

УСКЛАЂИВАЊЕ РАДА И РОДИТЕЉСТВА



Република Србија
КАБИНЕТ МИНИСТРА
БЕЗ ПОРТФЕЉА
задуженог за демографију
и популациону политику

HELP NET
Centar za
podršku i inkluziju



Истраживање о усклађивању рада и родитељства – Лесковац



Истраживање реализовано уз подршку Кабинета министарке без портфеља задужене за демографију и популациону политику

Истраживање о усклађивању рада и родитељства – Лесковац

Издавач:

Центар за подршку и инклузију Help Net

За издавача:

Гордана Миловановић

Уредница:

Гордана Миловановић

Ауторке:

Гордана Бјелобрк

Шанија Сагдати

Дизајн и прелом:

Штампарија Матија

Штампа:

Штампарија Матија

Тираж:

300

Београд, децембар 2018.

**CIP- Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије**

316.354.2:331.101.25(497.11)

314.113(497.11)

БЈЕЛОБРК, Гордана, 1966-

Истраживање о усклађивању рада и родитељства,
Лесковац / [ауторке Гордана Бјелобрк, Шанија Сагдати].
- Београд : Центар за подршку и инклузију Help Net, 2018
(Београд : Матија). - 38 стр. : граф. прикази, табеле ; 29 cm

Подаци о ауторкама преузети из колофона. - Тираж 300.

- Прилози: стр. 20-34.

ISBN 978-86-81438-00-8

1. Сагдати, Шанија, 1948- [аутор]

а) Рад - Родитељство - Истраживање - Лесковац

б) Популациона политика - Лесковац

COBISS.SR-ID 272896780

1. Методологија и организација истраживања

Циљ истраживања

Истраживање је спроведено с циљем да се у изабраној јединици локалне самоуправе прикупе додатне информације које су неопходне за сагледавање и разумевање проблема с којима се свакодневно суочавају запослени родитељи и њихови послодавци.

Посебни циљеви су:

1. Истражити ставове родитеља и послодаваца у вези са прихватањем различитих модела флексибилног радног времена;
2. Идентификовати проблеме запослених родитеља у вези са различитим начинима организације чувања деце;
3. Подстицати развијање „work family friendly“ пословне климе;
4. Дефинисати конкретне механизме за промоцију мера које се односе на усклађивање рада и родитељства.

Метод истраживања

Спроведено је квалитативно истраживање; метода прикупљања података: полуструктурирани интервју – „лицем у лице“.

Узорак

С обзиром на комплексност проблематике у вези са усклађивањем рада и родитељства, било је сврсисходно да у спровођењу истраживања учествују и послодавци и запослени.

У узорак су изабрана три послодавца у Граду Лесковцу: Градска управа Града Лесковца, један привредни субјект и једна финансијска институција. Осим послодаваца, анкетирани су и 64 лица запослена код изабраних послодаваца која имају децу предшколског и/или млађег школског узраста (прва четири разреда основне школе).

Послодавци према укупном броју запослених

Послодавци	Укупан број запослених
ЈЛС	520
Привредни субјект	600
Финансијска институција	10

Организација истраживања

1. Дефинисање концепта истраживања
2. Израда упитника:
 - за послодавца и
 - за запослена лица која имају децу предшколског и млађег школског узраста
3. Организација и спровођење истраживања
 - Формирање тима истраживача на терену
 - Инструктажа
 - Прикупљање података на терену
 - Унос података

4. Анализа прикупљених података
5. Израда прелиминарног извештаја
6. Израда и штампа коначног извештаја/публикације

2. Резултати истраживања

2.1. Ставови послодаваца

Послодавцима су постављена питања из следећих области:

- I- ФИНАНСИЈСКА ПОМОЋ ЗАПОСЛЕНИМ РОДИТЕЉИМА
- II- ФЛЕКСИБИЛНО РАДНО ВРЕМЕ И ДРУГЕ ПОГОДНОСТИ
- III- ОСТАЛЕ ПОГОДНОСТИ ЗА ПОРОДИЦЕ СА МАЛОМ ДЕЦОМ
- IV- ПРОБЛЕМИ ПОСЛОДАВЦА
- V- ДРУШТВЕНА ОДГОВОРНОСТ

I - ФИНАНСИЈСКА ПОМОЋ ЗАПОСЛЕНИМ РОДИТЕЉИМА

Када се анализирају подаци о обезбеђивању финансијске подршке запосленима код доносиоца одлука, односно послодаваца јављају се значајне разлике. Наиме, финансијска институција и привредни субјект, на питање: „Да ли обезбеђујете или сте спремни да обезбедите неки вид финансијске помоћи запосленим родитељима који имају децу предшколског узраста или млађег школског узраста?“, одговорили су НЕ на све понуђене одговоре који су у упитнику. Исто тако, нису потврдили да ли обезбеђују неке друге видове помоћи.

Међутим, доносиоци одлука у локалној самоуправи (град), на исто питање, одговорили су да пружају следеће врсте помоћи:

- једнократну финансијску помоћ за рођење детета;
- помоћ за полазак детета у школу;
- помоћ при куповини уџбеника;
- помоћ за плаћање трошкова боравка детета у вртићу;
- материјалну помоћ уочи Нове године.

Поред тога, локална самоуправа је спремна да својим запосленима пружи помоћ за трошкове лечења детета, ако је то потребно, под одређеним условима.

II - ФЛЕКСИБИЛНО РАДНО ВРЕМЕ И ДРУГЕ ПОГОДНОСТИ

У савременом пословном свету флексибилно радно време је препознатљива категорија организације рада, како послодаваца, тако и запослених лица. Одговорни послодавци су све више свесни чињенице да примена неког облика флексибилног радног времена има позитиван утицај на продуктивност рада запослених и непосредно утиче на боље пословне резултате компаније.

Флексибилно радно време данас је резултат 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, флексибилно радно време ће се и у будућности мењати и прилагођавати потребама развоја модерног друштва, убрзаном темпу живота, у корист и запослених и послодаваца.

Увођење флексибилног радног времена у развијеном свету постала је пракса у свим делатностима, тамо где га је могуће увести. Код нас то није случај. Слична ситуација је и у Лесковцу. На то указују одговори на питање: „Да ли обезбеђујете или сте спремни да обезбедите неку врсту флексибилног радног времена за запослене?“.

У наставку је дат кратак преглед одговора послодаваца о различитим видовима флексибилног радног времена: Привредни субјект обезбеђује клизно радно време. ЈЛС и финансијска институција немају клизно радно време јер „нису до сада имали таквих захтева“, али су спремни да уведу овај вид флексибилног радног времена, ако постоји потреба;

- Једино привредни субјект има институцију прерасподеле радног времена и могућност избора смене;
- Рад од куће, као вид флексибилног радног времена, ниједан послодавац не сматра пожељним обликом организације радног времена.

Ставови послодаваца о другим видовима погодности у вези са послом:

- Постепено повећавање радних сати- не постоје могућности, али није ни било захтева;
- Слободан дан за полазак детета у први разред обезбеђују локална самоуправа и финансијска институција, док привредни субјект то не обезбеђује;
- Могућност рада од куће у прве две седмице поласка детета у први разред не обезбеђује ниједан субјект, јер за то не постоје услови;
- Могућност прилагођавања радног времена са временом боравка детета у вртићу, односно са сменом детета које иде у школу, обезбеђује само ЈЛС. Привредни субјект би могао да обезбеди ову погодност под одређеним условима (нису наведени услови), док финансијска институција није у могућности да обезбеди наведену погодност;
- Један дан плаћеног одсуства за дететов рођендан до навршене седме године обезбеђује ЈЛС, док финансијска институција и привредни субјект не обезбеђују, без неког конкретног образложења;
- ЈЛС и привредни субјект дају предност родитељима при одређивању термина за коришћење годишњег одмора, док у финансијској институцији то није предвиђено;
- У ситуацијама када је дете болесно није омогућен рад од куће ни код једног субјекта, једино ЈЛС омогућава коришћење слободног дана;
- Излазак с посла ради присуствовања догађајима у вртићу или у школи обезбеђује ЈЛС, док у друга два субјекта то није могуће;
- Додатно плаћено одсуство за приватне обавезе у вези са дететом (до пет дана) обезбеђују ЈЛС и финансијска институција (за децу од три до седам година, при чему је број слободних дана условљен бројем деце), док привредни субјект не обезбеђује додатно плаћено одсуство;
- На питање да ли обезбеђују или су спремни да обезбеде разне процедуре за реинтеграцију у ситуацијама када је родитељ дуже одсуствовао са посла (нпр. породилско одсуство), послодавци у све три организације су одговорили да обезбеђују програме *Back to office*, постепено увођење у посао и интерне тренинге (као за новозапослене);
- Друге погодности за родитеље који имају децу предшколског узраста и децу нижег школског узраста се не обезбеђују ни у једној од ових организација.

III - ОСТАЛЕ ПОГОДНОСТИ ЗА ПОРОДИЦЕ СА МАЛОМ ДЕЦОМ

Упитником су обухваћене и остале погодности за породице са малом децом. Хтело се сазнати да ли су локална самоуправа, финансијска институција и привредни субјект спремни да обезбеде друге погодности за запослене родитеље и њихову децу, тзв. *Family Friendly* мере. Добијени су следећи одговори:

- „породични дан“ - локална самоуправа и финансијска институција обезбеђују, док привредни субјект није у могућности да обезбеди;
- дружење у радном окружењу, организација излета, спортских такмичења или рекреације у природи - локална самоуправа и финансијска институција организују, а привредни субјект није у могућности да обезбеди;
- бесплатне карте за чланове породице за позориште, биоскоп и сличне манифестације- обезбеђују све три организације.

Током истраживања, прикупљани су и подаци о могућностима послодаваца да запосленим женама које имају проблема са репродуктивним здрављем помогну у финансирању покушаја вештачке оплодње или да помогну у финансирању неопходних анализа и терапија, као и да ли би им у поступку вештачке оплодње омогућили да користе слободне дане и сл. Овај вид подршке женама обезбеђују ЈЛС и привредни субјект.

IV - ПРОБЛЕМИ ПОСЛОДАВЦА

Истраживањем се дошло и до ставова послодаваца у вези са проблемима које имају због честих одсуствовања запослених родитеља и због њихове смањене ефикасности на послу.

Сви послодавци истичу да им већи изазов представљају повремени изласци с посла и честа боловања ради неге детета, него дужина породилског одсуства мајке. Када се ради о породилском одсуству које траје дуже, са којим су послодавци упознати раније, они у складу са могућностима, благовремено могу организовати замену одсутног радника како процес рада не би био угрожен.

