

Демографски преглед

Београд

Година XIX

Број 72/2019

УСКЛАЂИВАЊЕ РАДА И РОДИТЕЉСТВА ПРЕД НОВИМ ИЗАЗОВИМА

И подстицање рађања и унапређивање родне равноправности

Политике усклађивања рада и родитељства јесу битан услов заустављања даљег пада фертилитета, као и евентуалног повећања стопа рађања у постиндустријским друштвима (Thévenon, 2011). Конфликт између породице и рада представља једну од кључних детерминанти репродуктивног понашања, а поред непосредног искуства, негативан утицај има и перцепција овог проблема од стране потенцијалних будућих родитеља (Oláh, 2009). Отуда је дефинисање мера у прилог што оптималнијих услова усклађивања рада и родитељства *битно и са становишта уласка у родитељство, а не само као фактор одлука о рађању деце вишег реда рођења.*

Усклађивање рада и родитељства битно је и са становишта друштвеног положаја жена и унапређивања родног односа у целини. Родитељство може бити један од ограничавајућих фактора економске активности жена (European commission, 2011; Šobot, 2014a), а адекватна решења баланса између породице и посла, стварају услове у којима је *запосленост жене позитиван /подстицајан оквир репродуктивног понашања* (Шобот, 2014б).

Изазови политика чији је циљ ублажавање конфликта породица–посао, путем побољшања услова за усклађивање обавеза које проситичу из ове две сфере, налазе се у приступу и у дефинисању мера које би требало да дају најоптималније резултате.

Дефинисање политика око три аспекта

Запосленост жене је не само разлог доношења политика усклађивања рада и родитељства, већ и битан *принцип дефинисања и унапређивања мера.*

Тенденције у образовању жена у развијеним државама показују њихову снажну оријентацију да изађу на тржиште рада како би примениле стечена знања и оствариле стручне потенцијале. ЕУ је заузела јасан политички став у погледу неопходности подстицања економске активности жена, као једне од суштинских димензија унапређивања родне равноправности, вредности на којој се темеље развијена демократска друштва.¹ Осим охрабривања економске независности жена, политике су усмерене и ка ојачавању њихових

позиција у погледу обављања послова који подразумевају високу стручност, одговорност, управљачке и руководеће позиције (Commission of the European Communities, 2006; European commission, 2011).

Подела родних улога унутар породице.

Превазилажење традиционалних образаца подразумева подстицање веће укључености очева у родитељство у најранијем периоду подизања деце. Један од начина јесте одређивање тзв. *квота за очеве.* Такав приступ са *комбинацијом високе плаћености родитељског одсуствовања* за резултат има широко распрострањено коришћење одсуства ради бриге о деци међу очевима (Norman, 2019).

Зашто је важно укључивање очеве у родитељство?

Оно је битно као фактор који олакшава повратак жене на посао и омогућава континуитет њене запослености након рођења детета. Када отац користи одсуство током прве године живота детета, већа је вероватноћа да ће се он и касније ангажовати у активностима бриге и чувања деце предшколског узраста, што је битно са становишта запослености жене и реализације њених обавеза које се тичу посла (Norman, 2019).

Тржиште рада и запосленост.

Карактеристике либералног тржишта рада носе одређену дозу неизвесности у положају оних који улазе у родитељство. Захтеви у погледу стручности, флексибилности запошљавања, постављања на одређена радна места, отпуштања, садржаја посла, услова рада и радних сати, појачавају конкуритивност, али и несигурност посла и пораст економских неједнакости. У таквим околностима намеће се питање: *да ли формирање породице или рађање другог детета носи одређени економски ризик, као и да ли ће угрозити професионалне капацитете и индивидуалне аспирације појединца* (Mc Donald, 2006).

