

Извод из препорука истраживања о усклађивању породичних и професионалних обавеза академских радница

О ИСТРАЖИВАЊУ

Истраживање о усклађивању породичних и професионалних обавеза академских радница спроведено је од маја до децембра 2017. године¹. Истраживање је реализовао Центар за етику, право и примењену филозофију (ЦЕЛАП) у сарадњи са, Институтом за филозофију и друштвену теорију Универзитета у Београду, с циљем стицања увида у положај жена - академских радница унутар система високог образовања на примеру институција које припадају Универзитету у Београду. Фокус истраживања је на потребама академских радница, њиховим каријерним плановима, усклађивању породичног живота са професионалном сфером, поседовању ресурса за промене перципираног стања у високом образовању, као и на разликама по свим овим димензијама у поређењу са мушкарцима - академским радницама.

Истраживање је спроведено у две етапе. Прву фазу је чинило квалитативно истраживање које је спроведено у периоду мај-август, а другу фазу квантитативно истраживање реализовано у периоду септембар-децембар 2017. године. Узорак у првој фази чинили су институти и факултети у оквиру Универзитета у Београду из три научне области: друштвено-хуманистичких наука, природно-математичких наука и техничко-технолошких наука. У оквиру ових области, одабрано је осам института и факултета коришћењем метода случајног броја на листи чланица Универзитета у Београду: Архитектонски, Електротехнички, Технолошко-металуршки, Филозофски,

¹ Ово истраживање је подржао пројекат PERFORM (Performing and Responsive Social Sciences) Швајцарске агенције за развој и сарадњу (SDC) који спроводе Helvetas Swiss Intercooperation и Универзитет у Фрибургу. PERFORM се фокусира на јачање истраживачке заједнице у друштвеним наукама, на олакшавање изградње системских веза између истраживања у друштвеним наукама и домена јавних политика и на стварање окружења погодног за истраживања у друштвеним наукама.

Ставови изнети у овом истраживању су ставови аутора и не одражавају мишљење и ставове Швајцарске агенције за развој и сарадњу нити организације Helvetas Swiss Intercooperation и Универзитета у Фрибургу.

Филолошки и Факултет политичких наука, као и Институт за нуклеарне науке „Винча“ и Институт за биолошка истраживања „Синиша Станковић“ (ИБИСС).

У складу са постављеним циљевима истраживања, прва фаза је имала експлоративни и експланаторни карактер те су интервјуи обављани искључиво са женама ангажованим у високом образовању на предавачким или истраживачким позицијама. Биране су жене на почетку академске каријере, са до пет година радног стажа, независно од тога да ли су стаж стекле у оквиру једне или више установа високог образовања. Искуствену грађу анализе чини 20 полуструктурираних дубинских интервјуа са академским радницама од којих 8 ради у области друштвено-хуманистичких наука, шест у области природно-математичких наука и шест у области техничко-технолошких наука. Прва фаза истраживања омогућила нам је увид у проблеме и баријере са којима се суочавају академске раднице, те је друга фаза имала конфирмативни карактер (проверу и квантификацију података добијених у првој фази истраживања). Инструмент за прикупљање података у другој фази истраживања представљао је онлајн упитник, а подаци су добијени од 378 респондента (249 жена и 129 мушкараца) који раде у институцијама Универзитета у Београду у оквиру четири области: друштвено-хуманистичке науке, природно-математичке науке, медицинске науке и техничко-технолошке науке. Узорком су обухваћени мушкарци и жене различитих година радног стажа, а главни критеријум за њихов одабир представљало је запослење у институцијама чланицама Универзитета у Београду.