Посебна организациона јединица која се бави кадровским питањима, тј. људским ресурсима, постоји у ЈЛС (Одељење за кадровска питања) и у привредном субјекту. У финансијској институцији не постоји посебна организациона јединица у филијали, али постоји у централи финансијске институције.

V - ДРУШТВЕНА ОДГОВОРНОСТ

Ставови ЈЛС и послодаваца о оснивању предшколске установе

У Стратегији о подстицању рађања из 2018. године предвиђено је да се ради на отварању предшколских установа у оквиру фирми/организација. Ова тема је дефинисана као појединачни циљ у пројекту „Усклађивање рада и родитељства путем збрињавања деце запослених родитеља“. И поред свих сугестија, данас и даље постоји јасна потреба да се унапреде капацитети за збрињавање деце предшколског узраста, али и млађег школског узраста током школских распуста. На тај начин, умногоме би се помогло родитељима да ускладе радне и родитељске обавезе, односно професионално и породично ангажовање.

Међу субјектима који су учествовали у истраживању, једино финансијска институција није исказала спремност да учествује у финансирању оснивања и рада предшколске установе.

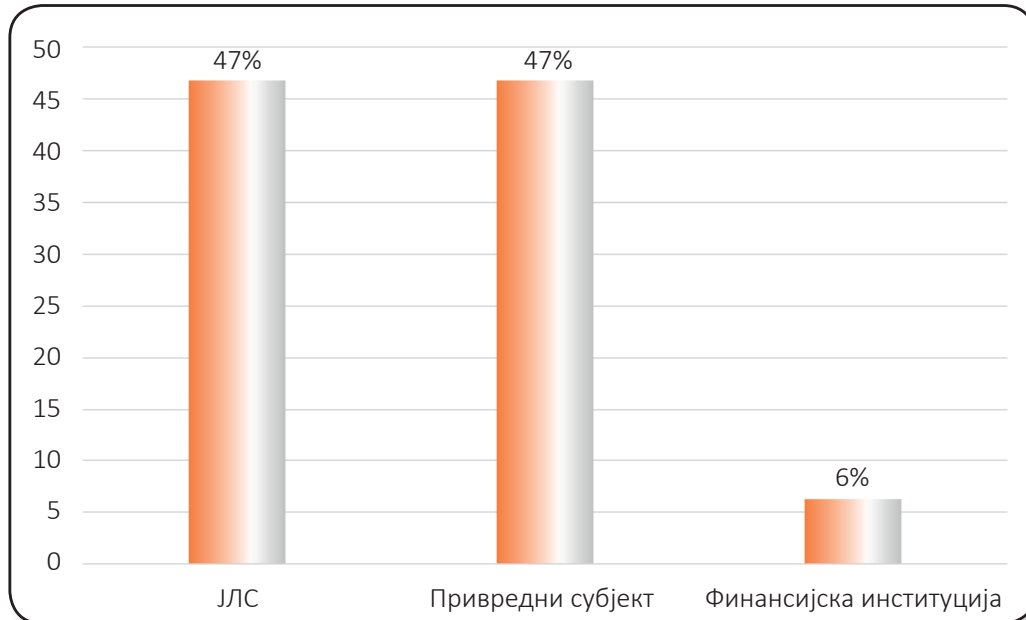
Подстицајне мере

На питање о томе које би конкретне активности држава требало да предузме како би стимулисала ЈЛС и послодавце да активно учествују у спровођењу мера у вези са усклађивањем рада и родитељства, а пре свега усклађивања родитељских и радних обавеза, учесници у анкети дали су следеће одговоре: за ЈЛС и привредни субјект од значаја су пореске олакшице и подстицајне мере у виду субвенција и бесповратних средстава. ЈЛС сматра и да медијска промоција града/општине може бити значајна стимулативна мера. С друге стране, у финансијској институцији сматрају да предложене мере нису од значаја.

2.2. Ставови запослених родитеља

Истраживањем су обухваћени запослени родитељи који имају децу предшколског и млађег школског узраста. Међу анкетираним лицима, подједнак је удео запослених у службама јединице локалне самоуправе и у привредном субјекту (по 47%), док је удео запослених у финансијској институцији 6% од укупног броја учесника анкете.

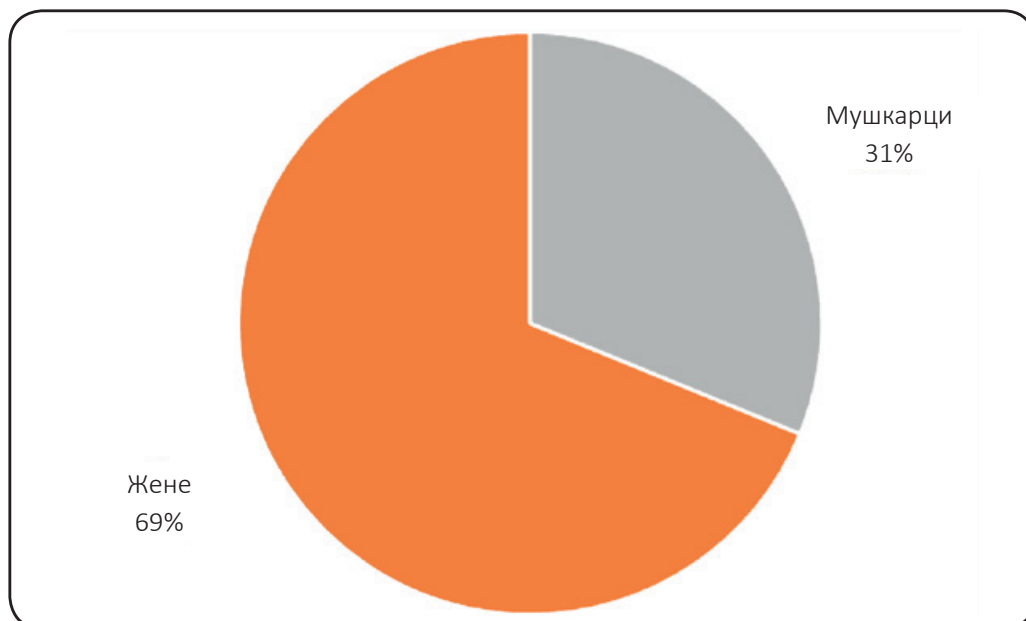
Графикон 1. Запослени према фирми/установи у којој раде



Основни подаци о анкетираним лицима

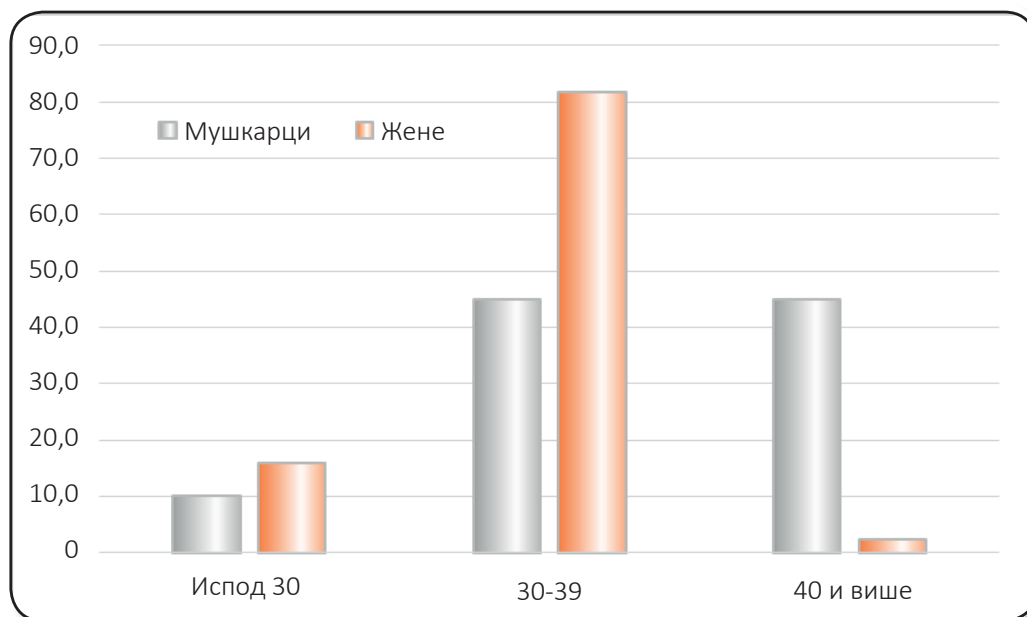
У анкети је учествовало 69% жена и 31% мушкараца.

Графикон 2. Анкетирана лица према полу



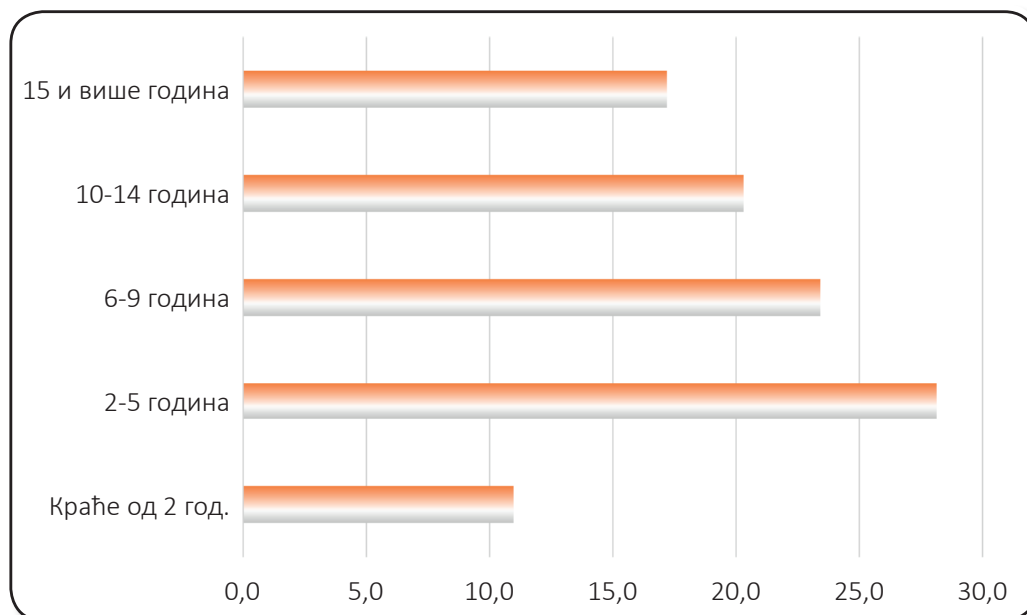
Просечна старост учесника анкете је 35,4 године. Мушкарци су у просеку старији од жена за четири године (просечна старост: мушкарци 38 година и жене 34 године).

