

Демографски преглед

Београд

Година XVII

Број 65/2017

ИСТРАЖИВАЊЕ УСКЛАЂИВАЊЕ РАДА И РОДИТЕЉСТВА

Политика усклађивања професионалног и породичног живота представља један од важних сегмената популационе политике у државама широм света. Сходно томе, ова област је правно нормирана на највишем глобалном нивоу – од Уједињених нација, Европске уније,¹ па и у Србији.² Законодавни оквир првенствено је усмерен на регулисање појединих сегмената радног права, како би се запосленима омогућило да уравнотеже различите сфере свог живота.

У условима тешке демографске кризе намеће се као неминовност да држава различитим мерама помогне родитељима да остваре своје потребе и ускладе родитељство и радно, односно професионално ангажовање. Зато политике усклађивања породичних и професионалних обавеза постају све важније поље државне интервенције. Већина мера социјалне и популационе политике, у оквиру постојеће законске регулативе, усмерена је првенствено на подстицање рађања деце, али не и на обезбеђивање подршке породицама током одгајања деце.

Влада Републике Србије, свесна свих негативних демографских трендова, донела је одлуку да активније делује на пољу популационе политике, како би уз убрзану економску транзицију створила и услове за постепени демографски опоравак земље.³ Кабинет министра без портфеља задуженог за демографију и популациону политику, у сарадњи са Привредном комором Србије, Популационим фондом Уједињених нација (UNFPA) и Републичким заводом за статистику, организовао је истраживање са циљем да се прикупе информације о проблемима с којима се запослени родитељи свакодневно суочавају покушавајући да ускладе своје радне и породичне обавезе. Такође, током истраживања прикупљене су информације о ставовима послодаваца и њиховој спремности да пруже подршку запосленим родитељима с малом децом.

С обзиром на чињеницу да се до сада нису спроводила истраживања на ову тему, резултати истраживања представљају солидну полазну основу за сагледавање и разумевање проблема са којима се свакодневно суочавају

запослени родитељи и њихови послодавци. Ставови послодаваца и запослених од посебног су значаја за сагледавање оправданости постојећих решења и за доношење нових мера којима ће се унапредити систем подршке породицама. Истраживањем је обухваћено укупно 330 послодаваца (264 привредна друштва и 66 локалних самоуправа) и анкетирано је 3918 запослених.

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

	Послодавци	Укупан број запослених			Укупан број руководиоца/менаџера		
		свега	мушко	женско	свега	мушко	женско
Укупно	330	126244	77521	48723	6943	4474	2469
Привредна друштва	241	108758	71040	37718	5175	3605	1570
Финансијске институције	23	11768	3941	7827	1104	550	554
Локална самоуправа	66	5718	2540	3178	664	319	345
Запослени који су учествовали у истраживању							
Укупно	330	3918	2075	1843	826	470	356
Привредна друштва	241	2848	1680	1168	599	376	223
Финансијске институције	23	519	182	337	107	44	63
Локална самоуправа	66	551	213	338	120	50	70
Запослени који су учествовали у истраживању (%)							
Укупно	330	3,1	2,7	3,8	11,9	10,5	14,4
Привредна друштва	241	2,6	2,4	3,1	11,6	10,4	14,2
Финансијске институције	23	4,4	4,6	4,3	9,7	8,0	11,4
Локална самоуправа	66	9,6	8,4	10,6	18,1	15,7	20,3

Укупан број лица која су запослена код 330 послодаваца који су учествовали у истраживању јесте 126.244. Анализа података по полу показује да међу запосленима има знатно више мушкараца него жена (77.521 мушкарац и 48.723 жене, односно 61,4% мушкараца и 38,6% жена). Бројчана доминација мушкараца присутна је у привредним друштвима у којима је међу запосленима 2/3 мушкараца и свега 1/3 жена (71.040 мушкараца, наспрам 37.718 жена). За разлику од привредних друштава, у финансијским институцијама које су учествовале у истраживању знатно је мање запослених мушкараца него жена (33,5% чине мушкарци, а 66,5% жене). У локалној самоуправи такође је више запослених жена (55,6%) него мушкараца (44,4%), али је разлика у броју запослених по полу мање изражена него код финансијских институција. С обзиром на већи удео запослених мушкараца у односу на жене, и број руководиоца/менаџера мушког пола знатно је већи у односу на број жена руководиоца. У привредним друштвима око 70% руководиоца/менаџера је мушког

¹ Директиве Европске уније из области усклађивања породичног и професионалног живота: Директива 92/85/ЕЕС, Директива 2006/54/ЕС из 2006, Директива 2010/18/ЕУ из 2010, Повеља о фундаменталним правима Европске уније из 2000, чл. 23 и 33.

