni kontekst koji može da stimuliše uspostavljanje adekvatnog balansa između rada i roditeljstva, najpre kroz razvijen i dostupan sistem predškolskih ustanova i dugoročne finansijske podrške roditeljima sa decom.

U domaćem kontekstu su već detektovani direktni efekti krize na odlaganje i potencijalno odustajanje od rađanja tokom devedesetih godina XX veka, tako da društvene, ekonomske i političke turbulencije nisu pogodno tle za planiranje porodice (Rašević, 2006; Rašević, 2015; Penev, 2010). Međutim, kriza u našem kontekstu

nije završena promenama 2000. godine, već su trendovi nastavljeni u istom smeru, sa snižavanjem stopa fertiliteta i negativnim migratornim saldonom (Nikitović et al., 2019; Rašević, Galjak, 2022; Penev, 2010). Zato se moraju razvijati mehanizmi ublažavanja ili eliminisanja društvenih i ekonomskih nesigurnosti koje imaju jasne efekte na porodičnu dinamiku.

Iako je opšti stav da postoji značajan raskorak između željenog, planiranog i ostvarenog broja dece, nažalost nema dovoljno domaćih istraživanja koja bi taj odnos preciznije analizirala. Dostupni podaci pokazuju da preko 90% mladih (od 15 do 30 godina starosti) sebe vide u braku i sa decom (Popadić i Pavlović, 2019). Oko trećine mladih (30%) nije znalo koliko dece bi voleli da imaju, a oni koji znaju najčešće navode dvoje (52%), značajno manje troje (32%), a manje od 5% samo jedno dete. Prema starijim istraživanjima sprovedenim na populaciji studenata, većina mladih želi da ima dete ili decu, željeni broj dece je u proseku 2,95, a kad je reč o realističnijim predviđanjima i planovima, taj broj pada na 2,35, dok muškarci imaju nešto viša očekivanja nego žene (Kuburović, 2003: 47–48).³¹ Dakle, kao i u drugim zemljama, u Srbiji postoji nesklad između željenog i ostvarenog broja dece, što nam ukazuje na to da pojedinci najčešće ne dostignu željeni broj dece.

Zanimljive uvide dobijamo na osnovu istraživanja sa ženama starosti od 15 do 49 godina. Gotovo sve žene koje nemaju decu žele da budu majke u budućnosti. Među njima tek svaka dvadeseta (5%) navodi da ne želi da ima decu, 58% očekuje da će dobiti prvo dete uskoro, 23% kasnije, 5% nije sigurno u pogledu vremena, dok je 6% neodlučno. Žene koje imaju jedno dete pokazuju drugačije obrasce daljeg planiranja porodice, jer dolazi do snižavanja aspiracija ka manjem broju dece. Više od trećine (37%) ne želi više dece i ne planira proširenje porodice, 33% bi volelo ili očekuje još jedno dete uskoro, 20% nešto kasnije, svega 0,1% nije sigurno u pogledu vremena, dok je 8% neodlučno. Sa svakim narednim detetom opada želja za sledećim, pa tako čak 75% žena koje imaju dvoje dece ne žele više da rađaju (Republički zavod za statistiku i UNICEF 2020: 55). Isto istraživanje pokazuje da postoje značajne razlike u stopama fertiliteta u gradu i na selu (u gradu 1,4, a na selu 1,9), ali u pogledu želje za drugim detetom ne postoje razlike među ženama. Žene i u gradu i na selu u podjednako meri (ne)žele da rađaju nakon prvog deteta, ali se rađanje drugog deteta ipak češće dešava na selu. Možemo pretpostaviti da su patrijarhalni obrasci na selu izraženiji i da odluku o narednom detetu žene na selu ređe donose same. Verovatno će sa daljom emancipacijom i stasavanjem novih generacija žena na selu ovaj pritisak popuštati, što će dovesti do približavanja obrazaca o odlučivanju o rađanju na selu i u gradu.

Populaciju Srbije, kao i većinu evropskih, karakteriše odlaganje rađanja. Odlaganje roditeljstva sa sobom nosi dva veoma verovatna scenarija – odustajanje od rađanja (zbog nemogućnosti da se pronađe odgovarajući partner ili zbog zdravstvenih rizika) ili dobijanje

³⁰ Familizam predstavlja ideologiju građanskog braka koja podrazumeva heteronormativnost (heteroseksualnost kao normativno preferiran oblik braka), monogamiju, jasno podeljene rodne sfere i uloge, gde je muškarac zadužen za javnu sferu (privredu i politiku) i ima instrumentalnu ulogu hranitelja (materijalno obezbeđivanje porodice), a žena je zadužena za privatnu sferu (domaćinstvo i roditeljsku brigu) i ima primarno ekspresivnu ulogu. U Srbiji je ovaj normativ u većoj meri prihvaćen na selu nego u gradu i češće među nižim obrazovanim nego među onima sa visokim obrazovanjem.

³¹ Istraživanje sprovedeno na populaciji studentkinja pokazuje da je željeni broj dece (2,56) takođe značajno viši od ostvarenog (Vasić, 2012).

jednog deteta (Penev, Stanković, 2021). Oba scenarija su verovatnija kako se povećava obrazovni nivo žena, s obzirom da obrazovanje odlaže druge životne tranzicije i donosi više zahteve u pogledu očekivanja od sopstvenog života, roditeljstva i onog što će se pružiti detetu (Rašević, 2015; Penev, Stanković, 2021; 2019). Međutim, u domaćem kontekstu demografije beleže jednu značajnu pojavu – da su stope fertiliteta (u periodu 2002–2015. godine) kod žena sa visokim obrazovanjem postale više od žena sa srednjim obrazovanjem i da se približavaju ženama sa osnovnim obrazovanjem. Ove promene odgovaraju trendovima koji su zabeleženi u razvijenim zemljama i pripisuju se boljem položaju na tržištu rada, većoj ekonomskoj nezavisnosti žene i većim mogućnostima visokoobrazovanih žena da usklade posao i roditeljske obaveze u odnosu na žene sa srednjom stručnom spremom (Rašević, Vasić, 2017; Nikitović et al., 2018).³²

1.2 Ravnoteža između poslovnog i porodičnog života

Ravnoteža između poslovnog i privatnog života predstavlja koristan analitički okvir koji povezuje različite aspekte porodičnog i poslovnog života i na celovit način ukazuje na stepen usklađenosti sfera

života. Prilikom planiranja i ulaska u porodične vode, parovi i pojedinci se suočavaju sa različitim zahtevima (normativnim očekivanjima u različitim sferama), a od resursa (individualni, porodični i institucionalni) koji im stoje na raspolaganju zavisice 1) odluka o prvom rađanju, 2) odluka o rađanju drugog i svakog narednog deteta i 3) kvalitet života. Zahteve i resurse ćemo posmatrati u dva ključna životna domena – posao i porodica – kojima smo još dodali stanovanje i finansije (Voydanoff, 2005; Stanojević et al., 2020).

Tržište rada roditeljima treba da pruži optimalnu zaradu, optimalno vreme posvećeno poslu, i dovoljno vremena za porodične obaveze. Ovaj optimum može se postići kroz nekoliko modela: a) zaposlenost oba roditelja sa punim radnim vremenom, b) privremeno odustajanje od posla ili smanjenje broja radnih sati jednog supružnika i c) povećanje broja radnih sati (ili kroz dopunske poslove) jednog (ili oba) supružnika. Ove mogućnosti će zavisiti od situacije na tržištu rada koja, poput domaćeg, neretko podrazumeva (obavezni) prekovremeni rad, radne aranžmane koji su nesigurniji (rad bez ugovora, sa privremenim ugovorima ili na određeno vreme), nestandardne smene i satnicu, ali i uslovljavanje roditeljstva zaposlenjem i sl. (Aleksić et al. 2020). *Resursi* koji su u različitom stepenu dostupni u ovoj sferi su fleksibilni radni aranžmani, jasna

Roditeljska tranzicija – zahtevi i resursi			
Posao	Porodica	Stanovanje	Finansije
Zahtevi u određenom domenu			
Zaposlenje	Briga o deci	Nezavisno domaćinstvo	Finansijska nezavisnost para
Prekovremeni rad	Domaći poslovi	Nezavisna jedinica unutar roditeljskog domaćinstva	Nezavisnost žene
Sigurnost/nesigurnost posla	Supružnički zahtevi		Dovoljno sredstava za bazične potrebe
Nestandardni radni raspored			Dovoljno sredstava za aktivnosti slobodnog vremena
Resursi u određenom domenu			
Fleksibilni raspored i radno vreme	Supružnička podrška	Nasleđena nekretnina	Prihodi od posla
Roditeljsko odsustvo	Podrška srodnika	Dovoljno velika jedinica roditelja	Socijalni transferi
Dovoljno vremena nakon posla	Vrednosti rodne ravnopravnosti	Dovoljno resursa za kupovinu svog stana	Rente
Radna kultura senzitivna za porodične obaveze	Predškolske ustanove	Državne subvencije za kupovinu ili iznajmljivanje nekretnine	Roditeljska ili srodnička podrška

Tabela 1. Usklađivanje rada i roditeljstva – domeni, zahtevi i resursi

* *Podobljane su teme koje su posebno obrađene u ovom radu*

Izvor: Voydanoff (2005); Stanojević et al. (2020)

³² Pored obrazovanja, postepeno opadanje univerzalnosti braka (kroz rast razvoda, samačkog života ili udovištva) u domaćem kontekstu nije praćeno rastom vanbračnih zajednica i alternativnih partnerstava, što bi mogle da budu legitime alternative braku, pa bi podrška ranijem finansijskom i stambenom osamostaljivanju mladih pomogla njihovim partnerskim tranzicijama (Penev, Stanković, 2021: 17).

satnica i dovoljno slobodnog vremena, senzitivna radna kultura senzitivna prema roditeljstvu i zakonska rešenja koja se odnose na podršku roditeljstvu (posebno na roditeljsko odsustvo i slobodne dane dostupne roditeljima).

Za ostvarivanje optimuma funkcionisanja unutar porodice ključna su dva aspekta: 1) *apsolutni zahtev* – dovoljno vremena za obavljanje svih domaćih obaveza, 2) *relativni zahtev* – usklađivanje očekivanja (vrednosti koje se odnose na rodnu podelu uloga) i obavljanja domaćih obaveza između supružnika. Svakodnevne obaveze koje treba obaviti u domaćinstvu obuhvataju održavanje domaćinstva (spremanje hrane, čišćenje i održavanje kuće), negu dece (oblačenje, hranjenje, spremanje hrane i čišćenje za detetom) i brigu oko dece (odvođenje u vrtić, školu ili na vannastavne aktivnosti, komunikaciju sa institucijama i podršku u učenju). Veći deo ovih poslova je neodložan i zahteva dnevnu posvećenost. Raspodela satnice posvećene ovim obavezama može biti pod uticajem tradicionalnih normativa gde (gotovo) sve obaveze preuzimaju žene, a muškarci ponekada *pomažu* u njima, ili savremenih modela gde se supružnici međusobno dogovaraju i podjednako učestvuju u svemu. Neretko supružnici imaju podršku srodničke mreže, nešto ređe mogućnost da plate dajtilju i pomoć u kući, a mogu imati i manje ili više dostupne jaslice i ustanove predškolskog obrazovanja. Relativni zahtev podrazumeva usklađenost vrednosti supružnika koje se odnose na rodnu podelu uloga i dnevnih obaveza. Ukoliko su oba supružnika zadovoljna koliko drugi supružnik učestvuje u ispunjavanju obaveza, onda je optimum ostvaren. Optimum može biti rezultat tradicionalnih normativa, gde se oba supružnika slažu da je podeljenost sfera legitimna, ili pod uticajem savremenih normativa, gde se oba supružnika slažu da ne postoji podela na muške i ženske poslove. Optimum je narušen onda kada očekivanja supružnika nisu usklađena, odnosno onda kada jedan od supružnika očekuje da se drugi više uključuje u svakodnevne obaveze, što stvara nezadovoljstvo, stres, nesuglasice i potencijalno konflikt.

2 Položaj na tržištu rada

Zaposlenost i stabilnost posla na tržištu rada predstavlja značajan faktor za donošenje odluke o rađanju, ali i za ostvarivanje poželjnog stila porodičnog života. Ovaj faktor je značajan muškarcima, ali još više ženama. U Evropi žene sa stabilnim zaposlenjem imaju znatno veće šanse da imaju drugo dete nego nezaposlene i neaktivne žene, dok istraživanja iz Centralne i Istočne Evrope pokazuju da zaposlene žene, sa sigurnim poslovima i prihodima dovoljnim da obezbede optimum egzistencije, imaju veće šanse da zasnuju porodicu i imaju više dece (Greulich et al., 2016; Matysiak, Vignoli, 2008). Ovaj efekat je izraženiji u onim zemljama u kojima postoji dobra podrška roditeljstvu, posebno dostupni vrtići, koji najčešće predstavljaju uslov da žene uopšte rade, a zatim i da uspostave ravnotežu između poslovnog i privatnog života.

Nezavisno domaćinstvo ili stambena autonomija jedan su od bitnih preduslova za roditeljstvo, a posebno za dalje proširenje porodice. Mogućnost kupovine nekretnine ili njenog relativno lakog iznajmljivanja po dostupnim cenama predstavlja veoma bitan faktor o kome mladi parovi razmišljaju pre zasnivanja porodice. Tip stambene jedinice te njena veličina i opremljenost povezani su sa odlukama o rađanju dece (Antonić, 2021), pa u tom smislu predstavljaju resurs koji doprinosi ostvarenju željenog broja dece. Resursi koji paru mogu stajati na raspolaganju jesu lična sredstva (ili kreditna sposobnost), roditeljska finansijska pomoć, nasledena nekretnina ili roditeljski dom (koji manje ili više omogućuje autonomiju).

Na strani finansijske odnosno materijalne autonomije para postavlja se zahtevi za nezavisnošću od roditelja, dovoljni prihodi koji omogućuju ostvarivanje optimuma (ili minimuma) funkcionisanja porodice i sve izraženiji zahtevi za finansijskom autonomijom žene. Resursi koji stoje na raspolaganju paru obuhvataju zaposlenje, rentu, socijalne transfere i roditeljsku finansijsku podršku. Posebno su značajni dugoročni institucionalni novčani transferi koji roditeljima pružaju znatno veći stepen materijalne sigurnosti u poređenju sa jednokratnim i kratkoročnim merama podrške.

U ovom poglavlju se analiziraju aspekti za koje smatramo da su ključni u uspostavljanju balansa i koji istovremeno utiču na donošenje odluke o rađanju. Ovde treba istaći važno ograničenje ovog rada koje se ogleda u dominantnom fokusu na klasičan oblik porodice – nuklearnu heteroseksualnu porodicu. Jasno je da o porodici ne treba govoriti u jedini i da različiti tipovi porodica – poput jednoroditeljskih, kombinovanih (koje čine supružnici sa decom iz prethodnih brakova), sa istopolnim partnerima ili roditeljima – imaju različite potrebe. Međutim, pošto analizom ne možemo obuhvatiti sve porodične forme, pokušaćemo da nađemo odgovore na pitanja koja se odnose na dominantni oblik porodice.

Pored (sigurnog) zaposlenja žena, značajan faktor pri planiranju porodice predstavljaju stabilnost i visina prihoda muškaraca. U Nemačkoj je uočeno da kod muškaraca postoji direktna veza između visine prihoda i namere da se ima prvo dete – sa višim prihodima ide i veća spremnost da se ima prvo dete. Takođe, postoji indirektna veza između zadovoljstva time koliko je posao siguran i namere da se ima dete – zadovoljstvo na poslu podrazumeva manje konflikata u vezama, a time i veću spremnost muškaraca da postanu roditelji (Berninger et al., 2012).

Situacija u Srbiji nije mnogo drugačija. Mladi navode da su izvesnost zaposlenja i visina prihoda, uz samostalnu stambenu jedinicu, ključni faktori u odlučivanju da zasnuju porodicu i dobiju decu i

ova očekivanja su izraženija sa povećanjem nivoa obrazovanja mladih (Tomanović, 2012; Tomanović, et, al., 2016). Tranzicija u odraslost u Srbiji najčešće ide standardizovanom putanjom, tj. podrazumeva jasan sled životnih događaja. Za mlade muškarce to znači završetak školovanja, zaposlenje, ulazak u brak i dobijanje dece. Nezavisno stanovanje, iako je nešto što se očekuje i priželjkuje, u velikoj meri zavisi od resursa, pa će oni koji imaju manje resursa sopstvenu porodicu zasnivati unutar porodice porekla. Tranzicija mladih žena uglavnom prati istu liniju, ali za one sa najnižim obrazovanjem podrazumeva najpre porodičnu, a tek onda eventualno i radnu tranziciju. Gotovo polovina mladih žena (46%) najpre dobije dete, pa tek onda dođe do sigurnog posla; tom putanjom ide znatno manje muškaraca (29%). U oba slučaja roditeljska tranzicija češće prethodi sigurnom zaposlenju kod onih koji nemaju univerzitetsko obrazovanje (Tomanović, Stanojević, 2015). Dakle, poželjni model roditeljske tranzicije podrazumeva ispunjene preduslove (zaposlenje, dovoljne prihode i eventualno nezavisnu stambenu jedinicu) i ređe se javlja kod žena nego kod muškaraca te kod manje obrazovanih nego kod visoko obrazovanih.

