

„Sedela sam sa predsednicom Evropske asocijacije [...] jer je ona došla nešto da se raspita ovde, i ja sad njoj, znači vrlo običan poslovni razgovor, nije ništa, mi smo sedeli, i taj šef je prošao i pitao kao „Jel' razmenjujete recepte za pitu sa šljivom?“, i ja sam bila u fazonu, hvala bogu da ona ne razume, jer ne znam kako bih Dankinji objasnila da to nije humor, a i da je humor, da je loš. A nije humor.“
(Izvod iz intervjua)

Žongliranje između patrijarhata i prekarijata

Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih radnica

"Budući da je zasnovana na empirijskom istraživanju, ova studija direktno poziva na dalje istraživanje i proširenje stečenih uvida, kako radi proširenja ovog inače podzastupljenog teorijskog polja, tako i u institucionalne svrhe, radi podizanja svesti o problemu neravnopravnosti i prekarnosti žena, čak i na simbolički najvišim pozicijama. U tom smislu, ona ima nedvosmislenog značaja za unapređenje javnih politika u oblasti rodne ravnopravnosti."
(Iz recenzije dr Adriane Zaharijević)

Žongliranje između patrijarhata i prekarijata

Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih radnica

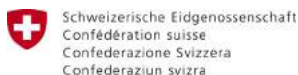




Žongliranje između patrijarhata i prekarijata: Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademske radnice

Uredile:

Jelena Čeriman
Irena Fiket
Krisztina Rác



Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



UNIVERSITÉ DE FRIBOURG
UNIVERSITÄT FREIBURG

Naslov: Žongliranje između patrijarhata i prekarijata:
Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih
radnica

Izdavači:

Univerzitet u Beogradu, Institut za filozofiju i društvenu teoriju (IFDT)
Centar za etiku, pravo i primenjenu filozofiju (CELAP)

Za izdavača:

dr Petar Bojanić

Uredile:

Jelena Čeriman
dr Irena Fiket
dr Krisztina Rácz

Recenzije:

dr Sanja Milutinović Bojanić
dr Dragan Stanojević
dr Adriana Zaharijević

Dizajn:

Katarina Stojković

Štampa: DONAT GRAF d. o. o.

Tiraž: 150 primeraka

ISBN: 978-86-80484-21-1

Mesto i godina izdanja: Beograd, 2018.

Ovo istraživanje je podržao projekat PERFORM (Performing and Responsive Social Sciences) Švajcarske agencije za razvoj i saradnju (SDC) koji sprovode Helvetas Swiss Intercooperation i Univerzitet u Friburgu. PERFORM se fokusira na jačanje istraživačke zajednice u društvenim naukama, na olakšavanje izgradnje sistemskih veza između istraživanja u društvenim naukama i domena javnih politika i na stvaranje okruženja pogodnog za istraživanja u društvenim naukama.

Stavovi izneti u ovom istraživanju su stavovi autorki i ne odražavaju mišljenje i stavove Švajcarske agencije za razvoj i saradnju, niti organizacije Helvetas Swiss Intercooperation i Univerziteta u Friburgu.

SADRŽAJ:

| | |
|--|-----|
| Uvod | 7 |
| Jelena Čeriman Putovanje kroz metodologiju istraživanja | 13 |
| Irena Fiket (I dalje) dupli teret na leđima (akademskih) radnica? | 25 |
| Gazela Pudar Draško i Krisztina Rácz Strogo hijerarhizovana prekarnost: žene na početku svojih naučnih karijera | 45 |
| Jelena Čeriman Zamke kule od slonovače i <i>moćnosti</i> promena | 65 |
| Umesto zaključka | 89 |
| Prilog 1. Vodič za intervju | 94 |
| Prilog 2. <i>Onlajn</i> upitnik | 100 |
| Beleška o autorkama | 111 |

Uvod

U kakvom su odnosu dva domena – porodica i rad, koji u najvećem delu čine svakodnevicu žena i muškaraca? Da li su ovi domeni međusobno suprotstavljeni ili čine uigrani deo većeg sistema koji funkcioniše po jasno utvrđenim principima? Koje posledice dati međudodnos ima po muškarce, a koji po žene i da li možda otvara mogućnost drugačije perspektive koja ne mora nužno uključivati teškoće, probleme i opterećenja? Na koji način danas i ovde možemo razmatrati staro pitanje odnosa privatnog i javnog i potencijalno menjati njihova značenja u oblastima u kojima prepoznamo ili blisko osećamo njihove napetosti i protivrečnosti?

Studija Žongliranje između patrijarhata i prekarijata: Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih radnica nastoji da ponudi odgovore na ova pitanja bazirajući se na podacima dobijenim u empirijskom istraživanju koje je sprovedeno 2017. godine u okviru Univerziteta u Beogradu. Pored lične motivacije autorki da se ovom temom bave iz istraživačkog ugla, podstaknute iskustvima rada u okviru Univerziteta u Beogradu, ali i neophodnošću osmišljavanja strategija kojima će premostiti zahteve akademskog rada u različitim fazama (re)konsolidacije porodične grupe ili tranzicije u roditeljstvo u kojima se nalaze, temu je odredila i aktuelnost pitanja reforme sistema visokog obrazovanja u Srbiji.

Specifičnost perioda u kom je istraživanje realizovano možda najbolje opisuje stanje produžene neizvesnosti usled odlaganja raspisivanja novog projektnog ciklusa Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije. Odlaganje konkursa praćeno je i izmenama Zakona o visokom obrazovanju koji je usvojen 27. 09. 2017. godine (Službeni glasnik RS, br. 88/2017), kao i izmenama Pravilnika o postupku, načinu vrednovanja i kvantitativnom iskazivanju naučnoistraživačkih rezultata istraživača (Službeni glasnik RS, br. 24/2016 i 21/2017). Na širem društvenom planu, ovom istraživanju su neposredno prethodili

masovni protesti građanki i građana „Protiv diktature“¹, a 22. 04. 2017. održan je i „Marš za nauku (a ne marš, nauko)“², na kojima su se mogle videti i parole: „I majka i naučnica neću da biram“, „Naučnik/ca u Srbiji moderni Robinzon Kruso“ itd. Istovremeno, na snazi je bila i svojevrsna zabrana zapošljavanja u javnom sektoru, kao i smanjenje plata zaposlenih u javnim delatnostima na osnovu efekata mera fiskalne politike.

Kontekstualizacija istraživanja, neminovno redukovana u ovom uvodu, zajedno sa uočenim otvorenim mestima iz predašnjih studija koje obrađuju pitanja položaja žena u visokom obrazovanju, uslovila je postavku osnovnih istraživačkih pitanja koja su vodila naše istraživanje. Teorijski dualizam, u kojem su na jednoj strani eksploatišući odnosi u savremenom kapitalizmu, a na drugoj patrijarhalni odnosi dominacije, u središte analize postavio je pitanje o njihovoj sprezi i dimenzijama odnosa, te elementima koji potencijalno mogu voditi modifikovanju takvog stanja stvari. U tom smislu, iako su pisani „iz različitih pera“, svi tekstovi iz ovog zbornika dele isti teorijski okvir iz kojeg se promatraju postavljena pitanja, a koji je u analizi istakao teorijski model dvostruke opterećenosti žene. Ipak, nastojeći da uočene odnose između porodice i tržišta, privatnog i javnog, ideologije kapitala i ideologije egalitarizma posmatramo pre kao procese, a ne kao stanje, te da ih tretiramo sa više fleksibilnosti u analizi (u krajnjoj liniji i radi prevazilaženja njihovih dualnosti i reciprociteta), dati teorijski model smo pokušale da proširimo zanimanjem za dinamiku i procesualnost uočenih odnosa, kao i kroz svojevrsno premošćavanje disciplinarne zatvorenosti empirijskih istraživanja „prelaženjem granica“ u analizi koja kombinuje kvantitativne i kvalitativne metode. Tako je i teorijski model dvostruke opterećenosti žene, koji podrazumeva konflikt uloga i (večit) žensku žrtvu, dopunjen u analizi upravo modelom iz kojeg je trpeo najviše kritika. Kroz procenu mogućnosti i izbora žena, kao i njihove lične percipirane resursne moći, pokušale smo da utvrdimo i prednosti u *dvostrukosti rada akademskih*

1 <https://www.juznevesti.com/Drushtvo/Vise-od-1-000-Nislja-na-protestu-protiv-Vucica.sr.html0> (pristupljeno 10. 01. 2018.);

<http://www.dw.com/sr/otkud-sad-protesti/a-38333441> (pristupljeno 10. 01. 2018.);

<http://www.independent.co.uk/news/world/europe/serbia-protests-media-aleksadar-vucic-prime-minister-police-a7673532.html> (pristupljeno 10. 01. 2018.)

2 <http://www.espreso.rs/vesti/politika/139385/protesti-ne-staju-studenti-se-okupili-ispred-sanu-setnja-kroz-beograd-u-toku-foto-video> (pristupljeno 10. 01. 2018. godine)

radnica, te da identifikujemo prilike da budu inicijatorke promena ili saveznice u mogućim promenama u obe sfere. Teorijski okvir i postavljena istraživačka pitanja odredila su i redosled tekstova u ovom zborniku.

Početni tekst ovog zbornika pod naslovom „Putovanje kroz metodologiju istraživanja“ daje uvid u putanju istraživanja iz kojeg je nastao zbornik *Žongliranje između patrijarhata i prekarijata: Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih radnica*. Autorka Jelena Čeriman vodi čitateljke i čitaoce kroz korake prvo kvalitativnog, a zatim i kvantitativnog istraživanja, ukazujući na bitna raskršća u vođenju intervjua, na probleme u prikupljanju odgovora putem *onlajn* upitnika i u analizi podataka. Ponuđen je pregled odgovora na metodološka pitanja neophodan zainteresovanom čitaocu ili čitateljki da bi razumeli kontekst i okvir tekstova koji slede i koji, svaki iz određenog ugla, ali ipak nužno povezano, opisuje i interpretira situaciju u kojoj se nalaze žene na početku svojih akademskih karijera na Univerzitetu u Beogradu.

Naredni tekst pod nazivom „(I dalje) dupli teret na leđima (akademskih) radnica“, kao što već sam naslov upućuje, ima za cilj sagledavanje dvostruke uloge koju imaju akademske radnice, ukrštajući posao i domaćinstvo, odnosno porodicu. Kroz teorijsku prizmu o „duplom prisustvu“ žena kod kuće i u svojim profesijama, koje zapravo znači dvostruki teret na njihovim leđima, autorka Irena Fiket postavlja pitanje koliko i u kojim oblicima se „žongliranje“ privatnog i profesionalnog odnosi na akademske radnice zaposlene na Univerzitetu u Beogradu. Fiket već u samoj postavci svoje studije problematizuje koncept fleksibilnog rada koji (bi) ima(o) za cilj olakšavanje usklađivanja porodičnih i karijernih obaveza žena i dovodi ga u direktnu vezu sa neravnopravnom podelom posla, a time i moći, između partnera u domaćinstvu. Autorka u samom uvodu ističe da se uloga „organizatorke i glavnog radnika unutar domaćinstva“ može preneti i u poslovnu sferu, što stvara neravnopravan položaj akademskih radnica u odnosu na njihove kolege i time ima značajan uticaj na njihovu karijernu situaciju. Pored literature o duploj prisutnosti (duplom teretu) i fleksibilnom radu, kroz primere iz intervjua i podatke dobijene putem upitnika, Fiket testira i iznosi zaključke sagledane

kroz prizmu teorije resursa i teorije rodnih ideologija.

Sledeći tekst „Strogo hijerarhizovana prekarnost: žene na početku svojih naučnih karijera“ bavi se njihovim uslovima rada, sa posebnim osvrtom na rodno zasnovanu diskriminaciju i nasilje. Tekst je teorijski utemeljen u literaturi o prekarnom radu i polazi od stanovišta, koje Gazela Pudar Draško i Krisztina Rácz dele sa Fiket i Čeriman, da iako rade visoko statusne poslove, akademske radnice su kako u kućnim obavezama, tako i u poslovnim, pre svega radnice. Tekst istražuje kakvi su materijalni uslovi na poslu koje akademske radnice obavljaju, bilo da rade u nastavi ili kao istraživačice, ali i kakvi su institucionalni odnosi moći – sa nadređenim muškarcima i ženama i sa kolegama/koleginicama, kao i kako se ti odnosi rodno konstituišu i ispoljavaju. Ovi odnosi dobijaju posebnu pažnju u poslednjem delu teksta koji se bavi iskustvima seksualnog uznemiravanja i seksizma, ali se, kako autorke tvrde, ne mogu posmatrati odvojeno od drugih vrsta nejednakosti koje utiču na potencijale i prepreke koje mlade akademske radnice imaju pred sobom i to posebno onih koje su konstruisane kroz starosnu dob i poziciju u profesionalnoj hijerarhiji.

Interseksionalnost zagovara i Jelena Čeriman u tekstu nazvanom „Zamke kule od slonovače i mogućnosti promena“ koji analizira percepciju karijernih očekivanja i barijera postavljenih pred mlade akademske radnice zaposlene na Univerzitetu u Beogradu. Autorka sagledava moć delovanja sagovornica, njihovo viđenje sloboda koje poseduju i odgovornosti koje imaju, i dovodi ih u vezu sa strukturalnim faktorima: neoliberalnom (obrazovnom) politikom i patrijarhalnim modelom porodice, koje je Fiket takođe problematizovala. Takođe, Čeriman u svoj tekst uvodi i literaturu o periferijalnosti regiona kojem Srbija pripada i o model(iranij)u porodice i roditeljstva, te u empirijskoj diskusiji pokazuje kako se oni odnose na konkretnu situaciju mladih akademskih radnica u Beogradu. Pored problema sa kojima se akademske radnice suočavaju, autorka ispituje i njihovo zadovoljstvo različitim aspektima sopstvenog položaja u okviru sistema visokog obrazovanja u Srbiji. Svojom analizom strategija kojima se akademske radnice služe da odrede i objasne svoje pozicije na univerzitetu i kod kuće, Čeriman zauzima (samo)reflektivnu „meta-poziciju“, kako je sama naziva. Sa ovog gledišta, ona otvoreno

kritikuje ne samo prepreke nego i sam sistem, ali ujedno i ukazuje na prostore u kojima bi se potencijalne promene mogle dogoditi.

„Umesto zaključka“ Krisztine Rácz vodi čitateljke i čitaoce zbornika na još jedno „putovanje“: kroz radni dan mladih akademskih radnica Univerziteta u Beogradu. Ovim sažimanjem njihovih obaveza i viđenja sebe, autorka ujedno sumira, na dostupan i pregledan način, utiske samog istraživanja, njegove glavne teorijske osnove, konceptualne dileme i empirijske nalaze.

Žongliranje između patrijarhata i prekarijata: Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih radnica u celini treba da podstakne na dalje promišljanje postavljenih pitanja s početka. U tom smislu, nadamo se da ova studija može poslužiti i kao svojevrsan putokaz za dalja istraživanja, ali i za delovanje u identifikovanom prostoru.

Jelena Ćeriman, Irena Fiket i Krisztina Rácz

Putovanje kroz metodologiju istraživanja

Glavni cilj istraživanja je sticanje uvida u položaj žena - akademskih radnica unutar sistema visokog obrazovanja na primeru institucija koje pripadaju Univerzitetu u Beogradu. Specifičan cilj istraživanja je uočavanje i prikazivanje barijera sa kojima se akademske radnice suočavaju u svom radu. Analiza se bavi njihovim potrebama, karijernim planovima, usklađivanjem porodičnog života sa profesionalnom sferom, uslovima rada, iskustvima rodno zasnovanog nasilja i diskriminacije na radnom mestu, kao i posedovanjem resursa za promene percipiranog stanja u sistemu visokog obrazovanja.

Istraživanje je sprovedeno u dve etape. Prvu fazu je činilo kvalitativno istraživanje koje je sprovedeno u periodu jun-avgust, a drugu fazu kvantitativno istraživanje realizovano u periodu septembar-decembar 2017. godine. Istraživačka pitanja koja su vodila prvu fazu istraživanja su:

- S kojim barijerama se suočavaju akademske radnice na početku svoje akademske karijere (do pet godina radnog iskustva) u ustanovama koje pripadaju beogradskom Univerzitetu?
- U kakvim uslovima rade? Koje barijere uočavaju u sferi rada, a koje u sopstvenoj porodici, a za koje smatraju da im onemogućavaju napredovanje u karijeri?
- Koje karijerne planove imaju i koje mogućnosti vide za poboljšanje sopstvene pozicije u okviru sistema visokog obrazovanja? Koji resursi im za to stoje na raspolaganju?

Pripreme za izvođenje kvalitativne faze podrazumevale su pregled dostupne literature koja u središtu analize ima ukrštanje roda i nauke, pri čemu su rezultati dotadašnjih istraživanja poslužili i kao osnova za razvijanje instrumenata za prikupljanje podataka. Priprema terenskog dela kvalitativnog istraživanja – definisanje uzorka, izrada upitnika za regrutaciju sagovornica i vodiča za polustrukturisane dubinske intervju, obuka moderatorke i pilot istraživanje – realizovani su tokom juna 2017. godine. Terenski deo istraživanja obavljen je u periodu od kraja juna do polovine

jula iste godine. Uzorak u ovoj fazi činili su instituti i fakulteti u okviru Univerziteta u Beogradu iz tri naučne oblasti: društveno-humanističkih nauka, prirodno-matematičkih nauka i tehničko-tehnoloških nauka. U okviru ovih oblasti, odabrano je osam instituta i fakulteta korišćenjem metoda slučajnog broja na listi članica Univerziteta u Beogradu: Arhitektonski, Elektrotehnički, Tehnološko-metalurški, Filozofski, Filološki i Fakultet političkih nauka, kao i Institut za nuklearne nauke „Vinča“ i Institut za biološka istraživanja „Siniša Stanković“ (IBISS). U skladu sa postavljenim ciljevima istraživanja, prva faza je imala eksplorativni i eksplanatorni karakter te su intervjui obavljeni isključivo sa ženama angažovanim u visokom obrazovanju na predavačkim ili istraživačkim pozicijama. Birane su žene na početku akademske karijere, sa do pet godina radnog staža, nezavisno od toga da li su staž stekle u okviru jedne ili više ustanova visokog obrazovanja. Početna pretpostavka je bila da će nam fokusiranje na početke akademskih karijera žena omogućiti da razumemo rodnu hijerarhiju u okviru ustanova članica Univerziteta u Beogradu, kao i moguće prakse u pravcu podrške razvoju akademskih karijera žena koje još nisu učvrstile svoje pozicije u okviru tih institucija. Iskustvenu građu analize čini 20 polustrukturisanih dubinskih intervjua sa akademskim radnicama od kojih osam radi u oblasti društveno-humanističkih nauka, šest u oblasti prirodno-matematičkih nauka i šest u oblasti tehničko-tehnoloških nauka. Prema teorijski postavljenoj strukturi uzorka, sagovornice su birane po osnovu zastupljenosti u datim naučnim oblastima. Kako je težište istraživanja bilo na rodnom aspektu u vezi sa akademskom karijerom, teorijska postavka uzorka je bila takva da socioekonomski i religijski diverzitet nije bio značajan kao kriterijum prilikom selekcije sagovornica u uzorak. Polazna pretpostavka je bila da će individualna iskustva i stavovi sagovornica istaći značaj novih dimenzija (poput etničke pripadnosti, istopolne seksualne orijentacije i tome slično) koje ćemo imati priliku da ispitamo u narednoj fazi istraživanja kada budemo bile u prilici da obuhvatimo veći broj osoba angažovanih u ustanovama visokog obrazovanja, te da poredimo različita iskustva žena, kao i njihove sličnosti i razlike sa muškarcima angažovanim na beogradskom Univerzitetu. Izostanak isticanja novih dimenzija u analizi ili učešća u istraživanju akademskih radnica drugačijeg socioekonomskog statusa, etničke ili religijske pripadnosti od većinski zastupljenog, takođe se može tretirati kao podatak. Ostaje otvoreno pitanje o

mrežama u akademiji i mogućnostima doseganja do glasova koji se ređe čuju, ukoliko ih direktno ne tražite empirijskim istraživanjima.

Za dolazak do sagovornica koristile smo tehniku „grudve snega“, ali koristeći se širokom mrežom kontakata kako bismo izbegle situaciju da nam se u uzorku nađu sagovornice sa bliskim radnim ili porodičnim iskustvima. Pa ipak, za učešće u istraživanju radije su nam se odazivale žene lično zainteresovane za temu, a zatim su nas i povezivale sa svojim prijateljicama sličnih interesovanja i socijalnih profila, te je u izvesnom smislu uzorak istraživanja „iskrivljen“ u pravcu uočavanja stanja u jednoj prilično homogenoj grupi, gledano prema ispitivanim dimenzijama. Od ukupno 38 kontaktiranih žena, 20 žena koje su odgovarale postavljenim karakteristikama uzorka pozitivno je odgovorilo na poziv za učešće u istraživanju i sa njima je realizovan intervju, čime stopa odgovora (*response rate*) iznosi 53%. Uzorak istraživanja odgovara u potpunosti postavljenim ciljevima.

Glavni razlozi za odbacivanje preostalih 18 kontaktiranih žena, koje su bile zainteresovane da učestvuju u istraživanju, bilo je nezadovoljavanje kriterijuma prema postavljenoj strukturi uzorka – radni staž do 5 godina (žene koje nisu ušle u uzorak imaju više od 5 godina radnog staža) ili ustanova u kojoj rade nije članica Univerziteta u Beogradu. Imajući u vidu da smo do sagovornica dolazile koristeći tehniku grudve snega, otežani dolazak do akademskih radnica na početku karijere mogao bi se tumačiti njihovom neumreženošću u akademsku zajednicu, ali ne smemo zanemariti ni druge moguće razloge poput nedostatka vremena za učešće u istraživanju ili nezainteresovanosti, pa čak i odbojnosti prema istraživanju koje se bavi ovom tematikom (što je bio slučaj u drugoj fazi istraživanja).

Sagovornice su kontaktirane putem elektronske pošte ili telefona radi dobijanja informisane saglasnosti za učešće u istraživanju i radi usaglašavanja praktičnih detalja u vezi sa datumom i mestom sprovođenja intervjua. Prilikom regrutacionog razgovora prikupljeni su opšti podaci o sagovornicama: sociodemografske karakteristike, materijalna primanja, radni status i radna pozicija, kao i vlasništvo nad nekretninama. Tom prilikom je bilo predstavljeno i istraživanje, odnosno tema, cilj, trajanje intervjua,

potvrda anonimnosti i poverljivosti podataka koji će biti dobijeni tokom razgovora. Termin intervjua i lokacija na kojoj će biti obavljen, dogovarali su se sa svakom sagovornicom u skladu sa njenim ličnim preferencijama.

Instrument istraživanja za polustrukturisane dubinske intervjue (Prilog 1. Vodič za moderatorku) formulisan je tako da obuhvati oblast svakodnevnog života akademskih radnica kako bismo razumele njihove potrebe i teškoće sa kojima se suočavaju u okviru domaćinstva, kao i uslove rada u okviru organizacije u kojoj su angažovane, kako bismo identifikovale barijere i resurse koji im stoje na raspolaganju za razvoj i upravljanje karijerom. Treća tematska oblast obuhvatila je pitanja o stavovima prema potencijalu akademskih radnica za većom uključenošću u akcije koje će voditi promenama sistema visokog obrazovanja u Srbiji, kao i pitanja o ličnim preporukama sagovornica za unapređenje ove oblasti.

Sve razgovore sa akademskim radnicama obavila je jedna moderatorka kako bi se lakše ostvarila veza važna za analizu značenja i iskustava sakupljenih u intervjuiima i utvrdile razlike u individualnim narativima. Takođe, odabirom visokoobrazovane moderatorke koja poznaje prilike na Univerzitetu u Beogradu bilo je omogućeno propitivanje specifičnih uslova funkcionisanja ustanova visokog obrazovanja u njegovom članstvu. Naposletku, usklađivanjem sagovornica prema rodnoj pripadnosti izbegle smo mogućnosti pojavljivanja nekih metodoloških grešaka koje mogu nastati u istraživanjima koja se bave pitanjima i značenjima roda (Ritchie, 2009). Svi obavljeni intervjui su snimani diktafonom uz saglasnost sagovornica i kasnije su transkribovani radi analize dobijenih podataka. Prosečno trajanje intervjua je bilo oko 1.5 sat, s tim da su sadržaj intervjua i vreme posvećeno pojedinim pitanjima bili prilagođeni svakoj sagovornici, odnosno njihovom iskustvu i motivaciji da neko pitanje bude detaljnije obrađeno. Svi intervjui su obavljani u prostoru u kojem su se sagovornice najprijatnije osećale i koje je moglo da obezbedi neometano izvođenje intervjua. Svi razgovori su obavljani bez prisustva trećih osoba koje bi mogle uticati na odgovore sagovornica.

Tabela 1. daje pregled uzorka akademskih radnica sa kojima su obavljani polustrukturisani dubinski intervjui, a za četiri kategorije: radni staž, obrazovni nivo, bračni status i broj dece. Pošto je uzorak pravljen prema modelu teorijskog uzorka prema pretpostavkama o najefikasnijim izvorima informacija u vezi sa temom istraživanja, u tabeli su predstavljeni realni brojevi, bez procenata, kako bi se izbeglo navođenje na pogrešan zaključak o veličini pojedinih delova uzorka.

| Tabela 1. Pregled uzorka: Socio-demografske karakteristike uzorka | Ukupno |
|--|---------------|
| Godine rada u visokom obrazovanju | |
| Do jedne godine | 2 |
| Od jedne do tri godine | 7 |
| Od 3 do 5 godina | 11 |
| Obrazovni nivo | |
| Započete postdiplomske studije | 18 |
| Završene postdiplomske studije | 2 |
| Bračni status | |
| Neudata | 10 |
| Udata | 7 |
| Živi u partnerskoj zajednici kraće od 2 godine | 3 |
| Broj dece | |
| Bez dece | 15 |
| Jedno dete | 3 |
| Dvoje ili više dece | 1 |

Starosna dob sagovornica kreće se u rasponu od 25 do 39 godina, sa najvećom zastupljenošću u uzorku sagovornica od 28 godina (ukupno šest). U uzorku su samo tri sagovornice starosti od 33 do 39 godina koje su u braku i imaju decu starosti od pet do 11 godina. Jedna sagovornica živi sa roditeljima, tri sa partnerom/kom, pet sa bratom ili sestrom, dok četiri sagovornice žive u jednočlanom domaćinstvu.

| Tabela 2. Ukupni mesečni prihodi domaćinstva (u din.) | Ukupno |
|--|---------------|
| Od 50.001 do 70.000 | 5 |
| Od 70.001 do 90.000 | 6 |
| Više od 90.000 | 9 |
| Ukupno | 20 |

Raspon ukupnih mesečnih primanja domaćinstava naših sagovornica odgovara rasponu plata u okviru ustanova visokog obrazovanja, s tim da samo dve sagovornice odgovaraju da često imaju problema da pokriju sve potrebe domaćinstva ukupnim primanjima, dok su ostalima ukupni prihodi dovoljni za život (osam sagovornica), ali ponekad moraju da pripaze na potrošnju (deset sagovornica).

| Tabela 3. Vlasništvo nad kućom/stanom | Ukupno |
|--|---------------|
| Vlasnica sam objekta u kom živim i objekat nije pod kreditom. | 1 |
| Vlasnica sam objekta u kom živimo i objekat je pod kreditom. | 1 |
| Vlasnik/ca je član/ica domaćinstva i objekat nije pod kreditom. | 5 |
| Vlasnik/ca je član/ica domaćinstva i objekat je pod kreditom. | 2 |
| Živimo u objektu koji nije u našem vlasništvu i plaćamo zakup. | 7 |
| Živimo u objektu koji nije u našem vlasništvu, ali ne plaćamo zakup. | 4 |
| Ukupno | 20 |

Potpuno u skladu sa podacima o broju žena u Srbiji koje imaju vlasništvo nad nekretninom (Hughson, Baćanović, 2014), u našem uzorku samo dve sagovornice imaju vlasništvo nad kućom/stanom u kojima žive, s tim da je jedna od sagovornica u kreditnom dugovanju.