Графикон 3. Анкетирана лица према старости



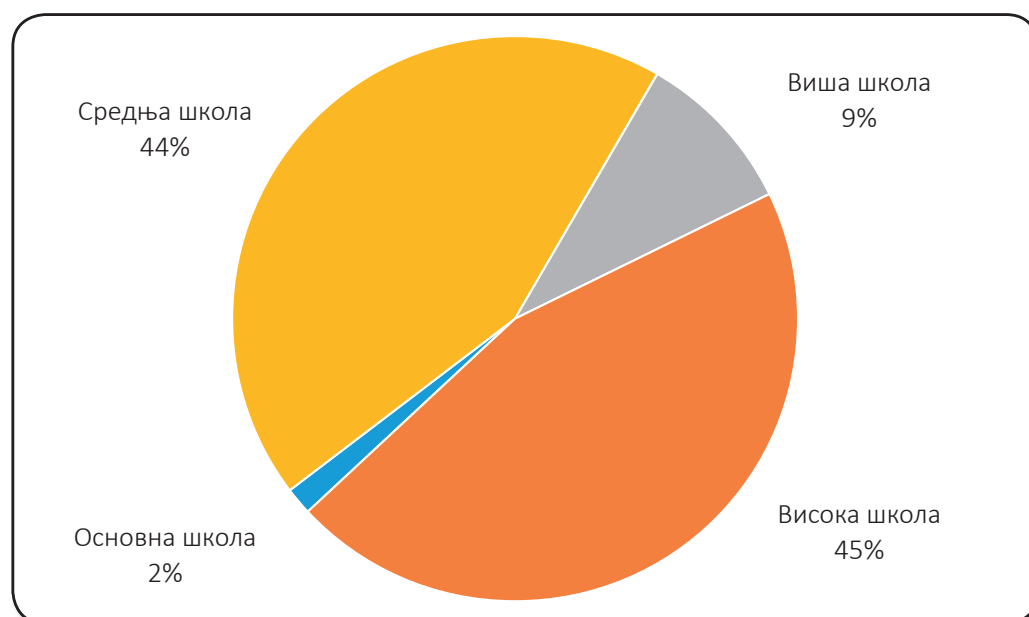
Њихов просечан радни стаж износи осам година (мушкарци десет година и жене седам година радног стажа).

Графикон 4. Анкетирана лица према навршеним годинама радног стажа



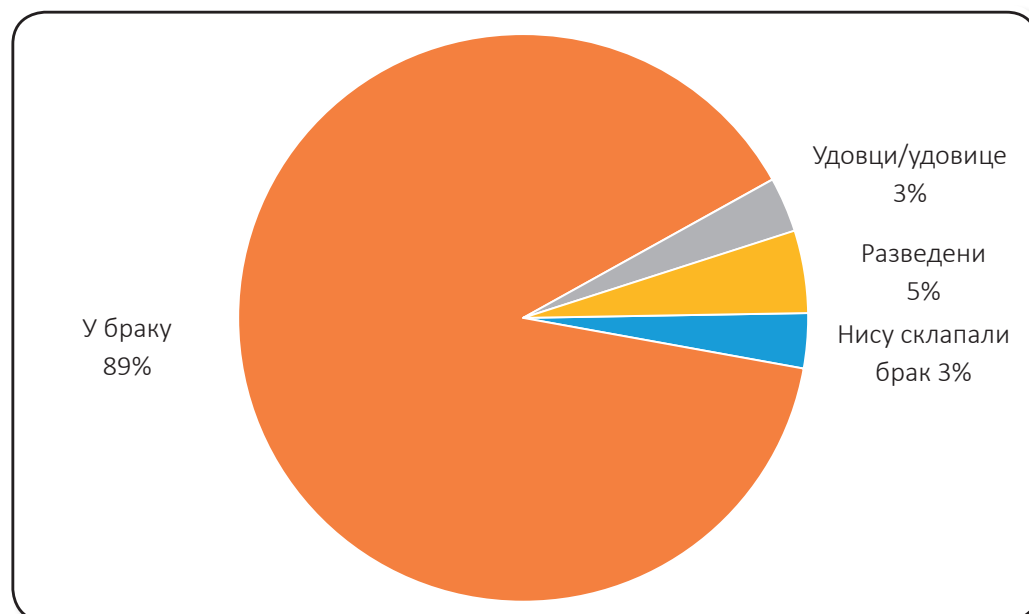
Највећи број испитаника је факултетски образован (45%) или има диплому средње школе (44%). Удео лица са вишом школом износи 9%, док је свега 2% анкетираних завршило само основну школу (графикон 5).

Графикон 5. Образовна структура анкетираних лица



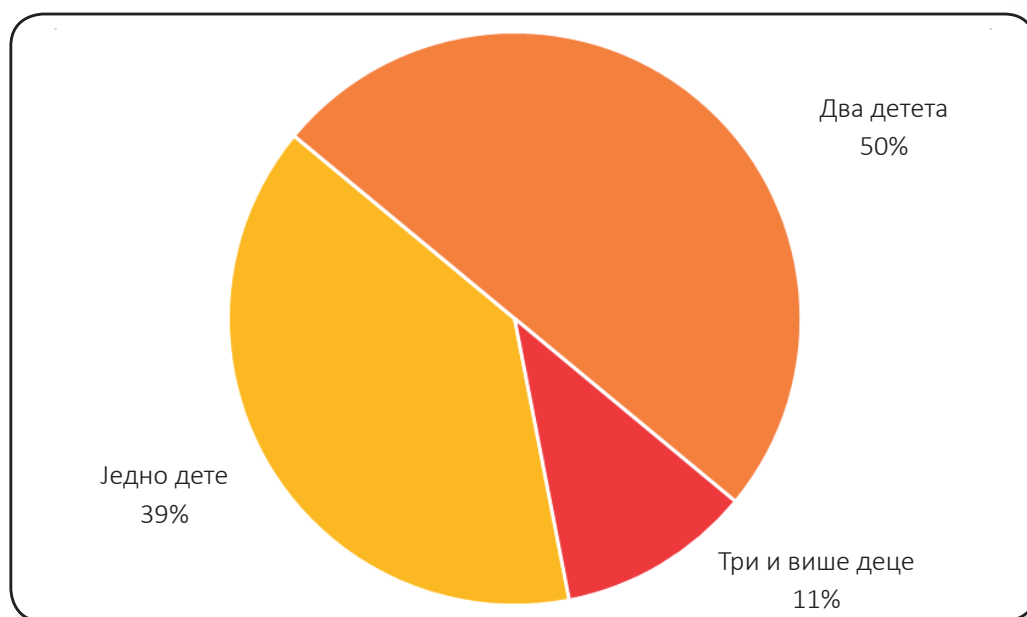
Скоро 90% анкетираних је у браку, 5% је разведено, док је удео удових лица и лица која још увек нису склапала брак подједнак- 3%.

Графикон 6. Брачни статус анкетираних лица



Половина анкетираних има двоје деце, 39% има једно дете, а 11% има троје или више деце.

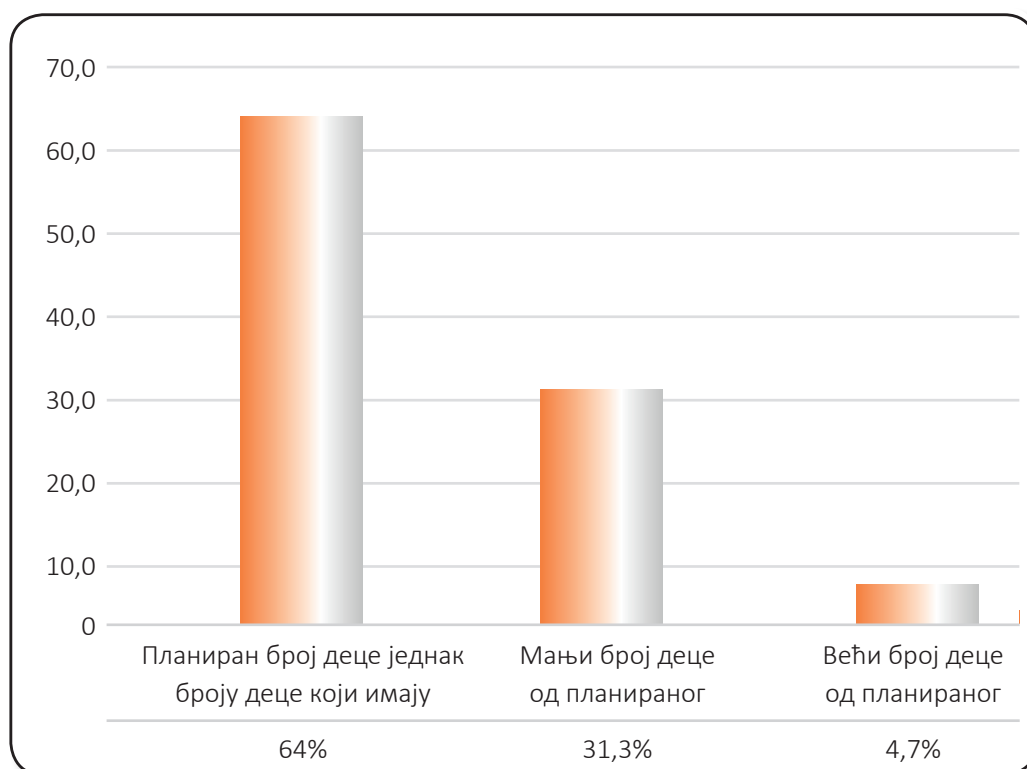
Графикон 7. Анкетирана лица према броју деце



Планирани број деце и број деце који запослени имају

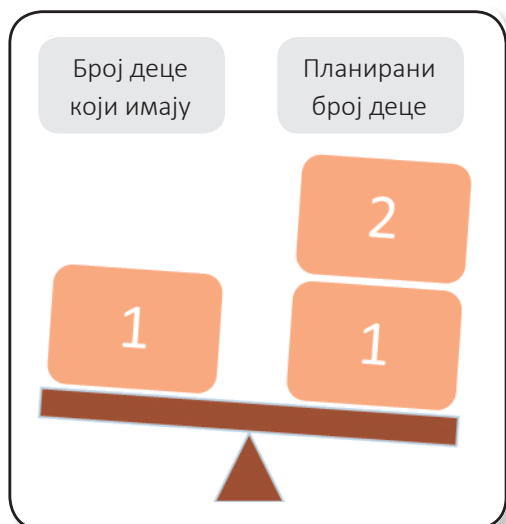
Већина анкетираних (64,1%) изјавила је да има тачно онолико деце колико су планирали.

Графикон 8. Однос између броја деце који имају и планираног броја деце



Скоро трећина (31,3%) има мањи број деце од планираног броја, док око 5% лица има више деце него што су планирали.

