

Апстракт: Политике усклађивања професионалних и породичних обавеза представљају изузетно важан сегмент социјалне политике уопштено, који је, међутим, у Србији, релативно занемарен. Подаци о ниској стопи запослености жена и секторима доминантне запослености жена, указују на постојећу ситуацију, у светлу родне (не)равноправности на тржишту рада. Механизми политике усклађивања професионалних и породичних обавеза у Србији, који су једним делом обухваћени системом заштите породице и деце, ослањају се понајвише на накнаде зараде током породилског одсуства или у сврху неге и посебне неге детета, родитељске додатке и дечије додатке, као и што су допуњени системом збрињавања деце предшколског узраста.

Кључне речи: политика усклађивања професионалних и породичних обавеза, (не)запосленост жена, заштита деце и породице, накнада зараде, дечији додаток, родитељски додаток, збрињавање деце, распоред рада јавних школа

У постојећој (феминистички оријентисаној) социјално-политичкој литератури, истраживање социјалног контекста позиционира се, између осталог, и у оквир тзв. „модела хранитеља” (*breadwinner concept*).¹ Уочава-

* Мр Наталија Перишић, асистенткиња, Универзитет у Београду – Факултет политичких наука, natalija.perisic@fpn.bg.ac.rs

¹ Alan Siaroff је класификовао социјалне моделе, са становишта родне димензије, на следећи начин:

I Протестантске социјално-демократске државе благостања (Данска, Финска, Норвешка и Шведска) одликује афирмисање и пожељност запошљавања жена. Породичне накнаде су високе и исплаћују се мајкама за старање о деци.

II Протестантске либералне државе благостања (Аустралија, Нови Зеланд, Канада, САД, Велика Британија) декларативно прокламују једнакост на тржишту рада, маскирајући реално неповољнији положај жена, између осталог, и минималним породичним накнадама.

III Напредне хришћанско-демократске државе благостања (често, мада не и нужно, католичке: Аустрија, Белгија, Француска, Немачка и Холандија) подржавају модел породице, у којој је мушкарац главни носилац права.

IV Државе благостања са касним мобилисањем жена (Грчка, Ирска, Италија, Јапан, Португалија, Шпанија, Швајцарска) одликују се процентуално ниским учешћем жена на тржишту рада и ниским степеном социјалне сигурности породице.

Накнадно је додао и пети модел, транзиционих земаља бившег комунизма, у који је уврстио: Чешку, Мађарску, Пољску и Словачку.

јући разлику између плаћеног и неплаћеног рада, Jane Lewis класификовала је социјалне државе, сходно подржавању концепта мушког хранитеља, тј. „степен до ког земље признају жене само као супруге и мајке или степен до ког их признају и као раднице” (Cousins, 2005: 112). Утврдила је да је у Великој Британији, Ирској и Немачкој, развијен концепт мушког хранитеља, што значи да жене остварују права у систему социјалне сигурности по основу сопствене формалне запослености или по основу запослености члана породице. Насупрот томе, у Француској је овај модел модификован и има за последицу пружање више могућности женама да се запосле, али се и даље заснива на остваривању права у систему социјалне сигурности по основу формалне запослености. Тек је у Шведској усвојена најmekша варијанта концепта мушког хранитеља, подстицањем запошљавања оба партнера.

Одсуство разматрања Србије у сличним истраживањима отежава њено емпиријски поткрепљено класификовање. У периоду социјализма, у Србији је, бар формално, постојао модел оба хранитеља. Транзиција током 1990-их година суштински је модификовала овај модел и са великом вероватноћом може се претпоставити, да је модел оба хранитеља у Србији, као и у другим бившим социјалистичким земљама „пред великим изазовима, те да је потпора родној равноправности слабија него у скандинавским земљама” (Геигер, 2007: 95). Неке баријере за његово афирмисање су опште и заједничке за свеукупно српско друштво, а додатно се специфично преламају и на положај жена. То су високе стопе незапослености и сиромаштва, интензивни процеси демографског старења, финансијска и буџетска ограничења и сл. Истовремено, оне више погодују традиционализму, с обзиром на то да упућују на увећано ослањање чланова породице једних на друге (него на државне политике) и тзв. незванично обезбеђивање социјалне сигурности у ситуацијама социјалних ризика. Друге произлазе из специфичног институционалног сета политика и система, који могу да одреде положај жена и њихове могућности усклађивања радних и породичних обавеза, и то су, између осталог:

- одсуство ефикасних контролних механизма при конципирању буџетских средстава и њиховог усмеравања,
- компаративно ниски издаци за финансирање права у систему заштите деце и породице,
- уопштено сужавање и поштравање права, уз одсуство контроле примене (афирмативних) законских одредби.