2.1 Tržište rada u Srbiji

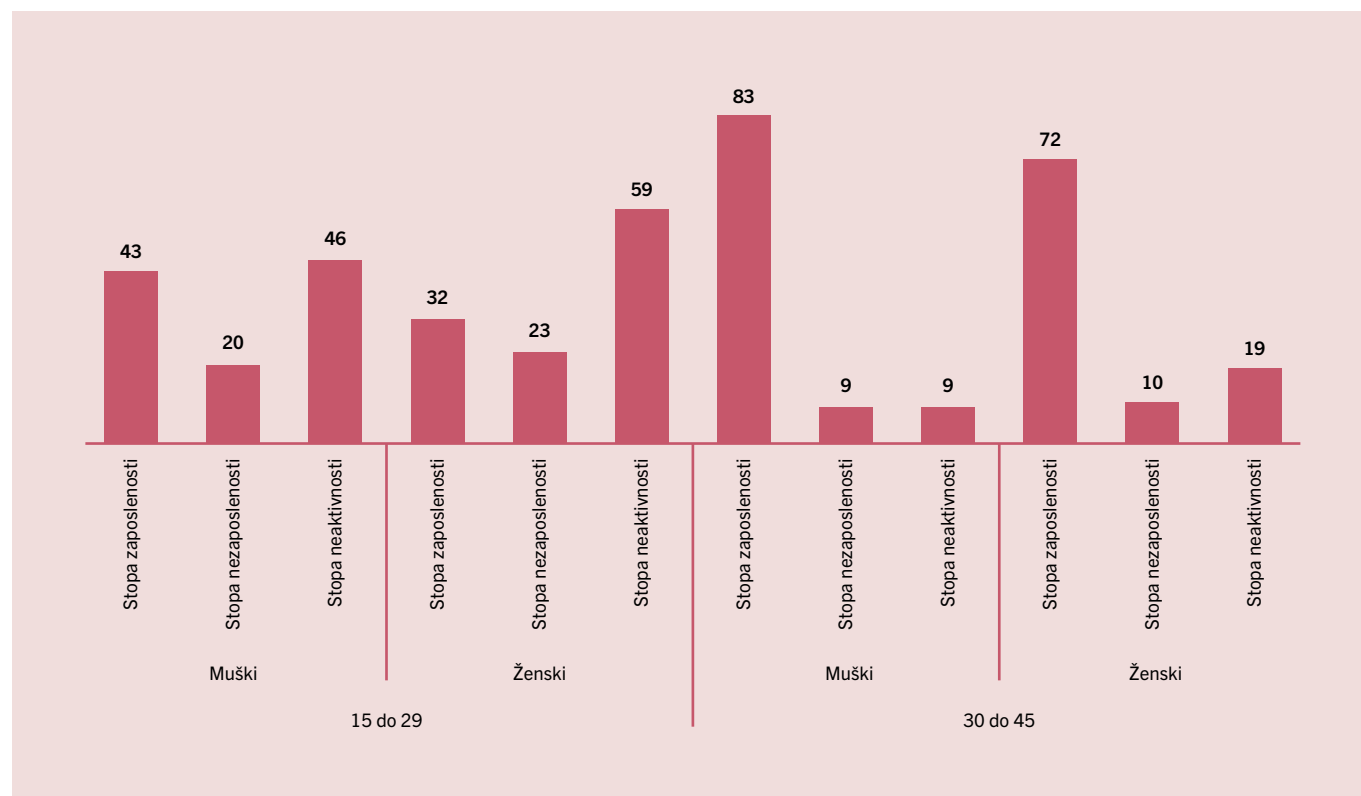
Imajući u vidu efekte koje tržište rada ima na ostvarivanje balansa između posla i porodice, u ovom poglavlju ćemo, koristeći dostup-

ne podatke, pokušati da odgovorimo na sledeća pitanja: U kojoj meri su muškarci i žene prisutni na tržištu rada? Koliko su sigurni poslovi koje obavljaju? Ko odustaje od posla zbog porodičnih obaveza? Koliko je radna kultura senzibilisana za roditeljske obaveze? Na osnovu podataka Ankete o radnoj snazi iz 2019. godine prikazaćemo položaj na tržištu rada muškaraca i žena starosti 15–45 godina kroz sledeće dimenzije: a) zaposlenje, b) sigurnost posla, c) garantovana prava iz radnog odnosa.³³

2.1.1 Zaposlenje

Muškarci starosti 15–29 godina imaju više stope zaposlenosti, značajno niže stope neaktivnosti usled kraćeg ostanka u procesu obrazovanja i nešto niže stope nezaposlenosti u odnosu na žene (grafikon 2). Odnos između polova u srednjem dobu (30–45 godina) ukazuje na slične stope nezaposlenosti, ali značajno više stope zaposlenosti kod muškaraca i više stope neaktivnosti kod žena. Manja aktivnost na tržištu rada, uz češću nezaposlenost žena, ukazuje na rodni jaz i opstajanje podela rodni sfera, tako da se posao češće doživljava kao primarna odgovornost muškaraca, a rad u domaćinstvu i briga o deci kao primarna odgovornost žena.

Podaci o samopercepciji sopstvenog radnog statusa žena istog godišta daju drugačiju sliku, jer je manje žena koje sebe smatraju zaposlenim – tek nešto manje od polovine (47%). Među ženama

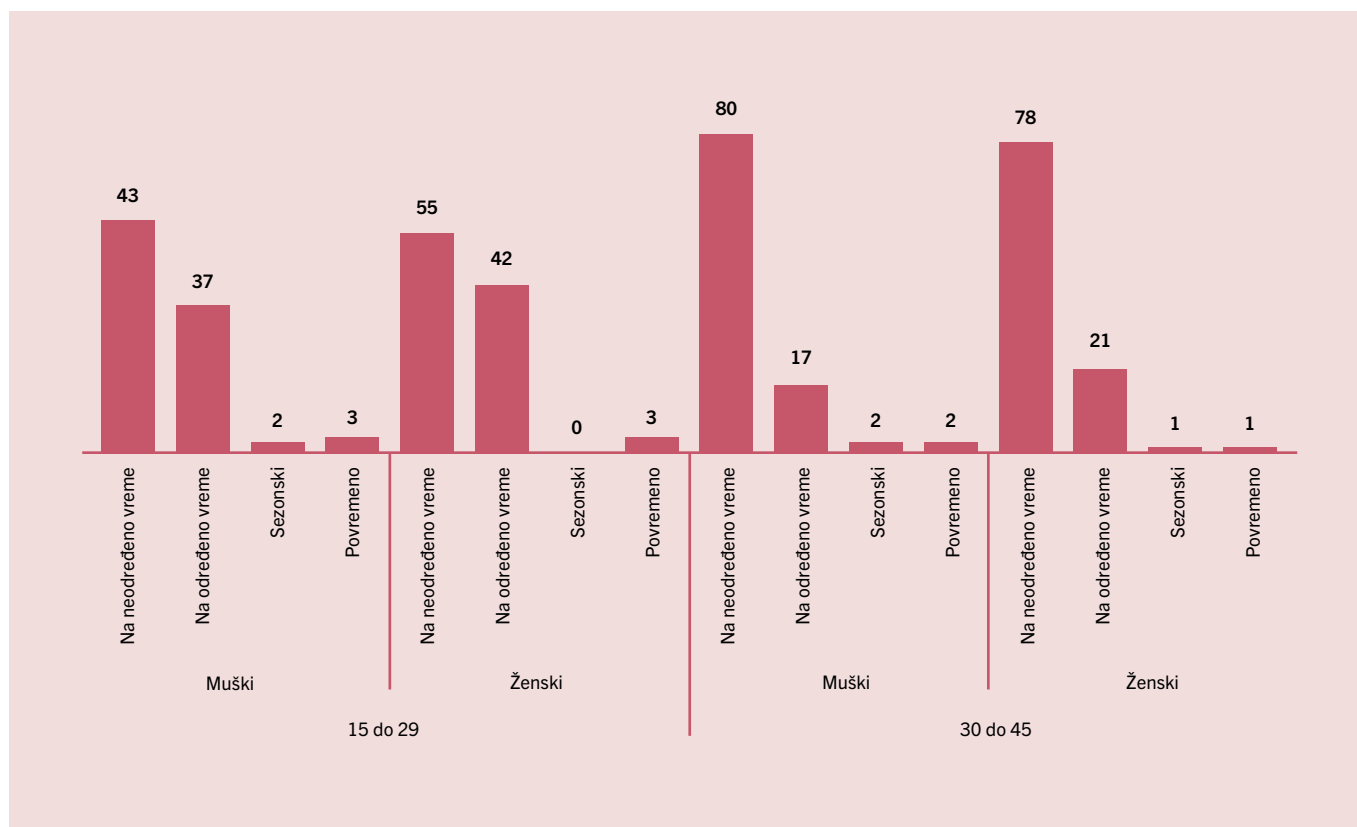


Grafikon 2. Položaj na tržištu rada žena i muškaraca 15–45 godina

Izvor: ARS, 2019, proračun autora

³³ Odlučili smo se za ovo godište jer statistika pokazuje da najveći broj žena (preko 95%) u tom periodu završi fertilni ciklus.

³⁴ Čak 30% žena sebe smatra nezaposlenim, 5% ne radi zbog porodičnih i roditeljskih obaveza, a ostale su neaktivne zbog obrazovanja i drugih razloga (EU-SILC 2018).



Grafikon 3. Tip radnog angažmana žena i muškaraca 15–45 godina

Izvor: ARS, 2019, proračun autora

koje imaju decu situacija je samo malo bolja (58% prijavljuje da su zaposlene).³⁵ Poređenje subjektivne percepcije sa statističkim podacima o zaposlenosti pokazuje da veći broj žena ima priliku da radi i nešto zaradi, ali da to ne znači da je njihov status na tržištu jednoznačan i da osim (povremene) zarade ostvaruju i druga prava iz radnog odnosa.

Ovi podaci ukazuju na tri obrasca odnosa radne i porodične tranzicije kod žena. Prvi obrazac podrazumeva da se radna tranzicija odvija pre porodične (najčešće kod visoko obrazovanih žena). Drugi obrazac podrazumeva da se jedan broj žena, i to češće one koje imaju niže obrazovanje, nakon završenog obrazovanja povlači sa tržišta rada, odnosno ostvaruje najpre porodičnu, a tek onda potencijalno i radnu tranziciju. Treći obrazac podrazumeva da se od rada odustaje, najčešće privremeno, onda kada žena ostane trudna ili postane majka (Tomanović et al., 2016).

Žene koje su neaktivne na tržištu rada nalaze se u tom statusu najčešće zato što brinu o deci ili odraslim nemoćnim licima (63%), dok svaka peta žena navodi da je reč o ličnim i porodičnim razlozima (ARS, 2019). Čak i one žene koje su prestale da rade često navode iste razloge, pa tako 10% navodi da se povuklo sa tržišta zbog obaveza oko dece ili drugih članova porodice, a 20% da se radi o ličnim ili porodičnim razlozima. Visokoobrazovane žene su znatno ređe

neaktivne i u manjem stepenu gube ili napuštaju posao. Međutim, one koje napuštaju posao ili koje trenutno posao ne traže, navode slične razloge kao i žene sa nižim obrazovanjem. Dakle, direktni razlozi zbog kojih žene ne ulaze na tržište rada ili zbog kojih se (privremeno) isključuju odnose se na nemogućnost usklađivanja radnih i porodičnih obaveza. Značajan aspekt te nemogućnosti leži u nedovoljno fleksibilnim radnim opcijama i nedovoljno senzibilisanoj radnoj kulturi.

2.1.2 Sigurnost posla

Na domaćem tržištu rada još uvek dominiraju ugovori za stalno (grafikon 3). Struktura tipa zaposlenja je slična za muškarce i za žene u obe starosne grupe (15–29 i 30–45 godina starosti), s tim što je među muškarcima nešto više onih koji obavljaju sezonske i privremene poslove. U mlađim starosnim kohortama manje je stalnih, a više privremenih poslova. Analiza trendova (grafikoni A1–A7 u Aneksu) pokazuje da se stope nezaposlenosti smanjuju od 2014. godine, a da se stope zaposlenosti povećavaju (stope neaktivnosti su uglavnom stabilne). Sve do 2016. godine povećanje zaposlenosti išlo je u korak sa povećanjem udela rada na određeno vreme u mlađim kohortama (15–29 godina), ali od 2016. godine beležimo smanjenje učešća rada na određeno vreme i postepeno povećanje

³⁵ Među mladim majkama starosti 15–35 godina ima dvostruko više neaktivnih nego među ženama koje nisu majke (29% prema 17%) (Stanojević, 2018). Trećina njih (34%) prijavljuje da su nezaposlene, 8% navodi da ne rade zbog porodičnih obaveza, a ostale su neaktivne iz drugih razloga. Analize takođe pokazuju da majke imaju nešto niži stepen zadovoljstva poslom nego žene koje nisu rađale te da su manje zadovoljne slobodnim vremenom.

		Lične potrebe	Plaćeni posao	Neplaćeni posao		Slobodno vreme	Učenje	Ostala putovanja i aktivnosti
				Ukupno	Briga o deci			
Muškarci	predškolsko dete 0–6 godina	10 sati 7 minuta	4 sata 54 minuta	3 sata 14 minuta	1 sat 43 minuta	5 sati 32 minuta	0 minuta	12 minuta
	školsko dete 7–17 godina	10 sati 17 minuta	4 sata 57 minuta	2 sata 13 minuta	35 minuta	6 sati 19 minuta	0 minuta	14 minuta
Žene	predškolsko dete 0–6 godina	9 sati 57 minuta	1 sat 41 minut	7 sati 45 minuta	3 sata 57 minuta	4 sata 27 minuta	2 minuta	6 minuta
	školsko dete 7–17 godina	10 sati 17 minuta	3 sata 8 minuta	5 sati 25 minuta	1 sat 13 minuta	5 sati 2 minuta	1 minut	8 minuta

Tabela 2. Budžet vremena majki i očeva sa maloletnom decom

Izvor: baza podataka *Upotreba vremena u RS 2015, proračun autora*

udela rada za stalno. U periodu od 2014. do 2020. godine nije bilo značajnijih promena prema tipu ugovora kod onih starosti 30–45 godina. To pokazuje da se obrazac ulaska na tržište rada promenio, ali ne i kasnija radna tranzicija koja podrazumeva da oko 80% muškaraca i žena starosti 30–45 godina radi sa ugovorima za stalno. Kod muškaraca u svim obrazovnim kategorijama, posebno onih starosti 15–29, raste udeo ugovora za stalno. Kod žena je situacija nešto drugačija. Iako beležimo malo povećanje učešća žena starosti 15–29 godina sa ugovorima za stalno od 2016. godine, to povećanje gotovo u potpunosti otpada na žene sa visokim obrazovanjem. Udeo žena sa srednjim i osnovnim obrazovanjem među stalno zaposlenim ili zaposlenim na određeno vreme gotovo se ne menja. Dakle, položaj na tržištu rada se postepeno poboljšava, posebno muškaraca i visokoobrazovanih žena, ali stanje je još uvek daleko od idealnog. Do poboljšanja je najverovatnije došlo zbog nestašice radne snage usled emigracije i pritiska na poslodavce da ponude stabilnije pozicije radnicima.

Podaci o budžetu vremena među onima koji su aktivni na tržištu rada pokazuju da muškarci na poslu, u radnim aktivnostima, provedu 7 sati i 56 minuta, a žene 7 sati i 14 minuta (RZS, 2015), što ukazuje na relativno male razlike među onima koji su zaposleni i na relativno ujednačeno radno opterećenje. Međutim, podaci o onima koji su roditelji daju potpuno drugačiju sliku i potvrđuju da roditeljstvo sa sobom nosi patrijarhalnu podelu rodničkih uloga.