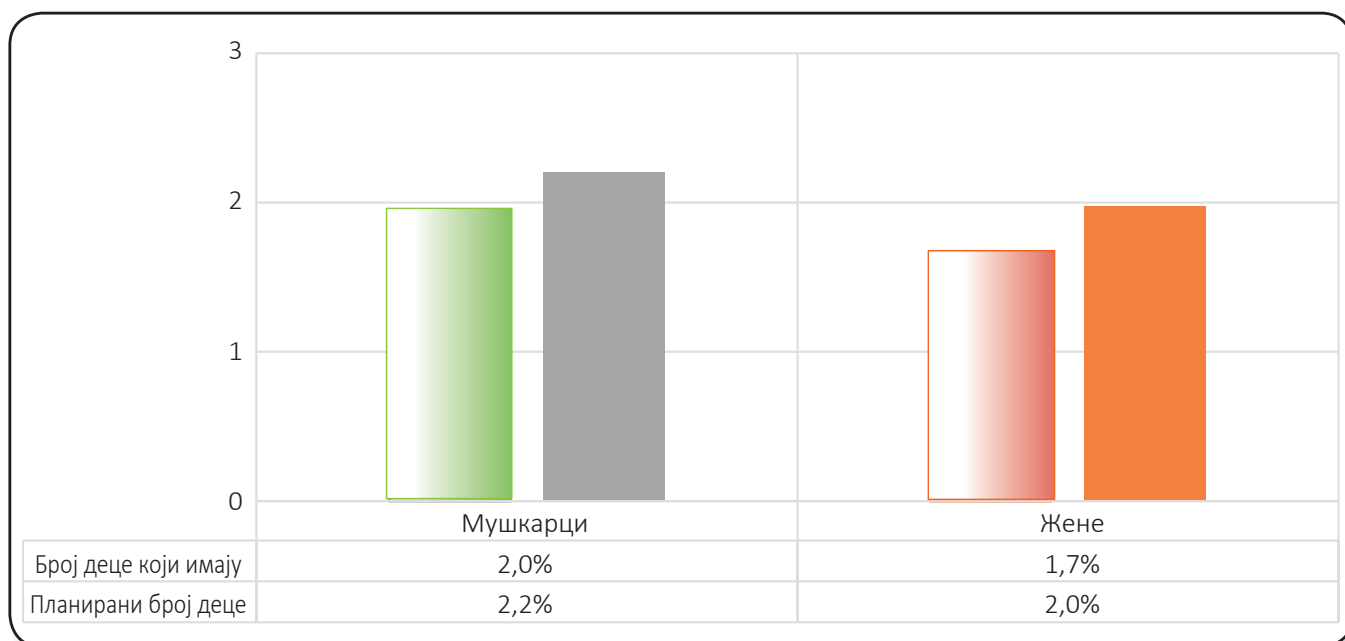
Просечан број деце који имају анкетирани (1,75) мањи је од просечног планираног броја деце (2 детета).



Највећи број испитаника са једним дететом планирао је да има најмање двоје деце.

Анкетирани мушкарци планирали су и имају нешто већи број деце у односу на жене које су учествовале у анкети.

Графикон 9. Однос између броја деце који имају и планираног броја деце, према полу испитаника



Свега 10% испитаника навело је да је лоша материјална ситуација основни разлог за мањи број деце од планираног броја. На питање о разлозима за рађање мањег броја деце, родитељи су најчешће наводили разлоге који су у директној вези са послом, нпр:

- оба родитеља раде и нема ко да чува децу;
- немају довољно времена за децу због посла;
- присутан је страх да се не изгуби посао, нарочито у ситуацијама када лице ради на одређено време или је радни однос заснован по основу уговора о привременим и повременим пословима;
- жеља за професионалним напредовањем (са више деце теже је посветити се послу), и сл.

Поред тога, испитаници су наводили и друге разлоге:

- партнер/партнерка не жели више деце;
- прво дете је још увек мало (планирају друго дете, али касније);
- постоје здравствени проблеми;
- развод или губитак брачног партнера и др.

Усклађивање професионалних и приватних обавеза запослених родитеља

Запослени родитељи сматрају да би им флексибилно радно време знатно помогло у усклађивању радних и родитељских обавеза. Од свих понуђених опција, најпожељнији видови флексибилног радног времена за већину запослених су: „клизно радно време“ и „могућност избора смене“.

Одговори испитаника значајно се разликују у зависности од установе/фирме у којој раде. Запослени у локалној самоуправи сматрају да су за усклађивање радних и родитељских обавеза најприхватљивији видови флексибилног радног времена - клизно радно време и прерасподела радног времена, са друге стране запослени у финансијској институцији преферирају клизно радно време и рад од куће, док би родитељима који раде у привредном друштву највише одговарало да имају клизно радно време и да могу да бирају смену.

○ Клизно радно време

Испитаници који већ користе овај тип флексибилног радног времена сматрају да је клизно радно време најпогодније за усклађивање професионалних и родитељских обавеза. Наводе да им такво радно време одговара јер могу раније да изађу с посла и да се посвете деци, као и да могу лакше да организују чување деце. Такође, клизно радно време је најпогодније за свакодневно одвођење и преузимање деце из предшколске установе или из школе, нарочито у ситуацији када оба запослена родитеља могу да користе овај тип флексибилног радног времена, па један родитељ одводи децу у предшколску установу или у школу (касније долази на посао), док други родитељ преузима децу по истеку радног времена (раније излази с посла).

○ Прерасподела радног времена

Око 14% анкетираних сматра да је прерасподела радног времена најбољи начин за усклађивање радних и породичних обавеза јер тако могу повремено да проведу више времена с децом, односно могу лакше да организују чување детета.

○ Рад од куће (када је то могуће)

„Рад од куће“ као модел флексибилног радног времена, прихватљив је за релативно мали број испитаника, јер већина запослених није у могућности да ради од куће због природе посла који обављају (рад са странкама, рад у производном погону). Родитељи који повремено раде од куће навели су као основне предности:

- више временаведеног са децом;
- дете не може нико боље да чува од родитеља;
- може се добро организовати време и за рад и за бригу о детету;
- рад од куће је добро решење када су деца јако мала, и сл.

○ Могућност избора смене (када је у фирми организован рад у сменама)

Запослени у привредном субјекту који раде по сменама сматрају да је могућност избора смене најпожељнији вид флексибилног радног времена. Већини би одговарало да могу увек да раде у првој смени, и то од 7:00 до 15:00 часова, како би могли раније да изведу децу из вртића или из школе.

Око 12,5% испитаника изјавило је да им постојеће радно време у потпуности одговара, јер већ имају „клизно радно време“, или су се договорили са послодавцем да раде само прву смену, односно да имају одобрење послодавца да излазе раније с посла па да надокнаде радне сате и сл.

На питање о томе да ли послодавац треба да иницира успостављање нових видова флексибилног радног времена како би родитељима олакшао усклађивање радних и професионалних обавеза, велика већина испитаника (86%) сматра да би продуктивност рада била већа када би послодавац показао иницијативу и да би то била добра мера популационе политике, мада немају висока очекивања од послодавца, док један број анкетираних (9%) сматра да послодавац није дужан да посебно води рачуна о проблемима запослених који имају малу децу.

Ипак, скоро сви испитаници (97%) слажу се да би били додатно мотивисани да дају већи допринос у раду ако би послодавац показао разумевање за проблеме с којима се родитељи мале деце суочавају и када би настојао да изнађе најпогоднија решења за усклађивање радних и породичних обавеза.

Организација чувања деце предшколског узраста

Међу анкетираним лицима која имају децу предшколског узраста 88% чине родитељи чија деца иду у предшколску установу и свега 12% родитељи који организују чување деце на други начин.

Као **разлог због којег деца не иду у предшколску установу**, родитељи најчешће наводе да је дете сувише мало и да још увек не желе да га упишу у вртић. Међутим, поједини родитељи навели су да немају могућност да упишу дете у предшколску установу из следећих разлога:

- нису примили дете у предшколску установу јер нема места;
- нема предшколске установе у близини;
- немају довољно финансијских средстава за плаћање вртића.

Децу која не иду у вртић најчешће чува родитељ који не ради, и то углавном мајка која није запослена или тренутно не ради јер је на породичном боловању или користи право на одсуство с посла због неге детета. Уколико оба родитеља раде, децу чувају баба и деда, и знатно ређе неко од најближих сродника.

Услови у предшколским установама

Родитељи деце која иду у вртић имају различита искуства у вези са боравком деце у предшколској установи. Око 40% родитеља у потпуности је задовољно услугом чувања детета, док 60% родитеља сматра да постоје одређени проблеми везани за рад предшколске установе:

- превише је деце у групи, јер нема довољно вртића;
- није лако свакодневно организовати превоз деце када је вртић удаљен;
- деца су често болесна;
- летња пауза од четири седмице када вртић не ради је предуга;
- дете је свега четири сата у вртићу, потребно је организовати продужен боравак;
- сукоби међу децом, проблеми са другом децом;
- не може се увек на време преузети дете због обавеза на послу;
- прилаз вртићу није приступачан, нема места за паркинг;
- немарне васпитачице;
- лош приступ васпитачица детету на почетку;
- проблематична деца и проблематични родитељи;
- чекање испред вртића док не дође васпитачица;
- хладне просторије па се деца често разболевају.

Поред проблема на које наилазе у предшколској установи, родитељи наводе и друге потешкоће са којима се суочавају:

- дете не може да иде у вртић када је болесно - потребно је хитно пронаћи особу која може да преузме обавезу чувања детета док се родитељи не организују;
- јутарње припреме за одлазак у вртић су напорне и за родитеље и за децу;
- деца се тешко привикавају на вртић – стресна ситуација за дете које се осећа напуштеним, али и за родитеља који оставља дете у вртићу.

У циљу побољшања услова за боравак деце у предшколским установама, родитељи су дали конкретне сугестије и предлоге:

- Потребно је отворити више предшколских установа;
- Мање деце у групи како би им се васпитачице више посветиле;
- Нема довољно простора, треба више улагати у предшколску установу;
- Учешће родитеља (финансијска помоћ) да се среди простор;
- Обезбедити видео надзор;
- Набавити више играчака;
- Боље грејање и редовно проветравање просторија;
- Исхрана треба да се више прилагоди деци;
- Боља контрола деце која су проблематична;
- Више радити на дисциплини деце;

- Деца која су болесна треба да буду изолована (у посебном простору);
- Боља брига о деци како се не би разболевала;
- Више посвећености васпитачица деци, савеснији рад васпитача;
- Повећање броја васпитача;
- Организовати редовне разговоре са васпитачима и решавати проблеме.