Чињеница је и да је тешко раздвојити битне, дугорочне измене у оном сегменту система социјалне политике Србије, који је усмерен ка афирми-

сању родне равноправности, од привремених мера, које су испрва представљале реакцију на континуирану (политичку, економску и социјалну) кризу, а затим „неопажено” и неоправдано опстале.

Положај жена на тржишту рада у Србији

Статистички показатељи, дужи низ година, упућују на уопштено неповолне карактеристике и трендове на формалном тржишту рада у Србији, чије су основне одреднице, између осталог, коегзистенција ниске радне ангажованости становништва и раст (и иначе) високе стопе незапослености.² Упркос реформским приступима тржишту рада, које су, међутим, исувише често карактерисале *ad hoc*, колебљиве и нецеловите (законодавне и друге) мере, а у условима дубоких корена и комплексности економске кризе, незапосленост је остала најзначајнији социјални проблем у Србији, као и што успорава решавање оних проблема, с којима је у директној вези (у првом реду: сиромаштва).

Табела 1. Стопа незапослености у Србији, од 2000. до 2009. године

| | 2000. | 2001. | 2002. | 2003. | 2004. | 2005. | 2006. | 2007. | Април 2008. *** | Октобар 2008. *** | 2009. |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------------------|-------------------------|-------|
| Стопа незапослености (укупна)* | 12,09 | 12,23 | 13,28 | 14,63 | 18,50 | 20,80 | 20,90 | 18,1 | 13,3 | 14,0 | 15,6 |
| Стопа незапослености (15–64 године)** | 13,26 | 13,36 | 14,47 | 16,00 | 19,53 | 21,83 | 21,56 | 18,8 | 14,0 | 14,7 | 16,4 |

* Стопа незапослености представља проценат незапослених у укупном броју активних становника.

** Стопа незапослености за становништво старо 15–64 године представља стопу незапослености према међународној дефиницији.

*** До 2008. године, Анкете о радној снази спровођене су једном годишње. Због спровођења пробне Анкете о радној снази у априлу 2008. године, постоје полугодишњи подаци за 2008. годину.

При спровођењу Анкете о радној снази за 2004. годину, извршено је усклађивање методологије са најновијим препорукама и дефиницијама Међународне организације рада и ЕУРОСТАТ-а, чиме је обезбеђен

² Као што се може видети из табеле бр. 1, стопа незапослености у Србији опала је 2008. године, када је износила 14.0%, односно 14.7%, у односу на 2007. годину. До силазног тренда, међутим, дошло је услед методолошких, а не фактичких измена на тржишту рада. „Већи део [...] пада незапослености се дугује методолошким променама у упитнику Анкете о радној снази – лица која су била класификована као незапослена или неактивна су рекласификована у samozапослене или помажуће чланове домаћинства” (ФРЕН, 2009: 17).

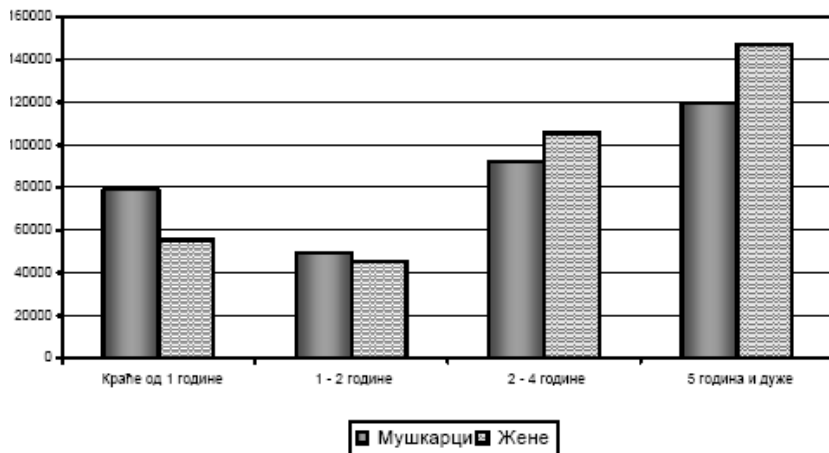
најважнији извор за међународно поређење података Републике Србије са другим земљама у овој области.