Уговор о привременој запослености није повољан оквир одлучивања о родитељству и о даљем рађању. *Запосленост на одређено време* негативно утиче на одлуке о рађању не само код оних који су у том положају, већ се у окружењу у којем је његова распрострањеност велика, такав модалитет перципира као неповољна околност рађања другог детета независно од нивоа образовања жена (Adsera, 2011). Високо образоване жене одлучују се на одлагање, док не пронађу повољније прилике и већу сигурност посла. Оне које немају факултетско образовање, а остану да траже посао, чешће одустају од даљег рађања него оне које су се повукле са тржишта рада.

Запосленост с непотпуним радним временом (part-time запосленост), показала се ефикасном као начин подстицања економске активности жена, али не и довољним условом за постизање повољнијих ефеката на стопе фертилитета (Del Boca, Pasqua & Chiara Pronzato,

¹ Стратегија за равноправност жена и мушкараца од 2010. до 2015. године, Европска комисија, Брисел, 21.10.2010. Саопштење комисије за европски парламент, европски савет, европски економски и социјални одбор и одбор региона доступно на: <http://www.e-jednakost.org.rs/site/wp-content/uploads/2015/05/strategija-za-ravnopravnost-zena-i-muskaraca-2010-2015.pdf>

2005). За разлику од Италије у којој је овај модалитет био преовладавајућа опција усклађивања рада и родитељства услед неразвијености сервиса за бригу о малој деци, у Француској и у Великој Британији он је мање тражена опција и бира се као привремено решење када не постоји ниједна друга могућност.

Данска, држава са релативно високим стопама рађања, јесте пример како добро позиционирање на тржишту рада, сигурност проналажења посла и задовољавајућа зарада представљају подстицајне факторе одлуке о рађању првог детета (Andersson, Kreyenfeld & Mika, 2014). То подвлачи важност адекватних решења у погледу усклађивања рада и родитељства, а она подразумевају решења која не угрожавају сигурност посла, висину зараде и повратка на посао.

Социо-културолошки контекст и дефинисање политика

Друштвене норме и прихватљивост трансформације родних режима ка егалитарнијим формама и у јавној и у приватној сфери произвеле су диференцираност приступа и мера усклађивања рада и родитељства између европских држава (Шобот, 2013). На једној страни су егалитарнији родни режими и више стопе рађања у државама Северне Европе, а на другој, традиционална уређеност породичних односа, нижа економска активност жена и врло ниске стопе рађања у Јужној Европи.

Диференцираност културних норми у погледу родних улога утицала је на то да неке државе много раније, а неке у новијем периоду интегришу родни аспект као релевантан део решења у погледу ублажавања конфликта између запослености и родитељства. Шведска је прва почела да развија принцип уједначеније укључености оба родитеља у подизање деце током прве године рођења, дајући право родитељског одсуства и очевима још 1974. године, дефинишући га на шест месеци, да би се временом тај период продужавао, достижући 15 месеци 1990. године (Sundström & Stafford, 1992).

Потреба редефинисања решења која би за резултат требало да имају већу укљученост очева препозанта је и у Француској, држави са дугом традицијом политике подршке породицама са децом која се одликује високим степеном поузданости и поверења, као и спремношћу на прилагођавање савременим токовима (Thévenon, 2016). Такође, у новије време јасне су и промене у погледу родних улога у родитељству и у Великој Британији, увођењем тзв. дељивог родитељског одсуства, што је означило давање права мушкарцима на плаћено одсуство са посла након рођења детета (Norman, 2019).

Социо-културолошки контекст јесте оквир дефинисања политика усклађивања рада и родитељства, али норме у погледу родних улога нису непроменљиве. *Дефинисање решења која подразумевају већу укљученост очева у подизање мале деце подстакло је промене у родним моделима родитељства* мењајући традиционалне форме уређености родних улога унутар породице.

Мере: О чему говоре искуства европских држава?

Усклађивање рада и родитељства спроводи се путем три мере. То су: *родитељско одсуство, сервиси за чување деце и модалитети запослености*. У оквиру сваке од њих јављају се одређена питања и дилеме с

обзиром на њихове ефекте у погледу фертилитета, као и када је реч о положају жена и о карактеристикама родног односа у приватној и у јавној сфери.