Предности и недостаци у вези са различитом организацијом чувања детета

Када дете иде у предшколску установу	
Предности	Недостаци
<ul style="list-style-type: none">○ Дружење с вршњацима○ Социјализација○ Сазревање○ Учење, развој○ Има ко да брине о детету○ Више слободног времена за родитеље○ Комуникација с другом децом○ Дисциплина○ Сигурност○ Предзнање за школу○ Рутина, навике○ Усмерен рад с децом	<ul style="list-style-type: none">○ Дете тешко прихвата предшколску установу○ Честе прехладе, дечије болести○ Превише деце у групи○ Лоша исхрана○ Кратко време боравка детета у вртићу○ Мањак особља○ Недовољна брига, дрскост и нељубазност особља○ Проблематична деца○ Рано устајање○ Свађе и туче између деце
Када дете чува родитељ	
Предности	Недостаци
<ul style="list-style-type: none">○ Најбоље је да родитељ чува дете○ Важно је да дете неко чува○ Једино тако дете добија сву неопходну љубав и пажњу	<ul style="list-style-type: none">○ Недостатак друштва○ Дете није са својим вршњацима○ Родитељи морају да раде и не могу да се у потпуности посвете деци
Када дете чува неко од родбине	
Предности	Недостаци
<ul style="list-style-type: none">○ Дете је на сигурном○ Блискост са бабом и дедом○ Поуздана особа брине о детету○ Увек има ко да чува дете	<ul style="list-style-type: none">○ Дете је у окружењу старијих○ Не хране га правилно○ Дете је размажено○ Немају увек времена○ Дете се не дружи с вршњацима○ Дете не стиче радне навике

Организација чувања детета које иде у школу када је болесно и током школског распуста

Скоро да нема запосленог родитеља који се није суочио са питањем како организовати чување детета млађег школског узраста у ситуацијама када је болесно. Већина родитеља ослања се у тој ситуацији на помоћ најближе родбине, најчешће бабе или деде. Они који немају могућност да болесно дете оставе на чување неке од најближих сродника сналазе се на различите начине – мењају смене тако да увек један родитељ буде са дететом, узимају слободне дане, користе дане од годишњег одмора или су принуђени да оду на боловање.

Са сличним проблемима запослени родитељи се суочавају и када су деца на распусту, и то нарочито током летњег распуста. Најчешће се чување деце организује на следећи начин: дете је једно време са бабом и дедом док родитељи не узму одмор, затим са родитељима током трајања њиховог годишњих одмора, а након тога опет са бабом и дедом или са другим најближим сродницима. У ретким ситуацијама, родитељи су принуђени да помоћ око чувања деце потраже и од неког другог лица.

Један од предлога за решавање проблема чувања деце млађег школског узраста током распуста јесте да се постојећим предшколским установама повећају капацитети, односно да се користе постојећи капацитети који током лета најчешће нису у потпуности попуњени, за децу која похађају ниже разреде основне школе (I – IV разред). Такође, боравак деце могао би се организовати и у појединим основним школама у којима постоје одговарајући услови или се без већих улагања део простора може прилагодити за ове намене.

На питање „Шта би за вас значило уколико би постојало институцијално решење за чување деце током распуста?“, многи родитељи су одговорили да би им пуно значило да деца могу и током распуста да проводе време у сигурном окружењу и у друштву са својим вршњацима. У наставку су дати неки од коментара родитеља:

- Било би лакше, могли бисмо да се некако ускладимо;
- Било би корисно;
- Деца би била са вршњацима;
- Значило би да дете буде на сигурном;
- Дете би проводило време са децом, а не са бабом и дедом;
- Значило би јер нема ко да чува дете;
- Значило би пуно;
- Дете би се дружило с другом децом;
- Велика олакшица;
- Одлична идеја и сл.

Ипак, поједини родитељи, и то нарочито они који немају проблем са чувањем деце током распуста, изјавили су да за њих институционално решавање бриге о деци старости од седам до десет година током летњег распуста нема никакав значај, односно да би децу у сваком случају чувао незапослени родитељ или родбина, као и да деца треба да током лета проводе што више времена са родитељима.

Финансијска помоћ родитељима за спортске и друге ваннаставне активности деце

Финансијско умањење или бесплатно коришћење додатних спортских и других ваннаставних активности значајно би помогло родитељима, и то нарочито онима који имају више од једног детета. Финансијска издвајања за ваншколске активности додатно оптерећују буџет, у просеку око 3.000,00 динара месечно. Управо из тог разлога, родитељи су, не ретко, принуђени да деци ограниче избор на једну до две активности.

Издавајмо само неке од коментара родитеља:

- Финансијске олакшице допринеле би већој доступности спорта;
- Значило би због здравља деце;
- Пуно би значило, нарочито ако би било бесплатно;
- Деца треба да се баве спортом и пуно би значило;
- Било би доста лакше за родитеље;

- Некада је све било бесплатно, а данас све мора да се плати;
- Свакако би значило за породични буџет.

Родитељи, у највећем броју, сматрају да би најбоље решење било да се спортске и друге ваннаставне активности организују бесплатно у оквиру школе, као и да локална самоуправа треба да помогне у финансирању различитих активности за децу и да за те намене треба одредити средства у градском буџету.

Поједини родитељи су напоменули да, поред спорта и ваннаставних активности, у оквиру школе треба да се организују бесплатни додатни часови како родитељи не би морали да плаћају приватне учитеље.

Професионална каријера и родитељство

На питање о томе како одсуство с посла због деце утиче на професионално напредовање, највећи број родитеља изјавио је да се труди да што мање одсуствује с посла и да то што имају малу децу не би требало да утиче на њихово напредовање. Око 40% испитаника са децом предшколског узраста и око 60% испитаника са децом млађег школског узраста напредовало је на послу, без обзира на то што имају малу децу. С друге стране, родитељи се махом слажу да честа одсуствовања с посла због деце, свакако, негативно утичу на финансије, односно на породични буџет.

Коментари и напомене учесника у анкети

Коментари у вези са радним временом

Запослени у службама јединице локалне самоуправе	<ul style="list-style-type: none">○ Краће радно време или померити почетак радног времена (касније)○ Омогућити клизно радно време и рад од куће○ Више разумевања за ранији излазак с посла и за узимање слободних дана када је дете болесно○ Омогућити запосленима на повременим и привременим пословима право на боловање и на слободне дане○ Скраћено радно време за родитеље мале деце○ Боља комуникација и разумевање руководиоца у ванредним ситуацијама када због деце мора да се изађе с посла
Запослени у привредном субјекту	<ul style="list-style-type: none">○ Да нема прековременог рада○ Радно време да буде од седам или осам сати○ Скраћено радно време и нерадна субота за мајке које имају троје деце○ Краће радно време○ Омогућити мајкама да раде само прву смену○ Жене су у страху да не добију отказ па не рађају – то треба променити○ Треба ускладити радно време са вртићем
Запослени у финансијској институцији	<ul style="list-style-type: none">○ Повећање личног дохотка би решило пуно проблема○ Омогућити клизно радно време

Остали коментари

- Треба отворити нове предшколске установе – мањак вртића;
- Вртићи треба да раде за време летњег распуста и да постоји могућност да родитељ води дете у вртић ако нема где да га остави;
- Радно време вртића треба регулисати, васпитачи раде од 8 до 14 часова и ако се деца доведу раније (због посла) остављају се дежурном васпитачу;
- Треба отворити вртиће при већим фабрикама;
- Деца не треба да мењају смену у школи и треба обезбедити боравак у свим школама;
- Свака школа треба да има салу за физичко васпитање;
- Да се уведе тачан број сати за рад вртића на месечном нивоу како би родитељи могли да ускладе своје радно време;
- Потребно је увести више мера за подстицај наталитета у виду поклона и дечије недеље;
- Да се повећа спектар могућих активности за децу, као по већим градовима. Овде је то ограничено на неколико активности;
- Треба да постоји нека установа (попут вртића) у склопу фирме где би деца могла да бораве када нема ко да их чува.

Препоруке:

Резултати до којих се дошло овим истраживањем и резултати Истраживања о усклађивању рада и родитељства из 2017. године, треба да представљају основ за доношење националних и локалних популационих политика у овој области.

Резултати ових истраживања представљају додатне импугне доносиоцима одлука за креирање ефективне државне и локалне популационе политике који се односе на усклађивање рада и родитељства, као и на промовисање одговорног пословног окружења према родитељима и њиховим обавезама. Такође, скрећу пажњу на проблеме у вези са организацијом чувања деце предшколског и млађег школског узраста, сумирају ставове послодаваца и ЈЛС о различитим облицима флексибилног радног времена, њихове предлоге и сугестије, као допринос решавању демографских проблема у Републици Србији.

Резултати спроведеног истраживања дају неке од смерница и препорука за креирање популационих политика и мера у области усклађивања рада и родитељства:

- Активно и заједничко деловање државе, локалне самоуправе и послодаваца, кроз партнерски однос, знатно могу да допринесу ефикасном спровођењу стратешких мера популационе политике;
- Запосленим родитељима треба омогућити да користе неки од видова флексибилног радног времена, уколико то не ремети процес рада;
- Не постоје довољни капацитети за смештај деце у предшколским установама- радно време предшколских установа треба продужити и ускладити са радним временом родитеља, а услове боравка деце у вртићима треба побољшати;
- Постоји проблем са чувањем деце млађег школског узраста током распуста - предложено је да се постојећим предшколским установама повећају капацитети и да се омогући боравак школске деце, нарочито током летњег распуста, односно да се боравак деце организује у основним школама у којима постоје одговарајући услови или се без већих улагања део простора може прилагодити за ове намене;
- Родитељима би значила свака врста финансијске помоћи за плаћање ваннаставних активности деце - препоручује се јединицама локалне самоуправе да у својим буџетима предвиде средства за финансијску подршку родитељима и/или основним школама у овој области;
- Скоро сви запослени родитељи (97%) слажу се да би били додатно мотивисани да дају већи допринос у раду ако би послодавац показао разумевање за проблеме с којима се родитељи мале деце суочавају и када би настојао да изнађе најпогоднија решења за усклађивање радних и породичних обавеза;
- Од посебног је значаја што је утврђено да код ЈЛС и послодаваца постоји развијена свест о проблемима са којима се запослени родитељи суочавају, као и то да су упознати са садашњим законским решењима и могућностима у овој области.

ПРИЛОЗИ:

Усклађивање рада и родитељства

УПИТНИК ЗА ЈЕДИНИЦУ ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ
(КАО ПОСЛОДАВЦА)

Општи подаци

Град/општина _____

Укупан број запослених _____

I ФИНАНСИЈСКА ПОМОЋ ЗАПОСЛЕНИМ РОДИТЕЉИМА

1. Да ли обезбеђујете или сте спремни да обезбедите неку врсту финансијске помоћи запосленим родитељима који имају децу предшколског и млађег школског узраста (I - IV разред)?