Извор: Републички завод за статистику, 2009 а.

Положај жена на тржишту рада представља један од аспеката дугорочних неповољних токова. Пре свега, према подацима Анкете о радној снази, стопа запослености жена, која износи 32,0%, значајно је нижа у односу на стопу запослености мушкараца од 49,3% (Републички завод за статистику, 2008), што указује на изражену родну неједнакост у области запослености. Изузев тога, стопа радне ангажованости жена у Србији није у складу ни са потребом за значајнијим учешћем жена на тржишту рада уопштено, као и њиховим увећаним уделима у структури запослених у државама чланицама ЕУ. Тако се, на пример, „учешће жена на тржишту рада у државама чланицама Европске уније са 45% 1970. године, увећало на 61% 2001. године, односно на 63% 2004. године (ОЕЦД, 2005)” (Перишић, 2006: 139). Пар година уназад је јасно да циљеви стратегије запошљавања Европске уније за период до 2010. године, квантификовани у Лисабону, а затим модификовани постављањем тзв. међуциљева у Стокхолму, поуздано не би могли бити реализовани у Србији, између осталог, и по питању проблематике запошљавања жена – како процента запослености жена, тако и квалитета радних места.

У структури незапослених, са становишта пола, преовлађују жене, будући да је стопа незапослености жена (24,7%) уочљиво виша од стопе незапослености мушкараца (17,9%) (Републички завод за статистику, 2008). Разлика у дужини тражења посла међу половима показује извесну специфичност, и то, на тај начин, што се број жена у односу на број мушкараца који траже запослење значајно увећава са протоком периода и/или дужине тражења посла, односно непартисипације на тржишту рада (искључености и/или дистанцираности). У групи лица која чекају посао краће од једне године, жене су у повољнијем положају у односу на мушкарце, као и у групи лица која траже посао од 1 до 2 године. Међутим, како се период тражења посла продужава, жене су све заступљеније, тако да су доминантни без запослења у групи тражења посла у периоду од 2 до 4 године, а још више у групи 5 година и дуже.

Слика 1. Незапослена лица, према дужини тражења посла и полу, октобар 2006. године



Извор: Републички завод за статистику, 2008.

У структури незапослених према претходном статусу, број жена код којих су као разлог престанка радног односа фигурирале болест, неспособност или породични разлози, значајно је виши, у односу на број мушкараца (21.933 жена у односу на 11.492 мушкараца) (Републички завод за статистику, 2008). Овај податак упућује и на одговорност и терет неплаћеног рада који обављају жене. Збирно посматрање индикатора „болести, неспособности или породичних разлога” онемогућује јаснију и поуздану демаркацију разлога престанка запослења, али се може претпоставити са великом вероватноћом да су породични разлози заступљенији фактор престанка рада жена, него мушкараца. И иначе неуравнотеженој заступљености полова на тржишту рада ова претпоставка даје допунску неповољну димензију, са становишта стварања и задржавања једнаких шанси на тржишту рада, а не њиховом декларативном постојању.³

Један од фактора и/или препрека формалног запошљавања жена, а затим и детерминанта положаја жена на тржишту рада, јесте и степен присутности тзв. политика усклађивања професионалних и породичних обавеза (тзв. *work-family reconciliation policies*), као сегмент (мање или

³ Законом о раду предвиђена је забрана отворене (непосредне) и прикривене (посредне) дискриминације „лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол [...]” (чл. 18, Закон о раду, 2005).

више развијених) општих социјално-политичких делатности. Приступима факторима политика усклађивања радних и породичних обавеза су, у постојећој литератури, диверсификовани. Према једној групи схватања, неки од најзначајнијих су: „пореске политике [...], дечији додаци и накнаде за децу [...], збрињавање деце [...], материнска / очинска / родитељска одсуства [...] и распореди рада јавних школа (Dhembo, 2007: 168–170). Ове мере су присутне и конципиране различито у савременим социјалним државама. У зависности од свог карактера и развијености, али и у садејству са другим факторима политичког, економског и социјалног система, оне могу суштински да делују подстицајно, неутрално или дестимулативно на запошљавање жена на формалном тржишту рада.