² Устав Републике Србије, чл. 15 и 21, Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС“, бр. 22/09), Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, бр. 104/09), Закон о раду („Службени гласник РС“, бр. 75/14), Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности (2009–2015) („Службени гласник РС“, бр. 15/09), Акциони план за спровођење стратегије (2010–2015) („Службени гласник РС“, бр. 67/10).

³ Влада Републике Србије је на седници одржаној 26. децембра 2016. године донела Одлуку о формирању Савета за популациону политику, на чијем је челу председник Владе.

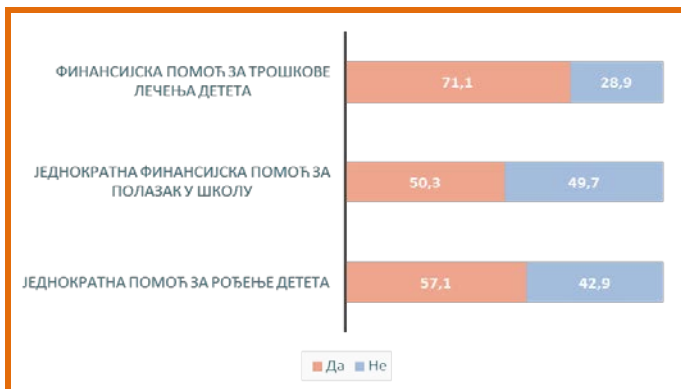
пола, док су жене руководиоци заступљене са 30%. У финансијским институцијама и локалној самоуправи незнатно је више жена него мушкараца на руководићим/менаџерским позицијама.

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

Послодавци – финансијска помоћ запосленим родитељима

Резултати спроведеног истраживања показују да велики број послодаваца у овом моменту не обезбеђује ниједан вид финансијске помоћи запосленим родитељима. Око 48% послодаваца обезбеђује финансијску помоћ за трошкове лечења детета, 28% додељује једнократну помоћ за рођење детета, док свега 5,5% даје једнократну финансијску помоћ за полазак детета у школу. Већина послодаваца изјавила је да је спремна да обезбеди неки од понуђених видова финансијске помоћи запосленима који до сада није обезбеђиван, али уз пореске олакшице.

Графикон 1. Спремност послодаваца да обезбеде финансијску помоћ запосленима уз пореске олакшице (%)



Послодавци – флексибилно радно време

Флексибилно радно време је пример добре праксе у земљама које су постигле успех на пољу усклађивања рада и родитељства. У савременом пословном свету флексибилно радно време је препознатљива категорија организације рада и послодаваца и запослених. Одговорни послодавци све су више свесни чињенице да примена неког облика флексибилног радног времена има позитиван утицај на продуктивност рада запослених и да непосредно утиче на боље пословне резултате компаније. Флексибилно радно време данас је последица развоја технологије, доступности средстава и облика комуникације, али и развоја свести о балансу између радних обавеза, с једне стране, и приватног односно породичног живота, с друге стране. У том смислу, радно време ће се и у будућности мењати и прилагођавати потребама развоја модерног друштва, убрзаном темпу живота, у корист и запослених и послодаваца.

У нашој земљи флексибилно радно време још није довољно препознато од стране послодаваца, а нису охрабрујући ни њихови ставови у вези са увођењем оваквог радног времена у будућности. Од понуђених

видова флексибилног радног времена, послодавци најчешће одобравају запосленим родитељима да бирају/мењају смену (када је у фирми организован рад по сменама) – 38%, трећина послодаваца омогућава „прераспodelу радног времена“, 22% има „клизно радно време“ и свега 10% дозвољава „рад од куће“. Више од 2/3 послодаваца не планира ни убудуће да уноси промене у свој начин организације радног времена. Сваки трећи послодавац који до сада није организовао прераспodelу радног времена планира да у будућности обезбеди овај вид флексибилности, а финансијске институције су најспремније за то.