	Обезбеђује/Спремна да обезбеди			
1.1. Једнократна финансијска помоћ за рођење детета	Да	Не	Да	Не
1.2. Једнократна финансијска помоћ за полазак	Да	Не	Да	Не
1.3. Финансијска помоћ за трошкове лечења детета	Да	Не	Да	Не

2. Да ли обезбеђујете неке друге видове финансијске помоћи запосленим родитељима (обележити):

2.1. Куповина уџбеника	<input type="checkbox"/>
2.2. Набавка опреме за бебу	<input type="checkbox"/>
2.3. Плаћање рекреативне наставе/излета, за курсеве страних језика, за бављење деце спортом (тренинзи, припреме)	<input type="checkbox"/>
2.4. Помоћ за плаћање трошкова боравка детета у вртићу и др.	<input type="checkbox"/>
2.5. Друго (уписати): _____	

3. ЈЛС је спремна да обезбеди под одређеним условима (уписати врсту финансијске помоћи и под којим условима би та помоћ могла бити обезбеђена):

II ФЛЕКСИБИЛНО РАДНО ВРЕМЕ И ДРУГЕ ПОГОДНОСТИ

4. Да ли обезбеђујете или сте спремни да обезбедите неку врсту флексибилног радног времена за запослене?

	Обезбеђује		Спремна да обезбеди	
4.1. Клизно радно време	Да	Не	Да	Не
4.2. Прерасподела радног времена	Да	Не	Да	Не
4.3. Рад од куће	Да	Не	Да	Не
4.4. Могућност избора смене (када је у фирми организован рад у сменама)	Да	Не	Да	Не

5. Друге врста погодности за родитеље (за све погодности које су наведене, питати да ли се обезбеђује, да ли је ЈЛС спремна да обезбеди и под којим условима, које су препреке, коментар – неки други предлог)

5.1. Постепено повећавање радних сати након повратка мајке са породичног одсуства (нпр. прве две недеље по повратку с породичног одсуства да раде четири сата дневно, а да им послодавац исплаћују пуну зараду)

- A Већ се обезбеђује
 Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
 В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
 Г Коментар _____

5.2. Слободан дан за полазак детета у први разред

- A Већ се обезбеђује
 Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
 В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
 Г Коментар _____

5.3. Могућност рада од куће прве две седмице приликом поласка детета у вртић или у први разред (ако је на датом радном месту тако нешто могуће) или скраћено радно време (4-6 сати) при чему послодавац исплаћује пуну зараду

- A Већ се обезбеђује
 Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
 В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
 Г Коментар _____

5.4. Могућност прилагођавања радног времена са временом боравка детета у вртићу, односно са сменама детета које иде у школу

- A Већ се обезбеђује
 Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
 В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
 Г Коментар _____

5.5. Један дан плаћеног одсуства (слободан дан) за дететов рођендан до навршене седме године

- A Већ се обезбеђује
 Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
 В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
 Г Коментар _____

5.6. Предност родитеља мале деце при избору термина за коришћење годишњег одмора

- A Већ се обезбеђује
 Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
 В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
 Г Коментар _____

5.7. Рад од куће када је дете болесно (ако је изводљиво на датом радном месту)

- А Већ се обезбеђује
Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар _____

5.8. Излазак с посла ради присуствовања догађајима у вртићу или у школи, присуство родитељским састанцима

- А Већ се обезбеђује
Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар _____

5.9. Додатно плаћено одсуство (пет дана годишње) за приватне обавезе у вези са дететом

- А Већ се обезбеђује
Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар _____

5.10. Да ли постоје неке друге погодности које се практикују у фирми, а нису напред наведене (уписати): _____

6. Да ли обезбеђујете или сте спремни да обезбедите различите процедуре за реинтеграцију после дугог изостанка с посла (пре свега за мајке које се враћају са породилског одсуства)?

6.1. Организација програма *Back to office* – подршка запосленој мајци да се поново интегрише у пословно окружење и то на начин којим ће се редуковати стрес, притисак, осећај гриже савести, нарочито у првим данима након повратка на посао, као и да спремно прихвати нове изазове кроз успешно балансирање пословима, родитељским обавезама и временом

- А Већ се обезбеђује
Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар _____

6.2. Посебна обука и постепено увођење у послове током првог месеца

- А Већ се обезбеђује
Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар _____

6.3. Интерни тренинзи (као за новозапослене)

- А Већ се обезбеђује
Б Може се обезбедити, али...(под којим условима) _____
В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар _____

IV ПРОБЛЕМИ ПОСЛОДАВЦА

8. Да ли имате проблеме због честих одсуствовања с посла родитеља који имају малу децу (уписати коментар на свако питање, рангирати наведене проблеме од 1 до 3 – највећи проблем 1; ако нешто од наведеног не представља проблем уписати 0)

- 8.1. Трајање породилског одсуства (често се продужава, потребна замена...)
- 8.2. Честа боловања запослених који имају малу децу
- 8.3. Превремени изласци с посла или кашњења на посао због обавеза око детета
- 8.4. Други проблеми с којима се суочавате _____

9. Да ли имате проблема због смањене ефикасности на раду родитеља мале деце (уписати коментар на свако питање, рангирати проблеме од 1 до 4 – највећи проблем 1; ако нешто од наведеног не представља проблем уписати 0)

- 9.1. Слаба концентрација на послу
- 9.2. Чести и/или дуги телефонски разговори
- 9.3. Губитак континуитета у раду (због повремених одсуствовања)
- 9.4. Немогућност слања запосленог на службени пут док је дете мало
- 9.5. Други проблеми с којима се суочавате _____

10. Да ли имате посебну организациону јединицу која се бави кадровским питањима / људским ресурсима и да ли та организациона јединица даје предлоге менаџменту у вези са превазилажењем проблема запослених при усклађивању радних и родитељских обавеза?

Коментар _____

V ДРУШТВЕНА ОДГОВОРНОСТ

11. Да ли сте спремни да финансирате или да учествујете у финансирању оснивања и рада предшколске установе?

- 11.1. Слаба концентрација на послу
- 11.2. Можда, под одређеним условима (којим) _____
- 11.3. Не, не постоје могућности
- 11.4. Коментар _____

12. Које би конкретне активности држава требало да предузме како би стимулисала ЈЛС да активно учествују у спровођењу мера у вези са усклађивањем рада и родитељства (за сваку од предложених мера означити да ли је значајна или нема значаја)

- | | Значајно | Нема значаја |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 12.1. Пореске олакшице | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12.2. Подстицајне мере у виду субвенција, бесповратних средстава... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12.3. Медијска промоција ЈЛС | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

13. Да ли имате предлог за неку другу стимулативну меру?

- Не, немам
- Да, имам и то (уписати): _____

Усклађивање рада и родитељства

УПИТНИК ЗА ПОСЛОДАВЦА

Општи подаци

Град/општина **ЛЕСКОВАЦ**

Назив привредног субјекта _____

Делатност _____

Укупан број запослених _____

I ФИНАНСИЈСКА ПОМОЋ ЗАПОСЛЕНИМ РОДИТЕЉИМА

1. Да ли Ваша компанија обезбеђује или је спремна да обезбеди неку врсту финансијске помоћи запосленим родитељима који имају децу предшколског и млађег школског узраста (I - IV разред)?

	Обезбеђује		Спремна да обезбеди	
	Да	Не	Да	Не
1.1. Једнократна финансијска помоћ за рођење детета	Да	Не	Да	Не
1.2. Једнократна финансијска помоћ за полазак детета у школу	Да	Не	Да	Не
1.3. Финансијска помоћ за трошкове лечења детета	Да	Не	Да	Не
1.4. Помоћ за куповину уџбеника	Да	Не	Да	Не
1.5. Помоћ за набавку опреме за бебу	Да	Не	Да	Не
1.6. Помоћ за плаћање рекреативне наставе	Да	Не	Да	Не
1.7. Плаћање трошкова боравка детета у вртићу	Да	Не	Да	Не

2. Да ли обезбеђујете неке друге видове финансијске помоћи запосленим родитељима?

Компанија већ обезбеђује (уписати): _____

3. Компанија је спремна да обезбеди под одређеним условима (уписати врсту финансијске помоћи и под којим условима би та помоћ могла бити обезбеђена):

II ФЛЕКСИБИЛНО РАДНО ВРЕМЕ И ДРУГЕ ПОГОДНОСТИ

4. Да ли Ваша компанија обезбеђује или је спремна да обезбеди неку врсту флексибилног радног времена за запослене?

	Обезбеђује		Спремна да обезбеди	
	Да	Не	Да	Не
4.1. Клизно радно време	Да	Не	Да	Не
4.2. Прерасподела радног времена	Да	Не	Да	Не

	Обезбеђује		Спремна да обезбеди	
4.3. Рад од куће	Да	Не	Да	Не
4.4. Могућност избора смене (када је у фирми организован рад у сменама)	Да	Не	Да	Не

5. Друге врста погодности за родитеље (за све погодности које су наведене, питати да ли се обезбеђује, да ли је компанија спремна да обезбеди и под којим условима, које су препреке, коментар послодавца – неки други предлог):

5.1. Постепено повећавање радних сати након повратка мајке са породилског одсуства

(нпр. прве две недеље по повратку с породилског одсуства да раде четири сата дневно а да им послодавац исплаћују пуну зараду)

- А Већ се обезбеђује
Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар послодавца _____

5.2. Слободан дан за полазак детета у први разред

- А Већ се обезбеђује
Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар послодавца _____

5.3. Могућност рада од куће прве две седмице приликом поласка детета у вртић или у први разред (ако је на датом радном месту тако нешто могуће) или скраћено радно време (4-6 сати) при чему послодавац исплаћује пуну зараду

- А Већ се обезбеђује
Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар послодавца _____

5.4. Могућност прилагођавања радног времена са временом боравка детета у вртићу, односно са сменама детета које иде у школу

- А Већ се обезбеђује
Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар послодавца _____

5.5. Један дан плаћеног одсуства (слободан дан) за дететов рођендан до навршене седме године

- А Већ се обезбеђује
Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар послодавца _____

5.6. Предност родитеља мале деце при избору термина за коришћење годишњег одмора

- A Већ се обезбеђује
- Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
- В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
- Г Коментар послодавца _____

5.7. Рад од куће када је дете болесно (ако је изводљиво на датом радном месту)

- A Већ се обезбеђује
- Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
- В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
- Г Коментар послодавца _____

5.8. Излазак с посла ради присуствовања догађајима у вртићу или у школи, присуство родитељским састанцима

- A Већ се обезбеђује
- Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
- В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
- Г Коментар послодавца _____

5.9. Додатно плаћено одсуство (пет дана годишње) за приватне обавезе у вези са дететом

- A Већ се обезбеђује
- Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
- В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
- Г Коментар послодавца _____

5.10. Да ли постоје неке друге погодности које се практикују у фирми, а нису напред наведене (уписати): _____**6. Да ли Ваша компанија обезбеђује или је спремна да обезбеди различите процедуре за реинтеграцију после дугог изостанка с посла (пре свега за мајке које се враћају са породичног одсуства)?**

6.1. Организација програма *Back to office* – подршка запосленој мајци да се поново интегрише у пословно окружење и то на начин којим ће се редуковати стрес, притисак, осећај гриже савести, нарочито у првим данима након повратка на посао, као и да спремно прихвати нове изазове кроз успешно балансирање пословима, родитељским обавезама и временом

- A Већ се обезбеђује
- Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
- В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
- Г Коментар послодавца _____

6.2. Посебна обука и постепено увођење у послове током првог месеца

- A Већ се обезбеђује
- Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____

- В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар послодавца _____

6.3. Интерни тренинзи (као за новозапослене)

- А Већ се обезбеђује
Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар послодавца _____

6.4. Да ли постоје неке друге погодности које се практикују у фирми, а нису напред наведене

(уписати): _____

III ОСТАЛЕ ПОГОДНОСТИ ЗА ПОРОДИЦЕ С МАЛОМ ДЕЦОМ

7. Да ли Ваша компанија обезбеђује или је спремна да обезбеди друге погодности за запослене родитеље и њихову децу, тзв. *Family Friendly* мере?