Пореске политике

Пореске политике и/или системи утичу вишеструко на реални ефекат остварених зарада. На тај начин, оне представљају и фактор (не)определивања за плаћено запослење. Начелно, изузев утврђивања дохотка који ће се опорезивати, као и структуре пореских стопа, с обзиром на то да појединац или домаћинство могу представљати пореску јединицу, пореске политике могу бити потенцијално неутралне према половима. „Полна предрасуда може да настане када се домаћинство утврди као пореска јединица и/или када се порески додаци и одбици обрачунавају на основу брачног статуса” (World Bank, 2002: 31).

С обзиром на оријентисаност пореске политике Србије ка појединцима, тј. задржавање принципа индивидуалног опорезивања из периода социјалистичког самоуправљања, пореске политике у Србији не познају разлике са становишта полова или брачног статуса, као и што не делују *априори* ограничавајуће на запошљавање жена.

Међутим, ова афирмативна тврдња била би непотпуна, без узимања у обзир (све до скоро) изражене регресивности пореског система Србије. „Врло необична и заправо јединствена (бар у модерној Европи) одлика српског система опорезивања рада у периоду 2001–2006. године је његова изразита регресивност. На дну дистрибуције зарада (испод 40% од просечне зараде) регресивност је узрокована одсуством нулте (или најниже) пореске стопе за минимални праг зарада и увођењем минималне обавезне основице за доприносе социјалног осигурања” (Арандаренко, Голицин, 2006: 268).

Конципирана пореска политика је, утичући врло неповољно на сиромашне и лица са најнижим зарадама, на тај начин индиректно утицала негативно и на жене, и то на два начина. Као прво, жене су у Србији угроженије сиромаштвом,⁴ а као друго, реализују у просеку ниже зараде, будући да су сектори економије са ниским зарадама они сектори у којима су процентуално доминантно запослене жене, у односу на мушкарце (текстилна, прехрамбена, трговинска и сл).⁵

Пореском реформом, спроведеном средином 2006. године, „исправљене су структурне аномалије [...] најважнија последица нових пореских прописа јесте уклањање регресивности за најмање 98% запослених” (Влада Републике Србије, 2007: 81). Увођење неопорезивог дела плате, у висини од 5.000 динара месечно, није без утицаја на жене које реализују најниже зараде. Овом реформом предвиђене су и законске олакшице за запошљавање жена преко 50 година старости. Неке одреднице новог законског решења, међутим, због неуважавања потребе за балансирањем интереса послодаваца и запослених, „(...) могу деловати потпуно демотивишуће на послодавца” (Влада Републике Србије, 2007: 82), чиме би се *de facto* ојачале препреке за даље запошљавање жена.

Систем заштите деце и породице

Системом дечије заштите у Србији обједињени су неки чиниоци политике усклађивања професионалних и породичних обавеза, и то накнада зараде током породилског одсуства или у сврху неге и посебне неге дете-та, дечији додаци и родитељски додаци.

⁴ „Најугроженија су домаћинства са шест и више чланова, деца до 18 година старости, стара лица (65 и више година), домаћинства у којима је носилац жена и у којима је носилац завршио само основну школу, односно, није је завршио” (Влада Републике Србије, 2007: 25).

⁵ Ови подаци су, међутим, у колизији са дистрибуцијом стручних квалификација у друштву. Према подацима из студије *Жене и мушкарци у Србији*, спроведене 2005. године, структура становништва према полу и школској спреми говори у прилог томе да су жене образованије од мушкараца (без школске спреме: 2,5% (ж), 8,6% (м); са непотпуном основном школом: 13,5% (ж) 18,6% (м); основно образовање: 23,0% (ж), 24,7% (м); средње образовање: 46,1% (ж), 36,4% (м); више и високо образовање: 12,3% (ж), 9,9% (м); непознато: 2,6% (ж), 1,8% (м) (Републички завод за статистику, 2005).

Накнада зараде током породилског одсуства, одсуства са рада у сврху неге детета и одсуства са рада у сврху посебне неге детета

Накнаду зараде током породилског одсуства, одсуства са рада у сврху неге детета и одсуства са рада у сврху посебне неге детета остварују искључиво запослени.