Плаћено родитељско одсуство. Још од 1970-их година у већини европских држава, паралелно са променама на тржишту рада и у сфери родних улога, одвијале су се промене у дефинисању права родитеља на коришћење одсуства након рођења детета, а једна од најважнијих јесте проширивање материнског на родитељско одсуство (Adema, et al. 2014). Особености ове мере тичу се *дужине одсуства, висине надокнаде и начина укључивања очева*.

У поједним земљама родитељско одсуство је прихваћено као приоритетна мера и оно је продужено до треће године живота детета. Међутим, *дуже родитељско одсуство носи и одређене негативне импликације у погледу положаја након повратка на посао и висине зараде* (Adema, et al. 2014). Такође, у случајевима када је *коришћено само од стране мајки*, има негативне ефекте у погледу *продубљивања родних разлика у зарадама, а изостаје позитиван ефекат у погледу фертилитета* (Thévenon & Solaz, 2013). Дужина и модалитети коришћења одређени су специфичностима као што су: обрасци родних улога унутар породице, радно време запослених родитеља, услови повратка на посао, а најновији приступи прилагођавања тенденцијама на тржишту рада, и онима у сфери родног односа, подразумевају флексибилније коришћење, што између осталог значи могућност да се бира између дужине коришћења и висине надокнаде, док је у неким државама уведена обавеза да очеви користе део одсуства (Thévenon, 2014).

Установе за чување деце и могућности збрињавања мале деце за време док су родитељи на послу битни су током дужег периода одрастања деце. То јесте један од основних начина усклађивања рада и родитељства након искоришћеног права на родитељско одсуство, али *важност доступности и квалитета* ове мере протеже се не само на цео предшколски узраст детета, већ и на децу нижих разреда основне школе.

У скандинавским државама постоји добро развијен свеобухватни систем јавних сервиса за децу свих узраста, у Француској и Белгији је такође добра развијеност уз одређене особености у административном и организационом погледу, док је у земљама Јужне Европе, као и у онима које припадају енглеском и немачком говорном подручју, ова мера слабије развијена (Neuger, 2006). Колико су развијеност и доступност битни за обухват деце, показује диференцираност између Данске и Шпаније. *Широка распрострањеност и приступачност* сервиса за бригу о деци представљају повољне околности, па се, чак и у условима краћег родитељског одсуства, бележе релативно високе стопе рађања (Thévenon, 2008). Супротно од тога, упркос дужем родитељском одсуству, мањи обухват деце означава већу раширеност проблема усклађивања рада и родитељства и врло ниске стопе рађања.

Европске државе се међусобно разликују и *с обзром на издавања за развој установа за чување деце* (Adema et al., 2014). Висина издвојених средстава за ову намену, поред високог обухвата деце, битна је и са становишта ефекта на фертилитет. У Португалији је релативно висока покривеност деце, али су издвајања значајно испод просека за ЕУ21, док су обухват и издвајања највиши у скандинавским државама, Француској и

Холандији. Улагање у развој формалне бриге о деци подиже квалитет услуга чувања деце, што значи и унапређивање услова усклађивања рада и родитељства.

Успостављање адекватних модалитета подразумева квалитет збрињавања деце и предшколског и нижег основношколског узраста. У том погледу битно је организовање ових институција и пружање услуга на начин који је прилагођен потребама родитеља и њиховом радном времену (Oláh, 2009).

Модалитети запослености. Усклађивање рада и родитељства тиче се и карактеристика запослености родитеља. У том погледу битни су модалитети обављања плаћених послова на начин који би баланс између породице и посла учинио што оптималнијим, при чему се не угрожава економски положај појединца и породице.