Prva faza istraživanja omogućila nam je uvid u probleme i barijere sa kojima se suočavaju akademske radnice, te je druga faza imala konfirmativni karakter (proveru i kvantifikaciju podataka dobijenih u prvoj fazi istraživanja). Druga faza je započeta izborom postojećih obrađenih dimenzija za kvantifikaciju, kao i jasnim pojmovnim okvirom, te je bila vođena sledećim pretpostavkama:

- 18
- Akademske radnice koje imaju decu suočavaju se sa više teškoća u usklađivanju privatne i poslovne sfere u odnosu na akademske radnice bez dece;
 - Akademske radnice na početku akademske karijere suočavaju se sa više teškoća na radnom mestu nego što je to slučaj sa njihovim starijim kolegicama i/ili kolegama;

- Količina resursa koju poseduju akademske radnice u direktnoj je vezi sa pregovaračkim moćima koje imaju u porodici i na radnom mestu (veća količina resursa značiće i više pregovaračke moći i obratno);

-Akademske radnice poseduju dovoljno resursne moći neophodne za delanje u pravcu promena radi poboljšanja pozicije žena koje se nalaze na početku akademske karijere u okviru ustanova članica Univerziteta u Beogradu.

Priprema terenskog dela kvantitativne faze – definisanje uzorka, izrada upitnika, pilot istraživanje i postavljanje upitnika u formu kojoj je moguće pristupiti putem interneta – realizovana je tokom septembra 2017. godine, dok je terenski deo istraživanja trajao od septembra do polovine novembra 2017. godine. Kako bi se racionalizovalo ulaganje u ovaj deo terenskog istraživanja, a istovremeno maksimizovali rezultati u vremenski ograničenim uslovima za realizaciju istraživanja, prvobitna ideja je bila da se uzorak ograniči na institute i fakultete iz uzorka u prvoj fazi istraživanja. Na taj način bi se olakšala uporedivost podataka i ponudile preporuke za deo ustanova u okviru Univerziteta u Beogradu, s tom razlikom što su u uzorak u drugoj fazi ušli muškarci (kao kontrolna grupa) i žene angažovane u datim ustanovama, nezavisno od broja godina radnog staža sakupljenog u radu u ustanovama visokog obrazovanja. Uzoračke kvote određene su prema broju zaposlenih muškaraca i žena u osam ustanova iz prve faze istraživanja. Potencijalni ispitanici i ispitanice su kontaktirani elektronskim putem, tako što su mejlovi sa pozivom za učešće u istraživanju upućeni svim zaposlenima u navedenim ustanovama. Međutim, slab odaziv na poziv za učešće u istraživanju primorao nas je da uzorak „otvorimo“ i za druge fakultete i institute članice beogradskog Univerziteta. Prvi izazov s kojim smo se tada suočile bilo je postavljanje plana uzorka u situaciji nepostojanja jasnih statističkih podataka o veličini populacije koja se nalazi u središtu naše analize, tj. broja zaposlenih akademskih radnika i radnica u okviru ustanova članica Univerziteta u Beogradu. Uzoračke kvote su tako formulisane na osnovu ne sasvim pouzdanih podataka kojima je u ovoj fazi istraživanja raspolagalo Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije. Jedinostveni Registar

istraživača Srbije trebalo bi da pruži odgovor na ovo pitanje u narednom periodu, pod uslovom da inicijativu prihvate sve naučno-istraživačke organizacije i institucije u Srbiji. Poziv za učešće u istraživanju u ovoj fazi upućen je elektronskim putem svim zaposlenima u okviru ustanova članica Univerziteta u Beogradu, odnosno svima čija je elektronska adresa bila javno dostupna na zvaničnim internet prezentacijama ustanova u kojima su radno angažovani. Nepotpunost baza koje smo koristile da bismo stigle do potencijalnih respondenata, ali i slab odaziv na pozive koje smo upućivale, uslovio je odluku da se i u ovoj fazi istraživanja koristimo sopstvenom mrežom kontakata kako bismo došle do potrebnog broja respondenata zaposlenih u visokom obrazovanju. U tom smislu, primenljivost ovako formiranog, prigodnog, uzorka, manja je u poređenju sa prostim slučajnim uzorkom, ali on i dalje ima mogućnost ukazivanja na potrebe, specifičnosti tih potreba i barijere sa kojima se suočavaju žene u sistemu visokog obrazovanja u okviru Univerziteta u Beogradu. Ukupan uzorak u ovoj fazi istraživanja broji 378 ispitanika i ispitanica, od čega 249 čine žene, a 129 muškarci, dok broj mejlova sa pozivom za učešće u istraživanju koje je uputila istraživačica iznosi 2860, uz napomenu da je ovde nemoguće dati precizan podatak o ukupnom broju upućenih mejlova budući da smo se, kao što je već rečeno, koristile i mrežom svojih kontakata kako bismo stigle do respondenata. Potreba da respondenti budu pozivani ovim putem za učešće u istraživanju ukazuje na prethodno istaknut metodološki problem – da istraživanja najčešće dosežu do i komuniciraju sa onima koji su već aktivni, umreženi i vidljivi. Ostaje otvoreno pitanje o razvoju metoda koje bi uspešnije rešavale ovo pitanje u empirijskim istraživanjima. Takođe, verujem da je povećanje vidljivosti ovog pitanja ovom svojevrsnom samorefleksijom na izazove sa kojima smo se suočile tokom realizacije ovog istraživanja – korak u tom pravcu.

Pozivni mejl za učešće u istraživanju sadržao je podatke o organizaciji koja sprovodi istraživanje, link ka upitniku (Prilog 2 *Online* upitnik), procenjeno vreme trajanja popunjavanja upitnika, informaciju o garanciji poverljivosti podataka i o svrsi u koju će se koristiti dobijeni podaci, kao i informaciju o osobi kojoj se mogu obratiti za dodatne informacije o istraživanju. Sam upitnik je osim pitanja koja se bave sociodemografskim karakteristikama,

sadržao i pitanja koja se direktno bave temom usklađivanja privatnog i profesionalnog života, kroz potrebe, obaveze i barijere u obe sfere, pitanja o iskustvima diskriminacije i nasilja u sferi rada i, na kraju, pitanjima o konkretnim preporukama za unapređenje sistema visokog obrazovanja u pravcu podrške akademskim radnicama i radnicima na početku karijere. Kao što je već rečeno, u procesu formulisanja upitnika koristile smo se kategorijama izdvojenim u prvoj fazi našeg istraživanja, ali smo se radi moguće uporedivosti podataka oslanjale i na ranije sprovedena empirijska istraživanja u Srbiji i regionu. Dve studije su u tom smislu opredelile formulaciju nekoliko pitanja u upitniku; na prvom mestu davnašnja studija Marine Blagojević o profesionalnom postignuću žena sa fokusom na tzv. konflikt uloga, odnosno na ispitivanje uticaja koji porodica vrši na profesionalnu sferu naučnica na beogradskom Univerzitetu (Blagojević, 1992), a zatim i studija o sprovođenju i učinku instrumenata i mera koje utiču na usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza žena i muškaraca u Hrvatskoj (Bertek, Dobrotić, 2016)¹.

Sudeći prema reakcijama koje su nam akademski radnici i radnice dostavljali u pisanoj formi, slab odaziv za učešće u istraživanju bio je prouzrokovan samim predmetom istraživanja i jezikom instrumenta. Nastojanje istraživačkog tima da jezičkim formulacijama ponudi opcije koje bi obezbedile što reprezentativniji uzorak, te da uključi i one koji bi sebe želeli da odrede kao istraživače ili predavače, isto kao i one koji bi sebe želeli da odrede kao istraživačice ili predavačice, ocenjeno je kao „silovanje našeg lepog srpskog jezika“, „sakaćenje srpskog jezika“ i bilo je dovoljno za odbijanje učešća u istraživanju. Na sve pristigle mejlove odgovarale su koordinatorka istraživanja ili istraživački tim nastojeći da obrazlože korišćenu metodologiju uz ponovnu molbu za učešće u istraživanju, na koje bi se u svim ovakvim situacijama vratio negativan odgovor. Nasuprot ovakvim reakcijama, stizali su nam i komentari u kojima su respondenti pružali podršku realizaciji istraživanja i delili svoje lične priče koje su se ticale istraživačkih pitanja, podstaknuti pitanjima u upitniku. Oba tipa reakcija ukazuju na nepresušnu važnost bavljenja ovom temom, ali i bavljenja pitanjima koja su

¹ Upitnik je dostupan na linku: http://cepis.hr/wp-content/uploads/2016/09/%C5%A0ifranik_-%C5%BDene-na-tr%C5%BEi%C5%A1tu-rada_anketa-ku%C4%87anstava.pdf (pristupljeno: 01. 09. 2017.)

odavno otvorena, a ipak i dalje živa i vibrantna.

Tabela 4 daje pregled uzorka organizovanog prema polu, a za šest kategorija: radni staž, naučna oblast, tip angažovanja, obrazovni nivo, bračni status i broj dece, dok tabele 5, 6 i 7 prikazuju frekvenciju odgovora na pitanja o članovima domaćinstva, prosečnim primanjima u domaćinstvu i vlasništvu nad nekretninama.

| Tabela 4. Pregled uzorka: socio-demografske osobine uzorka N=378, od toga Nž=249, Nm=129 (u %) | Ž | M |
|---|----------|----------|
| Radni staž | | |
| 0-1 god. | 2 | 3.88 |
| 1-5 god. | 22.09 | 20.15 |
| 5-10 god. | 30.53 | 29.46 |
| preko 10 god. | 45.38 | 46.51 |
| Naučna oblast | | |
| Društveno-humanističke nauke | 28.11 | 25.58 |
| Prirodno-matematičke nauke | 28.51 | 24.03 |
| Medicinske nauke | 24.1 | 22.48 |
| Tehničko-tehnološke nauke | 15.26 | 20.93 |
| Biotehničke nauke | 4.02 | 6.98 |
| Tip angažovanja | | |
| Zaposlenje na neodređeno s punim radnim vremenom | 34.54 | 33.33 |
| Zaposlenje na neodređeno s nepunim radnim vremenom | 0.4 | 0.77 |
| Zaposlenje na određeno s punim radnim vremenom | 60.24 | 65.12 |
| Zaposlenje na određeno s nepunim radnim vremenom | 0.4 | 0.77 |
| Šaradnik/ca u nastavi na osnovu odluke veća | 4.42 | - |
| Bračno stanje | | |
| Udata/Oženjen | 48.59 | 51.94 |
| U partnerskom odnosu, živi s partnerom/kom manje od 2 godine | 4.01 | 3.88 |
| U partnerskom odnosu, živi s partnerom/kom više od 2 godine | 12.45 | 13.18 |
| Razveden/a | 7.23 | 2.32 |
| Rastavljen/a | 0.4 | - |
| Udovac/ica | 0.4 | - |
| Neudata/Neoženjen | 26.9 | 28.68 |
| Imate li dece? | | |
| Da | 47.39 | 51.94 |
| Ne | 52.61 | 48.06 |

| Obrazovni nivo | | |
|---|-------|-------|
| Završene osnovne studije | 0.4 | 0.77 |
| Upisane doktorske studije | 30.52 | 29.46 |
| Završene doktorske studije u zemlji | 66.67 | 65.12 |
| Završene doktorske studije u inostranstvu | 2.41 | 3.87 |

| Tabela 5. Članovi domaćinstva (u %) | Ž | M |
|---|----------|----------|
| Živim sam/a | 15.66 | 18.6 |
| Živim sam/a sa decom | 6.02 | - |
| Živim sa partnerom/kom (i decom) | 61.44 | 66.67 |
| Živim s roditeljima/drugim članovima porodice | 14.46 | 12.4 |
| Živim s cimerom/kom | 2.41 | 2.32 |

| Tabela 6. Prosečna mesečna primanja domaćinstva (u %) | Ž | M |
|--|----------|----------|
| 30.001-50.000 din. | 3.61 | 1.55 |
| 50.001-70.000 din. | 11.65 | 11.63 |
| 70.001-90.000 din. | 16.87 | 13.17 |
| Više od 90.000 din. | 52.2 | 62.01 |
| Ne želi da odgovori | 15.66 | 11.63 |

| Tabela 7. Vlasništvo nad stanom/kućom | Ž | M |
|--|----------|----------|
| Vlasnik/ca sam objekta u kom živim i objekat nije pod kreditom. | 30.52 | 32.56 |
| Vlasnik/ca sam objekta u kom živimo i objekat je pod kreditom. | 12.45 | 23.25 |
| Vlasnik/ca je član/ica domaćinstva i objekat nije pod kreditom. | 23.69 | 19.38 |
| Vlasnik/ca je član/ica domaćinstva i objekat je pod kreditom. | 4.82 | 1.55 |
| Živimo u objektu koji nije u vlasništvu moje porodice i plaćamo zakup. | 18.07 | 14.73 |
| Živimo u objektu koji nije u vlasništvu moje porodice, ali ne plaćamo zakup. | 4.42 | 4.65 |
| Živimo u objektu koji je javno vlasništvo države i plaćamo zakup. | 2 | 3.1 |
| Živimo u objektu koji je javno vlasništvo države, ali ne plaćamo zakup. | 0.4 | - |

Kontrola unosa i kontrola logičke konzistentnosti nisu zahtevale isključivanje nijednog ispunjenog upitnika.

Odabrani analitički pristup za materijal prikupljen u prvoj fazi istraživanja čini analiza narativnog diskursa, tumačena kroz analitički okvir teorije resursa i teorije interseksionalnosti jer smo smatrali da ćemo u ovom ključu uspeti da na optimalan način odgovorimo na postavljena istraživačka pitanja. Poseban analitički fokus je usmeren na šablone rodnog ustrojstva institucija, bilo da je reč o porodici ili akademiji. Pošto je istraživački tim dobro upoznat sa socijalnim kontekstom, ali i kontekstualnim okvirom funkcionisanja visokog obrazovanja na beogradskom Univerzitetu, čime im je olakšano razumevanje i eksplicitnih, ali i skrivenih struktura i značenja proučavanih pitanja, smatramo da je analiza diskursa optimalan model za potrebe kvalitativne faze ovog istraživanja. Podaci iz prve faze istraživanja poslužili su i kao objašnjenje statističkih pokazatelja izdvojenih u drugoj fazi istraživanja. Međutim, pregled rezultata dobijenih tokom obe faze istraživanja pokazuje da nije dovoljno zadržati se samo na analizi statističkih pokazatelja stanja u visokom obrazovanju, već da je za procenjivanje položaja žena u ovoj oblasti neophodno sagledati celokupan kontekst i dopunjujuća značenja koja stoje u osnovama numeričkih pokazatelja. Ukupne mogućnosti baze podataka za dalju analizu su tek načete u ovoj publikaciji, ali smatramo da će ova studija uspeti uspešno da komunicira pokrenuta pitanja o nekoliko neuralgičnih tačaka akademije, s posebnim osvrtom na bol koji nosi rod.

Literatura

Bertek, T., Dobrotić, I. (2016). *Žena, majka, radnica: Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj*. Zagreb: B.a.B.e – „Budi aktivna. Budi emancipiran.

Blagojević M. (1992). *Nauka i pol – obrasci svakidašnjeg života*. *Sociologija*, 34(2): 243–257.

24 Hughson, M., Baćanović, V. (2014). Rodna ravnopravnost u Srbiji 2014: Analiza stanja u oblasti ekonomije. U: L. Kron, ur., *Zbornik Instituta za kriminološka i sociološka istraživanja*, Beograd: Instituta za kriminološka i sociološka istraživanja, God. XXXIII, Br. 2, str. 7–24.

Ritchie, T. D. (2009). Gender bias in research. In: J. O'Brien, J. Fields, E. Shapiro, Eds., *Encyclopedia of Gender and Society*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, vol. 2, pp. 713–715.

(I dalje) dupli teret na leđima (akademskih) radnica?

1. Uvod

Kada govorimo o izazovima sa kojima se akademske radnice suočavaju na početku svojih karijera, o usklađenosti njihovog privatnog i profesionalnog života i organizaciji slobodnog vremena, neminovno razmatramo teme od velikog značaja. Međutim, iako diskusija vezana za usklađenost privatnog i profesionalnog života ne može proći bez osvrta na raspodelu poslova unutar domaćinstva, ova problematika, potpuno neopravdano, gubi na atraktivnosti u javnim diskusijama, često čak i onima koje karakterišu feministički pristupi¹.

Specifičan i jasan fokus na teme porodičnih obaveza, zamenjen je unutar javnih rasprava, skoro isključivom usmerenošću na pitanje usklađenosti porodičnog i poslovnog života žena i na konkretne predloge za njegovo dostizanje kroz fluidniju organizaciju poslova, te dakle i prihvatanje de facto stanja neravnopravnosti podele porodičnih obaveza. Insistiranjem na usklađivanju, to jest na pronalaženju ravnoteže između porodičnog i profesionalnog života, ne dovodi se u pitanje raspodela poslova u domaćinstvu već se teži rešenjima koja žene zadržavaju u njihovom obavljanju bez da zbog toga budu profesionalno diskriminisane (Calafà 2001). Ovakvo prebacivanje fokusa na, recimo, fleksibilnije radno vreme, koje samo po sebi može pružiti brojne mogućnosti vezane za profesionalno ostvarenje žena unutar akademije, ne rešava probleme koji proizilaze iz neravnopravne podele porodičnih obaveza unutar domaćinstva. Brojna istraživanja u svetu pokazuju da je žena i dalje nositeljka većeg dela kućnih obaveza (Bianchi et al., 2000, 2012, Sullivan et al., 2014, Evertsson i Neramo, 2007), te stoga fleksibilnija organizacija radnog vremena može dovesti do duplog tereta, koji zapravo ne oslobađa ženu od njene tradicionalne uloge u domaćinstvu već je dopunjuje novom profesionalnom ulogom (novom prisutnošću) (Saraceno, 2004). Pored očiglednih negativnih posledica po ravnopravnost žena i

¹ <https://www.youtube.com/watch?v=1uLYIke9h60>

muškaraca i profesionalno napredovanje žena, ovakav scenario utiče negativno i na fizičko i mentalno zdravlje žena (Moreno et al., 2011). Uz to, neravnopravna podela porodičnih obaveza koja ženi dodjeljuje mesto organizatorke i glavnog radnika unutar domaćinstva reflektuje se i na samu poziciju žene unutar akademske institucije (Guarino i Borden, 2017). Naime, model koji je dominantan unutar porodice ima tendenciju da se reprodukuje i unutar akademske zajednice, što dovodi do neravnoteže u raspodeli poslova „nižeg ranga“ (*institution service loads*)² i prebacivanja većine odgovornosti za takve poslove na žene, dok muškarcima ostaje više vremena za bavljenjem akademskim radom (Ibidem). Pored toga, studije koje u centru analize imaju podelu poslova u domaćinstvima naučnica i naučnika, kao i njihove strategije rasterećenja od kućnih poslova s namerom dostizanja produktivnih naučnih karijera, insistiraju na tezi da su porodične obaveze zapravo akademsko pitanje. Zastupanje ove teze proizilazi iz rezultata studije u kojoj je pokazano da naučnice sa 13 najboljih univerziteta u SAD, obavljaju skoro duplo više poslova u domaćinstvu nego što to rade naučnici, što značajno utiče na njihovu naučnu produkciju i profesionalni rad u svim njegovim aspektima (Schiebinger and Gilmartin, 2010).

Dakle, dve međusobno povezane problematike istražene su u ovoj studiji. Prva problematika se odnosi na podelu poslova u domaćinstvu (i na faktore koji na nju utiču), kao i na zadovoljstvo akademskih radnica takvom situacijom. Druga se odnosi na usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza s fokusom pre svega na ispitivanje postojanja odnosa međuzavisnosti između raspodele poslova unutar domaćinstva i fluidnije organizacije posla, koja je karakteristična i za akademsku profesiju. Iako prevashodno eksplorativnog karaktera, s obzirom na to da je primarni cilj prikupljanja podataka korišćenih u mojoj studiji bio uvid u situaciju u kojoj se nalaze akademske radnice na početku karijere, koje su angažovane na Univerzitetu u Beogradu, u tekstu ću pokušati da otvorim diskusiju vezanu za ova pitanja i ponudim

2 Akademski radnici i radnice koji imaju definisane administrativne uloge, kao što su direktori ili direktorke odeljenja ili istraživačkih centara, dobijaju jasno definisanu ekonomsku nadoknadu, ali i priznanje za svoj administrativni rad. To je značajno drugačije od ostalih administrativnih aktivnosti koje nisu priznate, niti se za njih dobija ekonomska nadoknada, poput?. Takve aktivnosti najčešće obavljaju žene, ali iako su ove aktivnosti često upisane u različite izveštaje, one nisu percipirane kao aktivnosti iste težine

neka objašnjenja.

Tekst moje studije podeljen je u četiri dela. Nakon uvoda sledi deo teksta posvećen istraživačkim pitanjima i s njima povezanim tezama koje proizilaze iz, u ovom delu izloženog, neminovno selektivnog pregleda relevantne literature. U empirijskom delu rada koji će nakon toga uslediti, podvrgnuću proveriti istraživačka pitanja i teze. Poslednji, zaključni, deo posvetiću diskusiji relevantnih rezultata.

2. Usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza žena i raspodela poslova u domaćinstvu

Pitanje od kojeg krećem u ovoj studiji jeste: da li su poslovi vezani za brigu o deci i domaćinstvu ravnopravno raspodeljeni između muškaraca i žena? Pod ravnopravnom raspodelom obaveza/zaduženja, u ovom radu, podrazumevam podjednako vreme (broj sati) koji partneri u domaćinstvu provedu u kućnim i porodičnim poslovima u toku dana, ali i ravnopravnu podelu odgovornosti za organizaciju poslova u domaćinstvu. Nakon što ponudim odgovor na ovo pitanje, pokušaću da razumem razloge koji stoje iza uočenih podela, kao i zadovoljstvo, odnosno nezadovoljstvo njima. Dakle, sledeće pitanje, usko povezano sa prethodnim, jeste: koji su sve razlozi koji utiču na podelu poslova u domaćinstvu?

Uzevši u obzir karakteristiku uzorka, sačinjenog od mlađih, visoko obrazovanih žena srednjeg i višeg socioekonomskog statusa, i na takav uzorak dodate, u kvantitativnom delu istraživanja, quasi kontrolne grupe sačinjene od muškaraca istih karakteristika³, čini se da bi najpodobnije bilo da okvir analize čini teorija resursa i pregovaranja koja navodi na pretpostavku da bi rodna ravnopravnost raspodele obaveza u domaćinstvu u ispitanoj grupi mogla biti na visokom nivou (Evertsson and Nermo, 2004; 2007). Ukratko, ova teorija sugerise da je raspodela porodičnih obaveza pod direktnim uticajem resursa koje partneri u domaćinstvu poseduju. Partner sa više resursa (materijalna primanja, nivo obrazovanja i socijalni status) imaće i veću pregovaračku

3 Ovo istraživanje se sastojalo iz dva dela, u prvom kvalitativnom delu razgovarali smo sa mlađim, visoko obrazovanim ženama srednjeg i višeg socioekonomskog statusa dok smo u drugom kvantitativnom delu uzorak činile takođe žene sličnih karakteristika ali i manje brojna populacija muškaraca istih karakteristika. Za detalje o uzorcima pogledati poglavlje metodologije.

moć, te će se lakše izboriti za niže učešće u obavljanju kućnih poslova. Pretpostavka je da će se udeo kućnih poslova koje obavlja žena smanjivati kako se uvećava njena resursna moć, koja se može definisati u svetlu višeg nivoa obrazovanja, višeg socijalnog statusa i povećanja ekonomskih sredstava kojima raspolaže. Profesije, poput akademske, koje karakteriše visok socijalni status, smatraju se zapravo veoma relevantnim izvorima pregovaračke moći u domaćinstvu. Međutim, istraživanja koja prate ovu teorijsku liniju takođe sugerišu da se viši nivoi rodne ravnopravnosti u ovoj oblasti često obezbeđuju po cenu visokog nivoa konflikata unutar partnerske zajednice (Evertsson and Neramo, 2007). Svest o posedovanju resursa, kao i sam osećaj važnosti sopstvenog vremena koji proizilazi iz visokog vrednovanja sopstvenog profesionalnog rada, daje osnovu ženama da se bore za ravnopravnu podelu kućnih poslova. Međutim, u situaciji kada je rodna ideologija partnera tradicionalna a resursi koje ima na raspolaganju obezbeđuju poziciju moći, može se očekivati manifestacija otpora od strane partnera, te dakle i partnerski konflikt ukoliko se nastoji dostići rodna ravnopravnost u ovoj oblasti.

Na raspodelu kućnih poslova mogu se dakle reflektovati i „rodne ideologije“ partnera u zajednici. Teorije perspektiva rodne ideologije (Greenstein, 1996; 2000) vraćaju u fokus važnost načina na koje partneri vide uloge žena i muškaraca unutar domaćinstva. Ako partneri imaju dominantno patrijarhalno viđenje uloga žena i muškaraca, ono može odneti prevagu nad resursima kojima partneri raspolažu, te će na primer, u slučaju akademske radnice koja rodne uloge percipira na tradicionalan način a to čini i njen partner, raspodela obaveza u domaćinstvu biti određena upravo na tradicionalan način. Ipak, nije dovoljno uzeti u obzir isključivo pojedinačni uticaj rodne ideologije partnera, već je neophodno posmatrati i njihovu interakciju, kao i fleksibilnost, kako bi se razumelo na koji način se definiše raspodela poslova u domaćinstvu. Međutim, istraživanja pokazuju da će muškarci u maloj meri učestvovati u obavljanju kućnih poslova, osim ako i njih i njihove partnerke ne karakteriše verovanje u ravnopravnost žena i muškaraca i odbacivanje tradicionalnih rodne uloge (Greenstein, 1996, 2000). Stoga će se jedan deo moje analize baviti i pitanjem stavova akademskih radnica prema tradicionalnoj podeli uloga u domaćinstvu.

Sledeća problematika kojom se bavim u ovom radu jeste pitanje usklađivanja poslovnih i porodičnih obaveza s fokusom pre svega na ispitivanju postojanja odnosa međuzavisnosti između raspodele poslova unutar domaćinstva i fleksibilnijeg radnog vremena (tipične za akademske poslove). Dakle, pitanje na koje ću pokušati da dam odgovor jeste: da li akademske radnice uspevaju da pronađu odgovarajuću (u smislu efikasnosti, rodne ravnopravnosti i raspoloživog slobodnog vremena) ravnotežu između poslovnih i porodičnih obaveza? U skladu sa onim što je već prethodno rečeno, a u cilju boljeg razumevanja ove problematike, sledeće pitanje ove studije je: na koji način fleksibilnije radno vreme utiče na raspodelu kućnih poslova i obratno?

Polazna pretpostavka je da fleksibilno radno vreme sadrži u sebi potencijal koji bi mogao da doprinese adekvatnom „usklađivanju“ privatno-porodičnih i profesionalnih uloga žena⁴ (posebno akademskih radnica s decom), ali samo ukoliko je zadovoljen uslov ravnopravne podele poslova u domaćinstvu (pre i nakon dolaska deteta). Ova teza je indirektno izvedena iz teorije vremenskih okvira koja upućuje na podatak da će partner koji ima mogućnosti da manje vremena provodi na poslu posvećivati više vremena obavezama u domaćinstvu (Parkman, 2004). Fleksibilnija organizacija radnog vremena žene (u ovom slučaju akademske radnice) otvara mogućnost (dozvoljava fleksibilnu organizaciju porodičnog i profesionalnog vremena) da ona ostane, i pored profesionalnih obaveza, odgovorna za obavljanje većeg dela kućnih poslova.