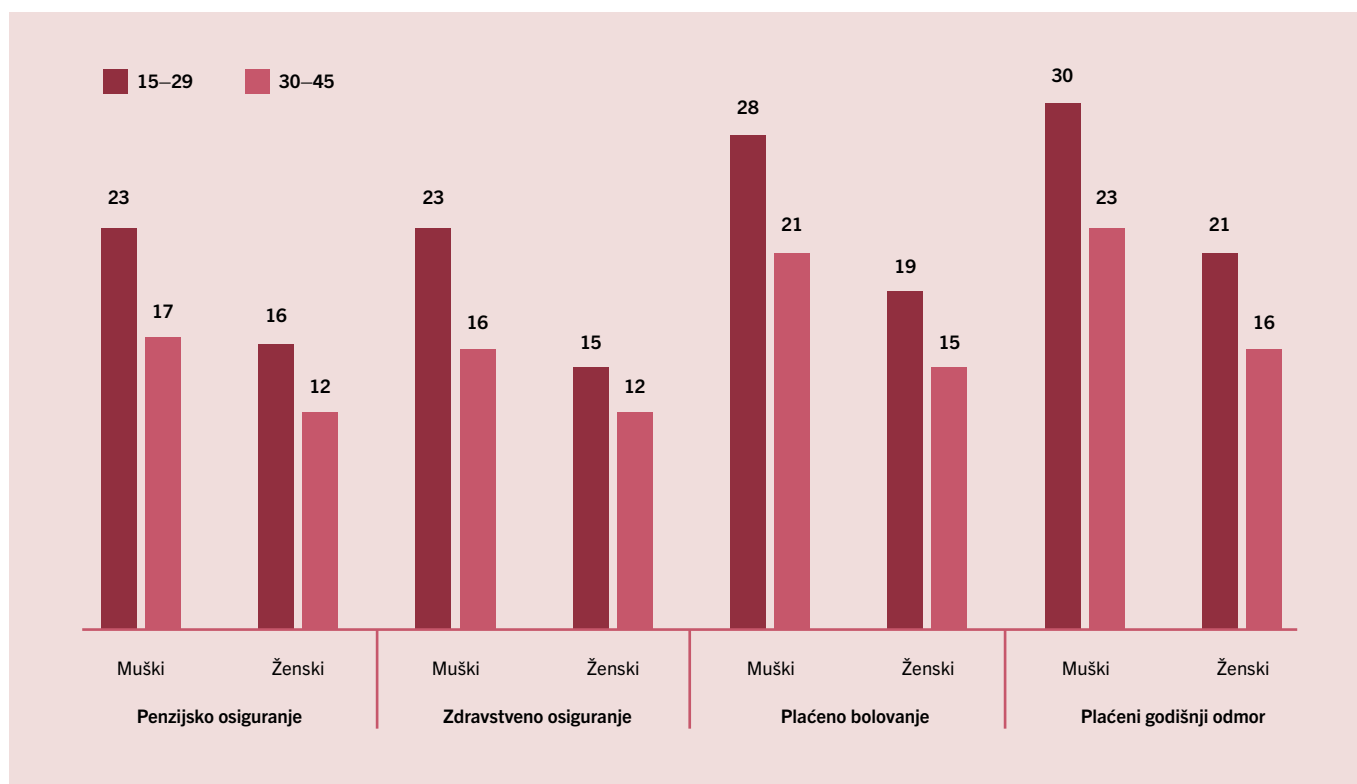
Kao što podaci u tabeli pokazuju, muškarci koji su očevi na plaćenom poslu provode znatno više vremena nego žene koje su majke, a ta razlika je veća onda kada su deca mala. Jedan deo objašnjenja leži u roditeljskom odsustvu, koje uzimaju gotovo isključivo majke, a drugi u privremenom povlačenju sa tržišta rada žena kada dobiju decu. Kako deca rastu, žene se vraćaju na tržište rada, ali razlika u angažmanu ipak opstaje u korist muškaraca. Iako muškarci više vremena provedu na poslu, žene su te koje mnogo više obavljaju neplaćene kućne aktivnosti koje, kada su deca mala, u proseku iznose skoro koliko i puno radno vreme.

2.1.3 Prava iz radnog odnosa

Posebne izazove na tržištu predstavljaju nedovoljna regulacija rada i neadekvatna kontrola radnih uslova. U takvim okolnostima značajan broj zaposlenih ne uspeva da ostvari svoja radna prava, kao što su pravo na penzijsko i zdravstveno osiguranje, pravo na plaćeno bolovanje i plaćeni odmor (grafikon 4). Više je onih koji ne ostvaruju pravo na plaćeno bolovanje ili plaćeni odmor nego onih koji ne ostvaruju pravo na penzijsko i zdravstveno osiguranje. Muškarci su u nepovoljnijoj poziciji u odnosu na žene, a mlađi u odnosu na starije radnike. Prva dva indikatora ukazuju da je reč ili o neformalnoj zaposlenosti ili o nemogućnosti korišćenja prava koja proizilaze iz ugovora o radu, dok druga dva indikatora ukazuju na neformalnu zaposlenosti.

Dublji uvid u indikatore tržišta rada pokazuje da, zapravo, nijedan oblik rada ne garantuje izvesnost i predvidljivost u potpunosti te da su mlađi radnici i muškarci pod posebnim rizikom. Veoma veliki broj onih koji rade povremene i sezonske poslove ne može da ostvari nijedno od navedenih prava (tabela 1 u Aneksu). I među onima koji rade na određeno, pa čak i na neodređeno vreme, značajan broj radnika ima poteškoće da im budu plaćeni penzijski i zdravstveni doprinosi, kao i da im se omogući pravo na plaćeno bolovanje i plaćeni odmor. To sadašnje i buduće roditelje lišava bazične sigurnosti koja je neophodna za dugoročno planiranje, dok prekarnost pozicije na tržištu rada otežava usklađivanje rada i porodičnog života. Činjenica da nemaju mogućnost da ostvare navedena prava ukazuje i na njihov nizak pregovarački potencijal sa poslodavcima kada je reč o drugim porodičnim obavezama – o slobodnim danima, roditeljskom odsustvu (posebno među muškarcima), bolovanju zbog dece i sl.

U poslednjih šest godina došlo je do postepenog smanjenje nepoštovanja radničkih prava (grafikoni A8 i A9 u Aneksu) i rizika koji su povezani sa ekstremnim nesigurnostima. Ipak, i dalje značajan broj radnika, posebno mladih koji tek ulaze u svet rada, ne uspeva da ostvari prava iz radnog odnosa i izvesnost prihoda i posla koja bi omogućila porodično i roditeljsko planiranje na duži rok.



Grafikon 4. Učešće zaposlenih lica prema polu i starosti koja iz rada ne ostvaruju pravo na ...

Izvor: ARS, 2019, proračun autora

2.2 Organizaciona kultura

Organizaciona kultura ima dve dimenzije: vrednosti i organizaciju rada. Vrednosti u radnim organizacijama mogu u manjoj ili većoj meri podržavati roditeljske obaveze. One se mogu shvatati u tradicionalnom ključu, u kome je svakodnevna briga primarno obaveza žene, ili u savremenom ključu, u kome su i muškarci podjednako uključeni pa poslodavci treba da imaju istovetan tretman prema oba roditelja. Organizacija rada može biti manje ili više fleksibilna, odnosno zaposleni mogu imati manju ili veću autonomiju u pogledu rasporeda rada i satnice.

Domaća organizaciona kultura nije dovoljno senzibilisana za roditeljske obaveze, a posebno obaveze muškaraca kao *uključenih roditelja*. Vrednosti koje dominiraju u firmama podrazumevaju izrazitu distancu moći (hijerarhijsko vođenje i odlučivanje), kolektivističke vrednosti i relativno nizak stepen prihvatanja rodne ravnopravnosti (Mitić et al., 2016; Mojić, 2020; Mojić, 2018). Prelazak na tržišnu privredu je dodatno pomerio vrednosne orijentacije u pravcu tzv. *muških vrednosti*, koje kao pozitivne osobine zaposlenih ističu dominaciju, ambicioznost, usmerenost na rezultate i sl. (Hodges, Budig, 2010). Neoliberalne vrednosti, koje apostrofiraju profit i efikasnost, dovele su u pitanje socijalističko nasleđe usmereno ka

posebnoj zaštiti žene i majke na radu i, uz postepeno postizanje dominacije ekonomske racionalnosti, snizile su uopšte senzibilisanost radne kulture prema porodičnim obavezama. Ovakva radna kultura se oslanja na dominaciju patrijarhalnih i autoritarnih vrednosnih orijentacija u opštoj populaciji, čime se dodatno legitimišu podeljenost rodni sfera i nejednakost moći (Pešić, 2017; Pešić, Stanojević, 2021). Uloga oca u porodici doživljava se primarno kao hraniteljska, pa u radnim organizacijama najčešće ne postoji razumevanje za svakodnevne roditeljske obaveze očeva (Stanojević, 2018).³⁶ S druge strane, sve veće prisustvo *muških vrednosti*, uz odsustvo adekvatnih kontrola na tržištu rada, nosi sa sobom posebne rizike u pogledu diskriminacije žena koje žele da rađaju, kao i rizik da ih posao neće sačekati nakon porodičnog odsustva (Tomanović et al., 2016).

Mera u kojoj će roditelji uspeti da usklade rad sa roditeljstvom zavisi od opcija koje im stoje na raspolaganju prilikom organizacije rada: tipa zaposlenja, slobode rasporeda satnice, fleksibilnosti rada i sl. Ukoliko su navedene opcije raznovrsnije i omogućavaju viši stepen individualizovane organizacije vremena, veća je verovatnoća da će se uspostaviti balans te da će se bolje obavljati i radni zadaci i porodične obaveze. Odustajanje od ostvarivanja željenog broja dece najčešće je posledica nemogućnosti da se usklade posao

³⁶ Treba ipak dodati da međunarodne kompanije u domaći kontekst polako uvode koncept *family friendly* politika kojima se promovišu podsticajna kultura te pomirenje porodičnog i poslovnog života.

i roditeljstvo. Kada oba roditelja rade, oni često ističu da nema ko da čuva decu ili da nemaju dovoljno vremena da se posvete deci u onoj meri koliko je deci to potrebno. Prekovremeni rad, neadekvatne satnice i rad u smenama ne ostavljaju roditeljima dovoljno vremena za porodične obaveze i smanjuju im aspiracije za dobijanje narednog deteta. Strah od gubitka posla navodi se kao važan razlog za odustajanje od rađanja. To sve ukazuje na rizike sa kojima se majke suočavaju ukoliko zatrudne i ukoliko se povuku sa posla neko vreme. Ovi podaci pokazuju i da za jedan broj (potencijalnih) roditelja odnos između posla i roditeljstva predstavlja odnos *ili - ili*, a ne *i - i* (Bjelobrk, Sagati, 2018: 13; Tomanović et al., 2016).

Privredna društva, a posebno državna uprava, prilično su konzervativni kada je reč o organizaciji rada i ne nude u dovoljnoj meri različite radne aranžmane koji bi pomogli roditeljima (Đukić-Dejanović et al., 2018). Tako tek svaki treći poslodavac (33,3%) nudi mogućnost preraspodele satnice, svaki peti (21,8%) mogućnost kliznog radnog vremena, a svaki deseti (10%) rad od kuće u regularnim uslovima.³⁷ Najveći broj roditelja radi u organizacijama u kojima ne postoji mogućnost biranja radnog aranžmana prema potrebama, a poslodavci nisu spremni da u značajnoj meri menjaju svoju praksu u budućnosti. Od svih sektora, državna uprava nudi najmanje opcija zaposlenima, što je okolnost koja ne stimuliše druge poslodavce, a posebno privatne kompanije, da uvode nove radne aranžmane (Đukić-Dejanović et al., 2018). Imajući u vidu da znatan broj radnika preferira rad u javnim preduzećima i državnoj upravi zbog sigurnosti zaposlenja i višeg stepena zaštite radnih prava, bilo bi značajno da i radno vreme bude dovoljno fleksibilno kako bi se omogućilo bolje usklađivanje životnih sfera. Na taj način bi javni sektor postavio nove standarde i postao primer dobre prakse za druge poslodavce.

Većina zaposlenih smatra da bi postojanje više opcija za izbor radnih aranžmana pomoglo u usklađivanju rada i roditeljstva. Više od polovine zaposlenih (54%) preferira klizno radno vreme, a malo manje preraspodelu radnog vremena (43%) i rad od kuće (40%). Najveći jaz između ponuđenih opcija organizacije radnog vremena i potreba koje imaju zaposleni postoji u javnoj upravi (iako je taj jaz prisutan i kod ostalih poslodavaca). Koliko je ovaj aspekt rada značajan pokazuje i to što visina prihoda nije jedini uslov pri izboru ili menjanja posla. Veliki broj žena (82%) i muškarca (77%) navodi da bi fleksibilno radno vreme bilo ključni faktor pri promeni posla. Ovaj stav je izraženiji sa povećanjem obrazovnog nivoa zaposlenih, što pokazuje da na određenom nivou ni visina prihoda ni sigurnost zaposlenja nisu dovoljni za zadovoljstvo radnika i organizaciju života (Đukić-Dejanović et al., 2018: 37-39).³⁸

Da bi izbegli odsustvovanje zaposlenih zbog porodijskog i roditeljskog odsustva, odnosno smanjili učestalost odsustva zbog bolesti

dece ili porodičnih obaveza, na koje zaposleni imaju pravo, neki poslodavci prilikom zapošljavanja preferiraju žene koje nemaju decu, one koje ne planiraju u skorijoj budućnosti da rađaju ili one čija su deca već odrasla. Iako je takva praksa diskriminacije jasno sankcionisana zakonima, adekvatni mehanizmi zaštite ne postoje. Neki poslodavci i dalje prilikom razgovora za posao postavljaju pitanja o porodičnim prilikama i planovima, uključujući i pitanja o planovima za dobijanje deteta. Jedan broj žena ostaje bez posla i tokom trudnoće, a posebno žene koje su neformalno zaposlene. Neki poslodavci otpuštaju radnike nakon isteka roditeljskog odsustva ili primenjuju različite strategije dovođenja u bezizlaznu situaciju ne bi li sama žena dala otkaz (poput prebacivanja na teže poslove ili smenski rad) (Đan, Vrbaški, 2019; Tomanović et al., 2016). Što je niže obrazovanje žena i što je nesigurniji radni aranžman sa poslodavcem, povećava se šansa da će one iskusiti neki od navedenih oblika diskriminacije na radu. Obim ovih praksi, zbog svoje prirode, nije moguće jasno oceniti, ali je u javnom diskursu svest o njima jasno prisutna.

2.3 Razvijenost infrastrukture za odgajanje dece

Sistem predškolskih ustanova je ključni mehanizam institucionalne podrške roditeljstvu. Podaci iz zemalja članica OECD pokazuju da su, kada je veći broj vrtića i dece u njima, i stope fertiliteta više (Luci-Greulich, Thevenon, 2013). Roditelji kojima su predškolske ustanove dostupne ne moraju da biraju između posla i roditeljstva, mogu lakše da usklade privatno i poslovno vreme i češće se odlučuju na dobijanje još jednog deteta.

U Srbiji ova podrška predstavlja deo socijalističkog nasleđa, u kome su ciljevi bili puna zaposlenost žena, sa punim radnim vremenom, i podruštvljavanje jednog dela funkcija odgajanja deteta. Iako se brzo razvijala, ova infrastruktura nikada nije uspjela da podmiri sve potrebe, a slična je situacija i danas, pa je obuhvat dece u predškolskim ustanovama još uvek nepotpun. Svega 17% dece do tri godine starosti je 2019. godine išlo u jaslice ili vrtić. Iako se obuhvat dece tog uzrasta u vrtićima u poslednjih nekoliko godina povećao (tabela 3), on je i dalje značajno niži od evropskog proseka koji iznosi 36%. Obuhvat dece starosti 3-5 godina je nešto viši (61%) i raste tokom poslednje decenije, ali je i dalje niži od evropskog proseka (Republički zavod za statistiku i UNICEF, 2020: 178-181).³⁹

Postoje značajne teritorijalne razlike u obuhvatu dece. Beogradski region se izdvaja time što ima znatno bolju infrastrukturu nego ostala tri regiona, a obuhvat je veći u urbanim centrima (71%) te u srednjim i manjim gradovima (76%) nego na selu (45%) (Repu-

³⁷ Privredna društva imaju u svom repertoaru sledeće opcije: preraspodelu radnog vremena (41,1%), klizno radno vreme (23,7%) i rad od kuće (11,2%), finansijske institucije nude klizno radno vreme (52,2%), preraspodelu radnog vremena (13%) i rad od kuće (17,4%), dok lokalne samouprave nude klizno radno vreme (4,5%), preraspodelu radnog vremena (12,1%) i rad od kuće (3%) (Đukić-Dejanović et al., 2018: 36). Treba imati u vidu da istraživanje nije uključivalo pitanje da li svi radnici imaju navedene mogućnosti i koliko ih zaista koriste, tako da je broj zaposlenih koji imaju mogućnost i broj onih koji ove opcije koriste sasvim sigurno (znatno) niži.

³⁸ Ova istraživanja su rađena pre početka pandemije kovida-19, koja je uslovala značajno restrukturiranje sfere rada. Nažalost, još uvek nemamo dovoljno podataka koji bi dali jasniju sliku o tome u kojoj meri će ove promene poboljšati usklađivanje rada i porodičnog života i kojim roditeljima (prema sektoru rada, nivou obrazovanja, regionu i dr.).

³⁹ Učešće dece od 3 do 5 godina iznosilo je 2014. godine 50%, a 2010. godine 44% (Republički zavod za statistiku i UNICEF, 2011; 2015; 2020).