Запосленост с непотпуним радним временом (part-time запосленост). У европским државама је готово три пута већа вероватноћа да овај модалитет буде карактеристика запослености жена него мушкараца (Thévenon & Adema, 2016). Последица краћег радног времена јесте то да жене у просеку имају ниже зараде од мушкараца, па се може рећи да ова опција усклађености рада и родитељства није најповољније решење. Разматрајући ефекте политика према породици, Mandel и Semyonov (2005) су подвукли да неки елементи у појединим државама чине лошијом економску позицију жена са малом децом не само у односу на мушкарце, већ и у односу на жене које немају децу.

Флексибилно радно време и рад од куће су модалитети који се са становишта економске позиције запослених чине повољнијим. Међутим, њихова примена није увек могућа и зависи од спремности послодавца на прихватање оваквих видова радног аранжмана, али и од низа карактеристика које се тичу самог посла. Могућност да се уведу флексибилне опције обављања плаћених послова зависи од занимања, величине фирме, радних сати, броја запослених, начина на који се обрачунава зарада, врсте уговора, па из тих разлога нису сви у истој позицији да користе ове форме (Thévenon & Adema, 2016). Отуда евидентна и разлика између жена и мушкараца, као последица специфичности делатности у којима су претежно запослени и занимања која обављају. Флексибилни модалитети су карактеристични за високообразоване, за занимања стручњака и менаџерске послове, али су нетипични за занимања административних службеника, занимања у трговини и у области услуга. У тим случајевима потребно је размотрити неке друге аранжмане који би родитељима са малом децом олакшали усклађивање ове две обавезе.

У европским државама велики акценат је на промоцији дијалога о прилагођавању радног времена запосленима и на стварању атмосфере у којој су радне организације наклонене породици, побољшавајући баланс између породичног живота и запослености (Thévenon & Adema, 2016). Стављање породице у фокус послодавца и организовање рада на начин који ублажава конфликт улога запослених родитеља, представљају снажан позитиван оквир организацији свакодневног живота породица са малом децом.

Стање и изазови у Србији

Право на коришћење одсуства с посла након рођења детета и институционални оквир збрињавања деце запослених родитеља имају своју традицију у Србији.

Током новијег периода учињени су и одређени помаци. Усклађивање рада и родитељства је дефинисано као један од приоритетних циљева Стратегије подстицања рађања из 2018. године. Овим документом предвиђено је развијање и повећање понуде предшколских установа, као и успостављање модела збрињавања деце родитеља који нису формално запослени. Када је реч о родној димензији, предвиђене су мере, активности и механизми који би требало да резултирају већом укљученошћу очева у подизање мале деце. Као резултат тога очекује се ублажавање психолошке цене родитељства која је у традиционалном моделу преваходно карактеристика материнства.

Најновије доприносе чине два емпиријска истраживања о усклађивању рада и родитељства у Србији.² Прво је спроведено на нивоу већег узрока који су чинили послодавци и запослени из око 50 великих и средњих привредних друштава и локалних самоуправа. Циљ је био да се сагледају проблеми са којима се суочавају запослени родитељи у Србији, али и упозанју ставови послодавца у вези њихове спремности да подрже своје запослене у погледу усклађивања радних и породичних обавеза. Друго истраживање је имало за циљ да се потребе за усклађивањем рада и родитељства сагледају на нивоу локалне заједнице, с обзиром на карактеристике њеног економског развоја и социо-економске структуре становништва.

Тешкоће усклађивања рада и родитељства млади родитељи у Србији покушавају да превазиђу ослањањем на неформалне мреже подршке које се претежно заснивају на помоћи бака (Томановић, Станојевић & Љубичић, 2016). Потребно је унапредити све три мере, а свака од њих има специфичне изазове (Шобот, 2013).

У погледу родитељског одсуства, поред висине надокнаде и сигурности исплате, као важан изазов намеће се ширење друштвене свести и подстицање очева на коришћење овог права. То је потребно не само као вид подршке економској активности жена и оснаживању њених позиција у јавној сфери, већ и због важности укључености оца у родитељство у најранијем периоду подизања деце. Такав приступ подразумева не само рушење стереотипа и предрасуда о улози оца, већ и успостављање законодавних оквира у сферама рада и родног односа.