Relevantnost političkih koncepata fleksibilnosti i usklađenosti rasla je unutar zemalja Evrope, a podstaknuta konkretnim javnim raspravama i politikama Evropske komisije, poslednje dve decenije sa rastom ubeđenja u neophodnost drugačije, fluidnije, organizacije posla kako bi se odgovorilo na izazove koji dolaze od izmenjene produktivne sfere rada, ali i potrebe za efikasnijim uređivanjem koegzistiranja individua unutar, pre svega, dve sfere života - poslovne i porodične (Gherardi i Poggio, 2003). Međutim, i

⁴ Pod adekvatnim usklađivanjem privatno-porodičnih i profesionalnih uloga u ovom radu misli se na percepciju efikasnosti u obavljanju obaveza i raspoloživosti slobodnog vremena, pri čemu se percepcija sopstvene pozicije posmatra na osnovu sveukupnog zadovoljstva akademskih radnica takvom situacijom.

pored namere da se uvođenjem ovih koncepata, to jest njihovom primenom, kroz javne politike, doprinese poboljšanju situacije radnika i radnica, najčešće su politike zasnovane na zahtevu za većom fleksibilnošću dovodile do većih sloboda organizacija u oblasti transfera i selekcije kadrova, do promena rasporeda rada i promena visine plata, dok su se zaposleni često nalazili u situaciji prekarijata i sa smanjenom pregovaračkom moći (Gallino 2005; videti i tekst Pudar Draško i Rácz, 2018, u ovom zborniku). Kao i u slučaju principa usklađenosti koji se primarno odnosi na pronalaženje ravnoteže između vremena posvećenog porodici i vremena posvećenog poslu, princip fleksibilnosti takođe podržava rodnu hijerarhiju budući da njegova primena nesumnjivo podržava tradicionalnu podelu poslova u domaćinstvu. Oba principa rade u korist postavke u kojoj je žena i dalje glavna organizatorka poslova i radnica unutar domaćinstva, te se principi usklađenosti poslovnog i privatnog i fleksibilnosti radnog vremena prvenstveno odnose na ženu od koje se očekuje da istovremeno i uporedo odgovori kako na zahteve profesije, tako i na zahteve domaćinstva. Ovakva dupla prisutnost žene prvi put je opisana 1979. godine (Balbo, 1979), dakle u vremenu velikih društvenih promena (u Italiji), koje karakteriše izlazak žena iz kuće i sve veće učešće na tržištu rada. I dok se ovim pojmom prvenstveno želeo istaći problem stvaranja duplog tereta na leđima žene, videvši da je ona, pored toga što je postala i radnica na tržištu, ostala i glavna radnica unutar domaćinstva, njime se obuhvatala i simbolička dimenzija života žena. Naglasak je ovde na konstrukciji kompleksnog društvenog identiteta žene koja se ostvaruje kroz spoznaju da se život ne može posmatrati kroz jednostavnu podelu na poslovno i privatno, već kroz uvažavanje uzajamnog preplitanja ove dve sfere (Bimbi, 1989). Međutim, studije su pokazale i da je upravo prihvatanje (mogućnosti) duple prisutnosti doprinelo frenetičnoj organizaciji vremena žena, neophodnoj kako bi se svi delovi života držali zajedno, ali to je dovelo i do prekomerne psihološke i fizičke opterećenosti žena koja ih dovodi i do osećanja neadekvatnosti (Krantz i Ostergren, 2001, Moreno et al., 2011).

Usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza akademskih radnica i raspodela poslova u domaćinstvu: empirijski uvidi.

Pre nego što se upustim u predstavljanje i tumačenje empirijskih nalaza neophodno je da pomenem da rezultate dobijene u kvantitativnoj fazi istraživanja treba uzeti sa rezervom prevashodno zbog toga što su dobijeni na osnovu ispitivanja iz prigodnog uzorka, o čemu je detaljno bilo reči u poglavlju posvećenom metodologiji, ali i zbog pretpostavke o uticaju fenomena socijalne poželjnosti u istraživanjima društvenih fenomena. Da pojasnim, preslušavanjem celokupnih intervjua moguće je uvideti da sagovornice u prvim segmentima intervjua predstavljaju raspodelu porodičnih obaveza u domaćinstvu kao ravnopravnu, a da tek u kasnijem toku intervjua polako počinju da iznose nekoherentne izjave u vezi sa datim pitanjem. Naime, socijalna poželjnost (*social desirability bias*) odnosi se na tendenciju da ispitanik ili ispitanica sebe (ili svoju porodicu) predstave na poželjan način (onaj koji se od njihovog statusa i vremena u kome žive očekuje, spram njihove lične percepcije o tome), bez obzira na istinitost odgovora koje daju (Tourangeau et al., 2000). Ovaj fenomen, dobro poznat socijalnim psiholozima i psihološkinjama koji proučavaju rasističke stavove koji, posebno u društvima političke korektnosti, nisu lako prihvaćeni, bilo je moguće identifikovati i u našem istraživanju. Zbog ograničenosti prostora, nemoguće je u ovom tekstu predstaviti celokupne intervjue koji bi jasno pokazali postojanje nekoherentnih stavova sagovornica, ali smatram da će naredni primer adekvatno ilustrovati moju tvrdnju.

Na početku intervjua koji sledi izgleda kao da su u zajednici kućni poslovi raspoređeni ravnopravno:

Moderatorka: Kako misliš da je raspoređen taj teret oko kućnih obaveza između vas dvoje?

Sagovornica: Prilično podjednako. Podelili smo stan, on sređuje terasu i kuhinju, ja ostatak ili tako nešto, uvek se dogovorimo ili radimo zajedno.

Moderatorka: A, kako se osećaš povodom takve podele obaveza u domaćinstvu?

Sagovornica: Meni je to okej. Nemam problem sa tim da

tipa ja nešto uradim, nemam ni ja u svojoj glavi podelu na muške i ženske poslove, wow sramota je da ja uzmem i ne znam iscepam drva, šalim se, ali ne znam, prosto mislim da je normalno, 21. vek je, izašli smo iz pećina odavno, nije više da ti ideš u lov a ja da čuvam decu, perem stvari, tako da svi rade sve.

Ipak, kasnije, pri samom kraju intervjua, sagovornica iznosi sledeće nekoherentne stavove u poređenju sa prethodno navedenim:

Moderatorka: Koliko obaveze u domaćinstvu utiču na obavljanje tvojih profesionalnih aktivnosti?

Sagovornica: Ne utiču mnogo zato što sve to što radiš po domaćinstvu možeš da ostaviš za kasnije...mislim da ne utiče previše na naučni rad. Možda zato što ja još nemam decu, pretpostavljam da kada imaš decu da je to mnogo teže.

Znam zato što kolega ima decu. Pisao je doktorat kad mu se žena porodila i onda je bilo baš onako, njemu je bilo čupavo, mogu misliti kako je tek ženi bilo. Mislim da je njoj mnogo teže, tako da ja ne planiram porodicu dok ne privedem doktorat kraju, a to će biti nadam se uskoro, mada tek treba da počnem, ali nadam se da ću ja to brzo, pa kao, pa će onda biti vremena i za to.

Moderatorka: Kažeš misliš da je njoj bilo teže, zašto to misliš?

Sagovornica: Tata je tata, ali mama je ta koja je glavna. Generalno ženama je teže, jeste da ti kućni poslovi... podrazumeva se da se to radi zajedno, ali negde ipak kao, ne znam, zavisi kako je neko vaspitan. Odrastaš ovde pa si vaspitan tako da je sramota da kao muškarac širi veš, pa onda kao uradiš te neke kućne poslove, preuzmeš na sebe, a za to vreme možda možeš da uradiš nešto drugo, ne znam.

Moderatorka: Ko kod vas širi veš?

Sagovornica: Uglavnom ja, zato što mi je nekako, to je više do mene, ja ne volim da vidim muškarca koji širi veš.

Moderatorka: Ima li još neki posao koji nije za muškarca ili nema?

Sagovornica: Nema valjda. Možda to peglanje, 'ajde kao, sve što se veša tiče to je. (1Z10072017BG)⁵

5 Kod koji je dodeljen transkriptu intervjua upućuje na datum i mesto njegovog izvođenja. Intervju je realizovan sa ženom (Z), 10. jula 2017. godine u Beogradu, dok broj 1 na početku koda označava da je tog dana bilo više obavljenih intervjua, te da je ovo bio prvi intervju tog dana.

Ovaj izdvojeni primer pokazuje snagu fenomena socijalne poželjnosti, koji moramo imati u vidu prilikom analize rezultata dobijenih u ovom, ali i drugim sličnim istraživanjima koja u fokusu imaju značenja roda. Pored toga, analiza podataka u kvantitativnom delu istraživanja pokazala je da je neophodno date rezultate posmatrati u kontekstu značenja koja stoje u njihovim osnovama, te će analiza u ovom tekstu biti izvedena unakrsnim tumačenjem kvantitativnih i kvalitativnih pokazatelja i sledstvenim izvođenjem zaključaka.

U skladu sa upravo iznetim okvirom, analizu započinem rezultatima dobijenim u drugoj fazi istraživanja, odnosno pitanjem posvećenim podeli posla u domaćinstvu (u koji spada i briga, nega i staranje o deci), odnosno o distribuciji moći u domaćinstvu između muškaraca i žena i njihovom zadovoljstvu, to jest nezadovoljstvu takvom podelom, što ću u završnom delu analize nastojati da kontekstualizujem značenjima koja uočenom stanju pridaju same sagovornice.

| Tabela 1. Učestalost obavljanja obaveza u domaćinstvu (Posmatrana preko pitanja: Koliko često nedeljno u proseku spremate obroke i obavljate druge poslove u domaćinstvu (čišćenje kuće/stana, pranje i peglanje odeće itd.) | Ž | M |
|---|----------|----------|
| | % | % |
| Svakodneвно | 38.6 | 26.4 |
| Tri ili četiri puta nedeljno | 29.7 | 31.8 |
| Jednom ili dva puta nedeljno | 25.3 | 28.7 |
| Jednom ili dva puta mesečno | 3.6 | 7 |
| Nekoliko puta godišnje | 0.8 | 2.3 |
| Retko ili nikad | 2 | 3.9 |

| Tabela 2. Podela poslova u domaćinstvu (Posmatrana preko pitanja: Ko u Vašem domaćinstvu najčešće obavlja aktivnosti brige, nega i staranja o deci?) | Ž | M |
|---|--------------|----------|
| | Uvek samo ja | 6.5 |
| Najčešće ja | 22.6 | 23.3 |
| Podjednako ja i partner/ka | 21 | 20.9 |
| Češće partner/ka nego ja | 0.8 | 3.1 |
| Neko drugi (roditelji, brat/sestra, rođaci, prijatelji itd.) | 3.2 | 3.9 |
| Dadilja | 0.4 | 0.8 |
| Nemam decu | 45.6 | 44.2 |

Iz podataka predstavljenih u Tabeli 1⁶ i Tabeli 2 proizilazi zaključak da razlike u obavljanju kućnih poslova između muškaraca i žena iz uzorka u drugoj fazi istraživanja, iako vidljive - nisu velike. Međutim, dok je kvantitativna faza fokusirana na merenje frekventnosti učestvovanja akademskih radnika i radnica u porodičnim obavezama, dakle na krajnje rezultate partnerskih odnosa, dotle nam kvalitativna faza daje podatke o tome ko preuzima odgovornost za organizaciju i raspodelu obaveza u domaćinstvu, kao i na koji način se ova raspodela uspostavlja. S tim u vezi, kvalitativni podaci nam pokazuju jednu potpuno drugačiju sliku, to jest oni nam govore da postoji jasna situacija neravnopravnosti u kojoj muškarci najčešće *pomažu* u obavljanju kućnih poslova, dakle nisu njihovi nosioci, dok ženama pripada ne samo obaveza izvršenja većeg dela obaveza, već i *uloga organizatorke poslova u domaćinstvu*, dakle osobe koja nosi svo psihičko opterećenje za njihovo adekvatno obavljanje.

Moderatorka: A, jel' ima on neka zaduženja, koja su njegova zaduženja?

Sagovornica: Isto to, pa onda se kombinujemo. Ja češće moram njemu da kažem, ređe će se on sam setiti nego ja moram da kažem „, 'ej, ljubavi, 'ajde operi sudove, jel' možeš ovo ili ono" i onda to tako ide...nekad me smara zato što se osećam kao da sam ja projekt menadžer naše kuće. Baš je bio taj rad na tu temu, jer ti kad već imaš taj projekt-menadžer deo u glavi, ti si dodatno opterećen. To je malo onako nezgodno, ali opet, kao, ne mogu sad ja tu nešto puno, već samim tim što on hoće bez problema da radi (kad mu se kaže) okej je... Nije to kod njega namerno, nego je više stvar navike. To je to. (1Z27062017BG)

Iako se podaci u Tabeli 1 i Tabeli 2 odnose na akademske radnike i radnice iz drugog dela istraživanja, a podaci iz intervjua na uzorak akademskih radnica (za čije partnere nemamo podatke, te se dakle oni ne mogu direktno porediti), pretpostavka o uticaju fenomena socijalne poželjnosti, koji je jače izražen u kvantitativnim podacima zbog odsustva moderatora/ke koji bi potpitanjima stigli do dubljih značenja koja stoje u osnovi stavova ispitanika i ispitanica, donekle ipak može objasniti ovakvu neusaglašenost

⁶ Razlike između muškaraca i žena prikazane u ovoj, kao i u drugim tabelama u ovom tekstu, nisu statistički značajne.

podataka. Intervjui nam pokazuju da većina sagovornica u svojim narativima ukazuje na neprekidni napor koji ulažu da se suprotstave patrijarhalnom obrascu organizacije domaćinstva. Neke od njih u tome više uspeavaju, a neke manje, pri čemu nam dobijeni podaci ukazuju na značaj koji u tome ima „rodna ideologija“ partnera, koja pomaže/odmaže akademskim radnicama u naporima da promene dati obrazac.

U gore prikazanom iskazu, vidljivo je da se raspodela obaveza u domaćinstvu uspostavlja kroz molbe akademske radnice upućene partneru da joj pomogne u obavljanju zaduženja, ali naše sagovornice često govore i o konfliktu kao sredstvu pomoću kojeg se dolazi do ravnopravnije podele obaveza u domaćinstvu.

Moderatorka: A kako se osećaš povodom takve podele obaveza?

Sagovornica: Ne znam, nervira me. Nervira me, da. I stalno se rvemo oko toga, stalno se rvemo oko toga, to je ono i tu nekako nikad se ne osećam da sam pobedila. A nervira me što je uopšte rat, ali se ne osećam kao da sam dobila nešto za sebe i izborila zato što vidim da on stvarno bude... ja se ne osećam manje vredno zbog toga ili kao da je moja odgovornost, stvarno mislim da je on posisao neke vrednosti koje nije ni skapirao da je posisao, i ja sam ih sisala i sve je to jasno, ali da se za mene ne postavlja pitanje, a on to vidi ono kao feminizam ili tako nešto što mene užasno nervira, nervira me u intimnom odnosu da se mlatimo ideologijama, da pričamo kao, čoveče, mi smo dvoje ljudi koji imaju toliko love na raspolaganju i toliko slobodnog vremena na raspolaganju, recimo da je to deset sati nedeljno, ne mislim da je fer da ti imaš osam a da ja imam dva, nek ih je malo i to. I onda ja to umem da artikulišem i idem ka tome i ja ću tako da se ponašam čak i kad se njemu ne sviđa ali me nervira što mu se ne sviđa, ja prosto guram to svoje, neću ja... (Z1 1072017BG)

Imam osećaj da bi se od mene očekivalo više...To se neće desiti, niti da mi frižider bude pun niti da mi hrana za goste bude savršena, a ja sa podočnjacima, to je konstantna borba zapravo za to. Postižem, ali ne ide to tako zapravo glatko. Ja vidim da njega to nervira, na tom nivou, nije nešto više od toga, ali vidim

da nije tako glatko, da njemu to nije okej, nego ume da me pita šta je (sin⁷) jeo, onda ja dobijem ospe, šta šta je jeo, spavao si šta te briga, dobio je nešto da jede, šta god da je. Nisi invalid. Ili kao nemamo dovoljno vode kod kuće, onda ja moram da mu kažem jel' ti nešto fali rukama, idi kupi sebi vodu, i tako. (Z11072017BG)

Kada govore o sukobima sa partnerom, sagovornice ponekad primećuju i da patrijarhalni društveni kontekst ne pogoduje njihovim nastojanjima da u porodičnoj sferi postignu ravnopravnost.

Moj muž smatra ponekad da su neka zaduženja prešla na njega koja nisu njegova, ali mislim da je to posledica pritiska spoljašnjeg okruženja jer kad se nekome kaže kako mi delimo poslove, to se uglavnom gleda sa negodovanjem: „On pere sudove“, uzvičnik-upitnik, tako da je ponekad pod uticajem spoljašnjeg okruženja. On smatra da to možda ne bi eventualno, ali vrlo brzo shvati da je to samo negativan uticaj spolja i da za sreću treba naći kompromis sa onim s kim živite. Tako da to su, dođe kriza povremeno, ali ne velika. (Z05072017BG)

Akadske radnice koje imaju decu suočavaju se sa posve drugačijim teškoćama u poređenju sa akademskim radnicama bez dece. Čini se da akademske radnice koje imaju decu nikako ne uspevaju da se izbore za ravnopravniju podelu obaveza u domaćinstvu u poređenju sa ispitanicama koje nemaju decu. Reklo bi se da se sa dolaskom deteta u porodicu „borba“ protiv patrijarhalnog modela podele poslova prekida, i da veći deo obaveza automatski i beskompromisno prelazi na žene.

Sagovornica: On se više uključuje vikendom nego toliko preko radnog dana, ali ako mu ja kažem “hajde ti uradi molim te to i to”, on će to uraditi...

36 Moderatorica: A kakvo je stanje bilo u domaćinstvu pre rođenja deteta?

Sagovornica: Nekako smo muž i ja sve to čini mi se možda i više zajedno radili jer smo imali više slobodnog vremena. To je moglo više da se rasporedi. Pritom ste sami, onda morate manje da raspričate, manje si prljav, manje si kod kuće i onda to nije

⁷ Transkript je anonimizovan radi zaštite ličnih podataka tako što je vlastito ime na ovom mestu zamenjeno odgovarajućim rodbinskim odnosom.

toliko kao kada recimo, pogotovo kada je dete bilo baš malo, beba, onda to mora svaki dan da se čisti, sprema, da se briše pod, prašina svaki dan. Sad ne mora toliko, ali pre nego što se rodilo dete je bilo mnogo opuštenije.

Moderatorka: Kakva je tad bila podela zaduženja?

Sagovornica: Tad je možda i bilo pola-pola. Nekako sad kad pogledam, onako. Moj muž hoće sve da uradi, samo treba da mu kažem šta treba da uradi i kad treba da uradi. (Z24062017BG)

Sličan uvid dobijen je i iz intervjua sa akademskim radnicama koje nemaju decu, ali predviđaju kompleksniju situaciju u domaćinstvu sa njihovim rođenjem. Opšti utisak je da postoji već neki unapred prihvaćen (i determinisan) stav (te čak i pomirenost s njim) da će sa rođenjem dece veći deo obaveza u domaćinstvu preći na žene, te se one čvrsto drže svog slobodnog/profesionalno utrošenog vremena „sada dok nema obaveza oko dece“.

E sad, mislim da što više možeš sebe treba da daš i drugim stvarima. Pa, mislim da je to dosta težak zadatak za žene, pogotovu ako žena želi da se ostvari kao majka jer tu moraš da žongliraš između raznih stvari. Ja nemam taj problem jer ja trenutno nemam želju da se ostvarim kao majka i onda ja nemam tu vrstu perspektive da će to da bude stresno i mnogo naporno jer je mnogo teško postići to sve, sigurna sam da jeste jer prosto biologija nam je takva kakva je. Dakle mi smo mame, nisu muškarci i to što si ti mama zahteva potpuno drugačiji angažman oko deteta nego što to zahteva angažman oca, i to je prosto nama priroda tako dala, to nema veze sa rodnom ravnopravnošću ili neravnopravnošću, to je tvoja uloga. I mislim da je daleko teže ženama u nauci zaista, mislim u svakoj, ne nauci, u svakom zahtevnom poslu, izazovnom... pa je drugačije kad si ti mama i došla si kući nego kad je neko tata pa je došao kući. I to kad kažem mislim naročito na prve godine života koje te naravno najviše uzmu, definije je l'. Tako da, prosto je biologija takva kakva je. (Z17072017BG)

Iako je većina naših sagovornica istakla nužnost borbe sa partnerom radi ravnopravnije raspodele kućnih obaveza i odgovornosti, te su time sebe postavile na stranu onih koje se vrednosno opredeljuju protiv patrijarhalne organizacije, ipak je važno naglasiti da se, kao što je jasno vidljivo u prethodnom primeru, akademske

radnice ponekad vrednosno postavljaju na način da podržavaju rodne ideologije, odnosno tako da omogućuju reprodukciju patrijarhalne matrice porodičnih odnosa. Ovo je primetno i u situacijama kada govore o porodicama porekla, kada češće i lakše nego kada govore o porodici opredeljenja, pronalaze načine da opravdaju ponašanja sopstvenog oca koji veoma malo ili nikako ne učestvuje u poslovima u domaćinstvu.

Moderatorka: A kažeš tata da manje učestvuje u tim zaduženjima. Šta misliš zašto je to tako?

Sagovornica: Kad bi ga poznavala onda bi ti bilo jasno. Šalim se naravno, on je onako malo glava u oblacima, malo je i smotan, nisu za njega te stvari, možda bi kad bi prao sudove slomio nešto ili tako, a i jednostavno tako su se valjda podelili da on radi nešto teže fizički, a majka da radi neke ove obične kućne poslove i mi. Možda i kao da se zna šta su muški šta ženski poslovi, mada mislim da nije to. Naravno kad treba, ako niko nije tu ili ako treba da se pomogne nekom, on će naravno to da radi. Nije da kaže, ja sam muško ja neću to da radim, nego jednostavno nema potrebe, a i što kažem malo glava u oblacima možda nije ni svestan nekada, ne vidi ovo treba da se uradi ili tako nešto. Kad bi mu rekli on bi uradio bez problema. (3Z07072017BG)

Rodne ideologije iskazane su i u stavovima o različitim kapacitetima žena i muškaraca, koje smo merile i u kvantitativnoj fazi istraživanja (Tabela 3).

| Tabela 3. Stavovi prema sposobnostima žena i muškaraca Žene se bolje organizuju od muškaraca i sposobnije su da postignu više kućnih poslova i pored iste količine poslovnih obaveza. | Ž | M |
|--|----------|----------|
| Broj 1 označava najmanje slaganje, a broj 5 najveći stepen slaganja sa datom tvrdnjom. | % | % |
| 1 | 10.4 | 22.5 |
| 2 | 4.0 | 14 |
| 3 | 23.7 | 30.2 |
| 4 | 22.9 | 14.7 |
| 5 | 35.3 | 12.4 |
| Nije primenljivo | 3.6 | 6.2 |

| Žene se bolje od muškaraca organizuju oko kućnih poslova vezanih za dolazak deteta i brigu o detetu. | Ž | M |
|---|----------|----------|
| 1 | 12.1 | 22.5 |
| 2 | 8.8 | 11.6 |
| 3 | 28.1 | 27.9 |
| 4 | 21.3 | 19.4 |
| 5 | 24.9 | 10.1 |
| Nije primenljivo | 4.8 | 8.5 |

Kada je reč o problematikama vezanim za odnos međuzavisnosti fleksibilnije organizacije rada i obavljanja kućnih obaveza, jasno se primećuje da je u iskazima naših sagovornica često fleksibilnost akademskog posla (a sa njom i percepcija o „više“ vremena koje stoji na raspolaganju akademskim radnicama) korišćena kao jedan od osnovnih izgovora/argumenata kojom i same akademske radnice opravdavaju neravnopravnu podelu poslova u domaćinstvu, a time i duplu opterećenost žene.

Oko kućnih obaveza sam ja nosilac manje-više svega, suprug tu uskače kada ja baš ne mogu da stignem. On ima fiksno radno vreme, pa mu je teže. Ja to (posao) sad moram da isparčam i da iseckam, ja ne mogu da se posvetim, nekad meni nešto super krene i ja bih sad radila deset sati vezano, i prija mi i uđem u celu priču, ali ja to ne mogu, ja to moram da prekinem zato što imam kućne obaveze.(1Z30062017BG)

Ali ono što je neka podela, pošto sam ja više kod kuće s obzirom da suprug ima to fiksno radno vreme, pa dođe posle 5, ja radim te dnevne aktivnosti uglavnom oko hrane, a on se više bavi čišćenjem kuće, npr. (Z26062017BG)

E sad, pošto je partner dosta angažovan, sredio je studio pa onda mu je i pojačan intenzitet rada i češće je tamo i kako bi povratio taj uloženi novac više sada radi i onda ga ja odmenjujem u ovim nekim kućnim svakodnevnim poslovima, što, naravno, nerado činim zato što mi izgleda da mi je to onako negde pod tepihom, ona neka patrijarhalna logika i takva podela rada, ali sada se trudim da budem fina i fleksibilna u tom smislu pa da pripomognem, ali nije mi ideja da tako nastavim život. To samo sada

sam uletela i ulećem i pod znacima navoda trpim tu patrijarhalnu logiku, samo zato što je situacija takva da je on trenutno, pod navodnicima, u krizi i onda ja treba kao svaka domaćica, dobra žena da uletim i pripomognem. (Z23062017BG)

Iako sagovornice navode da retko raspolažu slobodnim vremenom „za sebe“, van sfere porodičnih i poslovnih obaveza, kada su za to direktno pitane u intervjuima, većina je odgovorila da uspevaju da „žonglirajući“ usklade porodične i poslovne obaveze, kao i da su im podjednako važne poslovna i porodična sfera.

...Nijednom nisam dala apsolutnu prednost, kao, sad mi je ovo mnogo važnije od ovog drugog u životu, nego je stalno to neka klackalica. Kao, važno je i jedno i drugo, pa sad u nekom trenutku nešto malo više, a ovo drugo malo manje, i obrnuto. (Z26062017BG)

Ipak, u pojedinim slučajevima u kojima su akademske radnice poslovne obaveze postavile iznad porodičnih obaveza, pokazalo se da je partner nerado prihvatao takvu situaciju, te se partnerski konflikt ponovo pojavljuje u narativima naših sagovornica.

Prednost dajem poslu. Obaveze jedino ukoliko dođe do nekog žestokog konflikta, onda je to okej, odradiću nešto po kući. To ne mogu da objasnim. Imam tu vrstu konflikta sa partnerom što se to tumači kao moja lenjost ili kao nedavanje prioriteta zdravlju, ali to je moje samo nedavanje prioriteta patrijarhatu, nego se bavim drugim stvarima. Ali se tumači zato što mislim da je u patrijarhalnom vaspitanju, ali ne kažem patrijarhalno gde se, mislim da je izopštena ta jedna perspektiva koja bi razumela ovo sad što sam ja sad rekla, nego se tumači to kao moja razmaženost. (I227062017BG)

Još jedan dodatni uvid u pitanje usklađivanja ovih sfera života dolazi iz kvantitativnih podataka gde su ispitanice i ispitanici pitani da li je neophodno, kako bi se postiglo profesionalno ostvarenje, podrediti privatni život poslovnom.

| Tabela 4. Stavovi prema neophodnosti podređivanja privatnog života profesionalnom (u %) | | | | |
|---|--|----------|--|----------|
| Broj 1 označava najmanje slaganje, a broj 5 najveći stepen slaganja sa datom tvrdnjom. | Žena mora da podredi svoj privatni život napredovanju, ukoliko želi da se ostvari u profesionalnom smislu. | | Muškarac mora da podredi svoj privatni život napredovanju, ukoliko želi da se ostvari u profesionalnom smislu. | |
| | Žene | Muškarci | Žene | Muškarci |
| 1 | 19 | 33.3 | 3.6 | 3.9 |
| 2 | 21.1 | 22.5 | 3.2 | 9.3 |
| 3 | 29.6 | 30.2 | 24.3 | 24 |
| 4 | 21.1 | 12.4 | 28.3 | 25.6 |
| 5 | 9.3 | 1.6 | 40.5 | 37.2 |

Značajno veći procenat ispitanica i ispitanika se više slaže sa tvrdnjom da muškarac, nasuprot ženi, mora (dakle, prinuđen je) da podredi svoj privatni život napredovanju ukoliko želi da se ostvari u profesionalnom smislu. Pored toga što ukazuje na to da se na žene gleda kao na one koje će uspevati da „žongliraju“ između privatnog života i napredovanja na poslu, ovaj nalaz zapravo može ukazivati i na to koliko je široko rasprostranjeno uverenje opravdanosti situacije u kojoj muškarac daje prioritet poslovnom nad privatnim životom, dok to istovremeno nije smatrano jednako validnom opcijom za žene. Uz to, ovakav nalaz ide i u prilog tezi o značaju rodni ideologija, odnosno uticaju patrijarhalnih stavova na relevantnost teze o duplom teretu akademskih radnica.

3. Zaključci

U ovom radu krećem od teorije resursa kao okvira za razumevanje odnosa unutar domaćinstava akademskih radnica, te smatram da je u izvesnoj meri taj okvir uspeo da pomogne da se dati odnosi bolje razumeju⁸. Akademске radnice su najčešće svesne resursa koje imaju u posedu što im daje za pravo da zahtevaju, neke kroz molbe, neke kroz rasprave, ravnopravnu podelu obaveza u domaćinstvu, uključujući i brigu, negu i staranje o deci, kako bi uspostavile ravnopravnu podelu moći i autoriteta. Međutim, čak i onda kada uspevaju da se približe sopstvenom idealu ravnopravnosti, teret organizacije obaveza u domaćinstvu uglavnom ostaje na njihovim leđima. Razlog tome nalazim

⁸ Za bolje razumevanje ove problematike koristila bi nam informacija o resursima partnera akademskih radnica, ali taj aspekt nije istražen u ovoj studiji.

prvenstveno u patrijarhalnim ideologijama njihovih partnera, koji se jasno čitaju iz njihovih otpora većoj ravnopravnosti u domaćinstvu. Međutim, iako je nezadovoljstvo patrijarhalnim elementima organizacije porodične sfere prisutno u većini narativa akademskih radnica, često i one same manifestuju ovakve vrednosti ili pronalaze način da ih opravdaju. Time teorija resursa dobija svoju dopunu u teoriji rodnih ideologija, te udružene daju objašnjenje opstanka potčinjenog položaja žena u situaciji kada percipirana resursna moć ukazuje na mogućnost drugačije raspodele autoriteta u domaćinstvu.