PERFORM

Performing and Responsive Social Sciences



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



HELVETAS
Swiss Intercooperation



UNIVERSITÉ DE FRIBOURG
UNIVERSITÄT FREIBURG

НАЈВАЖНИЈИ НАЛАЗИ ИСТРАЖИВАЊА

Поље услова рада академских радница на Универзитету у Београду показује се као вишеструко условљено. С једне стране, постоји извесна мера задовољства због релативно угледног положаја који носи рад на универзитету. С друге стране, стање које постоји у друштву и на Универзитету везано за улагања у науку, те наслеђени обрасци који увећавају захтеве упућене ка млађим академским радницама, обесхрабрују их да се значајније ангажују на побољшању свог положаја. Академска култура је још увек имплицитно патријархална, а снага за промене умањена генералном апатијом у друштву којој се још увек не назире крај. Ситуација у високом образовању у Србији потпуно је у складу са општом неолибералном трансформацијом универзитета, која је додатно појачана периферним положајем Србије у светским токовима продукције знања. Неформално одређени услови рада, радне обавезе, немогућност дугорочног планирања, преоптерећеност обавезама у домаћинству и лоша финансијска ситуација младих академских радница упућују на проблеме структуралне природе који послу у академији дају ноту прекарности (нестандардних, несигурних, ниско плаћених, краткорочних послова у којима запослени посебно подлежу разним видовима злоупотребе и имају низак степен контроле над условима рада, зарадом, итд.).

Саговорнице најчешће наводе да радни уговор не одређује њихове задатке и обим посла, већ да су значајније друге, најчешће неформалне, праксе расподеле задужења. Многе академске раднице раде послове који нису садржани у њиховим уговорима о раду. Уколико раде у настави, често поред наставних и научних послова обављају и административне послове за потребе катедри на којима су запослене. Однос са ментором/ком често одређује њихову каријеру, начин и темпо напредовања, а некад и најосновније услове рада, од могућности ангажовања на пројекту како би се стекло додатно радно искуство и финансијска средства, преко савета у писању дисертације, те све до приступа и коришћења неопходних база података. Иако им је уговором одређено осмочасовно радно време, скоро ниједна саговорница у пракси

нема класично осмочасовно радно време, а многе раде и од куће, увече и викендом.

Друга фаза истраживања открила нам је да укупно 43% академских радника и радница проводи више од осам радних сати извршавајући радне задатке, што од куће, што на послу. Истраживање није показало да у овом случају род уводи било какву значајну разлику, али је старосна доб овде битна: већем оптерећењу су изложени млађи у односу на старије запослене. Академски/е радници/е старији од 55 година чешће тврде да никада не раде прековремено (9,7% испитаних), те је реално најоптерећенија средња генерација (35-44 године) која чешће од 3 пута недељно ради прековремено (укупно 52,6% испитаних). Саговорнице још указују да врло често саме сnose трошкове стручног усавршавања и учешћа на научним конференцијама.

Недефинисано радно време, очекивање сталне доступности и зависност од ментора/ке или надређеног/е у случају академских радница на почетку научне каријере, уз рад у домаћинству, доводи до ситуације у којој је врло тешко раздвојити приватну и професионалну сферу. У случају младих академских радница на Универзитету у Београду, интеракција рода, старости и професионалног статуса позиционира их на дно хијерархије у установи. У таквој ситуацији често долази до различитих злоупотреба и непрофесионалног одношења, те сексуалног узнемиравања жена у академији од стране колега или надређених. Анкета је показала да овакве праксе постоје на београдском универзитету и да су њима значајније више изложене жене него мушкарци. Скоро 15% испитаница је било суочено са непримереним понашањем колега и/или претпостављених барем једном у својој каријери, а скоро 8% је такву ситуацију доживело са својим претпостављеним. На сексуално узнемиравајуће поступке од стране колегиница пожалио се сваки двадесети испитаник. Случајеви сексуалног узнемиравања жена од стране њихових надређених колегиница нису забележени анкетом, тј. подаци се могу свести на ниво статистичке грешке. Уз то, иако је чувено питање о планирању породице одавно законски

санкционисано, праксе показују да оно није елиминисано ни у академским круговима. Свака пета испитаница и сваки десети испитаник су се суочили са овим питањем барем једном, а половина њих и више пута приликом разговора за посао у установама високог образовања.

Поред очигледних негативних последица оваквог сценарија не само по професионално напредовање жена, већ и по физичко и ментално здравље жена, неравноправна подела породичних обавеза која жени додељује место организаторке и главног радника унутар домаћинства рефлектује се и на саму позицију жене унутар академске институције. Квалитативни подаци добијени у првој фази истраживања указују на постојање јасне ситуације неравноправности, јер женама припада не само обавеза извршења већег дела послова у домаћинству већ и улога организаторке послова, дакле и оне која носи сво психичко оптерећење, док су партнери (мушкарци) само помагачи у обављању појединих задужења. Реалност коју описују наше саговорнице састоји се од недостатка слободног времена и (успешног) „жонглирања“ између обављања кућних и пословних обавеза или од свакодневне борбе за равноправност унутар домаћинства како би се пронашао баланс између пословних и приватних обавеза.