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

Запослени – флексибилно радно време

За разлику од послодаваца, запослени сматрају да би им флексибилно радно време знатно помогло у усклађивању радних и породичних обавеза. Велика већина (око 80%) при избору новог посла дала би предност послодавцу који омогућава флексибилан распоред радног времена (клизно радно време, рад од куће, прераспodelу радног времена, избор смене). Од свих понуђених опција, најпожељнији вид флексибилног радног времена за највећи број запослених јесте „клизно радно време“. Ако се имају у виду и бројни коментари запослених родитеља који се односе на проблеме које имају са неусклађеним радним временом предшколске установе и фирме у којој раде, јасно је да би клизно радно време знатно помогло родитељима да лакше организују свакодневно одвођење деце у предшколску установу и преузимање деце из предшколске установе по истеку радног времена.

Коришћење родитељског одсуства од стране очева

Без обзира на постојање правног оквира⁴ родитељства унутар којег су дефинисани статуси родитеља, који запосленима помажу да ускладе родитељство и радно ангажовање, укључивање очева у родитељство и даље није на задовољавајућем нивоу. Иако отац има законско право да преузме један део родитељског одсуства, у друштву у којем је доминантан патријархални модел (по којем отац храни породицу, а мајка води бригу о деци) веома је низак степен искоришћености ове могућности. Свега 17% послодаваца изјавило је да у њиховој компанији постоје примери коришћења родитељског одсуства од стране очева.

Послодавци – боловање запослених

Резултати истраживања показују да честа боловања запослених родитеља ради неге детета послодавцима представљају већи проблем у односу на одсуствовање с посла током трајања породичног боловања. За већину послодаваца честа и изненадна боловања која родитељи узимају ради неге болесног детета представљају велики изазов јер морају да нађу хитно решење како би одржали ефикасност и продуктивност на задовољавајућем нивоу, тј. како не би дошло до нарушавања производног процеса. Свега 35,2% анкетираних послодаваца оценило је да честа боловања ради неге детета не представљају проблем у управљању процесом рада. Свакако да су послодавци који

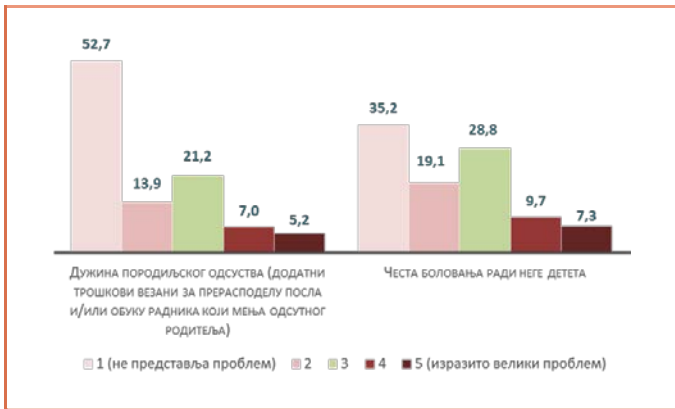
⁴ Члан 94 Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05 и 54/09).

имају већи број запослених жена више суочени са овим проблемом, што потврђују и подаци добијени од финансијских институција у којима је удео жена у укупном броју запослених 66,5%. С друге стране, запослени се жале на проблеме које имају с послодавцима, односно на неразумеваше на које наилазе од стране послодавца због честих боловања која морају да користе када је дете болесно.

сваки други послодавац није спреман да финансијски подржи оснивање и рад предшколске установе, ни самостално ни у сарадњи са државном или локалном самоуправом.

Уколико би постојао подстицај од стране државе за послодавце који активно спроводе мере у вези са усклађивањем рада и родитељства, највећи број послодавца определио би се за пореске олакшице. На другом месту су економско подстицајне мере, а на трећем – мере које се односе на медијску промоцију фирме.