Realnost koju opisuju naše sagovornice sastoji se od nedostatka slobodnog vremena i (uspešnog) „žongliranja“ između obavljanja kućnih i poslovnih obaveza, ili pak, od svakodnevnog borbe za ravnopravnost unutar domaćinstva kako bi pronašle balans između poslovne i porodične sfere. Uz to, fleksibilnost radnog vremena koja često karakteriše akademske poslove takođe im ne ide na ruku. Naime, fleksibilnost stvara iluziju veće količine raspoloživog vremena, što se zapravo veoma često koristi kao argument ili izgovor za preuzimanje većeg dela porodičnih obaveza. Iako bi bilo preterano reći da je ovo opterećenje u nekim slučajevima samonametnuto, moram ipak ukazati na činjenicu da ono najčešće potiče iz razvijene dinamike porodičnih odnosa koja počiva na izrazitoj razlici u moći između članova domaćinstva u korist muškaraca i koju, nažalost, često opravdavaju i same akademske radnice.

Ukoliko, dakle, podela porodičnih obaveza nije suštinski dovedena u pitanje ni na nivou razrađenih institucionalnih mehanizama, već se uvođenjem fleksibilne organizacije rada omogućava ženama da usklade postojeće neravnopravno raspoređene obaveze u domaćinstvu sa poslovnim obavezama, onda je jasno da problematika koegzistiranja poslovne i porodične sfere života ne predstavlja pitanje poboljšanja pozicije žena, već zapravo pitanje efikasnog održanja sistema moći i dominacije u kojem žene predstavljaju pogonsko gorivo. Iako su primene principa usklađenosti i fleksibilnosti u svom nastanku imale za cilj uklanjanje prepreka koje onemogućavaju adekvatnu (ravnopravnu) integraciju žena na tržište rada oni, kao što se može videti u ovom tekstu, u velikoj meri utiču upravo na kreiranje situacije koja je

još krajem sedamdesetih godina XX veka definisana kao dupla opterećenost žena. Žene u ispunjavanju različitih uloga i dalje žive frustrirajuću situaciju duple opterećenosti, te staro pitanje o odnosu javnog i privatnog opstaje uz neodložni zahtev za njegovim ponovnim razmatranjem u kontekstu posledica neoliberalnih politika.

Literatura

- Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta*, 32, pp. 3–6.
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L. S., Robinson, J. P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79, pp. 191–228.
- Bianchi, S. M., Sayer, L. C., Milkie, M. A., Robinson, J. P. (2012). Housework: Who did, does or will do it, and how much does it matter?. *Social Forces*, 91, pp. 55–63.
- Bimbi, F. (1989). „The double presence“: A complex model of Italian women's labor. *Marriage & Family Review*, 14(1-2), pp. 81–105.
- Calafà, L. (2001). La conciliazione tra incentivi e azioni positive. In: G. Del Punta, a cura di, *I nuovi congedi*. Milano: Il Sole 24 Ore –Pirola, pp. 187– 309.
- Evertsson, M., Neramo, M. (2004). Dependence within families and the division of labor: Comparing Sweden and the United States. *Journal of Marriage and Family* 66 (5), pp. 1272–1286.
- Evertsson, M., Neramo, M. (2007). Changing resources and the division of housework: A longitudinal study of Swedish couples. *European Sociological Review* 23 (4), pp. 455–470.
- Gallino, L. (2005). *Il costo umano della flessibilità*. Roma-Bari: Laterza.
- Gherardi, S., Poggio, B. (2003). Pratiche di conciliazione: tra fluidità del lavoro e trappole di genere. In: *Atti del Convegno Nazionale ed Europeo sul tema: Che "genere" di conciliazione, Famiglia, Lavoro e Genere: equilibri e squilibri*, Torino: 28-29 maggio 2003.
- Greenstein, T. N. (1996). Husbands' participation in domestic labor: Interactive effects of wives' and husbands' gender ideologies. *Journal of Marriage and the Family*, 58(3), pp. 585–595.
- Greenstein, T. N. (2000). Economic dependence, gender, and the division of labor in the home: A replication and extension. *Journal of Marriage and Family*, 62, pp. 322–335.

- Guarino C. M., Borden, M. H. V. (2017). Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family?. *Research in Higher Education*, 58(6), pp. 672–694.
- Moreno N., Moncada, S., Llorens, C., Carrasquer P. (2011). Double Presence, Paid Work, and Domestic-Family Work, *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 20(4), pp. 511–526.
- Parkman, A. M. (2004). Bargaining over housework: The frustrating situation of secondary wage earners. *The American Journal of Economics and Sociology*, 63, pp. 765–794.
- Sullivan O., Billari F. C., Altintas E. (2014). Fathers' Changing Contributions to Child Care and Domestic Work in Very Low-Fertility Countries: The Effect of Education. *Journal of Family Issues*, 35(8), pp. 1048–1065.
- Saraceno C. (2004). Dalle pari opportunità alle politiche di conciliazione: passi avanti o passi indietro?. In: E. Manueddu, prefazione a, *Tra mestoli e scrivanie: il lavoro delle donne. Attori, problemi norme e pratiche di conciliazione*, Quaderni di donne e & ricerca. Torino: Trauben edizioni.
- Schiebinger, L., Gilmartin, K. S. (2010). Housework Is an Academic Issue. *Academe*, 96 (1), pp. 39–44.
- Tourangeau, R., Rips, L. J., Rasinski, K. (2000). *The psychology of survey response*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Krantz, G., Ostergren, P. O. (2001). Double exposure, The combined impact of domestic responsibilities and job strain on common symptoms in employed Swedish women. *European Journal of Public Health*, 11, pp. 413–419.

Strogo hijerarhizovana prekarnost: žene na početku svojih naučnih karijera

Teme obrađene u ovom radu se odnose na polje uslova rada akademskih radnica na Univerzitetu u Beogradu¹. Namera nam je bila da bliže ispitamo količinu i kvalitet vremena koje se ulaže u posao u nauci, mogućnosti koje se nude na radnom mestu i prepreke sa kojima se zaposlene suočavaju, tretman kojem su izložene, te razloge za (ne)zadovoljstvo svojim poslom. Poseban segment rada posvećen je temi iskustva diskriminacije i seksualnog uznemiravanja na poslu.

Rezultati koji će uslediti jasno ukazuju na važnost intersekcionalnog pristupa istraživanjima rodnih odnosa u akademiji. Intersekcionalnost je način posmatranja društvenih fenomena prema kojem nejednakosti zasnovane na raznim aspektima stvarnosti i iskustva treba sagledati u interakciji jedne sa drugima (Crenshaw, 1989; MacKinnon, 2013). Akademске radnice u mlađoj karijernoj dobi se suočavaju sa višestruko otežavajućim praksama svog napredovanja – njihov rod je u interakciji sa mlađim uzrastom i niskim položajem u hijerarhiji. Dodatno, akademske radnice su nosioci ambivalentnosti i konceptualne dileme u kojoj se rod prvobitno konstruiše kroz sučeljavanje sa drugim rodом. Međutim, kako će se u samo tekstu videti, načini na koji se rod posmatra i izgrađuje su toliko različiti da se, usko gledano kod uslova rada i njegovih odrednica, muško suprotstavljeno ženskom, i time postojanje jednog homogenog „ženskog“ načina percepcije roda u naučnoj karijeri vrlo često prevazilazi.

Akademска prekarnost

Rodžers (Rodgers, 1989) prekarnim poslovima naziva nestandardne, nesigurne, malo plaćene, kratkoročne poslove u kojima zaposleni posebno podležu raznim vidovima zloupotrebe i imaju nizak stepen kontrole nad uslovima, zaradom, itd. Iako su primeri koje Rodžers navodi uglavnom vezani za niskokvalifikovane, često

¹ Vodič za intervjue i upitnik za kvantitativno istraživanje dati su u prilogu studije.

manualne poslove, ovo istraživanje pokazuje da se ovaj pojam vezuje i za visokvalifikovane poslove koji se smatraju prestižnim i dobro plaćenim. Fantone (2007) ide korak dalje i pojmu prekarnosti dodaje i generacijski i rodni karakter: polazeći od italijanskog konteksta koji je u ovom slučaju primenjiv na situaciju širom sveta, ona tvrdi da se za mlade žene prekarnost ogleda, između ostalog, i u njihovom reproduktivnom radu i u dvostrukoj prisutnosti (*double presence*) kod kuće i na poslu (Balbo, 1979, u Fantone, 2007; videti tekst Fiket, 2018 u ovom zborniku), dakle u porodičnim obavezama koje i dalje u većoj meri obavljaju žene (Rapoport and Rapoport, 1990; Coltrane, 2000; Evertsson and Neramo, 2004; 2007; Fantone, 2007).

Uslovi rada u akademskom svetu su određeni specifičnim praksama koje nisu uvek u uskoj vezi sa formalno-pravnim određenjem delokruga rada. Pošto je ugovor o radu dokument koji pravno konstituše radni odnos, intervju sa naučnim radnicama na početku svojih akademskih karijera sadržao je pitanje o tome kakvim ugovorom se definišu njihove radne obaveze i prava. Većina ispitanica nije znala tačno da odgovori na ovo pitanje, što upućuje na to da ugovor nije taj koji određuje njihove zadatke i obim posla, već su u pitanju druge, najčešće neformalne prakse. Takođe, skoro sve sagovornice koje imaju do pet godina radnog iskustva na Univerzitetu primljene su u radni odnos potpisivanjem ugovora koji važi do isteka naučnoistraživačkog projekta Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja. Pomenuti projekti su započeti u januaru 2011. i trebalo je da se završe krajem 2014. godine. Međutim, usled niza odlaganja, te poništenja konkursa 2016. godine, projekti su i dalje na snazi. Intervjuisane akademske radnice nemaju iskustvo prelaska iz jednog projektnog ciklusa u drugi; stoga, one ni nemaju uvid u to kakva je standardna procedura za prijem u radni odnos, niti znaju da li će zadržati posao nakon raspisivanja novog konkursa, što stvara osećaj nesigurnosti. Kako jedna sagovornica iznosi:

Oni to samo automatski produžuju, te projekte. Onda sam ja dobila u januaru produženje ugovora i sad je to, na neodređeno se zove, ali je na neodređeno dok se ne završi projekat. E sad, koliko će oni da ga razvlače u nedogled... To je neki čardak ni na nebu ni na zemlji, nije ni jedno, nije ni drugo, a u suštini ja sam

vezana za projekat. Nisam stalno zaposlena, možda bih i bila, ali ne bi bilo sredstava za moju platu da nije projekta, zaposlena sam, nadam se, dok se ne završi projekat. (3Z07072017BG)²

Pošto radne obaveze nisu precizno definisane, postoji širok prostor za angažovanje na različitim poslovima u instituciji zaposlenja. Zbog nejasnosti procedura i neadekvatnih i neusaglašenih zakonskih okvira, mnoge akademske radnice rade poslove koje nisu sadržane u njihovim ugovorima o radu. Ako rade u nastavi, akademski radnici/ce često obavljaju nastavne, naučne i administrativne poslove potrebne na katedri na kojoj su zaposleni/e, po potrebi i uz nadzor jednog/e ili više profesora/ki. Pomenuto možemo ilustrovati primerom jedne sagovornice koja objašnjava:

U mom ugovoru, svih nas, u ugovoru piše da sam ja angažovana na predmetu tom i tom, a da pored toga ja obavljam sve potrebne poslove. To tako piše. Stoga sve je to moj posao. Taj je, znaš, iako defakto to ne treba tako da bude, defakto to izgleda tako, a čak je de jure tako. (Z17072017BG)

U praksi, kako druga ispitanica navodi:

Ako ste asistent na beogradskom Univerzitetu, često ćete raditi one stvari koje rade profesori – često ćete ispitivati na ispitu, često ćete držati predavanja umesto vaših profesora, često ćete preuzimati i nekakve druge radne stvari za koje vas oni angažuju da ih uradite. Ne moraju čak ni da budu vezane za posao, mogu da budu vezane za njihov privatni život. Ne postoji jasna granica šta je opis, recimo, mog posla. Sve je u ingerenciji onoga ko je moj neposredni nadređeni, on može to da širi zaista jako puno. [...] Radite sa jednom osobom kod koje imate nekoliko predmeta, ali u isto vreme se desi da zbog kadrovskih potreba nismo u mogućnosti da primimo još ljudi, a trebaju nam. Vi onda radite i za druge profesore koji nisu vama nadređeni, ali vi tu radite neke stvari za njih, administrativne, pomažete oko vežbi njima, držite vežbe i za njih, tako da vi tu negde zapravo duplo više radite nego što vam piše u ugovoru. (Z05072017BG)

Iako je zavisnost od mentora/ke, odnosno profesora/ke sa kim

² Kod koji je dodeljen transkriptu intervjua, i upućuje na datum i mesto izvođenja intervjua.

najviše rade u karijernom napredovanju, pa i u uslovima rada prisutna i za žene i muškarce na početku karijere, paternalistički odnos u kome je mlađa žena asistentkinja, a stariji muškarac mentor preovladava među sagovornicama i doprinosi diskriminaciji žena u nauci (Haas, 2017). Odnos sa mentorom često određuje karijeru, način i tempo napredovanja, a nekad i najosnovnije uslove rada, od mogućnosti angažovanja na projektu kako bi se steklo dodatno radno iskustvo i finansijska sredstva, preko saveta u pisanju disertacije, sve do korišćenja baze podataka (o odnosu sa mentorom videti tekst Čeriman, 2018b u ovom zborniku). Ilustracija za ovakav odnos je primer jedne od sagovornica:

Imamo prostorijicu, nas nekoliko deli, i ono što, ovaj, u stvari meni nekako najviše smeta, pošto sam na doktorskim studijama, pa sam tako na tom poslu na fakultetu, što nemamo sad mi tu ni pristup, znači to je jedan kompjuter na kom možemo da se smenjujemo, pa onda da li ćemo dobiti sve šifre za sve te pristupne baze podataka, koje bi trebalo da su nam obezbeđene, to sad isto zavisi, nemamo svoje, nego nam profesor ustupa. [...] Tako da su u stvari uslovi, meni se čini, nekako minimalni, i u stvari mislim da bi trebalo akademska ustanova da može studentima da pruži sve što im treba praktično, a to je nekako, najviše se svodi na odnos sa mentorom, koliko je spreman da izađe u susret, ili, eto, koliko se snalazimo sami. Dosta se svodi na individualni angažman. (Z26062017BG)

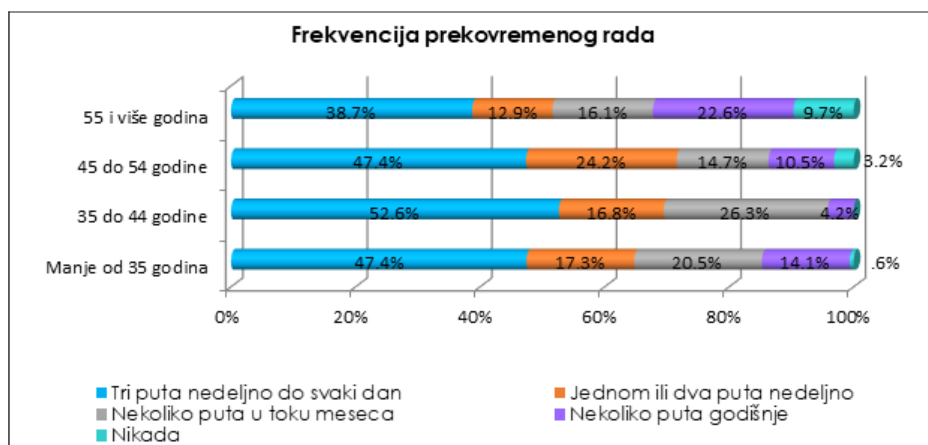
Iako tako stoji u ugovoru, skoro niko od sagovornica u praksi nema klasično osmočasovno radno vreme, mnoge rade i od kuće, i uveče, i vikendom. Kako jedna sagovornica koja radi kao asistentkinja na Univerzitetu u Beogradu navodi:

Nije ono kao potpišeš ugovor osam sati dnevno, i to je to, nego malo je drugačije, prosto posao je drugačiji. (1Z10072017BG)

Prekovremeni rad nije karakterističan samo za asistente i asistentkinje na Univerzitetu u Beogradu, ali jeste prisutniji u slučaju naučnog osoblja na početku karijere. U američkom i kanadskom kontekstu o tome svedoče Parizo i koleginice (Parizeau et al., 2016), koje tvrde da prekovremeni rad, rokovi i nerealna očekivanja nadređenih stvaraju probleme u mentalnom zdravlju zaposlenih.

Iako je srpski kontekst bitno drugačiji od severnoameričkog, rezultati pokazuju da fleksibilnost rada i u našem slučaju dovodi do preopterećenosti i zamagljivanja granica rada. Kako Fantone (2007) ističe, ako se radi fleksibilno, to jest ako se može raditi i u kancelariji i kod kuće, gotovo uvek dolazi do toga da se sa teškoćom odvaja profesionalni i privatni život (videti tekst Fiket, 2018 u ovom zborniku).

Obim angažovanja akademskih radnica/ka je takav da značajan deo od 43% provodi više od osam radnih sati izvršavajući radne zadatke, što od kuće, što na poslu. Neznatno veći procenat (48%) se anagažuje u proseku od pet do osam sati, dok 9% to čini i manje od pet sati. Naše istraživanje nije pokazalo da u ovom slučaju rod uvodi bilo kakvu značajnu razliku, ali se starosna dob pokazala kao bitna: većem opterećenju su izloženi mlađi u odnosu na starije. Uočljivo je da akademski radnici/e stariji od 55 godina češće tvrde da nikada ne rade prekovremeno (9,7%), te da je realno najopterećenija srednja generacija (35 do 44 godine), kod koje više od polovine (52,6%) radi prekovremeno češće od tri puta nedeljno.

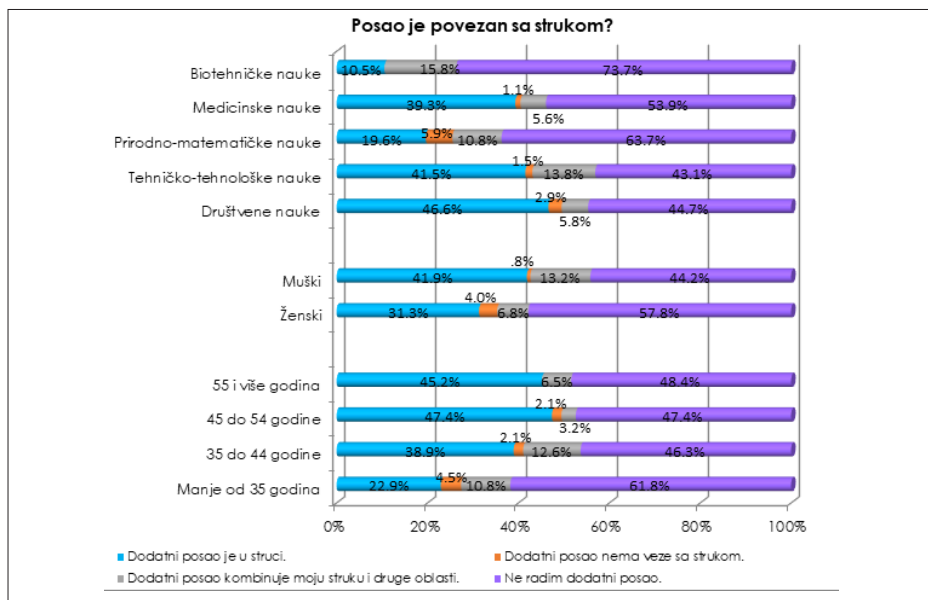


Akadske radnice/ci u ovom istraživanju takođe ističu potrebu da se bave dodatnim poslom pored svog osnovnog zaposlenja na Univerzitetu u Beogradu. Razlozi za dodatnim angažmanom nisu obuhvaćeni ovim istraživanjem, ali se može pretpostaviti da postoje dva ključna: potreba za dodatnim finansijskim sredstvima i stručno usavršavanje. Stoga se u istraživanju javljaju primeri

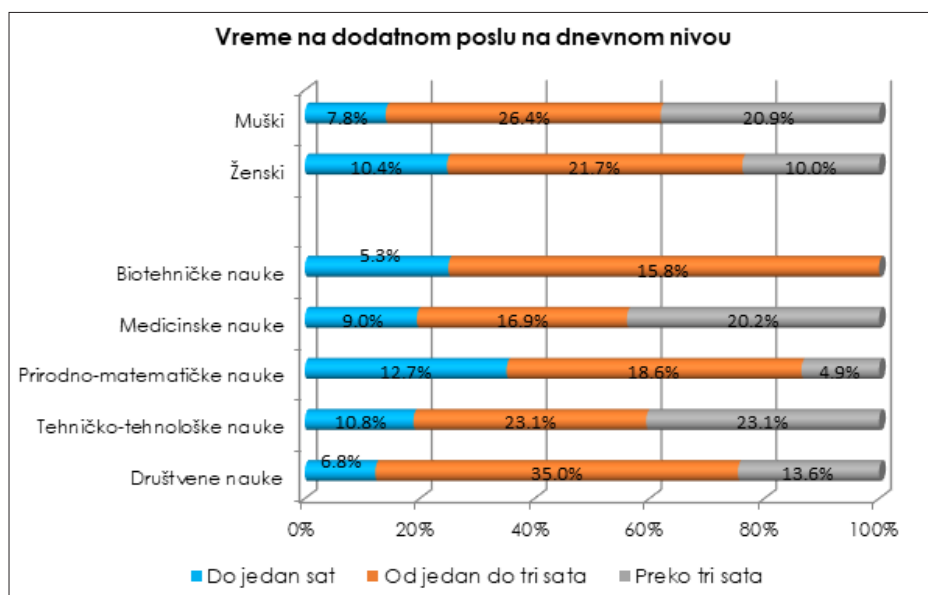
dodatnog angažovanja koje je u celosti ili delimično u struci, kao što su predavanja na radionicama, rad na istraživačkim projektima, držanje privatnih časova, i slično, ali i oni koji su nevezani za profesiju, poput šišanja kućnih ljubimaca ili DJ aktivnosti.

U ovom pogledu se pojavljuju izvesne razlike među predstavnicama/ima različitih disciplina, te u odnosu na starost i rod. Žene ređe rade dodatni posao, ali kada ga rade, on je u nešto većem procentu nevezan za njihovu struku (4% naspram 0,8% kod muškaraca). Slična je situacija i kod najmlađih ispitanica/ka (do 35 godina) koji/e imaju manje prilika da rade dodatne poslove, a ukoliko i rade, u nešto većem procentu je to van sopstvene struke. Starije generacije, očekivano, imaju više angažmana u svojoj struci ili vezanih za struku. Uže stručno gledano, predstavnice/ci društvenih nauka prednjače po dodatnom angažovanju u struci, a slede ih tehničko-tehnološke i medicinske nauke. U odnosu na ove grupacije, biotehničarke/ri se daleko manje bave dodatnim poslovima, a i kada se bave, on nije strogo u struci.

Predstavnice/ci prirodno-matematičkih nauka takođe većinski nemaju dodatni radni angažman, a one/i koji ga imaju rade dodatni posao van struke češće nego ostale predstavnice/ce drugih naučnih disciplina.



Među ispitanicama i ispitanicima koji imaju dodatni angažman postoji rodno senzitivna razlika prema dužini prekovremenog rada na dodatnom poslu. Muškarci su više u mogućnosti da za dodatne poslove odvoje veći broj radnih časova od žena. Ta razlika je više nego dupla (20,9% naspram 10%) kada je u pitanju ostanak preko tri sata dnevno na dodatnom poslu. Disciplinarno gledano, takođe se uočavaju razlike. Tehničko-tehnološke nauke, a zatim očekivano i medicinske nauke, imaju najviše predstavnica/ka koji provode veći broj sati na dodatnim poslovima, a za njima ne zaostaju preterano ni reprezentanti/kinje društvenih nauka u ovom istraživanju.



Pored radnog angažmana, u dubinskim intervjuima je dotaknuto i pitanje mogućnosti za usavršavanje potrebno za profesionalno napredovanje. Kao što je već pomenuto, finansijske poteškoće isplivavaju već na prvi pogled (videti tekst Čeriman, 2018b u ovom zborniku). Većina sagovornica nije zadovoljna platama, smatraju „da smo potpuno *underpaid* s obzirom šta smo studirali i koliko smo se mučili“ (Z04072017BG). Sagovornice takođe ukazuju da vrlo često same snose troškove odlazaka na naučne skupove, ili se oni finansiraju iz budžeta projekata koji se implementiraju u saradnji sa nekom stranom institucijom. Ovakve mogućnosti

su dostupne u najboljem slučaju, a svakako nisu pravilo. Ono što se jasno ističe jeste da se usavršavanje ne finansira direktno iz budžeta Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja. Sagovornice smatraju da su stručna usavršavanja, poput naučnih skupova i konferencija, potrebna i korisna za njihovo profesionalno napredovanje, te se zbog toga nedostatak finansija, ali i politike podsticanja usavršavanja smatra lošom praksom. Većina njih veruje da ne postoji način da njihove matične institucije finansiraju ove troškove i/ili da je taj proces previše komplikovan. Samo jedna sagovornica tvrdi da je dobila refundaciju od fakulteta, dodajući:

Naravno treba to institucija u kojoj radim da mi plaća, jer to je moj posao takođe, i mislim da tu uopšte nije ništa tu nedostižno. (Z17072017BG)

Druga sagovornica navodi kako:

Možeš ti da tražiš valjda određenu vrstu refundacije Univerzitetu, ali to je dugotrajan i iscrpan proces, pa onda u principu ljudi ne očekuju mnogo od toga, da tako kažem. (Z15072017BG)

Generalno, razlog za slabu mogućnost za stručno usavršavanje sagovornice nalaze u uopšteno lošoj situaciji u kojoj se nalazi Srbija i u malim izdvajanjima iz državnog budžeta za nauku. Kao što jedna sagovornica ističe:

Mislim da bi to država trebalo da finansira, ili institut, a generalno ni jedno, ni drugo nema para, zato što država propada. (Z28062017BG)

Ovakve kritike su kod nekih sagovornica bile ujedno povod da izraze svoje nezadovoljstvo sistemom visokog obrazovanja koji im ne pruža dovoljno podrške, i doktorskim studijama koje pohađaju:

Eto, ja ovo smatram dodatnim usavršavanjem, to što sam bila u Francuskoj, ali opet to je nešto za šta sam se i poprilično potrudila da ostvarim. Nema, nažalost, nema dovoljno u Srbiji, nema, prosto moj fakultet naprimer nije tako organizovan da mi imamo neke dodatne kurseve. Mi kao doktoranti nemamo ništa, fakultet mi ništa ne pruža, nemam nikakva predavanja, imam samo

ispite, što vrlo često nisu ispiti koji imaju smisla i veze sa onim što ja radim. [...] Mislim da su doktorske studije jako loše organizovane, i da samo oduzimaju jako puno vremena, uslovljavaju i stresiraju studente, školarine su jako skupe, a ne pružaju skoro ništa. (3Z27062017BG)

Ovaj i slične iskaze treba posmatrati u kontekstu uopštenog rastućeg nezadovoljstva među mladim akademskim radnicama i radnicima u visokom obrazovanju (Endres, 2001). Uz to, one akademske radnice koje rade u nastavi, neretko se žale na nametnuto očekivanje stalne dostupnosti i „izlaženja u susret studentima“. Rečima jedne sagovornice:

Stalno su tu neki novi zahtevi, novi zahtevi, s druge strane, stalno se traži da ste vi prisutni na mejlu, da u trenutku morate da odgovorite, da morate uvek da budete dostupni, da pratite, da se uključujete. (Z24062017BG)

Nezadovoljstvo trenutnim položajem, te potraga za boljim prilikama je ponukala 13% ispitanika i ispitanica da traže drugi posao. Ipak, velika većina akademskih radnica/ka (86%) ostaje tu gde je ostvarila/o zaposlenje, što je u kontekstu prilika sa poteškoćama pronalaženja posla u Srbiji i razumljivo. Određeni broj sagovornica je zapravo zadovoljan uslovima rada i napredovanjem. Prema rečima prethodne sagovornice:

Za sad je okej, s tim što ja nekako mislim da će se nešto promeniti u narednih par godina, i mislim da je ovo neka putanja regularna kojom se ide, i prosto za sad sam na tom mestu, pa onda očekujem da ću biti na nekom drugom. Prosto postoji ta neka jasna hijerarhija, i u toj nekoj postavci stvari za sad sam zadovoljna. (Z24062017)

Ovo ukazuje da kod nekog broja mladih akademskih radnica/ka postoji prihvatanje postojeće hijerarhije i sistema, kao i vera da se u njemu može napredovati (videti tekst Čeriman, 2018b u ovom zborniku). Takođe, mnoge ispitanice kao pozitivnu karakteristiku svog posla ističu da rade ono što vole, te zajedno sa prestižem koji po njima rad na univerzitetu ima, vide to kao kompenzaciju za niske plate i loše uslove. Sledeći citat ilustruje upravo taj stav:

Radim to što zapravo volim, da se ne bavim tamo nekom glupom administracijom u nekoj firmi koja me ne interesuje baš previše, ili time što ne znam. Da se ne lažemo, prestiž je raditi na fakultetu, to je ipak neki status koji bi većina verovatno volela da ima. (IZ10072017)

Situacija u visokom obrazovanju u Srbiji potpuno je u skladu sa tokovima opšte neoliberalne transformacije univerziteta (Ivancheva and O'Flynn, 2016; Parizeau et al., 2016), i dodatno pojačana perifernim položajem Srbije u svetskim tokovima produkcije znanja. U tom smislu, pozicija ispitanica se ne razlikuje previše od pozicije njihovih muških kolega u zemlji i u globalnom sistemu akademske produkcije. Kao i njihove kolege, „danas se naučnice u Srbiji, kao i one u regionu, suočavaju sa brojnim problemima uslovljenim tranzicijom i promenom vrednosnog sistema u svim oblastima, pa i u obrazovanju" (Popović, 2012, 139).