Право на накнаду зараде, током породилског одсуства и одсуства ради неге детета,⁶ остварује се у укупном трајању од 365 дана.⁷ Породилско одсуство почиње најраније 45, а најкасније 28 дана пре времена одређеног за порођај и траје најкасније 3 месеца након порођаја. Након истека породилског одсуства од три месеца, жена има право на одсуство са рада у сврху неге детета до истека 365 дана (чл. 94, Закон о раду, 2005). Уколико мајка није у радном односу, као и у случајевима у којима напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи право на породилско одсуство од три месеца (издржавање казне затвора, тежа болест и др), може да га користи отац детета. Изузев тога, обавезно очинско одсуство у Србији не постоји, као ни тзв. родитељско одсуство.⁸

Висина накнаде зараде утврђује се у „висини зараде за пуно радно време и стандардни учинак које би то лице остварило да ради“ (чл. 10, Закон о финансијској подршци породици са децом, 2002). Она је, међутим, условљена претходном дужином запослења и пун износ се исплаћује у случају запослености у периоду дужем од 6 месеци непрекидно и непосредно пре остваривања овог права. За лица која су била запослена од три до шест месеци пре остваривања овог права она се смањује и износи 60% од износа накнаде зараде, тј. за лица која су била у радном односу од једног до три месеца износи 30% (чл. 12, Закон о финансијској подршци породици са децом, 2002). Истовремено, утврђено је и да минимални износ пуне накнаде не може бити нижи од минималне зараде (утврђене за месец за који се врши исплата).

Бизмарковски корени система социјалне сигурности Србије, тј. његова оријентисаност ка остваривању права по основу уплате доприноса, детерминишу положај корисника накнаде зараде током породилског одсу-

⁶ Одсуство са рада у сврху посебне неге детета односи се на тзв. посебне случајеве и то церебралне парализе, дечје парализе, пlegије, мишићне дистрофије и осталих тешких обољења (Вуковић, 2005).

⁷ Право на одсуство у трајању од 365 дана остварује се за прво и друго дете, а износи две године за треће и четврто (чл. 94, Закон о раду, 2005).

⁸ „Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године“ између осталог „у случају порођаја супруге“ (чл. 77, Закон о раду, 2005).

ства и одсуства са посла ради неге детета. Пре свега, право на ову накнаду не остварују жене које претходно нису биле у радном односу, што се не одражава повољно на њихов материјални статус. С друге стране, с обзиром на суштинску оријентисаност овако конципираног система ка тзв. одржавању статуса корисника који је постојао пре наступања ситуације социјалног ризика, постоји диференцијација према висини зарада реализованих пре остваривања права на накнаду зарада. Коначно, пун износ накнаде зараде је афирмативан и мотивишући за жене, али не и за послодавце, тако да слаби конкурентну способност жена на тржишту рада и води ка чешћем опредељивању послодавца ка запошљавању мушкараца. Истовремено, потенцијално увођење обавезних очинских одсустава допринело би смањењу дискриминације на тржишту рада, с обзиром на то да релативно дугачко одсуство жена са посла, у сврху неге детета, такође, представља фактор опредељивања послодавца за запошљавање мушкараца.

Компаративни подаци из земаља у којима постоји право на родитељско и очинско одсуство, поврх материнског, говоре у прилог афирмисања „модела” породице у којој су оба одрасла члана запослена. „Истраживачи показују да је увођење ’квоте очева’ у Норвешкој получило велики успјех те постало нормалним за већину очева који узимају породне допuste” (Галић, 2007: 93). Истовремено, у Извештају ОЕЦД-а из 2001. године, под називом *Balancing Work and Family Life: Helping Parents into Paid Employment*, представљени су подаци, према којима је 1995. године само 5% очева у Европској унији користило право на очинско одсуство. Убрзо након тога, већ 1998. године, овај проценат се неупоредиво увећао и достигао „58% у Данској (100% у јавном сектору, где је накнада зарада била стопроцентна), 64% у Шведској и 80% у Норвешкој” (ОЕЦД, 2001: 145).

Дечији додатак

„Емпиријски подаци указују да, када постоје, они [дечији додаци], побољшавају понуду женске радне снаге” (Dhembo, 2007: 168), односно представљају подстицајан фактор запошљавања жена.

У Србији, током 1990-их година, право на дечији додаток обухватало је свеукупну популацију деце, али су ниски износи и дуготрајно кашњење исплата у потпуности поништавали његову ефективност. Према законским изменама из 2002. године, укинут је принцип универзалности и дечији додаток сада представља форму финансијске подршке и помоћи

сиромашним породицама и деци, чије је остваривање условљено висином прихода породице.⁹

На тај начин, Србија се сврстала у групу земаља у којима је право на дечији додаток ограничено, што може да се оправда недовољним буџетским ресурсима и потребом за побољшањем материјалног положаја сиромашних. Висина дечијег додатка, без обзира на редослед рођења детета, више је него скромна – у октобру 2009. године износила је 1.896,58 дин. у редовном износу, тј. 2.465,55 дин. у увећаном износу (Министарство рада и социјалне политике, 2009). Истовремено, његово остваривање не везује се искључиво за мајку детета, него за једног од родитеља (који се непосредно брине о детету).