7.1. Породични дан – дан када родитељи могу да доведу децу на посао (дружење у радном окружењу, деца имају прилику да виде шта родитељи раде на послу)

- А Већ се обезбеђује
Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар послодавца _____

7.2. Организација излета, спортских такмичења или рекреације у природи за запослене и чланове њихових породица, са посебним садржајима који су прилагођени деци

- А Већ се обезбеђује
Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар послодавца _____

7.3. Бесплатне карте за чланове породице запослених за позориште, биоскоп, зоолошки врт, музеје и др.

- А Већ се обезбеђује
Б Може се обезбедити, али... (под којим условима) _____
В Не постоје могућности / није прихватљиво, разлози _____
Г Коментар послодавца _____

7.4. Да ли постоје неке друге погодности за породице с малом децом које се практикују у фирми, а нису напред наведене

(уписати): _____

V ДРУШТВЕНА ОДГОВОРНОСТ

11. Да ли би ваша компанија била спремна да финансира или да учествује у финансирању оснивања и рада предшколске установе у просторијама ваше компаније (за децу запослених) или у непосредној близини?

- 11.1. Да
11.2. Можда, под одређеним условима (којим)
11.3. Не постоје могућности
11.4. Нешто друго, шта? _____

12. Које би конкретне активности држава/локална самоуправа требало да предузме како би стимулирала компаније да активно учествују у спровођењу мера у вези са усклађивањем рада и родитељства (за сваку од предложених мера означити да ли је значајна или нема значаја)

	Значајно	Нема значаја
12.1. Пореске олакшице	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.2. Подстицајне мере у виду субвенција, бесповратних средстава...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.3. Медијска промоција ЈЛС	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Да ли имате предлог за неку другу стимулативну меру?

Не, немам

Да, имам и то (уписати): _____

УПИТНИК ЗА ЗАПОСЛЕНА ЛИЦА КОЈА ИМАЈУ ДЕЦУ ПРЕДШКОЛСКОГ И МЛАЂЕГ ШКОЛСКОГ УЗРАСТА КОЈА РАДЕ У:

Општини Лесковац _____ 1
 Привредном субјекту _____ 2
 Финансијској институцији _____ 3

I. Општи подаци

1.	Пол: Мушки <input type="checkbox"/> 1 Женски <input type="checkbox"/> 2
2.	Колико имате година: _____
3.	Колико имате укупно година радног стажа: _____
4.	Највиша завршена школа: 4.1. Основна школа _____ 1 4.2. Средња школа _____ 2 4.3. Виша школа _____ 3 4.4. Висока школа _____ 4 4.5. Мастер/магистратура _____ 5 4.6. Докторат _____ 6 4.7. Нешто друго шта: _____ 7
5.	Брачни/партнерски статус: 5.1. Неожењен/неудата _____ 1 5.2. Ожењен/удата _____ 2 5.3. Удовац/удовица _____ 3 5.4. Разведен /разведена _____ 4 5.5. Лице живи у ванбрачној заједници _____ 5
6.	Колико имате деце: _____
7.	Година рођења деце (првог/другог/трећег/најмлађег): 7.1. Првог _____ 7.2. Другог _____ 7.3. Трећег _____ 7.4. Најмлађег _____
8.	Колико деце сте планирали да имате: _____
9.	Уколико се број деце коју испитаник има разликује од планираног броја деце, питати за разлоге зашто тај број деце није једнак планираном (уписати коментар на свако питање, рангирати наведене разлоге од 1 до 3 – најбитнији разлог је 1; најмање битан је 3)
	9.1. Разлози материјалне природе _____ <input type="checkbox"/> 9.2. Разлози нематеријалне природе _____ <input type="checkbox"/> 9.3. Други разлози _____ <input type="checkbox"/>

II. Усклађивање професионалних и приватних обавеза запослених

10.	<p>Који видови флексибилног радног времена би Вама највише одговарали да ускладите радне и породичне обавезе (могуће је више одговора):</p> <p>10.1. Клизно радно време _____</p> <p>10.2. Прерасподела радног времена _____</p> <p>10.3. Рад од куће _____</p> <p>10.4. Могућност избора смена (када је у фирми организован рад у сменама) _____</p> <p>10.5. Други вид флексибилног радног времена (навести који) _____</p> <p>10.6. Коментар испитаника _____</p>
11.	<p>Да ли сматрате да послодавац мора да води рачуна о запосленим родитељима и да сам даје иницијативу за успостављање нових видова флексибилног радног времена како би родитељима олакшао усклађивање радних и професионалних обавеза?</p> <p>11.1. Да _____</p> <p>11.2. Не _____</p> <p>11.3. Коментар испитаника _____</p>
11a.	<p>Да ли Вас мотивише послодавац који води рачуна о родитељским и породичним обавезама својих запослених (да ли бисте Ви дали већи допринос вредности и одрживом успеху компаније):</p> <p>11a.1. Да <input type="checkbox"/></p> <p>11a.2. Не <input type="checkbox"/></p> <p>11a.3. Коментар испитаника _____</p>

III. Чување деце предшколског узраста (Одговарају родитељи који имају децу млађу од седам година)

12.	<p>Да ли ваше дете/деца иде/иду у предшколску установу:</p> <p>Да (прелази на питање 13) <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/></p> <p>12.1. Ако не иде/иду, зашто не иде/иду (навести разлоге) _____</p> <p>12.2. Ако не иде/иду, на који начин сте организовали чување детета/деце _____</p> <p>12.3. Да ли родитељ плаћа услугу чувања детета/деце Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/></p>
13.	<p>Са којим проблемима се Ви као родитељ суочавате када Ваше дете/деца иде/иду у предшколску установу, који су Ваши предлози за решавање наведених проблема:</p> <p>13.1. Најчешћи проблеми су: _____</p> <p>13.2. Предлози за повећање квалитета боравка детета у предшколској установи су: _____</p> <p>_____</p>

	Које су предности, а који недостаци различитих организација чувања детета:	
	Предности	Недостаци
14.	14.1. Дете иде у ПУ _____	_____
	14.2. Дете чува други родитељ _____	_____
	14.3. Дете чува неко од родбине _____	_____
	14.4. Дете чува друго лице које плаћам _____	_____
	14.5. Нешто друго, шта? _____	_____
	Како одсуство са посла утиче на Ваше професионално ангажовање:	
15.	15.1. Не утиче на напредовање на послу	
	15.2. Утиче на напредовање на послу	
	15.3. Утиче на финансијски и неки други губитак	
	15.4. Нешто друго, шта? _____	
	15.5. Да ли сте напредовали у каријери док сте имали дете предшколског узраста?	
	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	

IV. Чување детета/деце млађег школског узраста

(Одговарају родитељи који имају дете/децу која иду у први, други, трећи или четврти разред основне школе)

	Како организујете чување детета током болести детета (могућност више одговора):	
16.	16.1. Користим боловање	
	16.2. Користим годишњи одмор	
	16.3. Чува га брачни друг	
	16.4. Чува га неко од родбине	
	16.5. Ангажујем друго лице које плаћам	
	16.6. Нешто друго, шта? _____	
	16.7. Коментар испитаника _____	
	Како одсуство са посла утиче на Ваше професионално ангажовање:	
17.	17.1. Не утиче на напредовање на послу	
	17.2. Утиче на напредовање на послу	
	17.3. Утиче на финансијски и неки други губитак	
	17.4. Нешто друго, шта? _____	
	17.5. Да ли сте напредовали у каријери док сте имали дете школског узраста?	
	Да <input type="checkbox"/> Не <input type="checkbox"/>	

18.	<p>Како организујете чување детета/деце током школских распуста (могућност више одговора):</p> <p>18.1. Користим боловање</p> <p>18.2. Користим годишњи одмор</p> <p>18.3. Чува га брачни друг</p> <p>18.4. Чува га неко од родбине</p> <p>18.5. Ангажујем друго лице које плаћам</p> <p>18.6. Нешто друго, шта? _____</p> <p>18.7. Коментар испитаника _____</p> <p>_____</p>
19.	<p>Шта би за Вас значило уколико би постојало институционално решење за боравак деце током школских распуста?</p> <p>Коментар испитаника _____</p> <p>_____</p>
20.	<p>Шта би за Вас значила финансијско умањење или бесплатно коришћење додатних спортских и других ваннаставних активности детета/деце:</p> <p>Коментар испитаника _____</p> <p>20.1. Колико месечно издвајате за те трошкове _____</p> <p>20.2. По Вашем мишљењу, које би институције (локална самоуправа, послодавац, бесплатно у оквиру школе, др....) требала да преузме финансирање неких додатних ваншколских активности (по избору једну активност- могуће је више одговора)</p> <p>1. Локална самоуправа</p> <p>2. Послодавац</p> <p>3. Бесплатно у оквиру школе</p> <p>4. Неко други, ко? _____</p> <p>5. Коментар испитаника _____</p>
	<p>Напомена: На крају, замолили бисмо Вас, да уколико имате додатна запажања, предлоге или сугестије, које би требало предложити доносиоцима одлука у вези усклађивања рада и родитељства, да их наведете:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

Датум: _____ Анкетар: _____

Демографска слика Лесковца

На основу података о природном кретању становништва и унутрашњим миграцијама, јасно је уочљиво да је територија Града Лесковца захваћена негативним демографским процесима. Биолошка депопулација се јавила нешто касније у односу на друге општине Јабланичке области, регион Јужне и Источне Србије, као и територију Републике Србије, што је могућ допринос миграција ка Лесковцу као највећем градском центру Јабланичке области.