Квантитативна фаза нам открива податке о утицају породичних оптерећења на развој академске каријере жена са децом: скоро четвртина жена из узорка одговорила је да су брига, нега и старање о деци знатно успориле њихово напредовање у каријери (24,5% испитаних жена), док је скоро петина мушкараца из узорка (18,6% испитаних мушкараца) одговорила да има децу, али да нису ни на који начин утицала на њихову каријеру. Уз то и мушкарци и жене су сагласни са тврдњом да мушкарац, насупрот жени, мора (дакле, принуђен је) да подреди свој приватни живот напредовању уколико жели да се оствари у професионалном смислу. Ово заправо говори о томе колико је широко распрострањено уверење оправданости ситуације у којој мушкарац даје приоритет

пословном над приватним животом, док то истовремено није сматрано једнако валидном опцијом за жене. Томе у прилог иде и податак да скоро половина жена из узорка сматра да мушкарци и жене који раде на истим позицијама у науци немају исте проблеме у раду, а преко трећине жена из узорка верује и да немају исте могућности да каријерно напредују у поређењу са мушкарцима. Ипак, скоро половина мушкараца у првом случају и више од половине мушкараца у другом – нису сагласни са овим тврдњама.



АКАДЕМСКЕ РАДНИЦЕ САВЕТУЈУ КАКО УНАПРЕДИТИ ПОЗИЦИЈУ ЖЕНА У СИСТЕМУ ВИСОКОГ ОБРАЗОВАЊА

Формализација ефикасног канала за евалуацију и праћење менторства и увођење у посао младих академских радница: Предлог академских радница је било организовање форума за размену информација и директну комуникацију са релевантним актерима, ради успостављања система идентификовања проблема у високом образовању. Академске раднице сматрају да би то омогућило лакше спајање запослених са особама које се баве одређеним питањима и које им могу помоћи у обављању задужења, али и спречавање могуће злоупотребе запослених на почетку академске каријере.

Усклађивање захтева радног места са одредбама уговора о ангажовању/раду запослене: Препорука је ово постићи кроз анализе ефикасности и постигнућа запослених, с посебним фокусом на специфичности додељених задатака у складу са позицијом и описом радног места особе којој је задужење додељено.

Израда и усвајање кодекса (правилника) професионалног одношења према стандардима родне равноправности који би био обавезујући за све запослене у оквиру Универзитета у Београду: Овај кодекс/правилник би јасно дефинисао недозвољена понашања која подржавају насиље над женама, сексизам, мизогинију, хомофобију, итд., као и мере превенције, надлежне службе и интервенције у свим овим и сличним ситуацијама.

Организација серија предавања за запослене, континуирано, повезано и на неколико нивоа (почетни, напредни и менторски), са заједничким циљем да запослени у институцијама у оквиру Универзитета у Београду разумеју и примењују принципе којима ће активно

учествовати у препознавању и спречавању дискриминације и насиља према женама на радном месту.

Оснивање кадровске службе која би пружала психолошку подршку академским радницама: Ова препорука би се могла реализовати и успостављањем функције, односно именовањем лица са одговарајућим компетенцијама која би била задужена за подршку у вези са питањима које су директно везане са сародним аспектима. Именоване особе би имале овлашћење да директно комуницирају са надлежним институцијама и телима спрам идентификованих питања и проблема који захтевају институционално и ван институционално деловање.

Стабилном структуром материјалних давања за област високог образовања, где су осим ограничених ресурса као најважнији проблем академске раднице издвојиле нестабилност финансирања и немогућност планирања сопствене каријере. Ово је веома озбиљно ограничење које негативно утиче и на републичку и на међународну комуникацију и позиционирање домаћих институција високог образовања на светској мапи.

Контакт подаци:
Центар за етику, право
и примењену филозофију
(ЦЕЛАП)
contact@celap.edu.rs