Situacija u kojoj se manifestuje prekarnost rada mlađih akademskih radnica/ka i specifična situacija mladih zaposlenih žena dolazi do izražaja u punoj meri i na Univerzitetu u Beogradu, ako je suditi po rezultatima istraživanja. Naime, iako prekarni radni uslovi nisu karakteristični samo za žene zaposlene na Univerzitetu, u njihovom slučaju oni doprinose njihovoj opterećenosti poslovnim i kućnim obavezama i potčinjenijem statusu na profesionalnom planu. Pored rada u domaćinstvu, pomenuto nedefinisano radno vreme, očekivanje stalne dostupnosti i zavisnost od mentora/ke ili nadređenog/e u slučaju akademskih radnica na početku karijere, dovodi do situacije u kojoj je vrlo teško razdvojiti privatnu i profesionalnu sferu. U slučaju mladih akademskih radnica na Univerzitetu u Beogradu, interakcija roda, starosti i profesionalnog statusa pozicionira ih na dno hijerarhije u ustanovi.

54 Has (Haas, 2017) tvrdi da, generalno u svetu, žene u nauci češće imaju privremene ugovore na poslu, manje su plaćane i rade u prekarnijim uslovima nego njihove muške kolege. Kvantitativno istraživanje koje je obuhvatilo i akademske radnike i radnice u našem slučaju nije uspelo da uhvati značajnije razlike ovog tipa na Univerzitetu u Beogradu u okviru ostvarenog uzorka. Međutim, moramo postaviti jasne ograde u odnosu na pouzdanost ovih rezultata, imajući u vidu zakrivljenost uzorka u pogledu roda,

odnosno predominantnu prisutnost žena u ostvarenom uzorku (videti tekst Čeriman, 2018a u ovom zborniku). Sasvim je osnovano pretpostaviti da postoji i zakrivljenost u pogledu osvešćenosti o rodnim razlikama, imajući u vidu da je već upitnik kao instrument istraživanja izazvao brojne reakcije zbog svoje rodne senzitivnosti.

Rodno zasnovana diskriminacija i seksualno uznemiravanje

Rodno zasnovana diskriminacija je praksa koju nije lako uočiti i meriti. Ovo je naročito slučaj u akademiji gde su osobe, po pravilu, znatno više osveščene od ostatka populacije. Upitnikom smo ispitivale u kojoj meri su prisutni kulturni obrasci koji podstiču rodno zasnovanu diskriminaciju i seksualno uznemiravanje, a u intervjuima su sagovornice imale priliku da detaljnije podele svoja iskustva i stavove u vezi sa temom. Sagovornicama nije definisan pojam seksualnog nasilja, s ciljem da im se omogući da same odrede šta ono za njih znači i samoinicijativno govore o svojim iskustvima vezanim za rod i nasilje.

U intervjuima koji su vođeni sa akademskim radnicama, samo je jedna opisala iskustvo koje nedvosmisleno predstavlja seksualno uznemiravanje. Sagovornica je opisala događaj u kojem ju je stariji muškarac, njen nadređeni od koga je zavisio njen dalji angažman na Univerzitetu, poljubio u obraz, a zatim zaključao u kabinet odakle nije mogla da izađe dok on nije ušao i otvorio vrata. Druga sagovornica je imala iskustvo zlostavljanja na poslu gde je stariji muškarac, njen nadređeni, vikao na nju i ponižavao je pred studentima.

Ovo su situacije u kojoj su dinamike poslovne, starosne i rodne hijerhije ispreplitanе i oslikavaju odnose moći koje se baziraju na zavisnosti mlađe potčinjene žene od nadređenog starijeg muškarca u kolektivu. Posmatrano prema sociokulturalnom modelu, seksualno nasilje na poslu oslikava razlike u moći između žena i muškaraca na širem društvenom planu (Rospenda et al., 1998; Wynen, 2016).

Na pitanje kako bi postupile u situaciji u kojoj bi im se desilo seksualno uznemiravanje ili zlostavljanje na poslu, većina

sagovornica je odgovorila da bi prijavila incident nadležnima. Međutim, simptomatično je da ni pomenute sagovornice koje su se našle u takvoj situaciji to nisu učinile. Prva od njih to objašnjava rečima:

Nisam [prijavila], nisam smela, nisam imala nikoga, a bila sam mišljenja – moja reč protiv njegove, bio je dekan. Mislila sam da je bolje u tom trenutku da ćutim, jer sam računala na taj novac, reference u CV-u, kao radila sam tamo i nisam samo htela da pored svega što se desilo sada izgubim i to, i nisam želela da se žalim [...] Tu sam najbučnija kada su ta pitanja rodne perspektive, i onda tako najbučnija sam bila u situaciji da nisam smela ništa da kažem, da sam morala da ćutim. I onda, kažem, na kojim sve to nivoima radi, to nasilje nad ženama i kako je to, sad sam se naježila. [...] Svakako šta god da je, nisam prijavila, jer nisam imala kome da prijavim. Da kažem profesoru, bože, da me pogleda i da kaže „mhm, važi“. Nisam, a htela sam da ostanem tu taj semestar i da zaradim taj novac. To je to. (Z23062017BG)

Druga ispitanica navodi slično negativan stav:

Tražila sam i advokata da piše i ostalo, i sve, i oni su svi u fazonu kao nećeš imati podršku u ovome. [...] To su neke neuhvatljive... Jako je to teško, to su neki neuhvatljivi konzervativni obrasci moći koji su dosta naslednog tipa. (Z11072017BG)

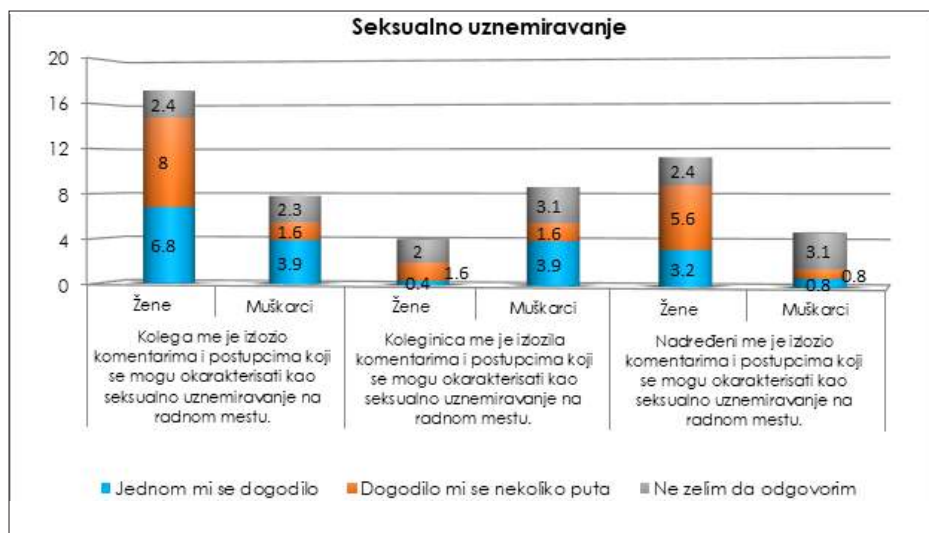
Kao što se u navedenim odlomcima vidi, razlozi za izostanak prijave su višestruki: nedostatak adekvatnih službi ili informacija o službama nadležnim za rodno zasnovano zlostavljanje i diskriminaciju, nepoverenje u institucije i njihove predstavnike, strah za ličnu egzistenciju i profesionalno napredovanje, i generalan osećaj nemoći (o ovome detaljnije govore Molla i Cuthbert, 2014). Ova iskustva nisu specifična za Srbiju – u preglednoj studiji o seksualnom zlostavljanju u Australiji govori se upravo o strahu od (ponovne) viktimizacije, od gubitka posla i od često neprijatnih procedura ispitivanja kao najčešćim razlozima za izostanak prijavljivanja (Birinxhikaj and Guggisberg, 2017).

Seksualno uznemiravanje predstavlja ozbiljan oblik zloupotrebe kolegijalnih odnosa u akademskoj sferi. Anketa je pokazala da

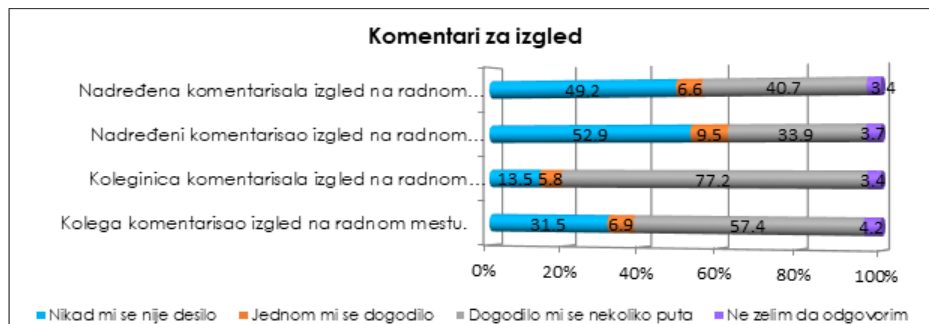
ovakve prakse postoje na beogradskom Univerzitetu i da su njima značajnije više izložene žene nego muškarci. Skoro 15% ispitanica je bilo suočeno sa neprimerenim ponašanjem kolega barem jednom u svojoj karijeri, a skoro 8% je takvu situaciju doživelo sa svojim pretpostavljenim. Među muškarcima se na seksualno uznemiravajuće postupke od koleginica požalio svaki dvadeseti ispitanik. Među nadređenim ženama nisu uočene ovakve pojave koje bi anketa zabeležila, odnosno svode se na nivo statističke greške.

Osim navedena dva primera seksualnog uznemiravanja, to jest zlostavljanja na poslu koje su sagovornice podelile tokom intervjua, govor o rodno zasnovanoj diskriminaciji se prilično često implicitno pojavljivao u intervjuima. Kako jedna sagovornica navodi:

Meni je jedna profesorica koja je starija – jer je verovatno ona negde čula da se dešava to nešto, ja nisam – ali ona je meni kazala kad sam ja došla ovde na ovaj fakultet: [...] „ako vas neko bude kao žensku osobu psihički zlostavljao ili seksualno, molim vas obratite mi se.“ I onda sam ja protumačila to kao da je to prisutno, jer je to upozorenje zapravo, i zaista verujem da postoji, a trebalo bi na neki način doći do sagovornika za tu temu jer mi sve govori da postoji. (Z05072017BG)

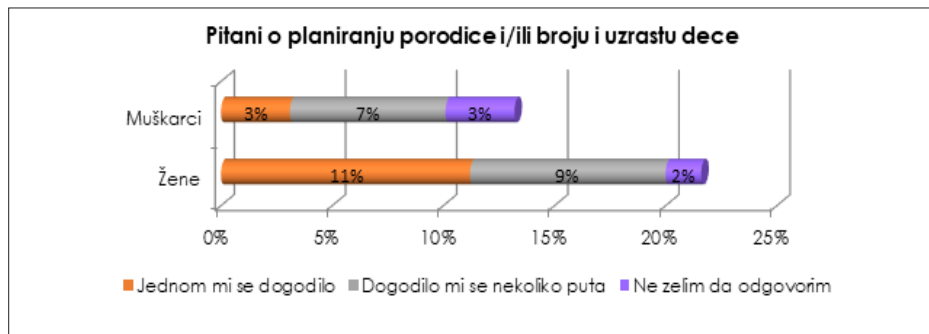


Takođe, pored pomenutih eksplicitnih primera rodno zasnovane diskriminacije, seksizam je vrlo prisutan u suptilnijim oblicima na Univerzitetu u Beogradu. Kao primer se mogu navesti nepoželjni komplimenti na izgled koje upućuju kolege i/ili nadređeni, a koji između ostalog mogu da stvore utisak neprijateljske sredine (*hostile environment*) u kojoj se žene osećaju potčinjene i posmatrane kroz rodne i seksualne stereotipe (Fitzgerald et al., 1999; Kimmel, 2008).



Rezultati pokazuju da su komentari na izgled prilično česta pojava, ne samo od kolega i koleginica, već i od nadređenih. Prisutnost ovakvih praksi ukazuje na postojanje situacija u kojima je mali korak do nečega što se može doživljavati kao neprijatno i uznemirujuće, a naročito ukoliko dolazi od nadređene osobe.

Rodno zasnovana diskriminacija se očitava i kroz pitanja o ličnim i porodičnim planovima. Iako je čuveno pitanje o planiranju porodice odavno zakonski sankcionisano, prakse pokazuju da ono nije eliminisano ni u akademskim krugovima. Svaka peta ispitanica i svaki deseti ispitanik su se suočili sa ovim pitanjem barem jednom, a polovina njih i više puta.



Još jedan primer seksizma od muških kolega i nadređenih je verbalno nipodaštavanje žena. Kako jedna sagovornica svedoči:

Sedela sam sa predsednicom Evropske asocijacije [...] jer je ona došla nešto da se raspita ovde, i ja sad njoj, znači vrlo običan poslovni razgovor, nije ništa, mi smo sedeli, i taj šef je prošao i pitao kao „Jel razmenjujete recepte za pitu sa šljivom?“, i ja sam bila u fazonu, hvala bogu da ona ne razume, jer ne znam kako bih Dankinji objasnila da to nije humor, a i da je humor, da je loš. A nije humor. (Z11072017BG)

Generalno, osvešćenost za prepoznavanje raznih oblika seksizma i diskriminacije na rodnoj osnovi i način reagovanja na njih varira od sagovornice do sagovornice, i ne postoji jedinstvena strategija koju mlade akademske radnice koriste da se sa njima izbore. Po rečima jedne od njih:

Ne znam uopšte da li ga [seksizam] žene percipiraju kao problem ili ne, i kao koliki problem ga percipiraju. Ja mogu da interpretiram kao šalu kad me neko pita kad ću da se udam, a mogu i da ga tužim za mobing. (Z17072017BG)

Druga sagovornica ukazuje na nejednaku percepciju žena koje rade u nauci i njihovih muških kolega:

Neke stvari možete da kažete ženi, da budete agresivni i u verbalnom smislu prema ženi, ali prema muškarcima ne. Ja nisam čula da je neko nipodaštavao nekog kolegu, čak koriste neke reči koje se smatraju manama [kada se upotrebe] za ženu, oni koriste baš pohvalno za muškarce, recimo „taj i taj kolega je jako ambiciozan, on je uradio to, uradio ovo, on je iskazao svoje mišljenje na tu temu, fascinantno je da jedan mlad čovek tako.“ [...] Nikad nisam čula da je za neku ženu rečeno da je ona ambiciozna, elokventna, sve te neke vrednosti koje se pripisuju muškom ponašanju. (Z05072017BG)

Treća sagovornica ističe neravnopravan položaj žena i muškaraca na Univerzitetu u pogledu zastupljenosti na pozicijama odlučivanja:

Dve trećine profesorki i jedna trećina profesora, ima ih baš

dosta, ali eto, na primer, dekani su mahom muškarci bili, i to ne samo sada, nego inače. I ranije je bilo puno žena profesora, ali dekani su nadasve bili samo muškarci, možda je jedna žena bila dekan, a opet ja ne vidim neku sad neravnopravnost ni u tome. Dekan se prima ko se prijavi pa za koga glasaju, ne znam sada ni kako to funkcioniše. Ne deluje mi nešto neravnopravno, pa dobro, bilo je više muškaraca, pa možda opet bude neka žena. (3Z07072017BG)

U iskazu ove sagovornice, kao i u mnogim drugim sličnim iskazima, s jedne strane je prisutno diskurzivno ublažavanje rodno zasnovane hijerarhije i/ili poricanje rodne zasnovanosti neravnopravnog tretmana. Jezik, između ostalog, kako Gerardi (Gherardi, 1994) tvrdi, jeste bitan simbol organizacionih kultura kakav je i univerzitet, i u kojima se rod konstruiše i pregovara (o dilemama oko rodno senzitivnog jezika videti tekst Čeriman, 2018a u ovom zborniku). Kada su upitane da pruže primere neravnopravnog tretmana, sagovornice često nisu nudile primere rodno zasnovane diskriminacije, ili su čak navodile one u kojima je njihov muški kolega bio neravnopravno tretiran. S druge strane, u gore navedenom iskazu sagovornice postoji i implicitni optimizam da žene mogu doći do vodećih pozicija i da im u tome rod ne predstavlja barijeru. U skladu sa našom polaznom tezom o interseksionalnosti, ovakve izjave ukazuju na to da rod nije jedina prepreka koju mlade akademske radnice moraju prevazići u svojim karijerama, već je on ispreplitan sa podelom moći na osnovu pozicije na poslu i starosne dobi. Gore navedeni iskaz je takođe ilustracija ambivalentnosti i konceptualne dileme koja prati celo istraživanje: s jedne strane se simbolički poredak konstruiše kroz sučeljavanje rodova, a s druge strane su iskustva roda toliko različita da se simbolički univerzum određen kao muško suprotstavljeno ženskom vrlo često prevazilazi (Gherardi, 1994).

Polje uslova rada akademskih radnica na Univerzitetu u Beogradu pokazuje se kao višestruko uslovljeno. S jedne strane, gaji se izvesna mera zadovoljstva, pa i elitizma zbog relativno uglednog položaja koji nosi rad na Univerzitetu. S druge strane, stanje koje postoji u društvu i na univerzitetu vezano za ulaganja u nauku, te

nasleđeni obrasci koji maksimalizuju zahteve upućene ka mlađim akademskim radnicima obeshrabruju ih da se značajnije angažuju na poboljšanju svog položaja. U skladu sa tim, neformalno određeni uslovi rada, radne obaveze, nemogućnost dugoročnog planiranja, preopterećenost i loša finansijska situacija mladih akademskih radnika/ca upućuju na to da su problemi strukturne prirode koji poslu u akademiji daju notu prekarosti.

Poteškoće sa kojima se suočavaju akademske radnice su umnogome određene njihovom starošću, rodom i položajem na dnu hijerarhije, kako smo utvrdile opravdano primenjujući intersekcionalni pristup. Bilo da su potpuno svesne loših praksi ili za njih nalaze opravdanja, akademske radnice u ovom istraživanju smatraju da su promene na bolje veoma spore i teško dostižne. Akademska kultura je još uvek implicitno patrijarhalna, a snaga za promene umanjena generalnom apatijom u društvu kojoj se još uvek ne nazire kraj.

Literatura

- Balbo, L. (1979). La do ppiapresenza. *Inchiesta*, 8(32), pp. 3–6.
- Birinxhikaj, M. and Guggisberg, M. (2017). The Wide Ranging Impact of Sexual Harrasment in the Workplace: An Australian Pilot Study. *International Journal of Employment Studies*, 25(1), pp. 6–26.
- Coltrane, S. (2000). Research on Household Labor: Modeling and Measuring the Social Embeddedness of Routine Family Work. *Journal of Marriage and the Family*, 62(4), pp. 1208–1233.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), pp. 139–167.
- Enders, J. (2001). A Chair System in Transition: Appointments, Promotions, and Gatekeeping in German Higher Education. *Higher Education*, 41, pp. 3–25.
- Evertsson, M. and Nermo, M. (2004). Dependence within Families and the Division of Labor: Comparing Sweden and the United States. *Journal of Marriage and Family*, 66, pp. 1272–1286.
- Evertsson, M. and Nermo, M. (2007). Changing Resources and the Division

of Housework: A Longitudinal Study of Swedish Couples. *European Sociological Review*, 23(4), pp. 455–470.

Fantone, L. (2007). Precarious Changes: Gender and Generational Politics in Contemporary Italy. *Feminist Review*, 87, pp. 5–20.

Fitzgerald, L. F., V. J. Magley, F. Drasgow and C. R. Waldo. (1999). Measuring Sexual Harassment in the Military: The SEQ-DoD. *Military Psychology*, 11(3), pp. 243–263.

Gherardi, S. (1994). The Gender We Think, The Gender We Do in Our Everyday Organizational Lives. *Human Relations*, 47(6), pp. 591–610.

Haas, M. (2017). Caught between Restrictions and Freedom: Narrative Biographies Shed Light on how Gendered Structures and Processes Affect the Drop-out of Females from Universities. *Current Sociology*, 65(7), pp. 1031–1049.

Ivancheva, M. and O'Flynn, M. (2016). Between Career Progression and Career Stagnation: Casualisation, Tenure, and the Contract of Indefinite Duration in Ireland. In: S. Gupta, J. Habjan and H. Tutek, eds., *Academic Labor, Unemployment and Global Higher Education*. London: Palgrave Macmillan, pp. 167–184.

Kimmel, M. S. (2008). *The Gendered Society*. New York: Oxford University Press.

MacKinnon, C. A. (2013). Intersectionality as Method: A Note. *Signs*, 38(4), pp. 1019–1030.

Molla, T. and Cuthbert, D. (2014). Qualitative Inequality: Experiences of Women in Ethiopian Higher Education. *Gender and Education*, 26(7), pp. 759–775.

Parizeau, K., Shillington, L., Hawkins, R., Sultana, F., Mountz, A., Mullings, B. and Peake, L. (2016). Breaking the Silence: A Feminist Call to Action. *The Canadian Geographer / Le Geographe canadien*, 60(2), pp. 192–204.

Popović, D. (2012). *Žene u nauci: od Arhimeda do Ajštajna... Osvajanje osvojenog*. Beograd: Službeni glasnik.

Rapoport, R. and Rapoport, R. N. (1990). Dual-Career Families: The Evolution of a Concept. In: E. Trist and H. Murray, eds., *The Social Engagement of Social Science: A Tavistock Anthology*. Philadelphia: The University of Pennsylvania Press, pp. 351–372.

Rodgers, G. (1989). Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate. In: G. Rodgers and J. Rodgers, eds., *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*.

Geneva: International Labour Organisation, pp. 1–16.

Rospenda, K. M., Richman, J. A. and Nawyn, S. J. (1998). Doing Power: The Confluence of Gender, Race, and Class in Contrapower Sexual Harassment. *Gender and Society*, 12(1), pp. 40–60.

Wynen, J. (2016). Sexual Harassment: The Nexus Between Gender and Workplace Authority: Evidence from the Australian Public Service. *Australian Journal of Public Administration*, 75(3), pp. 345–358.

Zamke kule od slonovače i mogućnosti promena

Žena, majka, radnica¹. Ukoliko ostavim po strani motive zbog kojih su autorke odabrale ovakvu kovanicu za naslov svoje publikacije i zabavim se njenom sličnošću sa stihovima: „...žena, majka, kraljica“², šta ću dobiti? Ako konsultujem forume, dobiću spisak imena žena, majki, „kraljica“ koje su se kvalifikovale za ovu titulu. Šta je bila kvalifikaciona norma? Osvojiti imidž jedne lakoće nošenja različitih uloga, te njihovog perpetuiranja u epitet kojim se određuje stabilnost sopstvene pozicije naspram svih nesigurnosti sveta. Radnica i kraljica – dva diskurzivna određenja. Jedna na dnu hijerarhije ocrtava zarobljenost na razmeđu/raskršću gde se prožimaju uloge rodni režima i neoliberalnih politika. Druga je ideal na vrhu lestvice. Ta dva antonima zapravo dele istu stvarnost, ali i istoriju nasilja i borbe.

Ovako postavljen diskurs, jednačina u kojoj žene stoje jedna nasuprot druge, varljivo nas uverava da (bilo koja) žena, majka može biti kraljica. U toj konstelaciji, biti radnica ili biti kraljica čini se pitanjem odluke, pa čak i nekakvog zakona privlačenja, a zapravo iza retorike jednakosti i građanskih prava stoje represija i nasilje. Ni radnica, a ni kraljica nisu vlasnice ovih određenja, niti će uspjeti da ostvare ideal koji je stavljen pred njih, naprosto jer taj ideal počiva na zahtevu discipline, a kvalifikaciona norma nije jednom zauvek postavljena već se menja u skladu sa zahtevima drugog. Istorijski koren ove podele - ideja modernosti i ideal buržoaskog porodičnog života (videti Milić, 1988), to jest diskurs o „slobodama“ individualizma, zapravo znače dobrovoljno podvrgavanje dužnosti, moralu, redu, odgovarajućem delanju. Pojmovi prava i sloboda u svima njima ne znače radi što ti drago, već jednu slobodu-u-poslušnosti (videti Chakrabarty, 1994, prevod

¹ „Žena, majka, radnica: Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj“ naslov je izveštaja o rezultatima istraživanja koje je sprovedeno 2015. godine. Za istraživanje u Hrvatskoj čula sam na konferenciji održanoj decembra 2016. godine u Zagrebu, a njen naslov me je odmah inspirisao da postavim neka pitanja o kojima ovde pišem. Izveštaj je dostupan na: https://www.babe.hr/attach/_z/zena_majka_radnica.pdf (pristupljeno 13. 01. 2018.).

² Stih pesme Jelene Rozge. Tekst pesme dostupan je na: <https://tekstovi-pesama.com/jelena-rozga/bizuterija/31989/1> (pristupljeno 13. 01. 2018.)

Đurić i Gorobinski, 2003) u kojoj ne postoji prostor bez dužnosti i službe.

Promene porodičnih formi, odnosno diskursi o porodici u XIX veku, smatralo se, sadržale su mogućnost rešenja različitih problema liberalne države (Zaharijević, 2010). I aktuelni diskursi o porodičnim promenama u Srbiji po istom modelu u prvi plan ističu negativne elemente. I ovde su oni shvaćeni kao barijera, problem u rešavanju različitih socijalnih pitanja, a neretko i kao njihov (jedini) uzrok, ponikao negde izvan sistema. Potpuno nalik detetu iz priče, kojeg hvale kada uradi nešto po volji odraslima. Jer, dete je dobro i pametno i još važnije, liči na osobu koja ga hvali jer je baš zbog nje takvo, te bi svi u tom zrcetu mudrosti da pronađu svoj odraz. Ipak, kada dete u nečemu pogreši, grešku niko ne želi da prisvoji. Logika neoliberalnog sistema upravo to poručuje: sami ste odgovorni. Uostalom, i postojeći sistem socijalne zaštite u Srbiji, sa uvođenjem tržišnih elemenata u svoje funkcionisanje, reformisan je u pravcu naglašavanja individualne odgovornosti klijenata za sopstveni položaj (Ćeriman, Pavić Zentner, 2015).

O kakvoj moći delovanja žene onda možemo govoriti? Koji resursi joj stoje na raspolaganju?