Родитељски додатак

Право на родитељски додатак, за разлику од права на дечији додатак, које је инструмент социјалне политике, представља инструмент популационе политике Србије. Одредбом, према којој ово право остварује мајка за прво, друго, треће и четврто дете, уколико се непосредно стара о детету за које је поднела захтев, у већој мери се обезбеђује приступ жена и деце накнадама.¹⁰ Пре свега, за позицију жена од суштинског значаја је то, да ли су оне носилац права на накнаде као индивидуе или су, пак, та права, повезана са породицама, на чијем челу се уобичајено сматра да се налазе мушкарци, па су, сходно томе, мушкарци примаоци накнада. Према постојећим компаративним подацима, „када се накнаде каналишу посредством мушкараца, мања је вероватноћа да ће жена и деца остварити приступ (Lundberg *et al*, 1997)” (Dhembo, 2007: 171) и обрнуто: остваривање права на накнаду посредством мајки чешће резултује тиме да новац „допре” до деце. Отац детета може да оствари право на родитељски додатак изузетно, и то у случају да мајка није жива или да је из оправданих разлога спречена да се стара о детету.

⁹ Исплаћује се до навршене 19. године живота детета, под условом да је дете на редовном школовању.

¹⁰ Према Закону о финансијској подршци породицама са децом из 2002. године, право на родитељски додаток за прво дете није било предвиђено, будући да је законска формулација гласила: „Родитељски додаток остварује мајка за своје друго, треће и четврто дете” (чл. 14, Закон о финансијској подршци породицама са децом, 2002). Тек је изменама и допунама овог Закона, које се примењују од 1. јануара 2006. године, мајка остварила право на родитељски додаток и за прво дете (чл. 11, Закон о изменама и допунама Закона о финансијској подршци породицама са децом, 2005).

Као и право на дечији додатак, и право на родитељски додатак није регулисано принципима социјалног осигурања, тј. уплате доприноса. С тим у складу, право на родитељски додатак није условљено претходном запосленошћу, што представља снажнији аргумент за то да позитивно утиче на положај жена.

Износ ове накнаде је релативно висок, у односу на просечну зараду у Србији, која је у новембру 2009. године износила 31.576 динара. Њена висина је условљена и редоследом рођења детета. У октобру 2009. године, износи родитељских додатака били су:

- за прво дете: 27.135,90 дин. у једнократној исплати
- за друго дете: 106.111,61 дин. у 24 рате (износ месечне рате = 4.421,32 дин.)
- за треће дете: 190.992,16 дин. у 24 рате (износ месечне рате = 7.958,01 дин.)
- за четврто дете: 254.653,53 дин. у 24 рате (износ месечне рате = 10.610,56 дин.) (Министарство рада и социјалне политике, 2009)

Збрињавање деце предшколског узраста и распореди рада јавних школа

Збрињавање деце предшколског узраста

Збрињавање деце у одговарајућим државним установама у Србији (дечијим јаслама, вртићима и обдаништима) је према постојећим подацима неадекватно, како са становишта (распоређености) постојећих капацитета, тако и са становишта обухвата деце свеукупним предшколским васпитањем. Обухват деце узраста од 3 до 7 година у 2004. години износио је 37,3%, а у 2005. години 39,2%.¹¹ Истовремено, разлика у обухвату деце између градских и руралних средина је изразито неуједначена. Насупрот обухвату 45% градске деце, обухват сеоске деце је само 14,4% (Влада Републике Србије, 2007).

¹¹ Према подацима из Националног плана акције за децу из 2004. године, свим облицима предшколског васпитања обухваћен је још мањи проценат деце (око 30%).