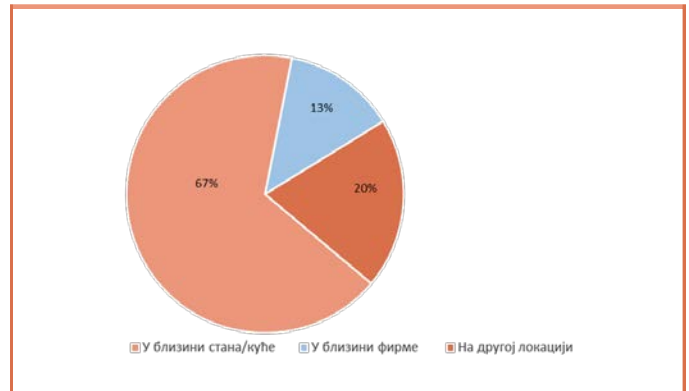
Графикон 2. Оцене послодавца у вези проблема које имају због одсуства/смањене ефикасности запослених родитеља (у %)



Запослени – предшколске установе

Већина запослених родитеља сместила је децу у предшколске установе (ПУ) које се налазе у близини стана/куће (67%), око 13% запослених одводи децу у вртић који је у близини фирме у којој један од родитеља ради, а 20% родитеља води децу у предшколску установу на другој локацији.

Графикон 4. Локација предшколске установе (у %)

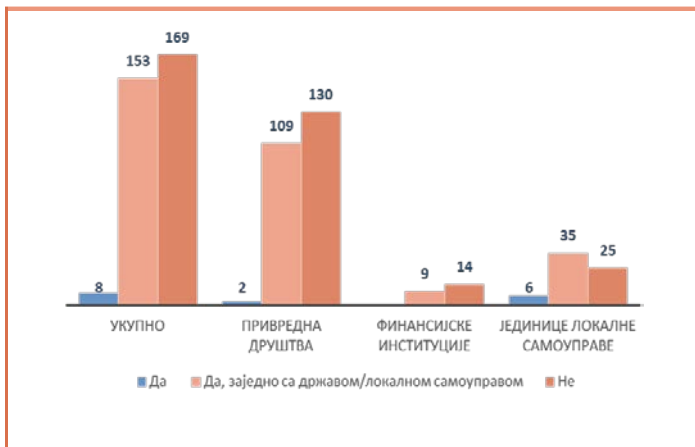


Послодавци – оснивање предшколске установе

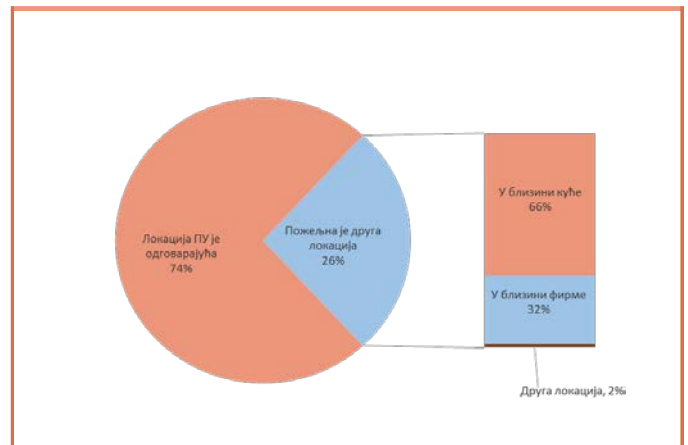
Идеја да послодавци отворе предшколске установе у саставу компаније била је представљена и у оквиру Стратегије о подстицању рађања из 2008. године и дефинисана је као појединачни циљ 2.2 – „Усклађивање рада и родитељства путем збрињавања деце запослених родитеља“. Међутим, данас и даље постоји јасна потреба

Постојећа локација предшколске установе прихватљива је за 74% родитеља, док би 26% радије сместили децу у установу која се налази на другој локацији. Најпожељнија друга локација предшколске установе за 2/3 родитеља била би локација близу стана/куће, а око 1/3 родитеља радије би сместила дете у близини фирме.