У погледу формалне бриге о деци намеће се потреба унапређивања која подразумева већу доступност, приступачност и подизање квалитета установа за бригу о деци јасленог, предшколског и нижег основношколског узраста. Један од битних параметара добре развијености јесте адекватност понуде која се значајним делом заснива на усклађивању радног времена ових установа са потребама родитеља.

У погледу флексибилнијих модалитета запослености потребно је развијати свест послодавца о важности што оптималнијег успостављања баланса између породице и

² Кабинет министра без портфеља задуженог за демографију и популациону политику, у сарадњи са Републичким заводом за статистику, Привредном комором Србије и Популационим фондом Уједињених нација за Србију, 2017. године објавио је публикацију *Усклађивање рада и родитељства*. Годину дана касније, такође уз подршку овог Кабинета спроведено је истраживање у општини Лесковац, чији су резултати објављени у публикацији *Истраживање о усклађивању рада и родитељства – Лесковац*, 2018. године. Обе публикације су доступне на: <http://www.mdpp.gov.rs/index.php>

обавеза везаних за посао. У том смислу потребно је, осим демографског и родног аспекта, истицати важност усклађивања рада и родитељства за ефикасност и квалитет рада запослених. Дефинисање флексибилнијих модалитета запослености треба да уважава равноправност жена и мушкараца. Осим тога, ангажовање послодаваца тиче се могућности организовања установа за чување деце у оквиру фирми, у складу са радним временом родитеља и њиховим радним аранжманима.

Прилагођавање савременим тенденцијама као неопходност

Ефикасни политички одговори на усклађивање рада и родитељства подразумевају уважавање савремених тенденција у сфери родних улога и карактеристика тржишта рада. Мере у стварању баланса између породице и рада усмерене су не само ка родитељству, већ њихово адекватно дефинисање подразумева и ублажавање негативних ефеката на запосленост родитеља мале деце. Извесност посла, сигурност повратка на исто радно место као пре рођења детета, напредовање и развој професионалне каријере представљају битне елементе и потребно је да постоје и за жене и за мушкарце. Родна димензија се односи на укључивање очеве у родитељство и она подразумева ублажавање конфликта улога оба родитеља.

Дефинисање мера које су прилагођене савременим тенденцијама подразумева финансијска издвајања како би се обезбедила сигурност и задовољавајућа висина надокнаде за родитељско одсуство и обезбедио развој формалне бриге о деци. Такође, битна је и могућност субвенционисања услуга чувања деце предшколског узраста као и оне у нижим разредима основне школе. Поред економског, ту је и социо-културолошки аспект који се односи на суочавање са културним нормама у погледу поделе родних улога и на спремност послодаваца да се укључе у регулисање овог питања.

Литература

- Adema, W. et al. (2014). Changes in Family Policies and Outcomes: Is there Convergence. Working Papers, 157, 62-66. OECD Social, Employment and Migration, OECD Publishing, Internet. <http://dx.doi.org/10.1787/5jz13wllxgzt-en>, 15/03/2015.
- Adsera, A. (2011). The interplay of employment uncertainty and education in explaining second births in Europe. *Demographic Research*, 25, 16, 513-544. DOI:10.4054/DemRes. 2011.25.16. <http://www.demographic-research.org/Volumes/Vol25/16>
- Andersson, G., Kreyenfeld, M. & Mika, T. (2014). Welfare state context, female labour-market attachment and childbearing in Germany and Denmark, *Journal Population Research*, DOI:10.1007/s12546-014-9135-3, open access at Springerlink.com
- Commission of the European Communities (2006). *A Roadmap for equality between women and men, 2006-2010*, Brussels. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52006DC0092&from=EN> (приступљено 23.07. 2014).
- Del Boca, D., Pasqua, S. & Pronzato, C. (2005). Fertility and Employment in Italy, France and UK. *Labor* 19 (Special Issue), 51-77.
- European commission (2011). Strategy for equality between women and men, 2010-2015. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/strategy_equality_women_men_en.pdf (приступљено 22.07.2014).