Табела 2.
Установе и корисници предшколских установа у Србији

| Година | Установе – вртићи и васпитне групе предшколске деце | | | Корисници – вртићи и васпитне групе предшколске деце | | |
|--------|---|------------------|-----------|--|------------------|-----------|
| | Република Србија | централна Србија | Војводина | Република Србија | Централна Србија | Војводина |
| 2005. | 1.873 | 1.243 | 630 | 167.441 | 119.648 | 47.793 |
| 2006. | 1.970 | 1.328 | 642 | 173.203 | 122.507 | 50.696 |
| 2007. | 2.159 | 1.513 | 646 | 178.084 | 125.661 | 52.423 |
| 2008. | 2.297 | 1.642 | 655 | 183.651 | 129.186 | 54.465 |

Извор: Републички завод за статистику (2009 б), модификовано.

По правилу, адекватни и приступачни механизми збрињавања деце делују подстицајно на запошљавање жена, тј. „повећавају време које жене проводе на плаћеном послу” (Dhembo, 2007: 169). У прилог томе говоре и подаци према којима је стопа запослености жена, међу европским државама, највиша у скандинавским земљама, у којима је, истовремено, и најраширенија мрежа збрињавања деце предшколског узраста. С друге стране, ниске стопе запослености жена у Србији, једним делом, могу представљати разлог ниског обухвата деце у систему предшколских установа.

Распореди рада јавних школа

„Политике распореда рада јавних школа тек скоро су додате списку политика усклађивања радних и породичних обавеза” (Dhembo, 2007: 169). У питању је, наиме, потреба за пружањем помоћи женама (и породици уопштено) током првих година школског образовања деце.

Просечна радна недеља у нижим разредима основних школа (од I до IV) износи мање од 25 сати, за разлику од пуног радног времена, које износи 40 часова недељно (чл. 50, Закон о раду, 2005). На тај начин, школска недеља, која је значајно краћа у односу на пуно радно време, не подстиче учешће жена на тржишту рада, а опције флексибилног радног односа и времена у Србији нису довољно искоришћене, односно присутне су врло ограничено, нарочито у популацији жена. Од укупног броја запослених жена, мање од 10% запослено је са радним временом краћим од пуног. Истовремено, из неких других разлога (ниже зараде), запошљавање са непуним радним временом не представља потпуно пожељно решење.

Оптимална, али спорадично развијена варијанта у Србији јесте организован продужен или целодневни боравак ђака (првог и другог разреда) у школи.

Закључак

Поједини аспекти положаја родитеља у систему рада и запошљавања у Србији измичу прецизним увидима. Разлог за то произлази и из тога што, иако побољшани, статистички индикатори не омогућују довољно прецизно, систематско и редовно праћење стања у појединим аспектима (нарочито неформалне) (не)запослености жена. На основу постојећих података о броју и проценту запослених у Србији, стање у области запослености међу половима је изразито неуравнотежено, а доминантни фактори, који утичу на трендове на тржишту рада, не говоре у прилог скороријем и убрзаном побољшању положаја жена. Компаративно ниске просечне зараде уопштено, а нарочито у областима традиционално доминантне запослености жена, представљају значајан фактор ниског нивоа остварене социјалне сигурности у популацији запослених жена, у односу на које се жене које нису уопште запослене налазе у далеко неповољнијем (материјалном) положају.

Ови подаци упућују на потребу за конципирањем целовитијих мера подстицања жена на запошљавање, али управо уз могућност усклађивања професионалних обавеза са обавезама које се односе на старање о деци, као и о старим члановима породице, итд.

У систему заштите породице и деце, предвиђени су механизми заштите, пре свега материнства, а не и жена без деце. Најзначајнији су накнада зараде током породилског одсуства или у сврху неге и посебне неге детета, родитељски додаци и дечији додаци. Круг корисника накнаде зараде током породилског одсуства или у сврху неге детета ограничен је на уплатиоце доприноса за социјално осигурање, односно претходно запослена лица. На тај начин, ово право се не везује аутоматски ни за све жене са децом. С друге стране, универзалном природом права на родитељски и на дечији додаток обезбеђен је (потенцијално) шири приступ накнадама. И док је то заиста случај са правом за родитељски додаток, чији је износ релативно висок, висина дечијег додатка је изузетно ниска и право на њега остварују сиромашне породице и деца.

Мрежа установа за збрињавање деце до предшколског узраста је непримерена потребама, као што је и обухват деце низак, нарочито у рурал-

ним срединама. Овај податак може се тумачити и са становишта ниске стопе запослености жена у Србији. Коначно, неусклађеност распореда рада јавних школа и дужине пуног радног времена упућује на потребу за бољим организовањем продуженог или целодневног боравка ђака нижих разреда у школи.