⁴⁰ Istovremeno se uočava i trend većeg obuhvata dece u selima te u manjim i srednjim gradovima u odnosu na 2014. godinu, što nam ukazuje na postepeno smanjenje jaza prema veličini naselja (Republički zavod za statistiku i UNICEF, 2020).

Godina	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.	2019.
Obuhvat	11,1	14	18,1	14,5	13,2	17,2

Tabela 3. Obuhvat dece do tri godine starosti u predškolskim ustanovama, Srbija, u %

Izvor: EU-SILC, 2019.

blički zavod za statistiku i UNICEF, 2020).⁴⁰ Obuhvat dece iz ugroženih grupa je nizak – svega 10% najsiromašnije i 8% romske dece pohađa neku predškolsku ustanovu (Republički zavod za statistiku i UNICEF, 2020).

Nedovoljni kapaciteti primoravaju javne predškolske ustanove da postavljaju prioritete prilikom upisa dece, a jedan od uslova za prednost jeste formalna zaposlenost oba roditelja. To vodi do diskriminacije roditelja koji nisu formalno zaposleni i oni ne mogu da upišu dete u vrtić. Ovo istovremeno sprečava roditelje (najčešće majku) da traže posao i počnu da rade, čime ulaze u začarani krug neaktivnosti ili nezaposlenosti. Zato je veoma značajno da se ovaj problem prepozna te da se nađu rešenja koja bi bila od koristi i roditeljima koji ne rade. Imajući u vidu da dvostruka zaposlenost dominira među visokoobrazovanim roditeljima u urbanim centrima i da su njihova deca natproporcionalno korisnici usluga predškolskih ustanova, neophodno je omogućiti isti pristup i roditeljima iz nižih društvenih slojeva, sa nižim obrazovanjem, koji rade sa manje stabilnim ugovorima (ili rade neformalno), što zbog intenzivnijeg uključivanja žena na tržište rada, što zbog mogućnosti usklađivanja roditeljstva i rada.

2.4 Novčani transferi

Uporedne analize zemalja članica OECD pokazuju da su novčani transferi roditeljima dobar mehanizam smanjenja cene odgajanja

deteta i da su pozitivno povezani sa fertilitetom (D’Addio, Mira d’Ercole, 2005). Pozitivan efekat na fertilitet postoji samo kada se radi o dugoročnim finansijskim merama podrške, odnosno o davanjima koja traju duže od godinu dana (Luci-Greulich, Thevenon, 2013). U Srbiji se relativno malo izdvaja za ove svrhe u odnosu na evropski prosek, bez obzira da li posmatramo učešće u BDP-u ili apsolutna izdvajanja. Direktni transferi ka porodici i deci u državnom budžetu imaju konstantan udeo, iako su se nominalna izdvajanja povećala (tabela 4).

Na nacionalnom nivou, roditeljima na raspolaganju stoje sledeće mere direktne finansijske podrške: 1) roditeljski dodatak i 2) dečiji dodatak.

Roditeljski dodatak je jedan od mehanizama finansijske podrške porodicama sa decom. Ova mera je univerzalna, što znači da svi roditelji imaju pravo na nju, a iznos i dužina primanja zavise od broja dece u porodici. Za prvo dete iznos je fiksni i jednokratni.⁴² Za drugo dete roditelji primaju finansijsku podršku tokom dve godine (24 jednake mesečne rate po 10.641,29 RSD), dok za treće i četvrto dete imaju dugoročniju finansijsku podršku, koja traje deset godina (za treće dete je mesečna rata 12.769,55 RSD, a za četvrto 19.154,33 RSD). Nove, dugoročnije mere su počele da se primenjuju 2018. godine, pa njihovi efekti još uvek nisu istraženi.

Dečiji dodatak je mera usmerena na roditelje i porodice koje su materijalno ugrožene. Za ostvarivanje ovog prava je neophodno da prihod porodice (po članu domaćinstva) budu ispod određenog prihodovnog minimuma.⁴³ Zahtev za dobijanje te vrste finansijske podrške se podnosi svake godine, a roditelji ostvaruju ovo pravo dok dete ne navrš 19 godina. Najviše četvoro dece u porodici može istovremeno primati ovu vrstu podrške, a mera je uslovljena time da deca redovno pohađaju obrazovanje. Pravo na dečiji dodatak može se produžiti ukoliko dete ima smetnje u razvoju ili invaliditet.

Od tri navedena mehanizma finansijske podrške roditeljstvu samo jedna mera je univerzalna i prevazilazi vremenski okvir od godinu dana – roditeljski dodatak za drugo, treće i četvrto dete. Efekti ove

Godina	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.
EVRA po stanovniku*	43,09	48,07	50,42	50,83	50,98	52,68	56,78	58,26	58,38	60,75	63,86
Udeo u BDP	1,0	1,1	1,2	1,1	1,2	1,2	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2

Tabela 4. Novčani transferi ka porodici/deci: nominalni iznos prema konstantnim cenama 2010. i udeo u BDP

* Prema konstantnim cenama 2010.

Izvor: EUROSTAT

⁴¹ Gornja granica je postavljena, relativno visoko, na iznos od 5 prosečnih zarada, što pokreće pitanje karaktera ove mere kao socijalne mere.

⁴² Roditelji su 2021. godine, ukoliko se radi o rađanju prvog deteta, jednokratno primili 106.412,94 RSD.

⁴³ Osnovni iznos po detetu je 3.192,39 RSD, a za decu iz jednoroditeljskih porodica i za roditelje dece sa smetnjama u razvoju ili sa invaliditetom ovaj iznos je uvećan.

mere još uvek nisu vidljivi, imajući u vidu kratak vremenski period od uvođenja, kao i pandemiju kovida-19 čije efekte na fertilitet tek treba sagledati. Osnovno pitanje je da li usmeravanje finansijske podrške na treće i četvrto dete može dati značajne efekte u okolnostima u kojima je ključni izazov odluka o rađanju drugog deteta? U *Strategiji za podsticanje rađanja* već je izneta pretpostavka da bi uvođenje duže finansijske podrške roditeljima za drugo dete pomoglo da se snizi ekonomska cena roditeljstva i imalo pozitivnije efekte na odluku o dobijanju drugog deteta. Kako je u domaćim uslovima dobijanje drugog deteta ključni izazov za povećanje fertiliteta (a ne viši red rađanja), fokus politika i praktičnih mera trebalo bi primarno da bude usmeren na roditelje koji planiraju drugo dete (Strategija, 2018). Stoga treba razmisliti o produženju roditeljskog dodatka za drugo dete.

2.5 Odsustvo – porodijsko, roditeljsko, očevo

Roditeljsko odsustvo predstavlja meru koja garantuje kontinuitet prihoda tokom perioda oporavka žene i prvih meseci života bebe. Istraživanja pokazuju da, u zavisnosti od društvenih okolnosti, dugo odsustvo može imati i pozitivne i negativne posledice na donošenje odluke o narednom rađanju i kumulativno na fertilitet (D’Addio, Mira d’Ercole, 2005; Luci, Thevennon, 2011; Hilgeman, Butts, 2009). Dobra strana dužeg odsustva vidi se u onim društvima u kojima ne postoji dovoljno razvijena infrastruktura predškolskih ustanova i u kojima bi kraće odsustvo vodilo bržem isključivanju žena iz sfere rada. Pozitivna strana se ogleda i u sigurnosti koju imaju roditelji na tržištu rada tokom ovog perioda. Rizici se ogledaju u dužem periodu odsustva sa posla i poteškoćama prilikom vraćanja na posao, u povećanju rodnog jaza u zaradama i u smanjenim mogućnostima napredovanja žena u odnosu na muške kolege. Uz to, kada je pravo finansijske naknade tokom roditeljskog odsustva vezano za radni odnos, verovatnije je da će doći do odlaganja roditeljstva dok se ne ostvari pravo na puni ili optimalni iznos naknade tokom odsustva.

Finansijsku naknadu tokom *porodijskog bolovanja* (koje počinje najmanje mesec dana pre predviđenog termina porođaja i traje do navršenog trećeg meseca života deteta) i *odsustva radi brige o detetu i nege deteta* (koje traje do 365 dana) imaju isključivo roditelji koji su zaposleni, odnosno oni koji imaju formalno evidentirane prihode od rada, pa ova naknada predstavlja naknadu zarade. Prvi deo odsustva koristi žena (i samo u određenim slučajevima otac), dok na drugi deo odsustva oba roditelja imaju podjednako pravo. Naknada za period tokom *porodijskog bolovanja* isplaćuje se u punom iznosu zarade ukoliko je majka radila u kontinuitetu 18 meseci. Ako je majka imala isprekidan radni staž ili isprekidan bilo koji oblik radnog angažmana, iznos koji će primiti se dobija sabiranjem svih prihoda u prethodnih 18 meseci koji se deli sa 18, s tim što je najniža naknada koju žena može primiti na nivou minimalne zarade. Tokom *odsustva radi brige o detetu i nege deteta*, naknada zarade se obračunava po istom principu, s tim što ne postoji donja granica naknade, pa mesečni iznosi

moгу biti i svega nekoliko stotina dinara.⁴⁴ Imajući u vidu nestabilno tržište rada, značajan broj žena ne uspeva da poveže radni staž 18 meseci i time ostvari celokupan iznos naknade zarade, što ih ostavlja bez dovoljno prihoda tokom perioda odsustva.

Srbija spada u red zemalja sa relativno dugim roditeljskim odsustvom, ekskluzivnim pravom korišćenja i prilično nefleksibilnim opcijama njegovog korišćenja (OECD, 2021). Posmatrano preko ekvivalenta nadoknade za punu zaposlenost pre odsustva, svega nekoliko, uglavnom postsocijalističkih zemalja, ima ukupno odsustvo u trajanju od godinu dana (OECD, 2021). Ključni razlog za duže odsustvo je nedovoljno razvijena infrastruktura jaslica koja bi omogućila relativno brzo vraćanje žena na posao. Ovako dug period obračuna može da utiče na odlaganje rađanja, odnosno na to da supružnici čekaju da žena ostvari radni staž koji joj omogućava punu ili optimalnu nadoknadu zarade pre nego se odluče na roditeljstvo.

Nefleksibilnost korišćenja ove mere se ogleda u tome što odsustvo može da se koristi samo „u komadu“ i ne može da se podeli na više „trashi“. Ako roditelj mora da se vrati na posao, preostali deo odsustva se ne može naknadno iskoristiti. Zakon ne pruža opcije produženja odsustva uz proporcionalno umanjenu nadoknadu. Takođe, propisi nisu dovoljno senzitivni za roditelje koji su dobili blizance, s obzirom da je njima dostupan isti broj dana bez obzira na broj istovremeno rođene dece.

Muškarci mogu ravnopravno da koriste odsustvo radi brige o detetu i nege deteta, kao i dodatnih sedam dana nakon rođenja deteta, ali ih zakon ni na koji način ne obavezuje na to niti postoji poseban broj dana tokom odsustva koji je rezervisan za očeve. Iako muškarci imaju pravo da koriste roditeljsko odsustvo, ova mera nije nikada bila promovisana niti se nalazila visoko na listi prioriteta praktičnih politika. Tri su razloga zbog čega je značajno da muškarci preuzmu jedan deo odsustva i provedu najmanje nekoliko nedelja sa decom kao primarni roditelji. Prvi razlog je to što su početni kontakt i preuzimanje odgovornosti značajni za očevu povezivanje sa detetom i njegovu kontinuiranu uključenost u kasnijim fazama odrastanja. Drugi razlog je povezan sa rodnim odnosima na tržištu rada. Povlačenje muškaraca iz sfere rada na neko vreme utiče na smanjenje rodne asimetrije na tržištu rada i omogućuje ženama da sustignu svoje muške kolege na putevima karijere. Imajući u vidu da se žene povlače sa tržišta rada na neko vreme zbog rađanja i da je u Srbiji odsustvo relativno dugo, ova isključenost ih stavlja u neravnotežan položaj prilikom napredovanja ili zadržavanja posla. Treći razlog je menjanje percepcije rodnih uloga u sferi rada. Prihvatanje da očevi, a ne samo majke, mogu i treba da budu odsutni sa posla kada je to potrebno usled porodičnih obaveza snižava pritisak i na majke i na očeve na poslu i doprinosi boljem balansu između porodičnog i profesionalnog života.

Retki podaci pokazuju da veoma mali broj muškaraca koristi odsustvo radi brige o detetu i nege deteta. Usled očekivanja da muškarac kao dobar otac i suprug treba najpre materijalno da obezbedi porodicu, njegovo korišćenje ovog odsustva srodnici, prijatelji i poslodavci ne dočekuju sa odobravanjem. Na tržištu rada koje je još uvek rodno

⁴⁴ Gornja granica je postavljena relativno visoko, na iznos od 5 prosečnih zarada, što pokreće pitanje karaktera ove mere kao socijalne mere.

selektivno, prihodi muškarca su najčešće primarni, a roditeljsko odsustvo onemogućuje dodatne poslove, prekovremeni rad i dodatnu zaradu (Stanojević, 2018). Poslodavci svedoče da je očevi roditeljsko odsustvo koriste sporadično i veoma malo. Svega 17% poslodavaca navodi da je u njihovim radnim organizacijama bilo slučajeva da su neki od zaposlenih uzimali ovo odsustvo. Ova opcija je najmanje korišćena u organima javne (lokalne) uprave, a nešto više unutar privatnog finansijskog sektora (Đukić-Dejanović et al., 2018).

2.6 Institucionalna predvidljivost

Predvidljivost rada institucija zaduženih za socijalnu zaštitu i ostvarivanje roditeljskih prava može biti veoma značajan faktor prilikom planiranja porodice. Kada je državna politika efikasna i odgovorna, kada pruža usluge koje garantuje i kada ne šalje kontradiktorne poruke, onda je veća šansa da će se ljudi na takve politike oslanjati prilikom porodičnog planiranja. Do sada se pokazalo da je državna uprava nedovoljno inkluzivna prilikom formulisanja određenih politika te da reaguje sa zakašnjenjem i gotovo isključivo pod pritiskom javnosti i udruženja građana. Tako se generišu nepoverenje u mehanizme podrške roditeljstvu i percepcija da se mere brzo uvode, ali brzo i napuštaju.

Na smanjenje poverenja i urušavanje institucionalne predvidljivosti uticale su i izmene dva ključna zakona, *Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom* i *Zakona o radu*, koje su sprovedene u poslednjih nekoliko godina. Izmene *Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom* iz 2018. godine donele su niz pozitivnih pomaka, na primer, uvedena je mogućnost ostvarivanja naknade zarade tokom odsustva po bilo kom osnovu prihoda (odnosno po bilo kom obliku ugovora; do tada je to bilo moguće samo po osnovu radnog odnosa), uvećan je iznos roditeljskog dodatka (i povećan period isplate), procedure ostvarivanja prava (posebno na dečiji dodatak) postale su nešto jednostavnije i brže i uvedeno je pokrivanje troškova boravka u predškolskim ustanovama dece korisnika materijalne pomoći.

S druge strane, Zakon je doneo niz novina koje su izazvale negativne reakcije. Period od prethodnih 12 meseci koji je korišćen za

obračun visine naknade zarade tokom porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta i brige o detetu produžen je na 18 meseci za sve zaposlene osobe (na 24 meseca za poljoprivrednice). Usled nemogućnosti da povežu duži radni staž od 18 meseci jedan broj majki je primao niže naknade.⁴⁵ Ova mera je uvedena da bi se smanjile potencijalne zloupotrebe ostvarivanja prava na nadoknadu tokom porodiljskog i roditeljskog odsustva kroz tzv. fiktivna zaposlenja (Stanić, Matković, 2017). Međutim, mera se pokazala kao restriktivna i za jedan broj korisnica koje nisu nameravale da „prevare“ sistem, i to u trenutku kada je glavni tok državne politike išao u pravcu podrške porodici i pronatalitetnim merama. Zakon je, dalje, roditeljima koji imaju decu sa smetnjama u razvoju, a koji primaju nadoknadu za tuđu negu i pomoć onemogućavao da ostvare pravo i na dečiji dodatak. Negodovanje je došlo i od roditelja koji imaju visoke prihode. Zakon je postavio gornju granice naknade na tri prosečna dohotka. Nakon burnih reakcija u javnosti, tužbe pred ustavnim sudom i protesta organizacija koje se bave porodičnim pitanjima, Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja je najavilo promene spornih delova Zakona, koje su delimično ispravljene 2021. godine.⁴⁶

Drugi zakon na čije se promene čeka dugo jeste *Zakon o radu*. Intenzivnija fleksibilizacija rada u kontekstu EU podrazumeva i nova pravna rešenja prilikom regulacije rada. To nije slučaj sa Srbijom. Zakon o radu privileguje rad iz radnog odnosa. Iako se prepoznaju i drugi oblici rada, oni su u velikoj meri neregulisani i radnici iz tog rada ne ostvaruju gotovo nijedno pravo koje je garantovano kao pravo iz rada (na primer, dužina radnog vremena, pauza, plaćeni odmor i sl.) (Reljanović et al., 2016). Imajući u vidu da je učesće rada na neodređeno vreme sve manje, neadekvatno regulisanje ostalih tipova rada sa sobom nosi rizik po mnoge ljude, a posebno one koji pripadaju ugroženim grupama i one koji tek ulaze na tržište rada, tj. mlade. Činjenica da je moguće raditi, voditi se kao zaposleno lice, a biti uskraćen za određena radna prava, potkopava poverenje u institucije.