Mandel, H. & Semyonov, M. (2005). Family Policies, Wage Structures and Gender Gaps: Sources of Earnings Inequality in 20 Countries. *American Sociological Review*, 6, 949-967.

McDonald, P. (2006). Low Fertility and the State: The Efficacy of Policy. *Population and Development Review*, 32, 3, 485-510.

Neyer, G. (2006). Family policies and fertility in Europe: Fertility policies at the intersection of gender policies, employment policies and care policies. Working paper 010/2006, Max Planck Institute for Demographic Research. Доступно на:

<https://www.demogr.mpg.de/papers/working/wp-2006-010>

Norman, H. (2019). Does paternal involvement in childcare influence mothers' employment trajectories during the early stages of parenthood in the UK? *Sociology*, published online 15 October 2019. <https://doi.org/10.1177/0038038519870720>

Oláh, L. Sz. (2009). Time policies and fertility: Fertility rates, female work and the time structure of early childhood education in post-war Europe. In Ludwig Stecher et al. (Ed). *Zeitschrift für Pädagogik* 54, (pp.247-265.) Gantztägige Bildung und Betreuung, Beiheft.

Sundström, M. & Stafford, F.P. (1992). Female labour force participation, fertility and public policy in Sweden. *European Journal of Population Revue Européenne de Démographie*, 8, 199-215.

Thévenon, O. & Adema, W. (2016). Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family. Technical Report DOI:10.13140/RG.2.2.31072.69125

<https://www.researchgate.net/publication/312126254>

Thévenon, O. (2011). Fertility Trends and Reversals: Economic Development and Other Influences. In T. Sobotka (Ed.), *Reproductive Decision-Making in a Macro-Micro Perspective (REPRO) Synthesis and Policy Implications* (pp. 20-38).

https://www.oeaw.ac.at/fileadmin/subsites/Institute/VID/PDF/Publications/EDRP/edrp_2011_01.pdf

Thévenon, O. (2014). The political economy of child-related leave policies in OECD member states: key trends and the impact of the crisis. Documents de travail, n°208, Paris: Ined. Доступно на: <https://archined.ined.fr>

Thévenon, O. (2016). The influence of family policies on fertility in France: Lessons from the past and prospects for the future. In: R.R Rindfuss, & M. K. Choe (Eds.) *Low Fertility, Institutions, and Their Policies*, (pp. 49-76). Springer Available at <https://www.researchgate.net/publication/304020356>. DOI: 10.1007/978-3-319-32997-0_3

Thévenon, O. & Solaz, A. (2013). Parental Leave and Labour Market Outcomes: Lessons from 40 Years of Policies in OECD countries. Working Papers, 141. OECD Social, Employment and Migration, Organisation for Economic Co-operation and Development.

Thévenon, O. & Adema, W. (2016). "Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family". Technical Report.

Thévenon, O. (2008). Family policies in Europe: available databases and initial comparisons, *Vienna Yearbook of Population Research*, 165-177. DOI: 10.1553/populationyearbook2008s165

Томановић, С., Станојевић, Д. & Љубичић, М. (2016). *Постајање родитељем у Србији: социолошко истраживање транзиције у родитељство*. Београд: Филозофски факултет.

Шобот, А. (2013). Политике усклађивања родитељства и рада као део одговора на низак фертилитет. *Политичка ревија*, 52, 2, 121-136.

Sobot, A. (2014a). Economic activity of middle-aged women in Serbia as relevant gender equality issue. *Зборник Матике српске за друштвене науке*, 148, 499-510.

Шобот, А. (2014b). О ниском фертилитету из угла економске активности женског становништва: Могућности и ограничења у подстицању рађања. *Stanovništvo* 50, 2, 43-66. <https://doi.org/10.2298/STNV1402043S>

Др Анкица Шобот