Литература

- Арандаренко, М., Голицин, П. (2006), Међународни актери и развој социјалне политике у Србији (од 2000. до 2006. године). У: Д. Вуковић, А. Чекеревац (ур.), *Социјална политика у процесу европских интеграција* (стр. 255–275). Београд: Факултет политичких наука.
- Cousins, M. (2005), *European Welfare States – Comparative Perspectives*. London: SAGE Publications.
- Dhembo, E. (2007), Запошљавање жена – улога политика усклађивања радних и породичних обавеза у Албанији. У: Д. Вуковић, А. Чекеревац (ур.), *Сociјална политика и социјалне реформе* (стр. 166–182). Београд: Факултет политичких наука.
- FREN (2009), *Kvartalni monitor br. 15*.
http://www.fren.org.yu/attachments/046_km15-05-trendovi3-zaposlenost.pdf, 24.11.2009.
- Galić B. (2007), Gender Divisions and Working Time in the New Economy – prikaz. *Revija za socijalnu politiku*, 1: 91–94.
- Geiger, M. (2007), Gender Regimes in Transition in Central and Eastern Europe – prikaz. *Revija za socijalnu politiku*, 1: 94–96.
- Ministarstvo rada i socijalne политике Republike Srbije (2009)
<http://www.minrzs.sr.gov.yu>, 27.12.2009.
- OECD (2001), *Employment Outlook*.
<http://www.oecd.org/dataoecd/11/12/2079435.pdf>, 19.1.2008.
- Perišić, N. (2006), Socijalni rizici i izazovi postindustrijskog razvoja – primer nordijskih zemalja. У: Д. Вуковић, А. Чекеревац (ур.), *Socijalna politika u procesu evropskih integracija* (стр. 138–154). Београд: Факултет политичких наука.
- Републички завод за статистику (2009 а), *Anketa o radnoj snazi*.
<http://webrzs.statserb.sr.gov.yu>, 28.12.2009.
- Републички завод за статистику (2009 б), *Statistički godišnjak 2009*.
<http://webrzs.statserb.sr.gov.yu>, 28.12.2009.
- Републички завод за статистику (2008), *Žene i muškarci u Srbiji*.

- <http://webrzs.stat.gov.rs/axd/dokumenti/razno/MuZe08s.pdf>, 16.11.2009.
Republički zavod za statistiku (2005), *Žene i muškarci u Srbiji*.
- <http://webrzs.statserb.sr.gov.yu/axd/dokumenti/razno/MuZe.pdf>, 4.1.2008.
Vlada Republike Srbije (2007), *Drugi izveštaj o implementaciji Strategije za smanjenje siromaštva u Srbiji*. Beograd: Vlada Republike Srbije.
- Vuković, D. (2005), *Socijalna sigurnost i socijalna prava*. Beograd: Fakultet političkih nauka.
- World Bank (2002), *Gender in Transition*. Washington: World Bank.
- Zakon o izmenama i dopunama Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom* (2005), Službeni glasnik Republike Srbije 115/05.
- http://www.parlament.sr.gov.yu/content/lat/akta/akta_detalji.asp?Id=322&t=Z, januar 2008. godine.
- Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom* (2002), Službeni glasnik Republike Srbije 16/02.
- http://www.parlament.sr.gov.yu/content/lat/akta/akta_detalji.asp?Id=28&t=Z, 4.1.2008.
- Zakon o radu* (2005), Službeni glasnik Republike Srbije 24/05.
- http://www.parlament.sr.gov.yu/content/lat/akta/akta_detalji.asp?Id=208&t=Z#, 4.1.2008.

POSITION OF WOMEN ON THE LABOUR MARKET

By Natalija PERISIC

ABSTRACT

Policies of reconciliation of professional and family obligations present an extremely important segment of social policy in general which, regretfully, is rather neglected in Serbia. Data on the low rate of employment of women and sectors with predominantly female labor indicate the prevailing situation on the labor market from the point of view of gender (sex) (un)equality. The mechanisms of policy of reconciliation of professional and family obligations in Serbia, which are partly included in the system of protection of family and children, mainly imply compensation of salaries during maternity leave or for purpose of child's care or special care, family allowances and child's allowances, also as they are amended by the system of care of preschool children.

Key words: policy of reconciliation of professional and family obligations, (un)employment of women, protection of children and family, compensation of salary, child's allowance, family allowance, fostering of children, public schools time schedule