Регион Област Град - Општина	Број становника у 2016. години	Број становника у 2017. години	Стопа раста у ‰	Живорођени у 2017. години		Умрли у 2017. години		Природни прираштај	
				број	на 1000 стан.	број	на 1000 стан.	број	на 1000 стан.
Република Србија*	7058322	7020858	-5,3‰	64894	9,2‰	103722	14,8‰	-38828	-5,5‰
Регион Јужне и Источне Србије	1536217	1521081	-9,9‰	12587	8,3‰	24958	16,4‰	-12371	-8,1‰
Јабланичка област	205400	203254	-10,5‰	1655	8,1‰	3340	16,4‰	-1685	-8,3‰
Град Лесковац	138132	136888	-9‰	1116	8,2‰	2143	15,7‰	-1027	-7,5‰

* Без података за Косово и Метохију од 1998. године.

Регион Област Град- Општина	Број становника у 2017. години	Основни старосни контингенти становништва									
		(0-14)		(15-64)		65 и више		80 и више		Жене (15-49)	
		број	%	број	%	број	%	број	%	број	%
Република Србија*	7020858	1008726	14,4	4633608	66	1378524	19,6	311766	4,4	1537044	22
Регион Јужне и Источне Србије	1521081	206980	13,6	990240	65,1	323861	21,3	73949	4,9	321794	21,16
Јабланичка област	203254	28225	13,9	133537	65,7	41492	20,4	9232	4,5	43354	21,33
Град Лесковац	136888	19030	13,9	90579	66,2	27279	19,9	5957	4,4	29654	21,66

* Без података за Косово и Метохију од 1998. године.

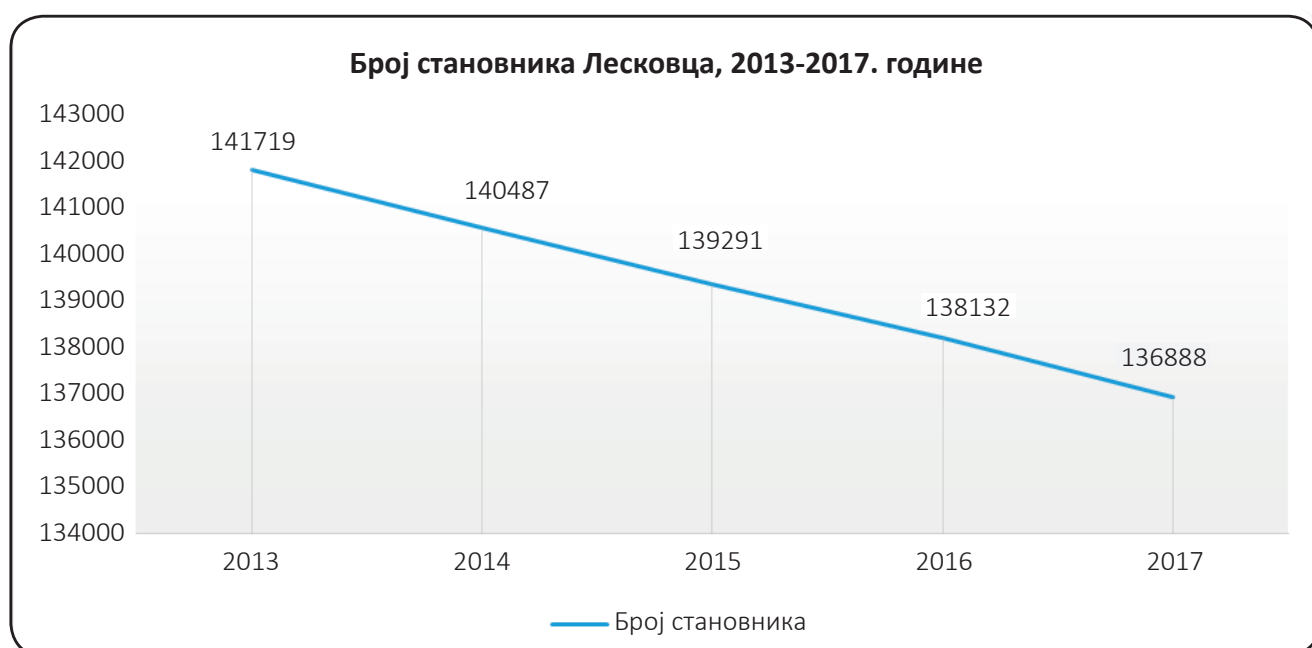
У протеклих пет година (период 2013-2017) растао је број старијих лица, а опадао број младих. Предшколски контингент становништва смањен је са 8.543 на 8.172, односно за 371 (-4,34%), док је пад у школообавезном контингенту још израженији (релативно највећи пад од свих функционалних контингената) са 11.796 на 10.858, односно 938 (-7,95%) ученика мање.

Радни контингент за пет година смањен је за 5,36%, што представља 5.139 становника мање, док је фертилни контингент мањи за 1.309 жена, што је пад од 5,14%. Истовремено раст броја старијих становника је био константан и по апсолутним и по релативним показатељима. Гледано по великим старосним групама, удео становништва старијег од 65 година у укупном становништву, порастао је са 18,1% на 19,9%, односно са 25.663 на 27.279, док је удео старијих од 80 година повећан са 3,5% на 4,4%, односно са 4.981 на 5.957.

За пет година број млађих од 15 година смањен је за 1.309, док је истовремено број старијих од 65 година повећан за 1.616. У целокупном посматраном периоду индекс старења је у расту и указује на изразито негативну природу демографских процеса.



Генерације рођених у Лесковцу у последњих пет година, упола су мање од генерација рођених почетком деведесетих година и готово троструко мање од генерација рођених почетком шездесетих година XX века. Укупан популациони пад Града Лесковца од почетка биолошке депопулације 1996. до 2017. године, износи приближно 15%, односно у апсолутном износу број становника смањен је са 161.577 на 136.888, док је пад живорођених знатно већи и износи готово 40%. Сада укупан број становништа који је за 15% мањи него пре 22 године, репродукује за трећину мању генерацију рођених. То говори да је старосна структура погоршана, тј. да се временом повећавају удели старијег становништва, док се с друге стране обим становништва у фертилној, односно оптималној фертилној доби сужава. У прилог томе говори и стопа морталитета која је изнад републичког нивоа (али испод нивоа области и регионалног нивоа), док је, са друге стране, број умрлих стагнантан, у апсолутном износу константно нешто изнад 2000 и готово је двоструко већи од броја живорођених.



О важности нивоа фертилитета, као фактора одрживости популације, говори и актуелан податак да је у 2017. години Град Лесковац изгубио готово три пута више становника по основу негативног природног кретања становништва (-1.027) него по основу миграција (-363), а у последњих пет година је 4.623 становника мање на основу већег броја умрлих од рођених и 1.549 становника мање по основу негативног миграционог салда.

Регион Област Град- Општина	Демографски индикатори у 2017.							
	Стопа укупног фертилитета	Очекивано трајање живота деце рођене 2015-2017		Просечна старост	Индекс старења ¹	Стопа укупне зависности ²	Стопа зависности млађег становништва ³	Стопа зависности старијих од 65 година ⁴
		мушко	женско					
Република Србија*	1,5	73,0	77,9	43,0	141,6	51,5	21,8	29,8
Регион Јужне и Источне Србије	1,41	72,66	77,40	43,81	153,3	53,61	20,90	32,71
Јабланичка област	1,39	72,14	77,52	43,39	144,1	52,21	21,14	31,07
Град Лесковац	1,37	73,07	77,33	43,22	142,3	51,13	21,01	30,12

¹ Индекс старења представља однос броја старог (60 и више година) и младог (0-19 година) становништва.

² Стопа укупне зависности $((0-14)+(65+))/(15-64)*100$

³ Стопа зависности млађег становништва $((0-14)/(15-64))*100$

⁴ Стопа зависности старијих од 65 година $((65+)/(15-64))*100$

* Без података за Косово и Метохију од 1998. године.

Како је за територију Града Лесковца карактеристично да, поред Лесковца као градског центра, постоји и велики број осталих насеља (према подацима о процењеном броју становника према типу насеља за 2017. годину износи: 46,5% становника у градским насељима, док у осталим насељима живи 53,5% становника) треба обратити пажњу на стопу укупног фертилитета према типу насеља (у 2017. години, СУФ градским насељима износила је 1.43, а у осталим насељима 1.31), која нам говори да је фертилитет низак без обзира на тип насеља, и у последњих пет година је на вишем нивоу у градском центру него у осталим насељима. У Лесковцу је и нешто већи удео Рома у укупној популацији који још увек остварује проширену репродукцију, али то није од превеликог утицаја на вредности демографских параметара.

Велико рурално залеђе Лесковца са насељима, од којих поједина, за услове села, и даље располажу бројном популацијом, потенцијално представља мигрантску базу, али је и његова старосна структура нарушена услед дугорочног деловања ниских репродуктивних норми и сужавања фертилног потенцијала. О томе говори и стопа морталитета по типу насеља, која указује да је на подручју Града Лесковца стопа морталитета виша у сеоским насељима (17,32%) него у самом градском центру (13,74%).

	Досељени			Одсељени			Миграциони салдо		Пресељења (досељени/ одсељени) између насеља у оквиру истог града/ општине
	укупно	из друге области	из другог града / општине у оквиру исте области	укупно	у другу област	у други град / општину у оквиру исте области	укупно	миграциони салдо на 1000 стан.	
Јабланичка област	1204	807	397	1814	1417	397	-610	-3,0‰	887
Град Лесковац	678	505	173	1041	903	138	-363	-2,6‰	614

Унутрашње миграције у Лесковцу 2013-2017. година



У периоду 2013-2017, процењен губитак становништва сеоских насеља Града Лесковца у је вишеструко већи од губитака градског центра, -3.846 наспрам -986. Такође, становништво тих места, своју егзистенцију често везује за пољопривредну производњу и прелазак у градски центар са недовољно развијеном индустријом не може сматрати довољно привлачним фактором.

У сваком случају, Град Лесковац као највећи урбани центар у Јабланичком округу, задржава битну улогу у апсорбовању дела миграната који би за крајњи циљ имали градске центре. Ти ефекти могу бити од краткотрајног значаја у виду популационог доприноса млађег становништва, али дугорочно миграције становништва унутар исте општине или истог округа, у виду концентрације становништва у једном центру, остављају негативне последице на остала насеља која остају демографски испражњена, без радне снаге и репродуктивно способног становништва, док популационо најмања насеља и она лошије географски позиционирана остају без реалне могућности самообнављања.