Графикон 3. Спремност послодавца да финансира оснивања предшколске установе



Графикон 5. Пожељна локација предшколске установе (у %)

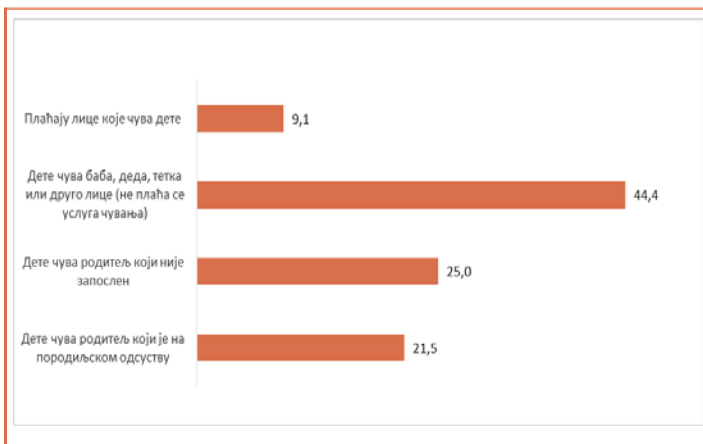


да се унапреде капацитети за збрињавање деце предшколског узраста, али и млађег школског (од првог до четвртог разреда основне школе) током школских распуста. На тај начин родитељима би било лакше да ускладе рад, односно професионално и породично ангажовање и да се одлуче на рађање већег броја деце. Иако су свесни да постоји потреба да се унапреде капацитети за збрињавање деце предшколског узраста,

Међу запосленима који су учествовали у истраживању 27% није уписало дете/децу у предшколску установу. На питање због чега деца не иду у предшколску установу

највећи број родитеља (70%) изјавио је да им више одговара други начин чувања детета. На овако висок проценат родитеља којима у овом моменту одговара други начин чувања детета свакако је утицала чињеница да су овај одговор дали и родитељи чија су деца превише мала да би ишла у јаслице или их још увек чува родитељ који је на породичном одсуству. Петина родитеља није успела да упише децу у вртић јер нема места, док је 10% изјавило да нема довољно финансијских средстава за смештај детета у предшколску установу.

Графикон 6. Начин на који је организовано чување детета које не иде у ПУ (у %)



Децу која не иду у предшколску установу најчешће чувају бабе и деде (44,4%), родитељ који није запослен (25%) или родитељ који је на породичном одсуству (21,5%). Око 9% родитеља плаћа лице које чува децу.

Родитељи су као највеће проблеме у вези с боравком деце у предшколској установи издвојили: „превелик број деце у групи“ и „неусклађеност радног времена предшколске установе и фирме“. Скоро 2/3 запослених родитеља сматра да би постојање предшколске установе (за децу запослених) која би била лоцирана у оквиру фирме у којој раде или у њеној непосредној близини знатно олакшало усклађивање рада и родитељства.

Током спровођења истраживања прикупљени су и коментари које су дали запослени родитељи, а који су драгоцени и свакако их треба узети у обзир при ажурирању стратегија и доношењу мера у вези са усклађивањем рада и родитељства. Најчешћи коментари односе се на: недовољан број предшколских установа, неусклађеност радног времена предшколске установе и фирме, проблеме са чувањем деце када предшколске установе не раде а родитељи морају да раде (поподне, викендом) и др. Такође, немали број родитеља сматра да би родитељи мале деце требало да имају могућност избора скраћеног радног времена (четири сата, шест сати ..) уз одговарајуће умањење зараде, већи број дана годишњег одмора, право на ослобађање од прековременог рада и рада викендом, пуну зараду када користе боловање због неге детета и др.

Без обзира на то што је циљ истраживања био да се прикупе информације у вези са предшколским установама и са проблемима које имају родитељи деце млађе од седам

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

* * *

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

„Треба чешће спроводити оваква истраживања, узети у обзир став и мишљење запослених родитеља, а посебно мајки“.

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

„Коначно се неко сетио и нас родитеља са малом децом“.

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

Резултати истраживања обезбедиће и поуздану основу за предлог нових законских решења и за дефинисање нових мера и активности од значаја за област усклађивања рада и родитељства.

Циљеве овог истраживања треба посматрати у ширем друштвеном контексту. У условима тешке демографске кризе, потребно је интензивно и континуирано развијати популациону политику уз креирање механизма, мера и активности за њено спровођење. При томе треба водити рачуна о потреби да се ускладе интереси државе, локалне заједнице и послодаваца, с једне стране, и интереси породице и појединаца, с друге стране. Активно и заједничко деловање државе, локалне самоуправе и послодаваца, преко партнерског односа, знатно могу да допринесу ефикасном системском спровођењу стратешких мера популационе политике.

Мр Гордана Бјелобрк