Zdravstveni sistem – odnos prema porodiljama

Proces vođenja trudnoće i sam čin porođaja u javnim zdravstvenim ustanovama je duboko stresan i traumatičan za veliki broj žena. Nedovoljna informisanost pacijentkinja tokom procesa vođenja trudnoće i porođaja, neljubaznost osoblja, loši uslovi u bolnicama (vlaga, vrućina, veliki broj pacijentkinja u sobi i zajedničkim prostorijama) i neophodnost davanja mita ili korišćenje veza predstavljaju neke od razloga zbog kojih trauma prilikom prvog porođaja može biti deo jednačine promišljanja i donošenja odluke o narednom rađanju (Sekulić, 2016; Stanković, 2014).

⁴⁵ Zakon je takođe podrazumevao i jedno neustavno rešenje kojim se ostvarivanje minimalne zarade tokom perioda porodiljskog bolovanja (do 3 meseca života deteta) ostvaruje samo ukoliko je žena radila 6 meseci u kontinuitetu. Ovo rešenje je bilo deo sudskog spora koji je rezultirao promenom Zakona u korist žena i nalogom da se retroaktivno isplati sve što su porodilje izgubile.

⁴⁶ Povećana je gornja granica naknade na pet prosečnih ličnih dohodaka, smanjen je broj meseci koji ulazi u obračun poljoprivrednih radnica na 18, utvrđen je minimalni iznos naknade tokom porodiljskog odsustva (ali ne i odsustva radi nege deteta), koji ne može biti niži od minimalne zarade, otklonjeno je neustavno tumačenje po kome žene koji primaju naknadu za brigu o detetu sa invaliditetom nemaju pravo na naknadu zarade tokom odsustva.

3 Usklađivanje rada i roditeljstva – privatni domen

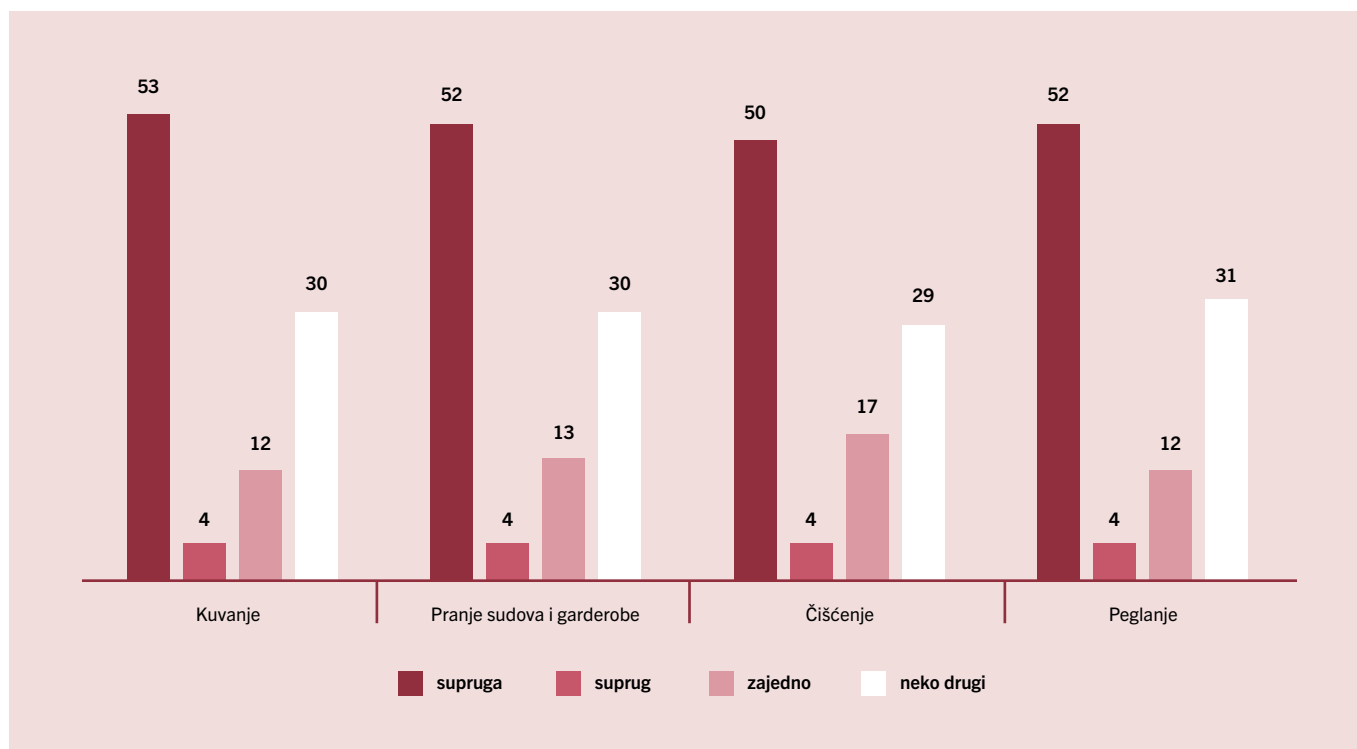
Odluka o rađanju se donosi najčešće između supružnika i zavisi od kvaliteta njihovog odnosa. Loši odnosi i nezadovoljstvo mogu uticati na odlaganje roditeljstva ili na odustajanje od (narednog) rađanja (Rijken, Liefbroer, 2009). Ali od čega zavisi zadovoljstvo? Između ostalog, ono zavisi od *stepena usklađenosti rodnih uloga* – usklađenosti u javnom i privatnom domenu. U tradicionalnim porodicama očekuje se da će muškarac biti hranilac porodice, a žena primarno fokusirana na dom i decu. Ukoliko supružnici imaju očekivanja koja su u skladu sa ovim normativom i ukoliko svako ispunjava ono što se od njega očekuje, stepen zadovoljstva je visok, a potencijalno i želja za narednim detetom. Na drugom kraju kontinuuma su očekivanja koja pripadaju potpunoj rodnoj egalitarnosti i na tržištu rada i u domaćinstvu. Ukoliko je tržište rada rodno neutralno (ne postoji rodni jaz) i ukoliko domaće poslove obavljaju podjednako i muškarci i žene, možemo da govorimo o balansu između očekivanja i praksi, koji vodi višem stepenu zadovoljstva. Između ova dva pola postoji čitav niz kombinacija očekivanja i praksi koji mogu dovesti do specifičnog balansa ili stvoriti napetost i konflikte.

Svakodnevni poslovi u domaćinstvu i oko dece su repetitivni (čišćenje, spremanje, kuvanje, peglanje i dr.) i kao takvi u maloj meri predstavljaju izraz zadovoljstva. Većina ljudi bi ih prepustila nekom drugom ili bi, da ima sredstava, unajmila nekog da ih obavlja. Pa

ipak, većinu tih poslova obavljaju žene. Dva su moguća objašnjenja u domaćem kontekstu. Prvo počiva na ideji da postoji nejednaka količina moći koja zavisi od resursa pojedinaca (poput prihoda, nekretnina, obrazovanja i sl.) (Brines, 1993: 307), pa tako onaj ko ima više moći prebacuje ove poslove na supružnika koji ih ima manje. Drugo objašnjenje polazi od toga da moć uvek imaju muškarci, bez obzira na količinu resursa, jer im je ona garantovana dominantnom kulturom patrijarhata.

U podeli domaćeg rada u Srbiji evidentna je značajna rodna asimetrija, jer najveći deo poslova održavanja domaćinstva obavljaju žene (grafikon 5). Među muškarcima je malo onih koji neki od domaćih poslova dominantno obavljaju, a više od dve trećine njih nikada ne obavlja one poslove koji su tradicionalno vezani za domen žene. Obrazovani i mlađi muškarci te muškarci iz gradskih sredina spremniji su da se više uključe u poslove održavanja domaćinstva (Stanojević, 2018).

Žene starije od 15 godina u proseku provedu oko četiri i po sata u neplaćenim domaćim poslovima, dok muškarci provedu dva sata. Žene najviše vremena provedu u pripremi hrane, spremanju domaćinstva, nezi dece i drugih članova domaćinstva, dok muškarci rade oko kuće i idu u kupovinu. Ne samo da su žene u proseku više angažovane, već je i 90% žena uključeno u aktivnosti oko doma-



Grafikon 5. Podela kućnih poslova

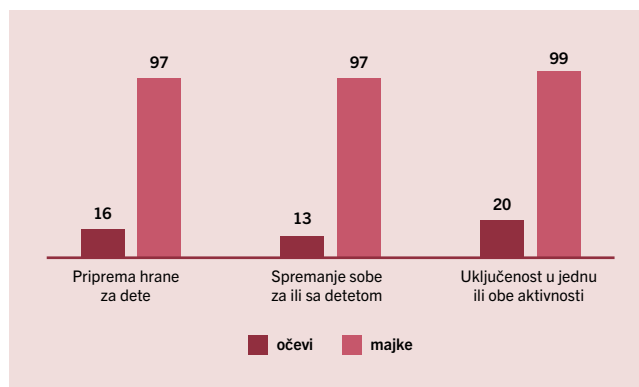
Izvor: ISI FF 2012, proračun autora

ćinstva, dok je to slučaj sa 70% muškaraca (RZS, 2015). Iako muškarci u proseku više vremena provedu na poslu, ova razlika i dalje ne ujednačava ukupan rad prema polu, već se odražava na neravnomernu mogućnost korišćenja slobodnog vremena. Muškarci u proseku imaju na raspolaganju sedam sati slobodnog vremena, a žene nešto manje od šest, dok očevi značajno manje učestvuju u obavezama oko dece i u ukupnom domaćem radu. Među očevima sa predškolskom decom 39% njih se uopšte ne bavi decom u toku dana, dok je to slučaj sa svakom desetom majkom (RZS, 2015).

Resursi koje žene poseduju nisu značajno povezani sa stepenom njihovog angažmana oko domaćih obaveza. Bez obzira na stepen obrazovanja, zaposlenost ili prihode, žene u istoj meri obavljaju domaće poslove. To ukazuje da vrednosni obrasci i patrijarhalna matrica primarno oblikuju rodne uloge te da resursi žene iako jesu nužan, nisu i dovoljan uslov za ostvarivanje egalitarnosti u privatnoj sferi (Babović, 2009).

Slična je situacija i kada je reč o svakodnevnim roditeljskim obavezama (grafikon 6). Žene su značajno češće uključene u aktivnosti koje podrazumevaju pripremanje hrane i održavanje higijene i uređenosti prostora u kome dete živi. Gotovo sve majke dece do pet godina navode da su u prethodna tri dana bile uključene u navedene aktivnosti, dok je tek svaki peti otac bio uključen u makar jednu (Republički zavod za statistiku i UNICEF, 2020). Ovi podaci potvrđuju neravnomernu raspodelu poslova u domaćinstvu i pokazuju da su obaveze oko domaćinstva i dnevne obaveze oko dece primarno obaveza žena.

Nešto više nego u kućne poslove, muškarci su spremniji da se uključe u interaktivne aktivnosti sa svojom decom, poput igre, šetnje i sl. Više od trećine očeva je uključeno u gotovo sve posmatrane aktivnosti relevantne za rani razvoj deteta (grafikoni 7 i 8). Očevi češće izvode dete napolje, igraju se s njim i učestvuju u aktivno-

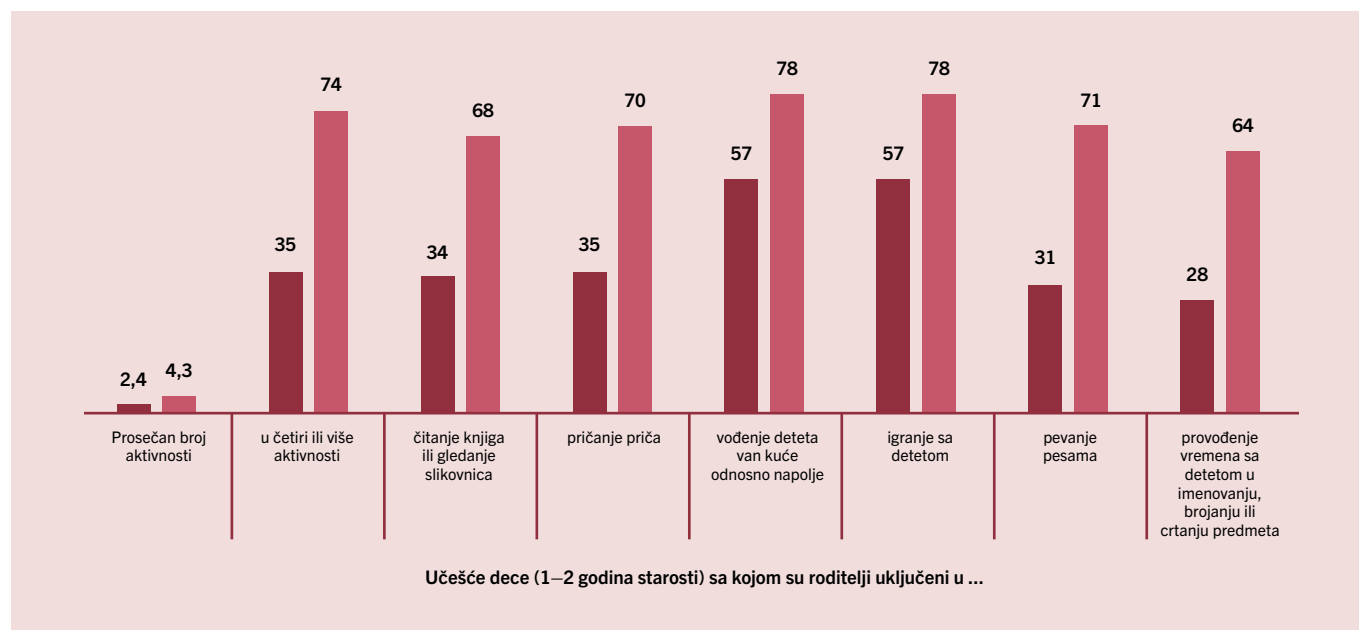


Grafikon 6. Stepenn uključenosti roditelja u svakodnevne aktivnosti oko deteta starosti 1–5 godina

Izvor: MICS6, proračun autora

stima koje podrazumevaju „lakšu“ interakciju, a ređe se posvećuju aktivnostima čitanja, pričanja priča, pevanja ili crtanja, odnosno osmišljenim i ciljno usmerenim aktivnostima. Kako dete odrasta, raste broj aktivnosti u koje su uključeni očevi i majke, doduše više za majke, nego za očeve, što znači da raste i jaz između supružnika.

Muškarci se češće uključuju u roditeljske obaveze ukoliko su njihove supruge zaposlene, ukoliko one imaju sopstvene prihode, kada su visokoobrazovane te ukoliko žive unutar nuklearne porodice (bez direktne srodničke podrške) (Stanojević, 2018). Muškarci se više uključuju i onda kada supružnici svoj odnos ocenjuju kao visokokvalitetan (Bobić, 2010). Za razliku od podele domaćih poslova, na podelu roditeljskih obaveza utiču resursi supruge, vrednosne orijentacije i stepen zadovoljstva odnosom. Iako se muškarci u izvesnom stepenu uključuju u roditeljske obaveze, tek mali broj njih je spreman da se u potpunosti izjednači sa svojom suprugom. Nosi-



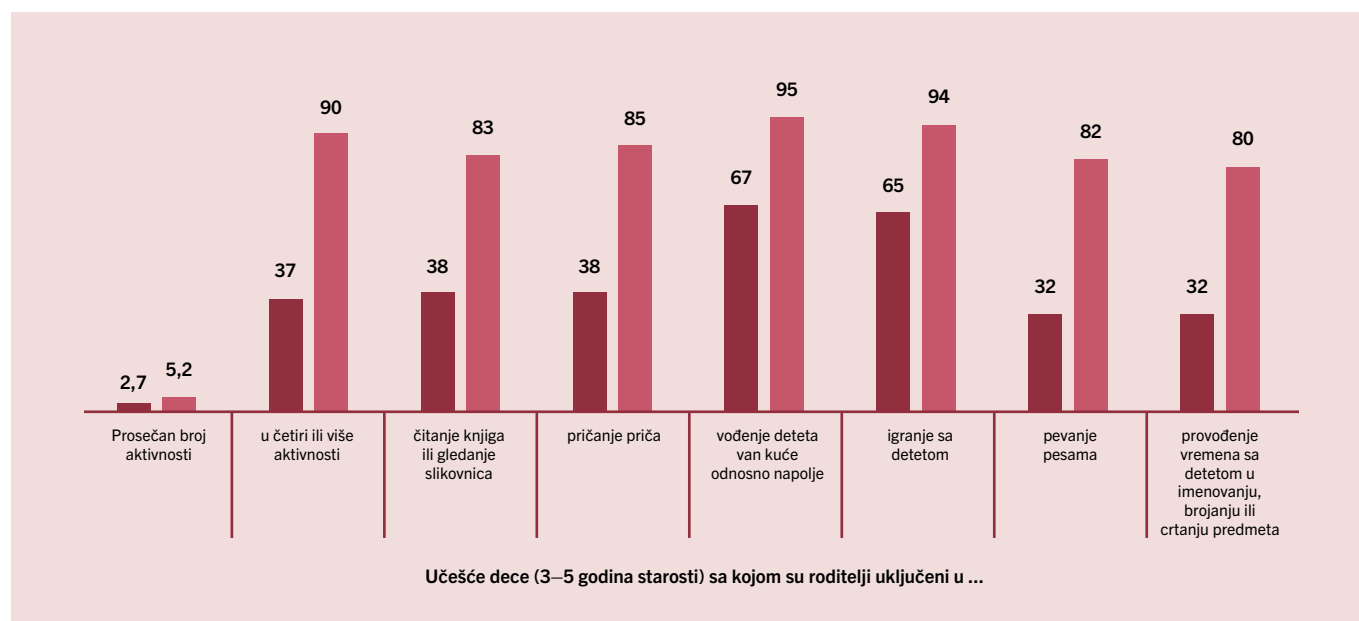
Grafikon 7. Stepenn uključenosti roditelja u razvojne aktivnosti dece starosti 1–2 godine

Izvor: MICS6, proračun autora

oci novih modela uključenog roditeljstva (novog očinstva) jesu muškarci koji imaju više obrazovanje, koji dolaze iz gradskih sredina i koji smatraju da ne treba da postoje razlike između muškaraca i žena ni u javnoj ni i u domaćoj sferi.