Pre nego što zađem dublje u analizu postavljenih pitanja na osnovu rezultata istraživanja, želim na početku da odredim svoju strategiju koja će voditi dalji tok argumentacije u ovom radu. Iako je analiza podataka dobijenih u ovom istraživanju sledila induktivni pristup, a zaključci su utemeljeni u narativima sagovornica i numeričkim pokazateljima iz kvantitativne faze istraživanja, prikaz rezultata će zapravo teći iz deduktivnog ugla. Videvši da postoje kontradiktornosti u odgovorima respondenata, strategija zauzimanja jednog metakognitivnog pristupa činila mi se delotvornom za potrebe analize narativnih diskursa. S druge strane, tom pristupu se može zameriti upravo ta metapozicija, posmatranje stvarnosti s kraja istorije ili možda, neko može reći, baš iz te udobne pozicije u kuli iz naslova. A opet, ako imam u vidu svrhu ovog rada, te okvir u kojem nastaje, a koji pred njega stavlja zahtev i za naučnom utemeljenošću i za proizvodnjom

primenljivih analiza³, čini mi se značajnim da se baš na ovom mestu protivrečnim podacima dobijenim u ovom istraživanju pristupi kritički i bez skrupula.

U svetlu teme ovog teksta, isto tako mi se čini vrednim pažnje usmeriti analizu na upotrebu obrazovanja u formiranju ideala moderne porodice u buržoaskoj ideologiji, te njegove uloge u univerzalizaciji znanja i, naposljetku, mesta akademije u ovim procesima. Ukoliko pogledamo u prošlost, utemeljenje ideje o ženi kao građaninu dalo je osnov za zagovaranje ideje o obrazovanju žena (Zaharijević, 2014; Krstec, 2008: 57–68). Diskurs o obrazovanju žena sadržao je sve krupne odrednice: emancipaciju, jednakost, slobodu. Obrazovana žena je moćna i nezavisna. Ona vidi dalje i više i u stanju je da zastupa sopstvene interese. Ne iznenađuje onda to što se britanska aristokratija izjašnjavala protiv obrazovanja žena i siromašnih građana. Međutim, videvši kasnije mogućnost disciplinovanja građana ovim putem, obrazovanje dobija posebno mesto u univerzalizaciji ideja buržoaske ideologije, što se lepo može uočiti na primeru društava periferije u koja svrstavaju i Srbiju.

Dipesh Chakrabarty (Chakrabarty, 1994, prevod Đurić i Gorobinski, 2003: 139–172) na primeru „indijskih“ prošlosti objašnjava kako je ideja buržoaskog porodičnog života uvedena u Indiju posredstvom britanske vladavine. Koristeći navode Džejmisa Mila (James Mill) iz njegove knjige *The History of British India* iz 1817. godine, Chakrabarty analizira imperijalističke poglede na inferiorne kulture i superiorne civilizacije: „Uslovi života žena među najvažnijim su u običajima jedne nacije... Istorija nekultivisanih nacija jednolično predstavlja žene u stanju potčinjenog ropstva, iz kojeg one polako izlaze kad civilizacija uznapreduje...” (Ibidem: 153).

Inferiornost indijskog porodičnog života u ovom slučaju, a zapravo porodičnog života bilo koje „nekultivisane nacije“, to jest nacije neusklađene sa buržoaskim idealom koji čine buržoaska porodica, građansko društvo i liberalna država koja na njima

3 Rezultati ovog istraživanja biće iskorišćeni za formulaciju preporuka namenjenih relevantnim institucijama u narednoj, akcionoj fazi projekta. Akciona faza projekta biće realizovana u periodu od januara do marta 2018. godine i uključiće direktnu komunikaciju sa relevantnim akterima na lokalnom i državnom nivou.

počiva, postaje osnova sistema znanja koji se univerzalizuje različitim institucionalnim praksama. Podela na superiorni Zapad i inferiorni Istok deli i današnje političke, kulturne i ekonomske meridijane, najčešće posmatrane u jednom linearnom istorijskom kontinuumu u kojem se gubi heterogenost istorijskih i kulturnih uslova u kojima se borbe podređenih odigravaju. Univerzalizacija znanja stvarala je i potkrepljivala nepravdu, hijerarhizujući prostor promišljanja na takozvani centar i periferiju i oblasti između ova dva idealna tipa. U tom hijerarhizovanom prostoru, savremene „metanaracije o neizbežnosti globalizacije po modelu koji su nametale Svetska banka (WB) i Međunarodni monetarni fond (IMF)“ činile su „još ranjivijim“ žene u Srbiji, a njihovi glasovi nisu uspevali da se „probiju do centara odlučivanja koji su se oslanjali na centre znanja“ (Blagojević, 2009: 21). U sistemu proizvodnje moći, suženje nauke na centre znanja odrazilo se dodatno na već nepovoljan položaj akademskih radnica u Srbiji. Ukoliko imamo u vidu tezu o ženama kao „rezervnoj armiji rada“ koje kapital izvlači na tržište, snižavajući vrednost i muškarcima i ženama (što je vidljivo u budžetskim opredeljenjima Vlade Republike Srbije za nauku prethodnih godina), ranije naveden spisak pitanja može se dodatno usmeriti: Koji resursi stoje na raspolaganju akademskim radnicama u njihovoj borbi za poboljšanje sopstvene pozicije? Poseduju li akademske radnice moć za promene?

Bilo da je reč o savetovanju vlade u istraživanjima o radničkoj klasi u prvoj polovini XIX veka (Donzelo, 1988: 131–146) ili o formulisanju pronatalitetnih politika danas, akademija poseduje određeni uticaj na kreiranje sistema znanja. Nauka je jedino i bila moguća kao socijalno-politički projekt (izraženo neoliberalnim rečnikom) koji će podupirati osnovni cilj državnog aparata – kontrolu građana radi održanja legitimiteta vlasti (Foucault, 1992). Fuko ističe da je nauka kao znanje/moć upravo rezultat svih socijalno-političkih i normativnih previranja, te da je „tek pod pretenzijama državnog aparata javne vlasti da uspostavi kontrolu nad sferom socijalnog, bila moguća jedna nova diskurzivna socijalna praksa – nauka“ (Marinković, 2004: 244).

Diskurzivnost roda: Poseduju li akademske radnice moć za promene?

U kojim uslovima rade akademske radnice u Srbiji? Davnašnje istraživanje Marine Blagojević uočilo je sistemsku inhibiciju s kojom se žene suočavaju u procesima regrutovanja i selekcije za naučne pozicije (Blagojević, 1991a). Očekivano, otkriveno je da su žene morale da imaju povoljniju startnu poziciju da bi uopšte bile regrutovane. Čak i kada uspešno prođu proces selekcije, utvrđeno je da uslovi rada u akademiji ženama nameću više nastavnih i administrativnih obaveza nego što je to slučaj sa muškarcima na istim pozicijama (Blagojević, 1991a). Blagojević ističe da su razlike istaknutije kada se uzmu u obzir regionalne razlike, odnosno razlike između uslova za razvoj nauke u različitim delovima zemlje/sveta mereno finansijskim ulaganjima, pri čemu i disciplinarnu podele igraju značajnu ulogu. Tok institucionalizacije rodnih studija na univerzitetima u Srbiji upravo otkriva barijere koje dolaze iz same akademske zajednice, i ne samo iz nje, kao i hijerarhijsko razdvajanje oblasti istraživanja čak i kada se mogu svrstati u okvire iste naučne oblasti, ukoliko u svom fokusu imaju pitanja koja se tiču položaja žena (Ćeriman, Milutinović Bojanić, Pudar, 2011: 185–211). Stakleni plafon i feminizacija profesije kontekstualni su okvir rada akademskih radnica, a i merenje naučne izvrsnosti sledi zakone društvene stratifikacije (Blagojević, 2009: 19–39). Podaci Republičkog zavoda za statistiku Srbije potvrđuju ove tvrdnje: iako žene više upisuju i završavaju više škole i fakultete u poređenju sa muškarcima, ipak je među zaposlenima na poslovima istraživanja i razvoja u 2016. godini za 4% više muškaraca nego žena (RZS, 2017: 45–61). Među diplomiranim studentima i studentkinjama u 2016. godini, muškarci čine većinu u područjima informatika i komunikacione tehnologije (74%) i inženjerstvo, proizvodnja i građevinarstvo (63%), što se odražava i na kasniju raspodelu gledano prema oblastima nauke te su žene u većini na istraživanjima u medicinskim naukama (skoro 60%), a najmanje ih je u inženjeringu i tehnologiji (37%) (Ibidem). Na postojanje strukturalnih prepreka i rodnih hijerarhija u okviru akademije ukazuje i podatak da su muškarci činili preko 90% članstva SANU u 2016. godini, a da ni u odeljenju društvenih nauka (što žene češće završavaju od muškaraca prema podacima RSZ),

nije bilo nijedne žene (Ibidem).

Kada u jednačinu uključimo zaduženja u domaćinstvu, koja su prvenstveno odgovornost žene i koja stoga organizuju njeno vreme, posebno kada je reč o ženama sa decom, systemske barijere se usložnjavaju. Brojna istraživanja ukazuju na rodnu asimetriju u porodičnoj sferi u pogledu raspodele obaveza i odgovornosti, posebno brige, nege i vaspitavanja dece, tj. nejednake raspodele moći i autoriteta u korist muškaraca (Babović, 2006, 2010; Milić, 2010a, 2010b; Tomanović 2012 i dr.). Podaci Republičkog zavoda za statistiku pokazuju da žene, bez obzira na stepen obrazovanja, provedu oko četiri i po sata radeći kućne poslove, a muškarci oko dva sata (RZS, 2017: 95–100). Tomanović i saradnici (Tomanović et al., 2012) ističu da je za izbore i odluke, ali i za pregovore u partnerskom odnosu, neophodno posedovati i odgovarajuće resurse - individualne, porodične i institucionalne. Stanojević (Stanojević, 2015: 25) naglašava da usklađivanje različitih životnih sfera koje čine svakodnevni život, postavlja pred pojedince, između ostalog, zahtev za planiranjem. „U novim okolnostima, planiranje može postati i izvor frustracije, a to se događa onda kada pojedinci ne poseduju dovoljno moći i resursa unutar određenog društvenog konteksta, te postaju svesni njihovog ograničavajućeg dejstva za opseg sopstvenog delanja“ (Ibidem).

Na koji način akademske radnice obuhvaćene našim istraživanjem planiraju svoje karijere? Koji resursi im stoje na raspolaganju? Odgovore na ova pitanja sagovornice su nam dale odgovarajući na pitanje moderatorke o svojoj trenutnoj poziciji i planovima za budućnost na fakultetu/institutu.

Sagovornica: Kažem ti, pa ne vidim. Ne znam, baš zato što je kod nas baš takva neka situacija čudna (...) situacija nije baš optimistična, nije nimalo obećavajuća. Ja nešto ne vidim da će ići na bolje u narednih pet godina. Tako da te projekte što ih stalno produžavaju, pa ti dobiješ neki ugovor čudan koji je kao na neodređeno, a u stvari na određeno dok se to ne završi. Pa, oni stalno menjaju te zakone, pa moram da kažem ne znaju ni oni ni šta hoće ni šta treba, a sve ide nekako *ad hoc*, te sad ćemo ovo da uradimo te sad nećemo, te sad će da bude, te sad neće da

bude. Sve je kreni-stani, kreni-stani tako da je baš nekako ne miriše na dobro situacija, generalno, u nauci, u Srbiji za sve, ne samo za mene. Tako da se ja trudim baš ni da ne razmišljam o tome šta će biti sa mnom za pet godina, ni gde ću biti zato što ne mogu ni da predstavim sebi. Ni ne znam, eto na primer da kažem da završim taj doktorat, ali šta posle? Da li ću imati neko stalno radno mesto ovde ili ću ići da tražim drugde, ne znam, na drugom fakultetu ili u drugoj zemlji... Dosta ljudi vidim da to radi, završe dokorate pa odu. (...) Znači, hoćeš da radiš to dobro, da radiš to kako treba i da postigneš nešto sa tim, ali da li će biti mesta za tebe, to ne znaš. (3Z07072017BG⁴)

...Zavisi od mnogo toga, zavisi od toga gde će zapravo nauka biti za pet godina u Srbiji i koliko ćemo imati mogućnosti i uslova da se bavimo time čime želimo da se bavimo. (1Z27062017BG)

...To što je država takva kakva je, što se za nauku ne daje ništa, što u državi ima 3000 naučnika i gledaju ih kao dno dna, a to su najviše obrazovani ljudi, to su sve doktori, većina doktori nauka, to je najveći stepen obrazovanja. Nema većeg obrazovanja od toga. Ljudi koji vode državu nemaju taj stepen obrazovanja i gledaju nas kao jadne i nesrećne. Nemamo para da se bavimo naukom u Srbiji upravo zbog toga što se ne daju pare za takve stvari, a daju se pare za pravljenje stadiona i nekih gluposti koje potpuno nisu bitne u životu i što na studente gledaju kao na potrošnu robu, što kad režu plate prvo nama srežu plate, što kada vraćaju plate nama ne vrate plate i tako... (Z04072017BG)

Narative sagovornica iz istraživanja obeležava jaka nesigurnost i nemogućnost planiranja u socijalnom kontekstu u kojem se odvija njihov karijerni razvoj. Sagovornice vide dve vrste problema: 1. sistemske prepreke (probleme nauke u Srbiji) i 2. ograničenja sa kojima se lično suočavaju (izostanak mentorske podrške za naučni rad ili svojevrzne psihološke podrške nadređenih prilikom uvođenja u novi posao). Obezvređivanje naučnog rada i besperspektivnost s obzirom na viziju razvoja države osećaju ugrožavajućim i za planiranje drugih životnih pitanja:

⁴ Interni kod kojim su obeležavani transkripti intervjua.

Ja iskreno stvarno ne vidim svoju budućnost u ovoj državi, u smislu da mi nekako ne deluje izvodljivo da ja ovde imam neku porodicu, s obzirom da ja sa ovom platom jedva sebe izdržavam, a kamoli decu. Tako da ne znam, baš mi to deluje nekako bedno. A sad o nekom napredovanju mislim da baš i nema nekog govora, s obzirom da to jako sporo traje. Jer ja kad završim doktorske studije, kada odem u to neko više zvanje, možda ću imati pet, šest hiljada što je ne znam koliko veće. A na fakultetu, na univerzitetu da se zaposlim kao asistent ili nešto, apsolutno nema šanse. S obzirom koliko sam ja uspela da vidim tu idu veze, vezice i slično. Uglavnom imaju neke ljude na svim pozicijama koji čekaju već godinama da se neko mesto uprazni, tako da... A u našoj državi industrija baš i ne postoji, tako da je i tu ono – piši propalo, tako da baš iskreno ne vidim neke opcije. Stvarno ne želim da radim 40 godina u raspalom institutu za bednu platu od koje ne mogu da živim i da štekam wc papir. (Z28062017BG)

Možda (bi) trebalo nekako pomoći ženama da se... prvo, dobro, to što se tiče materijalnog da imaju sa čim da rade eksperimentalno. A drugo, da se možda ipak mlađe odlučuju na potomstvo i ostalo jer kod nas je sad baš prisutno to da ti dok doktoriraš, dok ovo, dok ono, a pre trideset pete niko ne može ni da stigne da razmišlja o tome, a onda posle dolaze problemi druge vrste, biološke je l', tako da mislim da bi trebalo pomoći ženama da malo ranije, ako su naravno u mogućnosti i žele da zasnivaju porodice. A i muškarcima, mislim da je njima i dozvoljeno da idu na porodijsko i ostalo i mislim da apsolutno treba jednako da učestvuju i jedni i drugi. (...)

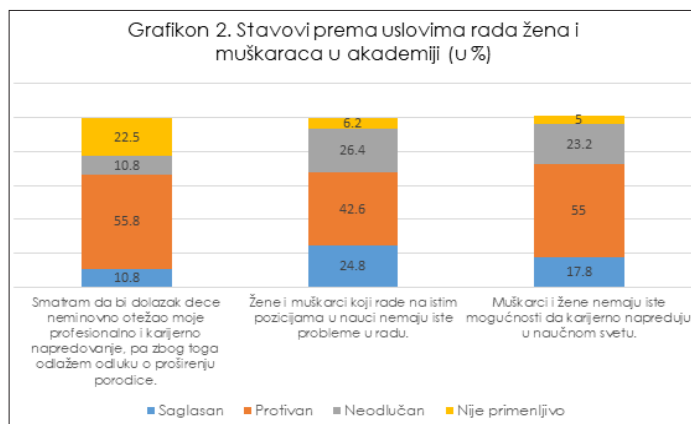
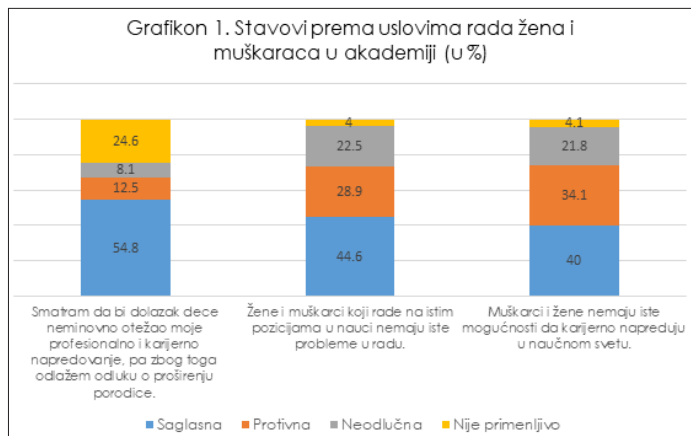
Moderatorka: A kojim bi sredstvima oni to mogli da postignu?

Sagovornica: E, većito pitanje kod nas. Šalim se. Pa to već nisu sad ni toliko sredstva koliko neka organizacija i ostalo, mislim da ne treba na to da se gleda kao da plaćaš nekog ko godinu dana ne radi ništa, nego prosto omogućavaš nekome ko inače radi taj posao da radi i nešto drugo u životu sem toga. Što je normalno. (...) ...Što se nauke tiče, možda više te neke podrške ženama u smislu da im se da godinu dana više za traženje novog zvanja ili tako nešto, prosto da ne gube tom godinom mnogo. (1Z07072017BG)

Strukturalni aspekti svakodnevnog života čine osnovu razmatranja odluka o roditeljstvu za naše sagovornice, a njihove zamisli o mogućim strategijama odgovaraju identifikovanim modelima tranzicije u roditeljstvo mladih u Srbiji (Tomanović, Stanojević, Ljubičić, 2016). Poput navedenog istraživanja, narativi naših sagovornica pokazuju da je diskusije o „beloj kugi“ neophodno posmatrati u intersekciji rodnih i slojnih dimenzija, a ne isključivo u okviru diskursa o „hedonističkom stilu života mladih žena“. Uz to, nekoliko sagovornica iz našeg uzorka identifikovalo je i korporativizam⁵ u sistemu visokog obrazovanja, koji uočavaju u podređivanju interesa žena jednom univerzalnom zahtevu za efikasnošću na radnom mestu: „A ovo je konstantna neka jurnjava da se stigne što pre do nečega.“ Akademske radnice bez dece ističu da će „morati da naprave pauzu“ radi rođenja deteta ili da im baš to što nemaju porodicu omogućava brže i lakše odlučivanje: „pogotovo što nemam sada porodicu, decu, muža, pa da moram da brinem kako ću njih da povedem...“

Pa ipak, rezultati druge faze istraživanja protivreče nalazima dubinskih intervjua. Više od polovine žena, a i muškaraca iz uzorka, ne smatra da bi tranzicija u roditeljstvo ugrozila njihovu karijeru. Međutim, skoro polovina žena iz uzorka smatra da muškarci i žene koji rade na istim pozicijama u nauci nemaju iste probleme u radu, a preko trećine žena iz uzorka i da nemaju iste mogućnosti da karijerno napreduju u poređenju sa muškarcima. Skoro polovina muškaraca u prvom slučaju i više od polovine muškaraca u drugom – nisu saglasni sa ovim tvrdnjama.

⁵ Socio-politička organizacija društva od strane velikih interesnih grupa koja se bazira na njihovim zajedničkim interesima (Wiarda, 1996).



Percepcija žena bez dece o uticaju porodičnih opterećenja na razvoj akademske karijere ipak je drugačija od realnosti žena sa decom: skoro četvrtina žena iz uzorka odgovorila je da su briga, nega i staranje o deci znatno usporile njihovo napredovanje u karijeri (24.5% ispitanih žena) naspram 13.2% ispitanih muškaraca koji su imali isto iskustvo. Skoro petina muškaraca iz uzorka (18,6% ispitanih muškaraca) odgovorila je da ima decu, ali da nisu ni na koji način uticala na njihovu karijeru, dok je to slučaj samo kod 8,4% ispitanih žena.

Rodne razlike otkrivene su i na drugim mestima u kvalitativnoj fazi istraživanja:

Mislim da bi nauka bila bolja i akademci srećniji i produktivniji kad bi im se razlabavili ti kao, taj korporativni duh zapravo. Mislim ne zove se on korporativni, ali to tako nekako izgleda. Ja nemam pojma kako korporacije funkcionišu i možda su i bolje od toga, nego to meni tako zvuči.

Moderatorka: A šta misliš koja vrsta barijera bi na taj način bila otklonjena za muškarce, a koja za žene?

Sagovornica: Pa, jedna se stvarno odnosi na predmet proučavanja, barijera te palanačke podele znanja koja je iritantna do zla boga. Jedna od velikih svađa koja se očitava na to da laboratorije međusobno ne sarađuju, a da studenti koji rade praksu kod mene ne smeju da mi kažu da su radili praksu u drugoj laboratoriji jer misle da ja razmišljam na taj način. Kad shvatim, mislim kriju, bukvalno kriju, kao naučili su EEG kod koleginice i onda dolaze kod mene i ja im pričam EEG i shvatim posle 20 minuta da znaju i onda, kako znate, oni eee, ja kao pa super, ali oni do tog stepena idu. Ta vrsta barijere mora da nestane i za muškarce bukvalno to da... to bi značilo da mogu da biraju i oblasti koje su ono soft, da ne moraju, mislim soft u smislu da su okrenute deci okrenute kliničkoj psihologiji i tako tim životnim stvarima. Gde oni ako dođu do toga, non-stop moraju da se dokazuju: ne, ne, ja imam tešku empiriju iza sebe, ja sam promišljao statistički i ostalo. (...) To, kao, da mogu da se bave i osećanjima. A za žene barijera koju ja osećam sada i nekako je vraćam i kroz detinjstvo sam je imala ne na nivou diskriminacije, nije to toliko jako i nije to sad mene, ne mogu da kažem da mi je nešto falilo... mislim, ja sam više logički tip (...) moja snaga nije u produkciji, moja snaga je u kritičkom mišljenju u logici i znam da izvodim te aksiome, to mi nekako lako ide, ali celog života sam dobijala poruku: kao kako si kreativna. Verovatno sam u životu nešto dva puta lepo nacrtala i kao: aaa, ta umetnička dušica, a ja stvarno nisam to, prosto nisam i onda se duplo osećam i to prepoznajem kod svojih koleginica..." (Z11072017BG)

Nekoliko akademskih radnica uočava da su strukturni problemi visokog obrazovanja povezani sa posledicama neoliberalnih politika koje se reflektuju na položaj žena i isto tako izazivaju podele na liniji centar-periferija. Kao i za druge oblasti socijalnih politika, situacija tržišne konkurentnosti potkrepljuje eksploataciju deprivilegovanih.

...Ali naša istraživanja opet zavise i od finansiranja. Ako se mi natežemo i krpimo i radimo istraživanja po principu „štap-kanap“ umesto nekih modernih metoda koje uključuju skupu opremu, hemikalije i ne znam ni ja šta, recimo ljudi koji se bave ovim PCR analizama, genetika, molekularna biologija, to mnogo košta i ti da bi takve radove objavio ti moraš da imaš neku finansijsku podršku. Na primer, evo sad ću da banalizujem stvar, ti ne možeš da imaš tri uzorka zato što za toliko imaš para, a ovi drugi što objavljuju imaju pet. To je neuporedivo. Znači nije samo tvoje zalaganje i tvoj rad, finansije su ipak ključna stvar, tako da dobrim delom to zavisi od države. Mislim da nas država tu malo sapliće zato što nam daje ograničena sredstva, a očekuje rezultate. Ti moraš da uložiš u istraživanje da bi ono sutra moglo negde da se plasira, da to nekome bude interesantno. Ako je moje istraživanje previše šturo sa malo podataka, sa malo uloženog vremena, količine uzoraka, to se neće objaviti. Odbiće te časopis zato što to nije dovoljno dobro, a nije dovoljno dobro jer nisi imao dovoljno para da ga uradiš kako treba. Svi mi znamo kako treba da se radi, ali treba para za to. (1Z30062017BG)

...Loše bi bilo ako bi se od mene zahtevalo previše u smislu da ja moram da žrtvujem privatni život da bih ja mogla da napredujem ili opstanem na nekoj poziciji, to ne bi bilo fer. Vidim u svetu da se to sve češće i dešava, da je neki taj kapitalizam ušao i u nauku. Recimo u Americi oni su apsolutno sluđeni, oni jure od projekta do projekta i rade preko 12 sati dnevno da bi postigli sve jer su jako kratki rokovi sa malim timovima da bi što jeftinije prošli ti finansijeri, sve je to jako nategnuto i finansijski i vremenski, i onda iz projekta u projekat nemaš sigurnost nikakvu što se tiče posla, tako da je to to. (1Z30062017BG)

Konkurentnost je u čvrstoj sprezi sa mehanizmima koji oslabljuju inicijative koje bi potencijalno mogle ponuditi rešenja u pravcu razgradnje dominacije i moći, te naše sagovornice ne vide mogućnost angažovanja u pravcu promena. U situaciji konkurentnosti solidarnost opada, a alijenacija zamagljuje svest o drugima koji su nam bliski položajem ili potrebama.

Moderatorka: A kažeš da se te informacije nekako zaobilaze i prećutkuju, šta misliš zbog čega?

Sagovornica: Ne mislim da se prećutkuju nego jednostavno nisu dovoljno izložene. To smo imali problem i kada smo bili studenti. Razni konkursi postoje za arhitekte da pravite to i to, određena tema apostrof vamo-tamo i to generalno teško nekako dođe do samih studenata. Moraju da znaju tipa tačno na kom mestu treba to da gledaju, a masa ljudi to ne zna dok im neko drugi ne ukaže na to. Tako mislim da je i za ovo, nekako te informacije ne dođu do tebe nego ti moraš sam da ih tražiš. Mislim da bi na tome trebalo malko da se poradi. (Z15072017BG)

Generalno pozicija na univerzitetu ne zavisi samo od tvog rada na univerzitetu, bar kod nas. Kod nas je potrebno da imaš puno referenci sa strane, izvedenih projekata koji nemaju veze sa univerzitetom ili fakultetom, znači to zavisi od toga koliko si ti sposoban da nađeš posao, kako ćeš ga raditi, ko će sve da ti donese taj posao, mislim generalno od snalaženja tvog u životu u kontekstu gde si i vremena koje imaš za to itd. Znači, tu nešto, sve je nekako u sprezi, komplikovano je... (Z210072017BGS)

...Kad si student onda vidiš koliko si potrošna roba, a kad si student doktorskih studija gledaju te svi kao potrošnu robu, ti si tu da odradiš posao i to je to, a to je jako ružno. (Z04072017BG)

Podale koje potkrepljuje neoliberalna politika, cepkaju prostor na brojne manje odvojene sfere koje ne saraduju niti čak komuniciraju između sebe, navodeći prividno jake pojedince na borbu za mesto u sistemu čiji principi nikada nisu ni bili po meri pojedinca:

Moderatorka: A od čega zavisi ta tvoja buduća pozicija na Univerzitetu za pet godina?

Sagovornica: Ovo prvo mislim isključivo od mene, stvarno zavisi od toga koliko ću ja da uradim i da postignem.

Moderatorka: Koje su dobre strane toga što to zavisi samo od tebe?

Sagovornica: Pa šta znam, sve su dobre strane. Ono što nije dobro jeste što ako nešto propadne onda je odgovornost samo isključiva tvoja, pa stvarno nemaš koga drugog da kriviš, nemaš mehanizme. (Z17072017BG)

Sagovornica: Zato što onda i znaš da si sam ili zaslužan za svoj uspeh ili kriv za neuspeh i nemaš koga drugog da kriviš, sve je na tebi, ja to volim.

Moderatorka: A koje su loše strane toga?