Iz navedenog možemo da primetimo da se modernizacijske promene unutar privatne sfere najpre događaju na nivou roditeljskih praksi, tako što se muškarci uključuju u nešto većoj meri u negu dece i brigu o deci, pa tek onda u ostale domaće obaveze.⁴⁷ Uklju-

čivanje muškaraca u roditeljstvo legitimiše njihovo prisustvo u privatnoj sferi i pred nove generacije postavlja nove standarde uključenosti, i to ne samo u pogledu roditeljskih obaveza, nego i u pogledu drugih obaveza u domaćinstva. Doduše, pokušaj ulaska muškaraca u privatnu sferu može biti praćen uskraćivanjem kompetencija potrebnih za roditeljstvo od strane ženskih članova porodice (Stanojević, 2020; Tomanović et al., 2016). Zato bi partnerstvo trebalo da bude oslobođeno većine stereotipa o rodno specifičnim ulogama, ali i konkurencije između roditelja.



Grafikon 8. Stepen uključenosti roditelja u razvojne aktivnosti dece starosti 3–5 godina

Izvor: MICS6, proračun autora

4 Dominantne vrednosti o rodnim ulogama

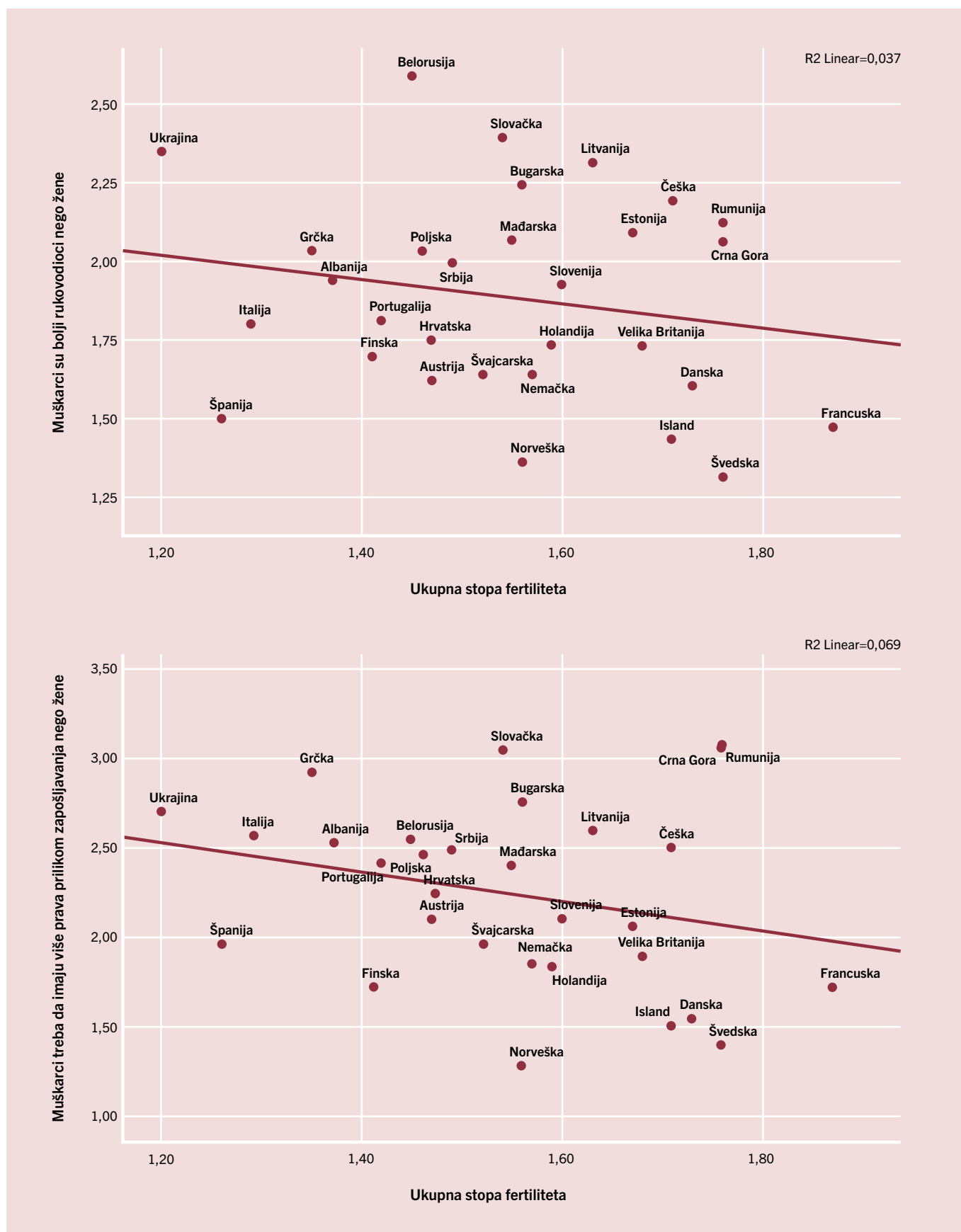
Već smo naveli da ekonomski razvijenija društva Evrope imaju i više stope fertiliteta te da su doskoro beležila i izvestan skok u fertilitetu. Jedna dimenzija koja objašnjava međudruštvene razlike i (potencijalne) pozitivne trendove odnosi se na dominaciju egalitarnih rodni vrednosnih orijentacija (Arpino et al., 2015, Baizan et al., 2016). Odnos vrednosnih orijentacija i fertilnog ponašanja istorijski ima oblik U-krive (Esping-Andersen & Billari, 2012; Arpino et al., 2015; Lappegård et al. 2021).

U tradicionalnim društvima postoji jasna odvojenost rodni sfera i dominacija patrijarhalnih vrednosti koje su praćene visokim stopa-

ma fertiliteta. Izlazak žena na tržište rada dovodi do rasta egalitarnih rodni vrednosti u javnoj sferi. Tokom ovog procesa dolazi do dekonstrukcije javnog, ali ne i privatnog patrijarhata. Širi se shvatanje da žene mogu podjednako dobro da obavljaju poslove kao i muškarci, ali ne i da muškarci treba da se izjednače sa ženama u privatnoj sferi. Žene postaju dvostruko opterećene poslom i domaćim obavezama, što smanjuje želju za decom i kumulativno stope rađanja (Lappegård et al., 2021).⁴⁸ Tokom vremena muškarci počinju da se uključuju u privatnu sferu, ali usled nepostojanja jasnih modela opstaju tradicionalna očekivanja od supružničkih uloga – žene

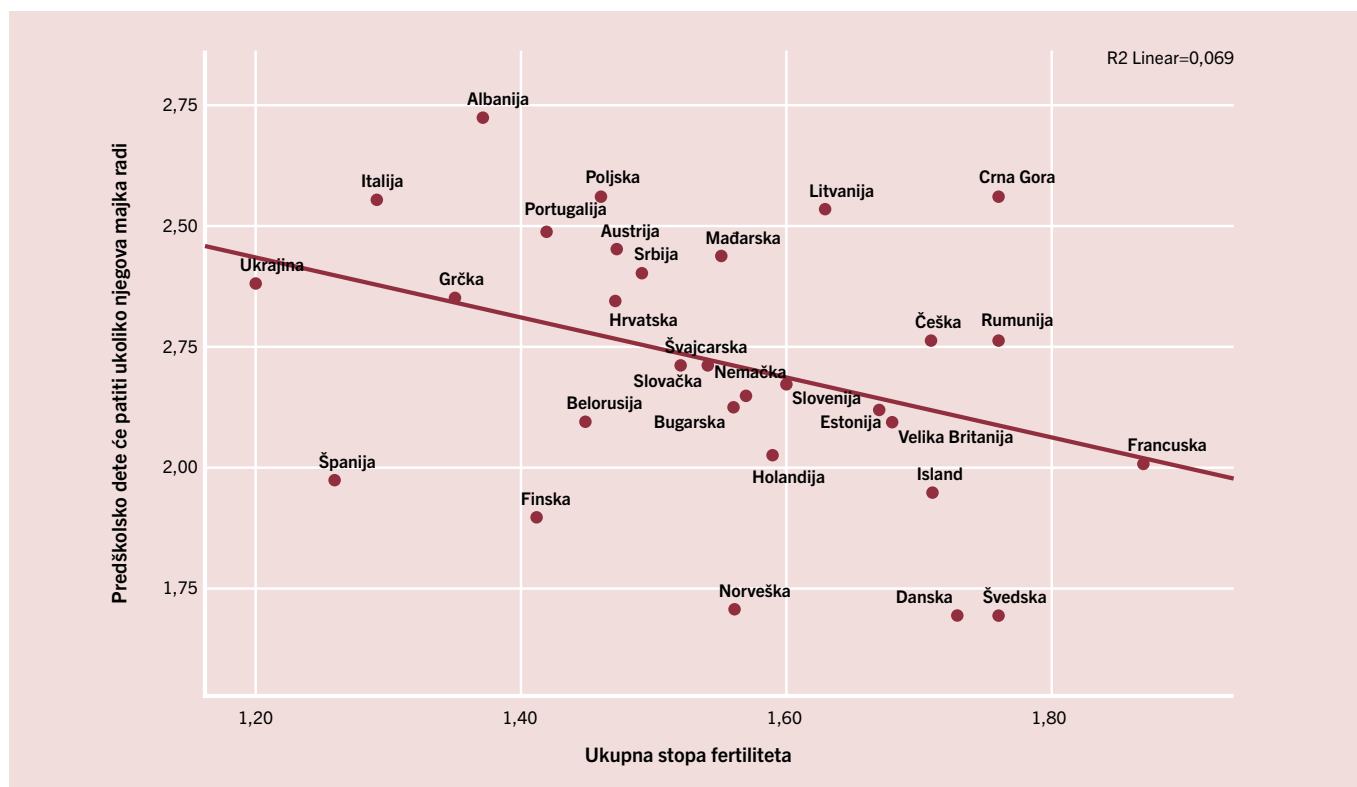
⁴⁷ Zapravo vidimo da se muškarci najpre uključuju u laku interakciju, zatim u zahtevnije razvojne interakcije, potom u sve odnose sa detetom, uključujući i spremanje i kuvanje sa detetom i za dete.

⁴⁸ U ovakvim okolnostima žene su stavljene pred izbor jedne od tri strategije: izlaz, podizanje glasa i patnja (Gershuny, et al., 2005; Esping-Andersen & Billari, 2012). Prva podrazumeva konflikt (razvod, samostalan život), drugi pregovaranje i zahtev za egalitarnijom podelom, dok treća podrazumeva pristajanje na tradicionalni normativ u novim okolnostima.



Grafikoni 9–10. Odnos patrijarhalnih vrednosti i ukupne stope fertiliteta u Evropi (EVS, 2018)

Izvor: Svetska studija vrednosti, proračun autora



Grafikon 11. Odnos patrijarhalnih vrednosti i ukupne stope fertiliteta u Evropi (EVS, 2018)

Izvor: Svetska studija vrednosti, proračun autora

očekuju od muškaraca da se uključe u domaće poslove i brigu oko dece na ravnopravnom nivou, ali da i dalje zarađuju više od njih, dok muškarci mogu očekivati od supruga da, pored rada, drže veći deo kontrole nad domaćinstvom. Supružnička razmimoilaženja u očekivanjima dodatno produkuju nezadovoljstvo, niže aspiracije za rađanjem i kumulativno niske stope fertiliteta. Tek onda kada se balans postigne na novom nivou egalitarnih rodni vrednosti i kada se usaglase očekivanja supružnika i njihovih praksi, dešava se ponovni skok fertiliteta (Lappegård et al., 2021).⁴⁹

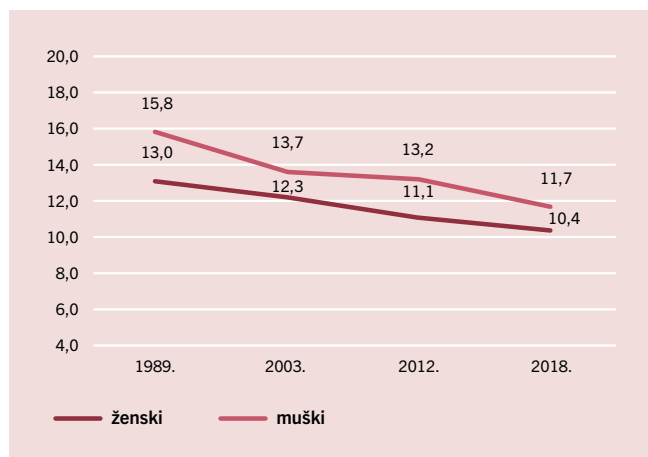
Ilustraciju navedenih teorija, kao i odnos vrednosnih orijentacija i ukupne stope fertiliteta u Srbiji i evropskim zemljama, možemo da vidimo na grafikonima 9–11. Prva dva grafikona pokazuju da su stope fertiliteta nešto više u društvima u kojima su prihvaćeniji stavovi da ne treba da postoje rodne razlike na tržištu rada, odnosno da muškarci nisu bolji rukovodioci od žena. Nešto je izraženija korelacija stope fertiliteta i stava da predškolska deca neće trpeti ukoliko njihova majka radi. Na evropskom nivou, prihvatanje rodno egalitarnih vrednosnih orijentacija u javnoj i privatnoj sferi korelira sa višim stopama fertiliteta. Srbija u svim modelima zauzima

mesto u grupi zemalja koje imaju relativno visoke skorove na patrijarhalnim indikatorima i relativno niske stope ukupnog fertiliteta, što je svrstava u grupu zemalja u kojima postoji konflikt rodni očekivanja.

Ukoliko posmatramo samo populaciju Srbije u poslednjih trideset godina (grafikoni 12–14), primećujemo da je došlo do opadanja patrijarhalnih vrednosti i među muškarcima i među ženama.⁵⁰ Relativan odnos između polova je uglavnom konstantan i podrazumeva nešto viši stepen patrijarhalnosti muškaraca (Pešić, Stanojević, 2021). Kod žena dolazi do opadanja patrijarhalnosti i konvergencije vrednosti na svim obrazovnim nivoima, a kod muškaraca do pada i divergencije prema obrazovnom nivou. Drugim rečima, žene ne samo što postaju manje patrijarhalne, nego imaju i sličnije stavove po pitanju rodni uloga, dok muškarci postaju manje patrijarhalni nego ranije, ali imaju veća razmimoilaženja (oni sa visokim obrazovanjem su najmanje, a oni sa osnovnim obrazovanjem najviše patrijarhalni). Kod visokoobrazovanih žena i muškaraca je došlo do nešto veće konvergencije u stavovima, s obzirom da je razlika u stepenu patrijarhalnosti kod njih najmanja, i to ponajviše usled nešto

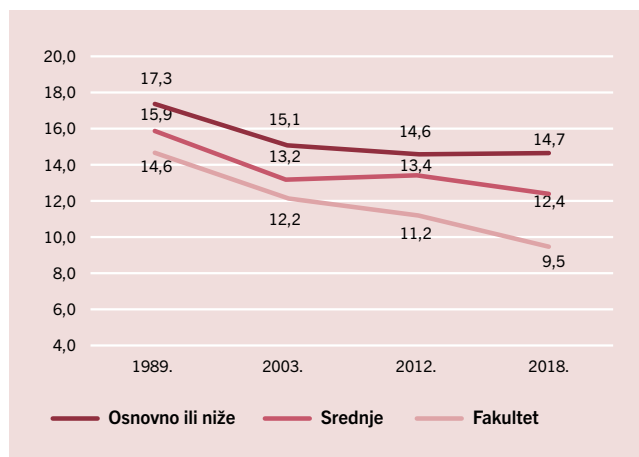
⁴⁹ Istorijski posmatrano, modernizacija dovodi do promene shvatanja rodni uloga. S jedne strane dolazi do opadanja patrijarhalnih vrednosti i dominacije miksa tradicionalnih i modernih vrednosti, što dovodi do smanjenja fertiliteta, jer postoji sukob uloga kod oba pola (a posebno kod žena). Tek nakon značajnijeg usvajanja novih vrednosni modela, odnosno višeg stepena prihvaćenosti rodno egalitarnih uloga, dolazi do ponovnog povećanja fertiliteta, jer su rodne uloge usaglašene sa očekivanjima. Ukoliko je ovaj proces modernizacije brži, odnosno ukoliko se rodni vrednosni jaz u zemlji brže smanjuje, podizanje fertiliteta se dešava brže. Efekti rodno egalitarnih vrednosti prisutni su onda kada ih dele i muškarci i žene i onda kada su rasprostranjeni u svim obrazovnim grupama populacije. Kada dolazi do diversifikacije vrednosti, zabeleženi su suprotni efekti po fertilitet (Arpino et al., 2015).

⁵⁰ Skala patrijarhalnosti se sastojala od stepena slaganja sa četiri indikatora: 1. Ako je u braku jedan supružnik zaposlen, prirodnije je da to bude muškarac, 2. Većina poslova u domaćinstvu po svojoj prirodi više odgovara ženama, 3. Dobro je da su žene i muškarci ravnopravni u braku, ali je po pravilu bolje da muškarac ima poslednju reč i 4. Muškarcima su bliže javne, a ženama privatne aktivnosti. Raspon skale je od 4 do 20, a niže vrednosti označavaju niži stepen patrijarhalnosti.



Grafikon 12. Patrijarhalne vrednosti među muškarcima i ženama (20–45 godina) u periodu 1989–2018.

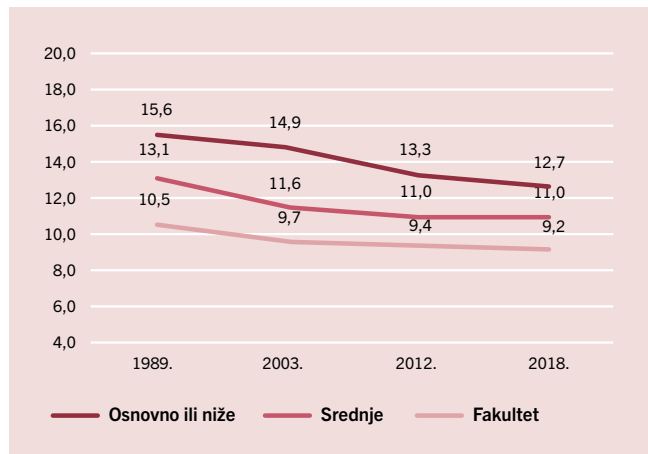
Izvor: ISIFF 1989, 2003, 2012, 2018



Grafikon 14. Patrijarhalne vrednosti među muškarcima prema obrazovanju u periodu 1989–2018.

Izvor: ISIFF 1989, 2003, 2012, 2018

bržeg opadanja patrijarhalnosti kod muškaraca. Kako se smanjuje obrazovni nivo muškaraca i žena, stepen razlika je veći.

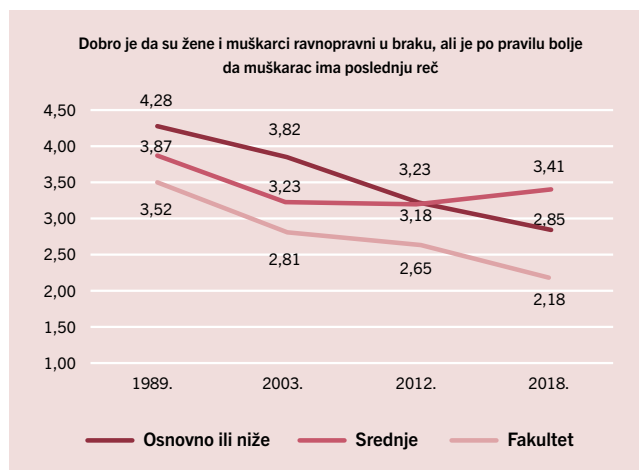
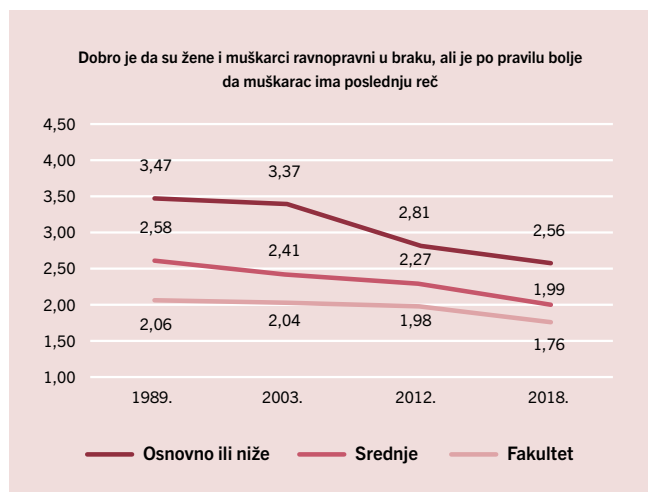


Grafikon 13. Patrijarhalne vrednosti među ženama u periodu 1989–2018.

Izvor: ISIFF 1989, 2003, 2012, 2018

Isti trend se jasno vidi ukoliko posmatramo stav kojim se meri stepen moći između supružnika. Muškarci sa visokim obrazovanjem se uglavnom ne slažu da muškarci treba da imaju poslednju reč i po tome su prilično slični visokoobrazovanim ženama. Nešto veći jaz je među onima sa srednjim obrazovanjem, a najveći kod onih sa osnovnim obrazovanjem. Dakle, među muškarcima, posebno onim sa osnovnim i srednjim obrazovanjem, opstaju patrijarhalne predstave o rodnom uloga, što značajno otežava usklađivanje rodni očekivanja i realizacije porodičnih praksi, s obzirom da njihove supruge najčešće imaju drugačiji pogled na bračni odnos.

Stavove o rodnom ulogama treba rekonstituisati u pravcu rodne egalitarnosti i posebno treba ciljati mlađe muškarce. Javni diskurs, popularna kultura i sistem obrazovanja mogu ponuditi nove narative i modele ponašanja. Ipak, promene na nivou diskursa mogu imati efekat samo ukoliko ih prate i promene ponašanja u privatnoj sferi, odnosno ukoliko muškarci zaista preuzmu jedan deo obaveza oko domaćinstva i oko dece. Za to su, pored institucionalnih, neophodne promene na tržištu rada i u organizacionoj kulturi poslodavaca.



Grafikoni 15–16. Patrijarhalne vrednosti među ženama i muškarcima u periodu 1989–2018.

Izvor: ISIFF 1989, 2003, 2012, 2018

5 Zaključak i preporuke za praktične politike

Dosadašnje analize pokazuju da je supružnicima u Srbiji veoma teško da usklade porodične i poslovne obaveze te da još uvek ne postoji usklađenost očekivanja u pogledu podele obaveza u privatnom domenu.

Srbija ne pripada visokorazvijenim zemljama koje imaju problem niskog fertiliteta. Ona je zemlja u razvoju koju karakterišu miks tradicionalnih i savremenih vrednosti te neusklađenost očekivanja i praksi, što stvara izazove prilikom supružničkog usklađivanja i usklađivanja sa poslovnim obavezama. Postoje značajne razlike u fertilnom ponašanju između bolje obrazovane i urbane populacije i niže obrazovane i ruralne populacije. Do povećanja fertiliteta može doći ako se stvore uslovi za uspostavljanje balansa između poslovne i porodične sfere te ako postoji visok nivo zaposlenosti žena, sigurnost zaposlenja za oba roditelja (ili prihoda u slučaju gubitka posla), optimum zarade, dostupna i razvijena infrastruktura predškolskih ustanova, kao i podržavanje rodne ravnopravnosti u javnoj i privatnoj sferi. Upravo zbog nedovoljne razvijenosti institucionalnih mehanizama, selektivnog tržišta rada, sve manje sigurnosti na poslu i rodno jaza u vrednostima odlaganje prvog rađanja je verovatno, a odluka o drugom detetu manje verovatna. Bolje obrazovani su senzitivniji na navedene disbalanse, što kod njih vodi do toga da lakše odustaju od drugog i narednog deteta ukoliko uslovi nisu povoljni, odnosno da se za to teže odlučuju.

Postojanje evidentno višeg nivoa fertiliteta u ruralnoj populaciji, kao i kod niže obrazovanih, pokazuje da je reč o drugačijem okviru donošenja ovih odluka, koji manje zavisi od navedenih faktora. Pretpostavljamo da je to posledica delovanja tradicionalnih normi koje favorizuju ranije prvo rađanje i rađanje više dece. Istovremeno, možemo pretpostaviti da će se daljom urbanizacijom i širenjem obrazovanja, posebno visokog, druga grupa smanjivati, pa će izazovi prve postajati opšti izazovi.

Rodni jaz u zaposlenosti i u zaradama još uvek opstaje, a karakteriše ga povećani stepen nesigurnosti svih tipova poslova. Neophodne su još intenzivnije mere za zapošljavanje žena i za smanjenje jaza u stopama zaposlenosti, nezaposlenosti i neaktivnosti. Posebno je značajno da se razvijaju mere zapošljavanja za one sa nižim nivoima obrazovanja. U toj grupi je najviše onih koji imaju rizične radne aranžmane i među njima je najveći broj žena koje se privremeno isključuju sa tržišta rada. Neophodno je jasno pravno definisati sve tipove rada i prilagoditi ih novim okolnostima koje odlikuju manji udeo ugovora za stalno i novi, nestandardni tipovi rada (radnici na internetu su samo jedan od primera). Inspektorati bi trebalo intenzivnije da sprovede mere nadzora poslodavaca i da kažnjavaju one koji ne poštuju radna prava. Brza i sigurna tranzicija od obrazovanja ka tržištu rada predstavlja ključni preduslov za postizanje finansijske autonomije mladih koja omogućuje druge tranzicije, a posebno porodičnu.

Za veliki broj zaposlenih organizaciona kultura nije u funkciji usklađivanja rada i roditeljstva. Ni muškarcima ni ženama ne uspevaju

da adekvatno usklade poslovne, roditeljske i lične potrebe. Iako postoje zakonska rešenja koja omogućavaju različite tipove fleksibilnih radnih angažmana, oni se u praksi veoma retko koriste i na firmama je da odluče kada će ih, koliko i kome učiniti dostupnim. Iskustva drugih zemalja pokazuju da, ukoliko se isključivo radnim organizacijama prepusti odluka o tome koje će oblike fleksibilnih radnih angažmana ponuditi, najveći broj zaposlenih najčešće ima ograničeni izbor. Politike treba razvijati u pravcu šire ponude i veće dostupnosti. Zato je neophodno da inicijativa dođe „odozgo“, od državnih institucija, i da se promocija ovih praksi vrši u državnoj upravi i javnim preduzećima. Radnu kulturu treba senzibilisati u pravcu rodne ravnopravnosti i promovisati interne politike usmerene na porodične ljude, posebno očeve, koje treba ohrabrivati da uzimaju roditeljsko odsustvo i preuzmu deo svakodnevnih roditeljskih obaveza kod kuće.

Institucionalna podrška roditeljstvu beleži neke pomake u pogledu višeg stepena uključenosti dece u predškolske ustanove, ali je obuhvat i dalje nizak, a ulaz u predškolske ustanove je prilično selektivan. Zato se mora dalje razvijati mreža predškolskih ustanova, posebno onih za decu starosti do 3 godine. Treba utvrditi realne potrebe roditelja (posebno onih koji bi izabrali da rade kada bi postojala i mogućnost zaposlenja i ustanova za čuvanje dece) i težiti ujednačenijem regionalnom razvoju ove mreže i uključivanju ugroženih grupa. Treba raditi na rešenjima koja bi omogućila da roditelji koji ne rade mogu da upišu decu u vrtić, jer se oni samo na taj način mogu vratiti na tržište rada.

Finansijske mere su kratkotrajne i više pokrivaju inicijalne troškove rođenja deteta nego što su podrška roditeljstvu na duži rok (za najveći broj roditelja). Imajući u vidu da povećanje fertiliteta zavisi od tranzicije ka drugom detetu, fokus finansijskih mera treba da bude na stimulaciji dobijanja drugog deteta. Preporuka je da se mera roditeljskog dodatka za drugo dete učini dugotrajnijom, i to bar u onoj meri koliko je sada predviđeno za treće i za četvrto dete.

Roditeljsko odsustvo je relativno dugo, ali nedovoljno fleksibilno. Ono bi trebalo da bude fleksibilno (makar jedan njegov deo), što bi značilo: 1) mogućnost korišćenja odsustva radi brige o detetu i nege deteta u delovima do detetovog polaska u školu, kao i 2) produžetak korišćenja odsustva uz proporcionalno umanjenje naknade zarade (na primer, umesto tri meseca roditelj bi koristio 6 meseci, a umesto 100% primao bi 50% naknade zarade u datom periodu). Roditelji blizanaca trebalo bi da imaju duplo duži period korišćenja odsustva radi brige o detetu i nege deteta (odnosno da ovo odsustvo bude pojedinačno za svako dete).

Muškarci nisu stimulisani da koriste odsustvo radi nege deteta i brige o detetu, pa treba osmisliti posebne mehanizme kojima bi se učešće očeva povećalo. To se može postići tako što će se uvesti 1) obavezno odsustvo očeva od sedam dana nakon rođenja deteta i 2) „kvote za očeve“ kao deo odsustva radi nege deteta i brige o detetu,

koje bi samo očevi mogli da koriste, koje se ne bi mogle preneti na majku i koje bi trajale između 14 i 30 dana.

Neophodan je regionalni i lokalni pristup omogućavanja stambene nezavisnosti mladih. Tržište nekretnina (kupovina i izdavanje) prilično je neregulisano; bez mogućnosti da se osamostale od roditelja manje su šanse mladih da uđu u partnerske i bračne vode, a veće da odlože porodični život, i to posebno u urbanim sredinama.

Neophodno je usaglasiti sve državne i javne politike koje se bave pitanjem depopulacije i podrškom porodici. Jaka intersektorska saradnja je ključni preduslov za usaglašavanje prioriteta, ciljeva i aktivnosti. Posebno treba konsultovati udruženja roditelja prilikom formulisanja novih mera. Komunikacija sa građanima treba da bude jasna i bez kontradiktornih poruka.

Kad je reč o rodnim ulogama, evidentno je da postoji jaz između očekivanja i prakse kod supružnika. Ogroman deo kućnog rada i većinu roditeljskih obaveza obavljaju žene, što predstavlja potencijalni izvor nezadovoljstva. Treba stimulisati muškarce da se u većoj meri uključe u privatni domen. Jedan način da se to postigne jesu

„kvote za očeve“ kao deo roditeljskog odsustva, što bi muškarcima omogućilo da ostvare inicijalni odnos sa detetom i da legitimišu svoje prisustvo u domaćoj sferi kao kompetentni roditelji.

Dominantne vrednosti o rodnim ulogama muškaraca i žena u javnoj i privatnoj sferi izražavaju miks tradicionalnih i modernih vrednosti, što može voditi do nesuglasica između supružnika. U javnosti treba podržavati i promovisati modele egalitarnog i komplementarnog roditeljstva. Egalitarno roditeljstvo podrazumeva da i žene i muškarci mogu da budu podjednako dobri roditelji u svim aspektima dečijeg života i da je značajno da budu uključeni u sve sfere dečijeg života. Supružnicima treba ostaviti prostor da se dogovore o aranžmanu koji njima najviše odgovara – svi aranžmani su jednako legitimni ukoliko supružnici taj model vide kao najfunkcionalniji. Legitimne su sve opcije, od očeva koji ostaju kod kuće da se brinu o deci dok majke rade (ili žena koje ostaju kod kuće) do duplih karijera (oba supružnika) koji roditeljstvo ostvaruju uz podršku dadilja. Popularna kultura može da ponudi nove modele, a javne ustanove i civilni sektor da edukuju (potencijalne) roditelje i da im pružaju podršku.