Sagovornica: Što nemaš koga drugog da okriviš, što moraš u svakom trenutku da budeš vrlo fokusirana na to, nema tu opuštanja i kao nekog praznog hoda. (1Z07072017BG)

Mislim da čovek treba da preuzme potpunu odgovornost za svoj život i da što manje smanji neke spoljašnje uticaje koji mogu da ga remete, to je bolje. Onda znate da ako niste nešto uradili sami ćete snositi posledice za to ili ako jeste, bićete vrlo zadovoljni i uspešni na dalje. Mislim da je to vrlo dobro. (Z05072017BG)

Moderatorka: A, koje su dobre strane toga što to zavisi isključivo od tebe?

Sagovornica: Mislim da je to savršeno. Ako ne bude, ako ne dođe do toga, ako ne uspem da odem, znaću da sam samo ja kriva za to. Svako je kovač svoje sudbine, mislim da je to bitno. Kontam da generalno za sve ljude važi da to sve zavisi od njih. Ne zavisi ni od okoline, ni od države, ni od bilo čega. S obzirom da nismo u nekoj sad državi koja brani izlazak ljudi (u inostranstvo, prim. aut.), ne vidim kako bi moglo da zavisi od drugih. (Z28062017BG)

Potpuno u duhu neoliberalnog diskursa individualizacije, potkrepljenog perfidnim mehanizmima kojima se održavaju strukture moći, većina sagovornica iz uzorka nije u stanju da uoči da je upravo sistem taj koji je izdvojio i saterao *pojedince* u ćošak. Okružena zidovima sa svih strana, ideja pojedinca nema u koga drugog da gleda do u sebe, dok je mehanizmi simboličkog nasilja, tumačeni u burdijeovskom ključu, uveravaju da je sama došetala do te tačke vođena sopstvenim akcijama. Mogućnost metakognicije u ovoj situaciji skoro da je nemoguća, jer je neophodna izvesna uporišna tačka s koje bi se uputio *taj pogled niotkuda* o kojem govori Dona Haravej (Haraway, 1988; Crumley, 2009). Nejasnost sopstvene pozicije kojoj se pridaje veća moć od one koja joj realno pripada ili joj stoji u posedu, utiče da ne vidimo ni pozicije drugih, te nam se čini da imamo iste šanse i mogućnosti, iste resurse koje samo treba iskoristiti.

Moderatorka: A šta misliš koja bi vrsta pomoći trebalo da postoji za muškarce koji tek počinju svoju akademsku karijeru?

Sagovornica: Isto, isto, stvarno, potpuno isto. Znaš, kako bih rekla, rodna diskriminacija je ovde izražena utoliko što stvarno ti kažem preslišavaju te ko ti je dečko i pitaju te kad ćeš da se udaš i to je zaista to. Znači nije to ništa dramatično različito, sve je isto. Pitaju i moje drugare koji rade ovde da li imaju devojke jer je njima važno ako ti imaš vezu znači da si normalan... Mislim, znaš, to je ta vrsta sistema. Uopšte nema veze mnogo s tim što si žensko, zaista. Ima to, to rađanje, ta udaja, to, mislim na šta sam ja posebno alergična, ali u stvari je sve drugo isto, realno sve je isto. (Z17072017BG)

Moderatorka: A šta misliš kakva vrsta pomoći bi trebalo da postoji za muškarce koji tek počinju svoju akademsku karijeru?

Sagovornica: Ne znam zašto to razdvajamo, mislim da je otprilike isto. Eto, da budeš upućen, korisno je imati starije kolege sa kojima možeš da pričaš. To je jako korisna stvar, koji su već te neke stvari prošli da mogu da te posavetuju kako određene stvari funkcionišu, na šta treba da obratiš pažnju, na šta ne treba toliko da obratiš pažnju itd., ali ne bih razdvajala tu muškarce i žene, ne vidim u čemu je razlika. (Z15072017BG)

Samo nekoliko sagovornica iz uzorka primećuje podređenu poziciju žene u poređenju sa muškarcem i daju predloge rešenja:

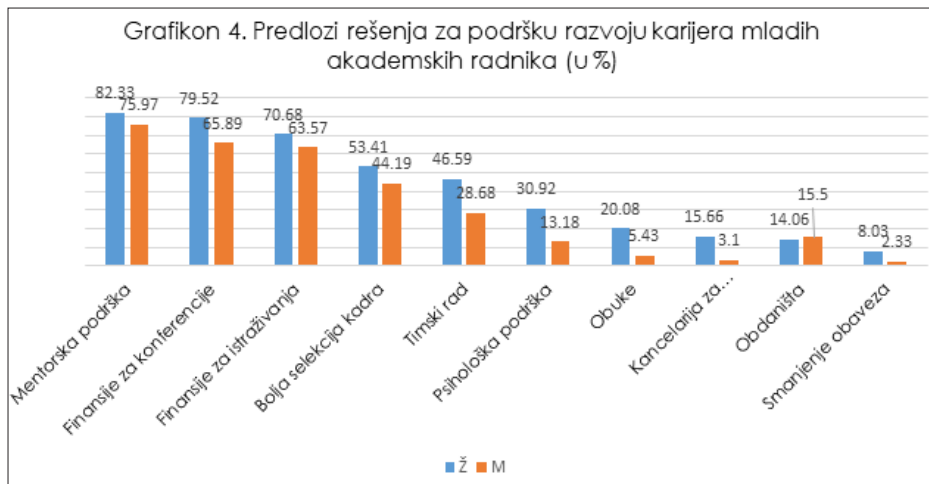
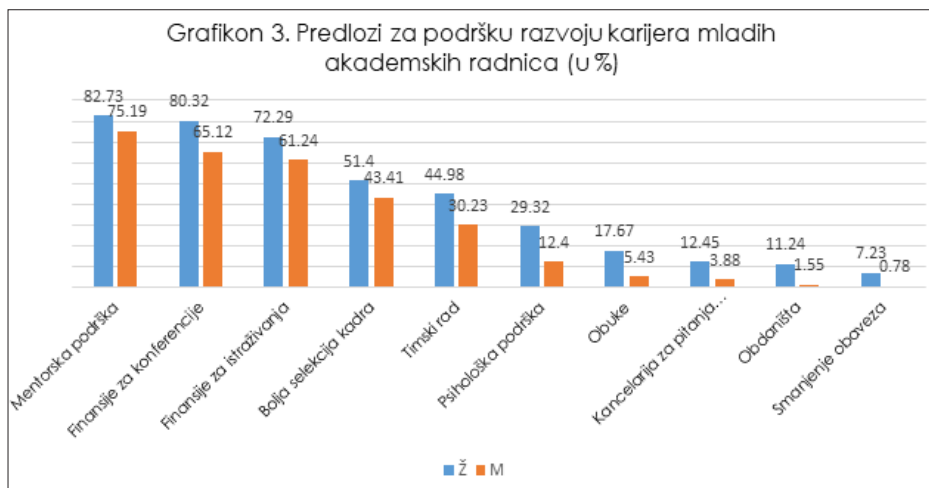
Moderatorka: Ili koja vrsta pomoći bi trebalo da postoji za žene?

Sagovornica: Pa, ne znam. Da im neko plaća pomoć u kući. Šalim se. To bi bilo divno, ali to sada već nije realno. Tu sad ne znam koliko. Možda, ne znam ni da li to negde postoji, da ženama koje se i porodično angažuju, ali opet ako neko hoće akademski da napreduje, sumnjam da tu može da se izađe u susret da ima neke manje obaveze... (Z26062017BG)

...Ja sam imala ideju da napravim neku studentsku organizaciju pa da im pomazem da zajedno pišemo, pa da ih potpisujem uz sebe. (...) Imala sam jednu studentkinju, radi kao konobarica, završila je fakultet i super radi i zato kažem proći će svi ti mladi i veliki umovi. Samo mislim da treba da postoji neki okvir

gde bi trebalo da se neguju. (Z23062017BG)

I odgovori dobijeni u drugoj fazi istraživanja pokazuju da će se i akademske radnice, a i akademski radnici, pre opredeliti za univerzalna rešenja podrške ženama i muškarcima na početku karijere, što se može tumačiti percepcijom izjednačenosti njihovih startnih pozicija:



Ipak, ukoliko uporedimo rezultate prikazane u grafikonu 1 i u grafikonima 3 i 4 primetićemo kontradiktornost koja je izražena u stavovima žena iz uzorka u drugoj, kvantitativnoj, fazi istraživanja.

Iako smatraju da žene i muškarci nemaju iste uslove rada, niti mogućnosti za napredovanje, oni ipak daju ista rešenja za razvoj njihovih karijera. Samo jedna sagovornica u kvalitativnoj fazi istraživanja je navela rešenje kojim bi se omogućilo lakše usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza akademskih radnica sa decom i podrazumevalo bi dodatnu godinu za prikupljanje bodova za izbor u zvanje na osnovu godinu dana odsustva radi nege i brige o detetu.

I žene i muškarci iz uzorka smatraju mentorsku podršku najboljim rešenjem za poboljšanje položaja akademskih radnica i radnika na početku karijere. Odgovori dobijeni u prvoj fazi istraživanja daju razlog za to – hijerarhijsko ustrojstvo akademije i prekarni položaj akademskih radnica:

Znaš to, da neko kada ti dođeš na svoje novo radno mesto, pa i ovo, da brate mili neko sedne s tobom i da ti kaže: vidi, tvoje radno mesto obuhvata sve ovo, ovo, ovo, ovo i ovo, a ne obuhvata ovo, ovo, jer zamisli ima nešto što i ne obuhvata valjda. A ne obuhvata ovo i ovo, od tebe se očekuje ovako i ovako, mi to radimo ovako, dakle na raspolaganju ti stoje ove stvari za pomoć koja ti treba... (Z17072017BG)

Mislim da mnogo znači pomoć samo u informacijama. Ne mora nikakva druga pomoć samo informisanje, dobro informisanje. Prosto ne znam, ja nisam imala nekoga ko bi mi rekao: e, sad uradi to tako ili ovo radiš ovako ili ovo bi trebalo da se radi tako, a ti sad vidi da li ćeš tako raditi ili ne. S jedne strane je super što ti daje veliku slobodu da radiš ti kako ti misliš da treba, a s druge strane, mač sa dve oštrice, s druge strane možda pogrešiš. Možda može nekako lakše ili nekako efikasnije da se uradi a ti se mučiš i petljaš, tako da eto, u tom smislu bi značilo dosta. (I10072017BG)

Moderatorka: Šta mislite, kakva vrsta pomoći bi trebala da postoji za osobe koje tek počinju svoju akademsku karijeru?

Sagovornica: Pomoć od strane nekog starijeg, iskusnijeg. Neka vrsta mentora ko će moći da ih uvede u ceo posao, da im ukaže na to šta je važno, gde mogu da pogreše, na šta treba da obrate pažnju, da budu podrška da mogu otvoreno, da ti mladi ljudi mogu da pitaju sve što im nije jasno, sve što ih zanima. Prosto

da mogu da imaju jedan otvoren, onako kolegijalan odnos koji je podržavajući, da ne moraju da se ustežu i da misle ako pitaju kako će to neko protumačiti, da li će misliti, da li će napisati pozitivan izveštaj za reizbor ili tako nešto. (...)

Moderatorka: A koja bi se barijera na taj način uklonila?

Sagovornica: Možda taj odnos ko je stariji, iskusniji, ko je profesor, a ko je asistent. Ako pričamo o fakultetu, obično su mladi demonstratori ili asistenti, odnosno, to su ta neka prva mesta sa kojih se kreće i nekako oni su u tom nekom podređenom položaju u odnosu na ljude koji su na višoj poziciji i prosto bi se, ne može da se prenebregne to ko ima koje zvanje, ali bi se napravio taj neki kolegijalni odnos koji može puno da im pomogne i da ih uvede u posao. Mislim da bi to bilo važno i da bi se ta barijera srušila, ta hijerarhijska uslovno rečeno, koja se sama nameće time što je tako postavljena, hijerarhija, nekim pravilnicima, i strukturom radnih mesta, sistematizacijom, kako god hoćemo da je nazovemo na fakultetu. Mislim da bi oni prosto mogli da dobiju prvo ovo što sam rekla, da budu nekako spremniji, slobodniji da rade, da se bolje uvedu u posao i da se kroz to otvore mogućnosti za njihov lični razvoj i dalje napredovanje. (Z24062017BG)

Sagovornice ističu da hijerarhijsko ustrojstvo obeshrabruje akademske radnice i radnike na početku karijere, te da ne postoji dovoljno informacija o mehanizmima, niti tela koja bi radila na rešavanju slučajeva diskriminacije i nasilja na Univerzitetu:

Ja se trudim da to radim sa ovim mojim studentkinjama i jednim studentom kojeg imam. Trudim se nekako da ih opustim spram nauke i da ih ohrabrim da sami... užasno lako gube samopouzdanje u ovom sistemu. I na tom nivou mislim ako sistem ostane isti, a po svemu sudeći hoće, na tom polju treba ta vrsta pomoći. (Z11072017BG)

Moderatorka: Kad bi postojala ta vrsta ombudsmana koji si navela da postoji u inostranstvu, ovde, koje bi barijere time bile otklonjene za žene?

Sagovornica: Eto, možda bi onda znale kome da se obrate u nekim takvim situacijama ili u situacijama diskriminacije ili uznemiravanja. Možda bi bile otklonjene te barijere u komunikaciji. Ko zna, možda se tako nešto dešava ovde ili ispod mene ali ja ni

ne znam za to jer svi čute, ili onda tako čuješ samo nešto na tv-u, možda bi to onda pružilo priliku da se reši neki problem kada je tek u početku ili prosto pružilo priliku ljudima samo da znaju da imaju priliku kome konkretno da se obrate. I ovako, kakav god problem generalno da je, najveći problem je kada imaš neki problem što ne znaš ko može da ti pomogne da ga rešiš i uglavnom počinješ da se trudiš sam da ga rešavaš i obično ne možeš, i onda ti to pravi veći problem. Mislim da bi bar to bilo da ti znaš kome možeš i kome treba da se obratiš i čiji je posao da ti pomogne u nekim situacijama. (...)

Moderatorka: Navela si da bi bilo dobro da postoje kursevi, ombudsman, ko bi trebalo da uvede to?

Sagovornica: Na nivou, ja mislim svakako Univerziteta, pa na nivou svakog fakulteta da to bude, ali opet mislim da to potiče od zakona jer trebalo bi da zakonom bude obavezno da svaki Univerzitet ima službu za savetovanje studenata, doktoranata ili zaposlenih, tako neke pravne službe ili službu za obuku kadrova recimo da se tako zove ili tako nešto. (3Z07072017BG)

Ipak, kada je reč o frekvenciji odgovora u drugoj fazi istraživanja, kancelarija za rešavanje slučajeva nasilja i diskriminacije u okviru Univerziteta nalazi se na pretposlednjem mestu prema mišljenju muškaraca o mogućnostima njenog uticaja na razvoj karijere mladih akademskih radnika, a na jednom mestu iznad kada je reč o mogućnostima njenog uticaja na razvoj karijere mladih akademskih radnica (prema mišljenju i žena i muškaraca) (videti grafikone 3 i 4). Posebno je značajan nalaz da muškarci smatraju da bi u znatno većem procentu osnivanje obdaništa pri radnim organizacijama pomoglo razvoju njihovih karijera, pre nego karijera mladih akademskih radnica. Ovakav nalaz se može tumačiti mogućim promenama stavova akademskih radnika prema očinstvu, odnosno njihove veće osetljivosti za pitanja očinstva, koja ne moraju nužno biti povezana sa iskustvom i praksama roditeljstva u trenutku izvođenja istraživanja. Naprotiv, rezultati druge faze istraživanja pokazuju da rađanje dece nije negativno uticalo na razvoj karijere akademskih radnika. Međutim, konačni zaključak o razlozima nekoherentnih odgovora akademskih radnika nije moguće doneti na ovom mestu, budući da naše istraživanje nije obuhvatilo intervju sa muškarcima iz kojih bismo mogle saznati osnove i značenja ovakvih stavova.

Kada je reč o resursima akademskih radnica i njihovoj percepciji mogućih rešenja za razvoj akademske karijere žena, u skoro svim narativima ističe se osećaj nemoći:

...Mogla bih organizovati na primer neki dan otvorenih vrata za sve one koji upisuju da pitaju šta ih interesuje ili tako nešto.

Moderatororka: Koja su ti sredstva na raspolaganju?

Sagovornica: To sam samo ja, sednem i ispričam i to je to. Mogu da upotrebim zgradu fakulteta, kabinet i to je to. (1Z10072017BG)

Moderatororka: A koja su vam sredstva na raspolaganju da sami nešto omogućite?

Sagovornica: Sada nikakve. Sada ne mogu ni sebi da pomognem bukvalno. (3Z27062017BG)

Na individualnom nivou angažovanja skoro sve sagovornice iz uzorka u prvoj fazi istraživanja ne vide mogućnosti za akciju i promenu, osim prijateljskog i profesionalnog odnosa sa kolegama i koleginicama koji započinju karijeru u okviru Univerziteta. Samo dve sagovornice uviđaju mogućnosti zajedničkog delovanja u pravcu promena:

Moderatororka: A šta vi lično možete da uradite povodom toga?

Sagovornica: Verovatno kao i svi drugi. Da možemo da se umrežimo mi kao neki mali deo, pa onda da neka mala grupa utiče na celo svoje odeljenje, pa na ceo svoj fakultet i tako dalje i tako dalje. (...) E sad, verovatno tako svaki mali centar ili institut ili šta god nešto svoje, ali sad opet svi instituti između sebe i jesu povezani. Ne između sebe nego u okviru svom jesu povezani, sad kako bi se cela ta mreža povezala, to svakako zavisi od pojedinaca u tim institucijama, ali valjda mora neko da bude tu glavni organizator ili da povuče.

Moderatororka: Koja su vam sredstva na raspolaganju? (...) Bilo kakva sredstva koja bi vam omogućila da na neki način pomognete?

Sagovornica: Sad nekako ovaj internet dosta olakšava, tako da to jeste, prvo su ljudska sredstva naravno, koliko je ko zaista angažovan i motivisan da se uključi i da pomogne, a drugo, to jeste neko umrežavanje preko interneta... (Z26062017BG)

...Ako mi živimo u ovakvom društvu, naravno da će biti promena i jeste teško i mislim da ne možemo da kukamo i treba da prepoznamo to gde jesmo i mislim da onda treba da prepoznamo nas kao one koji... učitelje, zapravo kao učitelje njihove i da ih onda učimo da budu i dobri ljudi, ali da budu angažovani ljudi i da... Ali tako nekako, oni odu, ti najkvalitetniji samo odu i zbog toga mi je tako krivo i grize me savest, ja njima sve predstavim lepo, i onda prođu i završe fakultet i osećam se kao da sam ih lagala, a nije tako. Nisam ih lagala, ali treba vreme i godine da bi se to promenilo. Mislim da bi trebalo više da se ljudi uključi u to jedno obuhvatnije usmeravanje i studenata i da se onda oblikuju oni kao angažovaniji pojedinci u svakom smislu i da onda oni dalje usvajaju taj sistem vrednosti i da oni dalje prenose na njihovo okruženje i mislim da svako od nas ovde treba da prepozna svoju ulogu. (...) Ako smo mi sada njima neka vrsta autoriteta, daj da im onda postavimo nešto važno, naučiće oni sve, položiće ispite, ali daj neki opšti princip da im usadimo. Kad bi se svako od nas posvetio više, i radio u tom smislu sa njima, mislim da je ta vrsta pomoći njima neophodna. (Z23062017BG)

Ove dve sagovornice ukazuju na važnost povezivanja kojim bi se ublažili efekti fragmentisanog sistema koji dodatno oslabljuje podređene. U osnovi njihovih ideja stoji lični angažman, ali s fokusom na opšte dobro, kojim bi se naposljetku neutralisali zakoni tržišta i načinile neophodne promene u pravcu novih oblika solidarnosti. Ovaj angažman, ipak, ne proizilazi iz uočavanja sličnosti podređenih pozicija, već iz jednog tipa odgovornosti intelektualne elite.

Nekoliko (starih) pitanja umesto zaključka

Nalazi istraživanja, posebno u njenoj drugoj kvantitativnoj fazi, lako bi mogli da nas prevare: mogli bismo da zaključimo da se pozicija žena u nauci poboljšala. A ako se nije poboljšala, da barem nije lošija od pozicije muškaraca koji započinju svoju karijeru na beogradskom Univerzitetu. Sudeći prema odgovorima sagovornica, pojedinac nikada nije bio jači u kreiranju sopstvene sudbine, a uticaj mizoginije se skoro uopšte ne oseća u karijerama mladih žena.

Jedna stvar je izvesna. Kombinacijom kvalitativnih i kvantitativnih metoda uspele smo da identifikujemo isprepletanost kretanja napred i nazad, dole i gore, u smeru očuvanja jezgra podređenosti žena. Ono je dopunjeno moćnim, ali suptilnijim, dopadljivijim, sredstvima koja šapuću o novoj snazi pojedinca, koja su se, čini se, lako primila na tlo akademije. Njihova „skrivenost“ učinak je investicije odnosa moći u unutrašnjosti znanja. Ukoliko je sama pripadnost akademskoj zajednici inspirativna, i pored uviđanja svih njenih slabosti (videti tekst Pudar Draško, Rácz, 2018 u ovom zborniku) reč je o istoj paradigmi koja potčinjava i koja se stoga iznutra ne može izmeniti. Za promenu paradigme neophodan je pogled baš na ono što je odsutno iz pogleda naših sagovornica, a predstavljeno je kao onipotentno. Dakako, govorim o osećaju bespomoćnosti akademskih radnica – nasuprot isticanju snage pojedinca da kroji sopstvenu sudbinu. Takođe govorim i o paradoksalnom očekivanju rešenja <problema koji se ne vidi> upravo od onih delova sistema koji su percipirani kao najslabiji. U starijim kolegama i mentorima koji ne podržavaju mlade, u Ministarstvu kao instituciji koja ne pruža dovoljnu podršku razvoju nauke i mladih akademskih radnica – krije se i spas. Možda baš u mogućim odgovorima na ove i druge paradokse leži nova ontologija sadašnjosti i nas samih. Novi pogled na isti predmet istraživanja i stara pitanja o onome što se vraća ili pak opstaje, kada se u fokusu nađe patrijarhat. O jezgru ili centrima oko kojih se vrtimo u ponavljanju istog, u ovom opetovanom vraćanju slepih mrlja za sopstvenu poziciju zbog kojih nam promiču izdaje načela protivrečja i identiteta, kao i ona tautologija koja povezuje dva atributa s početka ovog teksta.

Literatura

- Babović, Marija (2006). Socio-ekonomske strategije i odnosi unutar domaćinstva. U: S. Tomanović, *prir.*, *Društvo u previranju*. Beograd: ISI FF, str. 81–100.
- Babović, Marija (2010). *Rodne ekonomske nejednakosti u komparativnoj perspektivi: Evropska unija i Srbija*. Beograd: Sociološko udruženje Srbije i Crne Gore i ISIFF i SeCons – Grupa za razvojnu inicijativu.
- Bertek, T., Dobrotić, I. (2016). *Žena, majka, radnica: Usklađivanje obiteljskih obaveza i plaćenog rada u Hrvatskoj*. Zagreb: B.a.B.e – „Budi aktivna. Budi emancipiran.
- Blagojević, M. (1991a). Double-faced Marginalisation. Women in Science in Yugoslavia. In: V. Stolte-Heiskanen, Ed., *Women in Science: Token Women or Gender Equality*. Oxford: Berg Publishers, pp. 75–95.
- Blagojević, M. (1991b). *Žene izvan kruga: profesija i porodica*. Beograd: ISIFF.
- Blagojević, M. (2009). Naučna izvrsnost na poluperiferiji: Hijerarhije, isključivanje i moguća feministička strategija proizvodnje znanja. U: J. Babić-Avdispahić, J. Bakšić-Muftić, U. Vlaisavljević, ur., *Rod i nauka: zbornik radova sa Konferencije, Sarajevo, 4. i 5. septembra 2008. godine*. Sarajevo: Centar za interdisciplinarnu postdiplomske studije, str. 19–39.
- Chakrabarty, D. (2003). Postkolonijalnost i majstorija istorije: ko govori u ime „indijskih“ prošlosti? (prevod D. Đurić, A. Gorobinski). *Razlika/ Difference*. *Časopis za kritiku i umjetnost teorije*, 2(3–4), str.139–172.
- Crumley II, Jack S. (2009). *An Introduction to Epistemology*. Ontario: Broadview, Press.
- Ćeriman, J., Pavić Zentner, V. (2015). Rod i siromaštvo: Pristup žena i devojčica socijalnim uslugama u ruralnim područjima Srbije. *Sociološki godišnjak*, 10/2015, str. 377–392.
- Ćeriman, J., Milutinović Bojanić S., Pudar G. (2011). Serbia at the Crossroads: Gender Inclusiveness in Higher Education: Real or just Wishfull Thinking. In: L. Grunberg, Ed., *From “Gender Studies” to Gender in Studies: Gender Inclusive Curriculum in Higher Education, Academic Courses and Curricula*. Bucharest: UNESCO-CEPES, pp. 185–207.
- Donzelo, Ž. (1988). Vladanje posredstvom porodice (prevod P. Imširović). U: A. Milić, *prir.*, *Rađanje moderne porodice*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, str. 131–146.
- Foucault, M. (1992). What is Enlightenment?. In: P. Rabinow, Ed., *The Foucault Reader*. New York: Pantheon Books, pp. 32–50.

- Haraway, D. (1988). Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective. *Feminist Studies*, 14 (3), pp. 575–599.
- Krstec, T. (2008). Pravo na obrazovanje žena. U: A. Zaharijević, *prir.*, *Neko je rekao feminizam: Kako je feminizam uticao na žene XXI veka*. Beograd: Heinrich Boll Stiftung, str. 57–68.
- Marinković, D. (2004). Nauka kao znanje/moć: od disciplinujuće do diskurzivne prakse. U: P. Milenković, D. Marinković, ur., *Mišel Fuko: 1926-1984: Hrestomatija*. Novi Sad: Vojvođanska sociološka asocijacija, str. 243–251.
- Milić, A. (prir.) (1988). Rađanje moderne porodice. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
- Milić, A., Tomanović, S. (prir.) (2010a). *Porodice u Srbiji danas u komparativnoj perspektivi*. Beograd: Čigoja štampa : Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
- Milić, A., Tomanović, S., Ljubičić, M. et al. (2010b). *Vreme porodica*. Beograd: Čigoja štampa : Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
- Republički zavod za statistiku (2017). *Žene i muškarci u Republici Srbiji*. Beograd: RZS.
- Stanojević, D. (2015). *Oblikovanje novog očinstva kroz prakse očeva u Srbiji*, doktorska disertacija odbranjena na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Beogradu.
- Tomanović, S. (2012). Tranzicije u porodičnom domenu. U: S. Tomanović et al., *Mladi – naša sadašnjost*. Beograd: ISIFF, str. 127–146.
- Tomanović, S., Stanojević D., Ljubičić M. (2016). *Postajanje roditeljem u Srbiji: sociološko istraživanje tranzicije u roditeljstvo*. Beograd: Univerzitet, Filozofski fakultet.
- Zaharijević, A. (2010). *Postajanje ženom*. Beograd: RŽF.
- Zaharijević, A. (2014). *Ko je pojedinac? Genealoško propitivanje ideje građanina*. Loznica: Karpos Books.
- Wiarda, Howard J. (1996). *Corporatism and Comparative Politics: The Other Great "Ism"*. New York: M. E. Sharpe Inc.

Umesto zaključka

Čitateljke i čitaoci ovog zbornika imali su priliku da se, kroz tekstove ove studije, upoznaju sa situacijom akademskih radnica mlađe generacije Univerziteta u Beogradu. Moglo bi se pomisliti da su to žene specifičnog položaja i statusa, koje se nalaze na samom vrhu društvene hijerarhije ili streme ka njemu i poseduju brojne resurse, koje koristeći svoju moć znanja zastupaju i prenose najprogresivnije ideje raznih aspekata života, pa i onog rodnog. Bile bi to žene koje navodno karakteriše „hedonistički obrazac življenja, kao i povećano investiranje u profesionalnu karijeru“, usled čega ne žele da rađaju decu¹. Zbog njihove privilegovane pozicije, pomislili bismo dakle da rezultati ovog istraživanja ne predstavljaju stvarnost „obične žene“ koja danas živi u Srbiji. Međutim, kao što jedan od tekstova ovog zbornika koji se igra sintagmom „žena, majka, radnica“ upućuje, situacija „na terenu“ je nešto drugačija. Naučnice su žene, nečije supruge, partnerke i domaćice; predavačice i istraživačice su majke ili mnogima je želja da to postanu; asistentkinje, docentkinje, istraživačice saradnice i naučne saradnice su radnice koje imaju svoja poslovna zaduženja, ali i obaveze u okviru svojih domaćinstava. Pored svojih karijera, koje su daleko manje glamurozne nego što ih zamišljamo, one „žongliraju“, kako to same često definišu, između poslovnih, nastavnih, istraživačkih, administrativnih i porodičnih, majčinskih i kućnih zadataka.