6 Dimenzije orijentisanosti ka potrebama porodice

Kao jednu od mera praktične politike koja može poboljšati podršku porodicama i podići svest o značaju praktičnih politika usmerenih na porodice na svim nivoima društva, pripremili smo niz dimenzija čiji je cilj da ponude uputstvo za ocenjivanje rada ustanova i preduzeća sa stanovišta potreba dece, roditelja i porodica. One služe da se proceni u kojoj su meri ove institucije prilagođene potrebama porodica i u tom smislu predstavljaju jedan od mehanizama populacionih pitanja, odnosno mehanizam kojim se javne politike i prakse čine osetljivim za porodična i demografska pitanja.

Navedeni niz dimenzija je preliminarni, a da bi bio u punoj upotrebi, neophodno je obaviti testiranja kroz posebno dizajnirana istraživanja. Ove mere bi trebalo pretočiti u konkretne indikatore koji bi precizno merili koliko su preduzeća te javna uprava i ustanove „priateljski“ nastrojeni prema porodici. Izbor dimenzija je proistekao iz teorijskog okvira usklađivanja porodičnih i poslovnih obaveza.

6.1 Kompanije i javna uprava

1. Fleksibilno radno vreme

Mogućnost biranja radnog aranžmana koji odgovara ličnim i porodičnim potrebama predstavlja značajan uslov usklađivanja različitih životnih sfera. Zato bi trebalo prepoznati da li organizacije omogućavaju preraspodelu radne satnice, da li imaju kao opciju klizno

radno vreme, mogućnost rada sa skraćenim radnim vremenom, regularnu mogućnost rada od kuće ili rad od kuće u slučaju bolesti deteta. Posebno treba povesti računa o tome ko ima pravo na ove aranžmane – da li svi ili samo pojedine kategorije (na primer, stručnjaci, ali ne i niže kvalifikovani radnici), da li podjednako pravo na njih imaju i žene i muškarci i u kojoj meri se ove mogućnosti koriste. Naravno, treba imati u vidu specifičnost sektora i načina organizacije rada prilikom određivanja mogućnosti za određene aranžmane.

2. Slobodni dani za roditelje

Pored zakonskih minimuma, organizacije mogu ponuditi i dodatni broj slobodnih dana roditeljima, što neko mesto čini značajno boljim za rad. Kompanije mogu omogućavati zaposlenima i dodatne slobodne dane za majke nakon roditeljskog odsustva, za očeve nakon dobijanja deteta, onda kada je dete bolesno, kada dete krene u školu i sl. Indikatori koji ukazuju da organizacije dozvoljavaju i stimulišu rodnu ravnopravnost mogu uključivati učešće muškaraca koji koriste slobodne dane nakon sklapanja braka i nakon rođenja deteta te posebno muškaraca koji koriste deo odsustva sa posla radi nege deteta.

3. Finansijski dodaci za roditelje

Organizacije mogu finansijski stimulisati roditelje pomoću jednokratnih i kontinuiranih finansijskih mera. Ove mere se mogu pri-

menjivati u različitim fazama roditeljstva – tokom trudnoće, nakon rođenja deteta, prilikom polaska u školu itd.

4. Uslovi rada

Uslovi rada u organizaciji ukazuju na stepen sigurnosti koji radnici osećaju i stepen rodne ravnopravnosti. U tom smislu bi bilo značajno obratiti pažnju na učešće zaposlenih sa ugovorima za stalno, na to da li je minimalni lični dohodak viši od prosečne potrošačke korpe, da li se dešavalo da roditelj (majka ili otac) koji se vratio sa roditeljskog odsustva protiv svoje volje bude otpušten, da dobije nižu poziciju u firmi ili da mu se smanji broj sati, da li su prednosti koje radna organizacija nudi zaposlenim roditeljima deo ugovora koji sa njima potpisuju, koliko je učešće žena na rukovodećim pozicijama, odnos visine plata između muškaraca i žena itd.

5. Organizacija rada u službi roditeljstva

U samoj organizaciji roditeljima može biti lakše da odgovore na roditeljske obaveze ako postoje prostorije koje su predviđene za dojenje deteta ili mesta za presvlačenje deteta, odnosno ako je predviđena pauza za dojenje. Takođe, prednost je ukoliko deca imaju mogućnost da se čuju sa svojim roditeljima tokom radnog vremena ili da ih posete (pod određenim i bezbednim uslovima). Posebnu i veoma značajnu pogodnost za roditelje sa malom decom predstavlja vrtić u okviru radne organizacije ili u neposrednoj blizini posla.

6. Rad u službi roditelja

Kontinuirano praćenje potreba i evaluacija mera na nivou organizacije je bitan predušlov za usaglašavanje potreba i ponuđenih op-

cija. U tom smislu treba obratiti pažnju na to da li postoji anketa za zaposlene o zadovoljstvu na poslu i mogućnostima usklađivanja rada i roditeljstva, da li postoji savetovanje (budućih) roditelja sa HR/kadrovskom službom o načinima usklađivanja rada i roditeljstva te da li postoje protokol i procedure koji sankcionišu seksualno uznemiravanje na poslu i diskriminaciju među zaposlenima.

6.2 Opštine

Na nivou opština značajno je prepoznati infrastrukturne kapacitete i kapacitete dostupne roditeljima: na nivou predškolskih ustanova najvažnije je da li se sva deca koja se prijave za vrtić (ili velika većina) i upišu u njega te da li ustanove predškolskog vaspitanja prate radne aranžmane roditelja (poput rada u drugoj smeni), a na nivou osnovnih škola u kojoj meri škole omogućavaju da se raspored uskladi sa radnim aranžmanima roditelja te da li odgovaraju na potrebe za produženim boravkom dece u tekućoj godini. Posebno bi trebalo obratiti pažnju na to da li postoje sledeće mere i, ukoliko postoje, koliki je stepen obuhvata njima: pružanje finansijske naknade ili nekog drugog oblika naknade roditeljima prilikom dobijanja deteta, finansiranje ili sufinansiranje udžbenika, učila, ishrane dece u osnovnoj školi, osiguravanje postojanja roditeljskih klupa za presvlačenje i hranjenje dece na javnim površinama i/ili u javnim objektima, pružanje ili finansiranje usluga savetovanja i pravne podrške roditeljima, da li se organizuju ili finansiraju radionice, tribine i škole roditeljstva, da li postoje posebne aktivnosti koje su usmerene na zapošljavanje žena, da li je transportna mreža je adekvatna (da li postoji organizovani prevoz za zaposlene/roditelje). Na nivou strateškog planiranja je značajno da li opština ima plan koji se bavi pitanjem depopulacije, odnosno pitanjima populacione politike.

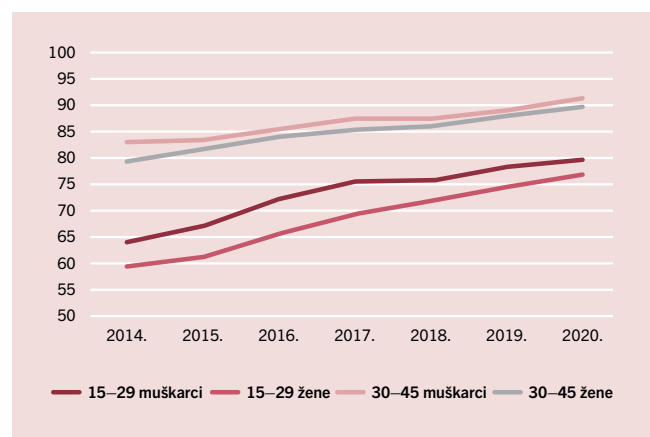
7 Aneks

Pol			Penzijnsko osiguranje	Zdravstveno osiguranje	Plaćeno bolovanje	Plaćeni godišnji odmor
Muški	15 do 29	Na neodređeno vreme	6,8	6,8	8,8	9,1
		Na određeno vreme	10,5	12,5	20,2	22,7
		Sezonski	60,6	60,6	84,2	84,2
		Povremeno	87,4	87,4	87,4	87,4
	30 do 45	Na neodređeno vreme	3,2	3,2	3,3	3,7
		Na određeno vreme	2,8	3,5	9,2	11,5
		Sezonski	78,1	78,1	81,0	81,0
		Povremeno	71,5	76,2	94,5	94,5

Ženski	15 do 29	Na neodređeno vreme	4,4	4,4	5,3	5,7
		Na određeno vreme	7,6	7,6	12,4	13,9
		Sezonski	100,0	100,0	100,0	100,0
		Povremeno	71,4	71,4	93,7	93,7
	30 do 45	Na neodređeno vreme	1,2	1,2	1,5	1,6
		Na određeno vreme	5,0	4,6	11,1	11,6
		Sezonski	89,0	89,0	89,0	89,0
		Povremeno	86,3	86,3	100,0	100,0

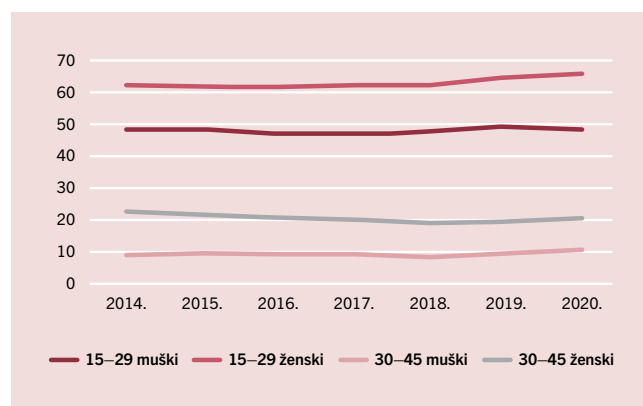
Tabela A1. Učešće zaposlenih lica (prema polu, starosti i tipu zaposlenja) koja ne ostvaruju pravo na...

Izvor: ARS 2020, proračun autora



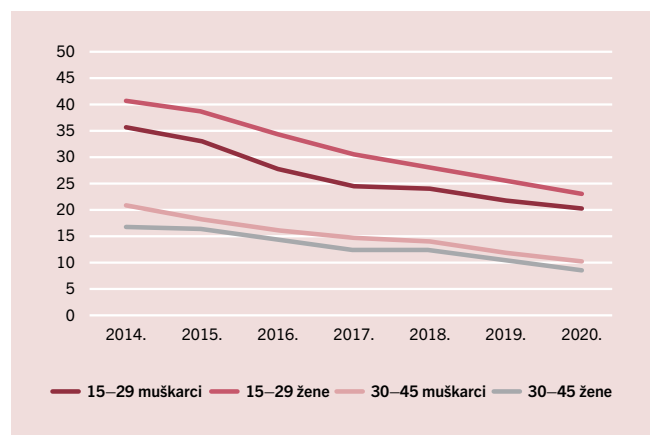
Grafikon A1. Stope zaposlenosti muškaraca i žena u periodu 2014–2020. godina

Izvor: ARS 2014–2020, proračun autora



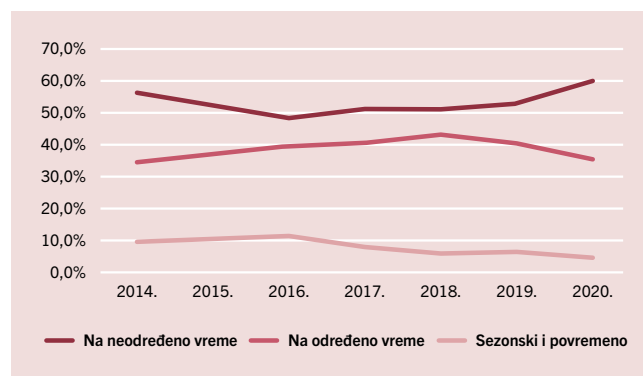
Grafikon A3. Stope neaktivnosti muškaraca i žena u periodu 2014–2020. godina

ARS 2014–2020, proračun autora



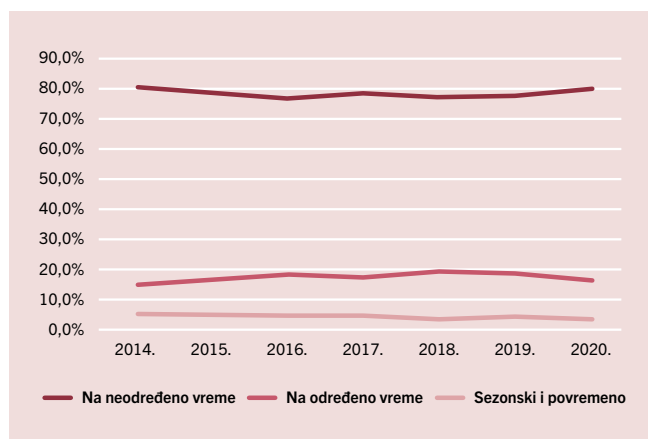
Grafikon A2. Stope nezaposlenosti muškaraca i žena u periodu 2014–2020. godina

Izvor: ARS 2014–2020, proračun autora



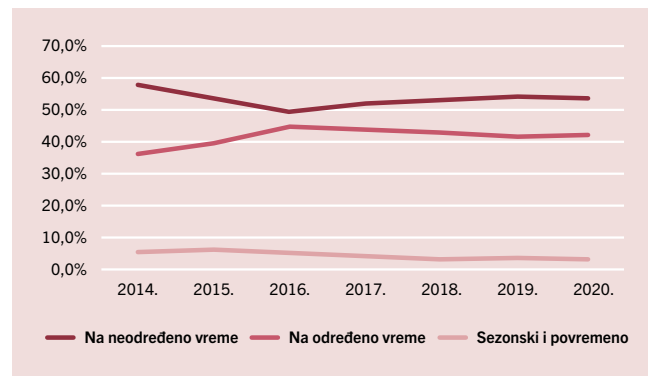
Grafikon A4. Tip ugovora na poslu – muškarci 15–29

Izvor: ARS 2014–2020, proračun autora



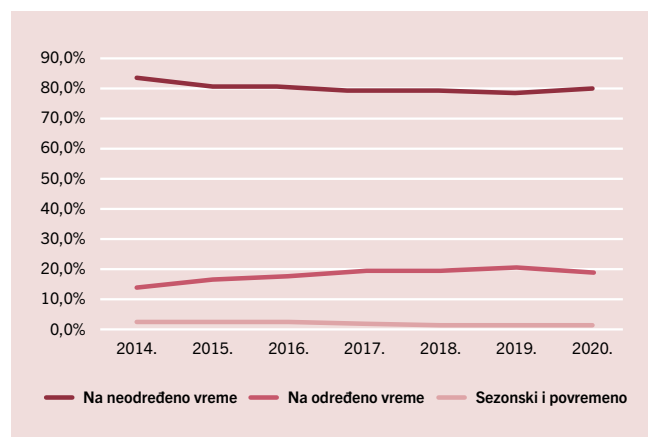
Grafikon A5. Tip ugovora na poslu – muškarci 30–45

Izvor: ARS 2014–2020, proračun autora



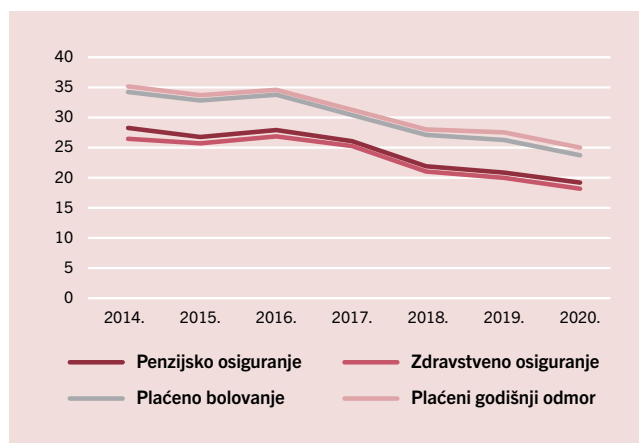
Grafikon A6. Tip ugovora na poslu – žene 15–29

Izvor: ARS 2014–2020, proračun autora



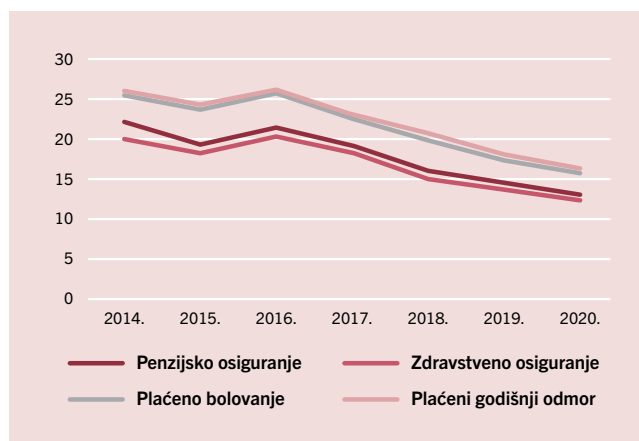
Grafikon A7. Tip ugovora na poslu – žene 30–45

Izvor: ARS 2014–2020, proračun autora



Grafikon A8. Učešće muškaraca starosti 15–45 godina koji ne ostvaruju pravo na...

Izvor: ARS 2014–2020, proračun autora



Grafikon A9. Učešće žena starosti 15–45 godina koje ne ostvaruju pravo na...

Izvor: ARS 2014–2020, proračun autora