Tekst „(I dalje) dupli teret na leđima (akademskih) radnica?“ posebnu pažnju posvećuje upravo ovoj temi balansiranja između obaveza akademskih radnica koje su istovremeno i radnice u domaćinstvu. One obavljaju većinu tradicionalno određenih „ženskih poslova“ kao što su kuvanje, pranje sudova, čišćenje kuće, sređivanje veša, briga o deci. Muževi im u tome pomažu – iako je često potrebno da im se ukaže na to, oni te poslove urade, nije da neće. Svakako partneri ne bi mogli mnogo više da se založe u domaćinstvu, jer rade i oni, ali za razliku od akademskih radnica, njihovo radno vreme je najčešće fiksno, i dok dođu kući, većina poslova je već nužno obavljena: deca su se morala dovesti

¹ Tekst autorke (ili autora, kako sebe naziva) Katarine Đorđević objavljen je u listu Politika 2014, i može se pronaći na stranici <http://www.politika.rs/scc/clanak/312709/U-Beogradu-skoro-polovina-tridesetogodisnjakinja-nema-dete>.

iz zabavišta, ručak je morao da se skuva, veš je morao da se pokupi jer je trebalo oprati i raširiti novi, itd. Ali one, da ponovimo, poseduju brojne resurse i svesne su nametnutog patrijarhalnog modela u kojem ne žele da žive i koji ne žele da opravdavaju, te se bore da to ne bude tako. Bore se svakodnevno, neke više, neke manje, nekad više, nekad manje, a količina i način tog suprotstavljanja očekivanjima najviše zavisi od toga kako na rodnu podelu kućnih poslova gleda i njihov partner. Bore se, sve dok sa dolaskom dece u porodicu konačno ne izgube borbu i postanu primarne negovateljice dece i glavne organizatorke rada u kući. Neke od njih lakše, a neke teže nose ovaj dupli teret rada na poslu i u domaćinstvu, ali one koje su i majke pogotovo osećaju da nemaju izbora jer barem u prvih nekoliko godina nakon rađanja deteta njihova karijera će neminovno biti u drugom planu.

Tekst pod nazivom „Strogo hijerarhizovana prekarnost: žene na početku svojih naučnih karijera“ u fokus stavlja akademske radnice sa manje od pet godina radnog staža od trenutka kada stignu na univerzitet, u institut, u laboratoriju i sednu za radne stolove, uključe kompjutere ili aparate za merenje ili uđu u seminarske sale i krenu s pisanjem, merenjem, predavanjem. Nekada pišu briljantne radove, nekada ne, jer nemaju mogućnosti da dođu do stručne literature pa se snalaze „kako znaju i umeju“; povremeno dolaze do originalnih pronalazaka, a ponekad se „služe štapom i kanapom“ jer laboratorija nema sredstava da finansira dovoljan broj eksperimenata; s vremena na vreme zablistaju na predavanjima, a događa im se i da su samo srećne da su preživlele dan jer predmet koji predaju nije njihovo primarno interesovanje i ne poznaju najbolje građu koju predaju, već su samo „uskočile“ da zamene profesora koji je na konferenciji izvan zemlje. Srećne su što su tu gde jesu, jer rade ono što vole i, mada nisu prezadovoljne platama, pogotovo ako nemaju porodice, imaju taman dovoljno novca da uspeju finansirati i poneki inostrani naučni skup. Jer sredstava u budžetu nema, i poznato im je da je situacija slična u svim institucijama, u celoj zemlji. Ne žale se ni onda ako ih neko od muških nadređenih nipodaštava, vređa pred drugima, ispriča im neki neukusni vic, pita ih kad misle da se udaju ili ih zaključa u svoju kancelariju. Dovoljno su osveščene da prepoznaju seksizam, ali ne znaju kome treba da se obrate, a i čule su da žalbe onih koje su reagovalе nisu dobile podršku. Dokazuju

se na poslu s nadom da će u jednom trenutku da se zaposle „za stalno“, ili barem da će im se ugovor o radu produžiti i u sledećem projektnom ciklusu. Pošto imaju fleksibilno radno vreme, često ne „odsede“ osam sati u svojim matičnim institucijama, ali zato onda uveče, noću, subotom i nedeljom rade od kuće. Tad završavaju poslove koje nisu stigle da obave preko dana, tada pišu doktorate jer od predavanja, organizacionih i administrativnih zaduženja nisu to uspele preko radne nedelje. Čitaju stručnu literaturu i radove studenata. Ocenjuju testove i same brinu za ocene koje će dobiti na predmetima, jer su mnoge od njih još na doktorskim programima. Srećne su ako njihov mentor ili mentorka može i hoće da im se posveti, da ih posavetuje, a neke i nisu te sreće. Pored rada na univerzitetu mnoge rade i dodatne poslove, povezane ili ne sa strukom.

O čemu i na koji način razmišljaju ove žene kada „uhvate malo slobodnog vremena za sebe“? Mlade akademske radnice, kako nam tekst „Zamke kule od slonovače i mogućnosti promena“ govori, vide akademski rad kao priliku za koju su se izborile sopstvenim trudom i znanjem, a Univerzitet kao mesto gde same snose odgovornosti za svoje greške i postignuća. Svesne su perifernog položaja Srbije u globalnoj proizvodnji znanja, položaja žene u našem društvu i položaja nauke u ekonomiji ove države, ali većina, iako prilično nejasno, ipak vidi mogućnost napredovanja u postojećem sistemu i ne problematizuje neoliberalnu politiku (ne samo) naučno-obrazovnog sistema, patrijarhat, a ni nauku u službi legitimacije prethodne dve pojave. Kao glavne prepreke u tom napredovanju vide nedostatak podrške mentora i nadređenih, nejasnoće i manjak informacija u sistemu u kojem deluju i veliki obim posla koji, pogotovo mladim akademskim radnicama sa decom, otežava balansiranje privatnog i poslovnog – klackalicu koju one smatraju neminovnom. Veruju u ličnu angažovanost za opšte dobro, ali smatraju da za to nemaju dovoljno moći, a najviše (bi) žele(le) da imaju podršku nadređenih, dobar odnos sa kolegama i koleginicama, kao i da uče svoje studente da postanu dobri stručnjaci i dobre osobe.

Navedena pitanja postavljena u dubinskim intervjuima, u onlajn upitniku, ali i u samom istraživanju, mogu se svesti upravo na pomenutu klackalicu ili na žongliranje: Kako mlade akademske

radnice zaposlene na Univerzitetu u Beogradu balansiraju poslovne i privatne obaveze, kakvi su im uslovi na poslu, kako uspeavaju da postignu svoje obaveze u porodici i kod kuće i šta je ideološka pozadina toga? Neke odgovore je moguće pročitati na stranicama ovog zbornika i sagledati ih kroz tri metodološko-teorijska okvira, odnosno tri perspektive: prekarni i fleksibilni rad, teoriju resursa i rodne ideologije i intersekcionalnost. Ova tri polazišta omogućavaju odgovore na mnogo više pitanja od onih koja tematizuju šta mlade akademske radnice rade na poslu, kod kuće, kao i šta o tome misle, već upućuju i na dublje sagledanje rodnih režima, društvenih praksi i političkih ideologija.

Iako se, zbog prestiža koji mu se pripisuje, rad u nauci ne može smatrati nisko plaćenim, nesigurnim i slabo vrednovanim, on često jeste upravo to: prekaran. Kao i njihove muške kolege, akademske radnice rade na projektima, zavise od svojih mentora i mentorki i same finansiraju svoja stručna usavršavanja. Međutim, prekarnost dobija posebnu dimenziju kada se na rad u naučnoj ustanovi pridoda i tipično ženski „nevidljivi rad“ organizacije i izvođenja kućnih poslova i porodičnih obaveza. Često glorifikovan fleksibilni rad, pored toga što (u teoriji) omogućuje lakše obavljanje zadataka, zbog mogućnosti prilagođavanja drugim obavezama radnika i radnica, upravo čini te druge obaveze neizbežnim – ako je moguće naučne radove pisati uveče i kod kuće, oni će ih upravo tada i tamo pisati, jer se radnik, a češće radnica, u vremenu pre toga posvećuju kućnim poslovima i brizi o deci. Stoga ono što prekarni uslovi rada zahtevaju, fleksibilno radno vreme omogućava.

U sličnoj sprezi začaranog kruga nalaze se teorija resursa i rodne ideologije kada je reč o ženama i poslovima u domaćinstvu. Iz teorije resursa proizilazi teza da je raspodela kućnih poslova izvor konflikta između partnera i da u pregovaranju oko količine rada u kući oboje upotrebljavaju one resurse – ekonomske, statusne, obrazovne i vremenske – koji su im na raspolaganju. Ispitanice ovog istraživanja poseduju jake statusne i obrazovne resurse i nisu na dnu hijerarhije ni što se tiče finansijskog aspekta, ali zbog fleksibilnog karaktera svog rada često „imaju više vremena“ od svojih partnera, te su zadužene za obavljanje većeg dela poslova u domaćinstvu. Upravo kroz posedovanja resursa vremena i uz

pomoć teorije rodnih ideologija moguće je tumačiti razloge zbog kojih mlade akademske radnice obavljaju veći deo poslova u domaćinstvu. Članovi i članice domaćinstva slede ustaljene i nasleđene uloge, njihovo ponašanje je u skladu sa verovanjem šta oni/e sami/e i njihovi partneri, odnosno njihove partnerke treba da rade da bi bili u skladu sa svojim rodnim ulogama. Budući da u Srbiji preovladava model porodice gde je „tata tata, ali mama je ta koja je glavna,“² gde se poslovi gotovo eksplicitno dele na ženske i muške (od kojih su muški poslovi uglavnom manje učestali od ženskih) i gde se veruje da je za muškarce neminovno da porodicu podrede karijeri, dok za žene to nije slučaj, nije iznenađujuće očekivanje prisutnosti žene kako na radnom mestu, tako i kod kuće.

Konačno, intersekcionalnost se pokazala izuzetno važnom u posmatranju složenosti gore navedenih pitanja jer je omogućila ukrštanje ne samo poslovne i privatne sfere života, već i preplitanje dinamika roda, obrazovanja (koje možemo smatrati, iako pomalo pojednostavljeno, kao indikator klase), starosne dobi i pozicioniranja na profesionalnom planu. Ni jedan od navedenih aspekata sam po sebi ne bi mogao u potpunosti i samostalno objasniti mogućnosti i barijere sa kojima se mlade akademske radnice susreću. Posmatrani zajedno, uz konstantno menjanje perspektive i kritičko promišljanje svih pobrojanih aspekata, moguće je potpunije i bolje razumevanje razloga zbog kojih su mlade akademske radnice na dnu profesionalne hijerarhije, zašto su „duplo opterećene i prisutne“ u porodičnoj i profesionalnoj sferi i gde bi bilo moguće potražiti potencijale ne samo za prevazilaženje sistemskih prepreka, već i za promenu samog sistema.

Krisztina Rác

² Reči jedne od sagovornica; transkript intervjua obeležen kodom 1Z10072017BG.

Prilog 1. Vodič za vođenje intervjua

(NAPOMENA ZA MODERATORKU: Reči u zagradama ne izgovarate naglas, one služe za pojašnjavanje pitanja sagovornicama, ukoliko je pojašnjenje potrebno ili da Vama budu smernica na šta se odnose pitanja. Ne čitati sva pitanja u zagradi odjednom, već pažljivo slušati šta sagovornica govori i postavljati jedno po jedno pitanje na koje sagovornica nije već sama dala odgovor. NE ČITATI NAGLAS NASLOVE GRUPA PITANJA)

Dobar dan, ja sam _____ (ime i prezime) iz Centra za etiku, pravo i primenjenu filozofiju. Radimo istraživanje o visokom obrazovanju u Srbiji i razvoju karijera naučnih radnika. Želeli bismo da čujemo Vaše mišljenje o toj temi.

U istraživanju učestvuju zaposleni na Univerzitetu u Beogradu i podaci koji budu dobijeni u ovom istraživanju biće korišćeni isključivo u naučne svrhe. Kako bih bila u mogućnosti da analiziram ovaj razgovor, potrebno je da ga snimim diktafonom posle čega pravimo transkript u kom se podaci anonimizuju. Vaši podaci su zaštićeni, odnosno odmah po završetku intervjua se radi transkript snimka koji ne sadrži ime ili bilo koje druge lične podatke i taj zapis se zajedno sa velikim brojem drugih snimaka analizira. Objedinjena analiza poslednji je korak kojim se obezbeđuje anonimnost naših sagovornica.

Planirano trajanje intervjua je oko 60 minuta, s tim što to u velikoj meri zavisi od brzine Vašeg odgovaranja. Molim Vas da odgovarate najiskrenije i najopuštenije jer bez Vaših odgovora na sva moja pitanja naš razgovor neće biti validan.

94 Često će me zanimati da mi detaljnije opišete situaciju koju ste mi pomenuli i postavljacu Vam pitanja za koja će Vam se učiniti da sam Vam ih već postavila tokom razgovora. Molim Vas da mi i na ta pitanja odgovorite najiskrenije kako bismo sledili postavljeni metodološki okvir. Nadam se da ću ja pričati što manje, a Vi što više jer sam ja tu zbog Vas. Sada bih počela sa pitanjima.

I OSNOVNE INFORMACIJE O SAGOVORNICI I DOMAĆINSTVU U KOM ŽIVI:

I 1. Na početku bih htela da razgovaramo o Vašoj svakodnevici, o tome kako provodite dan. Ispričajte mi kako izgleda jedan Vaš tipičan dan.

(MODERATOR: Cilj: Razumeti kako sagovornice provode svoje vreme i koja zaduženja u domaćinstvu imaju.)

I 2. MOD: Ako sagovornica ne kaže sama, pitati:

Ko šta radi u domaćinstvu? Šta Vi radite u domaćinstvu? Koliko Vam sati u toku dana ode na obavljanje poslova u domaćinstvu? Kako se Vi osećate povodom ovakve podele obaveza u domaćinstvu? Da li postoji nešto što smatrate svojim zaduženjem, a prešlo je na nekog drugog (**MOD:** babysitting, pospremanje i čišćenje kuće/stana itd.)? Zašto je to tako?

I 3. MOD: PITANJA U OKVIRU SEGMENTA I 3. POSTAVLJATI SAMO SAGOVORNICAMA KOJE IMAJU DETE/DECU:

Da li Vam neko čuva decu? Zašto da/zašto ne?

Ako da, pitati: Ko Vam čuva decu? Kako ste se odlučili za tu opciju? Koliko ste zadovoljni sa tim?

MOD: Pitati samo majke sa decom koja imaju do 1 godine: Koliko meseci ste Vi i Vaš supružnik ili partner (svako zasebno) proveli na odsustvu radi nege deteta?

Ako je dete u vrtiću/predškolskoj ustanovi itd. pitati: Kako ste odabrali baš tu instituciju? Koliko je udaljena ta institucija/ustanova od Vaše kuće i radnog mesta? Kako stižete do tamo?

Koliko ste zadovoljni time? Da li ta ustanova nudi uslugu kasno popodnevnih dežurstava i/ili rad vikendom ili ne? Koliko bi Vam takva mogućnost bila korisna? Zbog čega?

MOD: pitati samo majke sa decom predškolske dobi koja nisu upisana u vrtić: Koji je glavni razlog za to?

Ako je dete u osnovnoj školi pitati: Kako dete stiže do škole (u

pratnji ili samo, pešice ili prevozom)? Da li je nastava organizovana u jednoj ili dve smene? Postoji li mogućnost produženog boravka tj. organizovanog boravka deteta u školi nakon redovne nastave ili ne? Da li koristite tu opciju ili ne? **Ako da, pitati:** Koliko često je koristite? Kako ste se odlučili na to?

Ako ne koristite pitati: Zašto ne koristite tu uslugu?

I 3. 1. Prema Vašem mišljenju, zašto je majka važna deci? Kakvu ulogu majka igra u životu deteta?

I 3. 2. Prema Vašem mišljenju, zašto je otac važan deci? Kakvu ulogu otac igra u životu deteta?

MOD: NAREDNA PITANJA POSTAVLJATI SVIM SAGOVORNICAMA:

I 4. Da li Vam je potrebna pomoć oko nečega u domaćinstvu ili nije? Ako jeste, oko čega Vam je potrebna pomoć? Kako ste se do sada snalazili oko toga?

(MOD: Cilj: Saznati kakvo je zdravstveno stanje sagovornice, da li postoji ta ili neka druga smetnja u obavljanju svakodnevnih aktivnosti.)

I 5. Da li neko dolazi da pomogne ili ne? Ko? Na koji način pomaže? Od kada Vam pomaže? Koliko često?

(MOD: Cilj: Cilj je utvrditi da li je reč o pomoći komšija, rođaka, osoba iz organizacija/institucija itd. Potrebno je da razumemo da li je reč o formalnoj ili neformalnoj pomoći. Cilj je saznati šta to tačno podrazumeva: da li je o reč o finansijskoj pomoći ili pomoći oko obavljanja svakodnevnih aktivnosti u domaćinstvu itd.)

I 6. **MOD: Ako je situacija promenjena usled nekog spoljašnjeg faktora, pitati:** Kakvo je stanje u domaćinstvu bilo pre nego što se to dogodilo

(MOD: Cilj je saznati da li je reč o rođenju deteta, bolesti, razvodu, povredi ili tome slično)?

I 7. **MOD: Ako sagovornica odgovori da plaća za uslugu, pitati:** Koliko plaćate za tu uslugu? Šta mislite o tome? Jeste li zadovoljni ili niste sa njihovom pomoći? Zašto ste zadovoljni, zašto niste zadovoljni?

I 8. Ko odlučuje o potrošnji novca u Vašem domaćinstvu? Zašto je to tako?

I 9. Na šta najviše trošite novac u domaćinstvu (MOD: na decu, putovanja, sopstveno stručno usavršavanje, obrazovanje dece, hranu, odeću i obuću itd.)? Koji deo Vaših primanja ide na Vas lično, a koliko za druge troškove u domaćinstvu? Na šta tačno?

I 10. Kako najčešće provodite svoje slobodno vreme? Koliko slobodnog vremena imate za sebe u toku jedne radne nedelje? Koliko slobodnog vremena imate za sebe tokom vikenda?

I 11. Koje aktivnosti radite sami u svoje slobodno vreme? Koje aktivnosti radite zajedno sa članovima i članicama svog domaćinstva u svoje slobodno vreme?

II USLOVI ZA RAD NA UNIVERZITETU I POTREBE SAGOVORNICICE:

II 1. Koliko sati nedeljno radite u proseku na poslu na kom ste zaposleni? Kako je raspoređeno vreme posvećeno poslu, da li stižete sve u toku dana ili radite i noću? Zbog čega je to tako, zašto radite i noću? Koliko sati spavate da biste sve to postigli?

II 2. Ukoliko radite neki dodatni posao, koliko sati nedeljno radite na tom dodatnom poslu?

II 3. Molim Vas da mi sada kažete nešto o uslovima rada na Vašem poslu.

MOD: Ukoliko sagovornica sama ne kaže, pitati:

Koliko često radite prekovremeno? Jeste li u proteklih mesec dana bili uključeni u neki oblik dobrovoljnog ili neplaćenog rada? Koliko imate mogućnosti za dodatno usavršavanje u oblasti u kojoj radite (jezici, razvoj istraživačkih veština, studijska putovanja itd.)? Koliko koristite te mogućnosti?

II 4. Ukoliko ste koristili mogućnosti za dodatno usavršavanje, koliko su Vam one pomogle i na koji način? Ko je snosio troškove stručnog usavršavanja? Zašto je to tako?

II 5. Koliko ste zadovoljni svojom trenutnom pozicijom na poslu?

Čime ste zadovoljni, čime ste nezadovoljni?

II 6. Prema Vašoj proceni, koliko obaveze u domaćinstvu utiču na obavljanje Vaših profesionalnih aktivnosti? Zbog čega je to tako?

II 7. Čemu dajete prednost kada ste u situaciji da morate odlučiti da li ćete se posvetiti obavljanju zahteva na poslu ili obavljanju porodičnih obaveza? Zbog čega je to tako?

II 8. Kako biste opisali uspešnu naučnu radnicu/istraživačicu/predavačicu? Koje osobine i radne navike bi takva osoba trebalo da ima?

II 9. A kako biste opisali uspešnog naučnog radnika/istraživača/predavača? Koje osobine i radne navike bi takva osoba trebalo da ima?

II 10. Možete li mi reći nešto više o Vašem karijernom cilju? Šta Vam je neophodno da biste ga dostigli?

II 11. Kako vidite svoju poziciju na Univerzitetu za pet godina? Od čega to zavisi? Koje su dobre, a koje loše strane toga?

III PREDLOZI ZA POBOLJŠANJE SISTEMA VISOKOG OBRAZOVANJA I LIČNO UČEŠĆE:

III 1. Da li znate za neku koleginicu koja je imala iskustvo neravnopravnog tretmana na poslu? Molim Vas da mi detaljnije opišete taj slučaj.

Imate li informaciju ili nemate da se nešto slično dogodilo nekom Vašem kolegi? Molim Vas da mi to detaljnije opišete.

III 2. Da li ste Vi nekada bili u sličnoj situaciji ili ne? Molim Vas da mi detaljnije opišete tu situaciju. Da li ste nešto uradili povodom toga ili niste? Da li ste se nekom obratili za pomoć ili podršku ili niste? Kako je ta osoba ili ustanova reagovala?

III 3. Šta mislite kakva vrsta pomoći bi trebalo da postoji za osobe koje tek počinju svoju akademsku karijeru? Koja vrsta pomoći za muškarce? Koja vrsta pomoći za žene? Koje barijere bi time bile

otklonjene za muškarce, a koje za žene?

III 4. Čiji bi to posao trebalo da bude? Zašto? Kojim sredstvima bi to oni mogli da postignu?

III 5. Šta Vi lično možete da uradite povodom toga? Gde bi mogli lično da pomognete ili nešto omogućite? Koja sredstva Vam stoje na raspolaganju?

III 6. Kada biste u skorije vreme dobili ponudu za nov posao da li biste je prihvatili ili ne biste? Zašto da/Zašto ne?

III 7. Kakav bi to posao trebalo da bude da biste prihvatili ponudu? Kolika bi trebalo da bude minimalna neto mesečna plata za koju biste pristali da radite?

III 8. U čemu bi se taj idealni posao razlikovao od sadašnjeg, a u čemu bi mu bio sličan?

Ovo je kraj planiranog intervjua. Ja sam sada završila sa svim pitanjima koja sam želela da Vam postavim. Da li Vi želite nešto da dodate ili da me pitate o temama o kojima smo razgovarali?

NAPOMENA ZA MODERATORSKU: Tek kada sagovornica kaže da više nema nijedno pitanje i ne želi ništa da doda, možete završiti intervjua i isključiti diktafon. Zahvalite se na vremenu i saradnji.

Prilog 2. Istraživanje o mogućnostima razvoja karijera naučnika i naučnica u Srbiji

Centar za etiku, pravo i primenjenu filozofiju (CELAP) radi istraživanje o visokom obrazovanju u Srbiji i razvoju karijera naučnika i naučnica.

Želeli bismo da čujemo Vaše mišljenje o ovoj temi. Vaše učešće u istraživanju će doprineti boljem razumevanju istraživanog pitanja, pa Vas pozivamo da popunite upitnik koji je pred Vama.

Procenjeno trajanje ispunjavanja upitnika je 20 minuta.

Vaše lične podatke ne delimo ni sa kim, a Vaši odgovori će se koristiti isključivo u naučne svrhe i za formulaciju preporuka upućenih relevantnim institucijama. Molimo Vas da odgovorite iskreno na sva pitanja iz upitnika, jer bez Vaših odgovora na sva pitanja upitnik neće biti validan. Učešće u istraživanju je anonimno.

Hvala Vam na zainteresovanosti za učešće u ovom istraživanju.

1. Pol *

Mark only one oval.

- Ženski
 Muški

2. Molimo Vas da upišete svoju godinu rođenja. *

3. Koliko dugo radite na Univerzitetu u Beogradu? *

Mark only one oval.

- 0-1 god.
 1-5 god.
 5-10 god.
 Preko 10 god.

4. Molimo Vas da iz padajuće liste izdvojite Vaše radno mesto. Ukoliko ste angažovani na više radnih mesta molimo Vas da izaberete ono radno mesto koje je prema ugovoru o angažovanju Vaša glavna radna pozicija. *

Mark only one oval.

- istraživač/ica u institutu društveno-humanističkih nauka

- istraživač/ica u institutu tehničko-tehnoloških nauka
- istraživač/ica u institutu prirodno-matematičkih nauka
- istraživač/ica u institutu medicinskih nauka
- istraživač/ica u institutu biotehničkih nauka
- predavač/ica ili saradnik/ca u nastavi na fakultetu društveno-humanističkih nauka
- predavač/ica ili saradnik/ca u nastavi na fakultetu tehničko-tehnoloških nauka
- predavač/ica ili saradnik/ca u nastavi na fakultetu prirodno-matematičkih nauka
- predavač/ica ili saradnik/ca u nastavi na fakultetu medicinskih nauka
- predavač/ica ili saradnik/ca u nastavi na fakultetu biotehničkih nauka
- istraživač/ica na fakultetu društveno-humanističkih nauka
- istraživač/ica na fakultetu tehničko-tehnoloških nauka
- istraživač/ica na fakultetu prirodno-matematičkih nauka
- istraživač/ica na fakultetu medicinskih nauka
- istraživač/ica na fakultetu biotehničkih nauka

5. Molimo Vas da označite tip angažovanja u okviru radne pozicije na Univerzitetu u Beogradu koju ste izdvojili u prethodnom pitanju. *

Mark only one oval.

- Zaposlen/a na neodređeno na puno radno vreme
- Zaposlen/a na neodređeno na nepuno radno vreme
- Zaposlen/a na određeno na puno radno vreme
- Zaposlen/a na određeno na nepuno radno vreme
- Angažovan/a kao saradnik/ca u nastavi na osnovu odluke veća fakulteta

II deo

6. Bračni status *

Mark only one oval.

- U braku
- U partnerskom odnosu, živim sa partnerom manje od 2 godine
- U partnerskom odnosu, živim sa partnerom više od 2 godine
- Razveden/a
- Rastavljen/a
- Udovac/Udovica
- Neoženjen/neudata

7. Imate li dece? **Mark only one oval.*

- Da
 Ne

8. Koliko dece imate? ***9. Koliko članova/ica broji Vaše domaćinstvo? ****Mark only one oval.*

- Živim sam/a
 Živim sa partnerom/kom
 Živim sa partnerom/kom i decom
 Živim sa roditeljima i/ili drugim članovima/icama porodice
 Delim stan/kuću sa cimerom/kom
 Živim sam/a sa decom

10. Obrazovni nivo **Mark only one oval.*

- Završene osnovne studije
 Upisane doktorske studije
 Završene doktorske studije u zemlji
 Završene doktorske studije u inostranstvu

11. Kolika su prosečna mesečna novčana primanja Vašeg domaćinstva, uključujući i Vaša, u tekućoj godini? **Mark only one oval.*

- Manje od 30.000 din.
 30.001 - 50.000 din.
 50.001 - 70.000 din.
 70.001 - 90.000 din.
 Više od 90.001 din.
 Ne želim da odgovorim na ovo pitanje

12. Ko je vlasnik/ca objekta u kom živite? **Mark only one oval.*

- Vlasnik/ca sam objekta u kom živim i objekt nije pod kreditom.
 Vlasnik/ca sam objekta u kom živim i objekt je pod kreditom.
 Vlasnik/ca je član/ica domaćinstva i objekt nije pod kreditom.

- Vlasnik/ca je član/ica domaćinstva i objekt je pod kreditom.
 - Živim u objektu koji nije u vlasništvu članova moje porodice i plaćam zakup (deo ili ceo iznos).
 - Živim u objektu koji nije u vlasništvu članova moje porodice, ali ne plaćamo zakup.
 - Objekt u kom stanujem je javno vlasništvo (države, opštine, preduzeća...) i plaćamo zakup.
 - Objekt u kom stanujem je javno vlasništvo (države, opštine, preduzeća...) i ne plaćamo zakup.
- Drugo: _____

III deo

13. Koliko sati dnevno u proseku radite na radnom mestu na kom ste zaposleni, bez obzira da li radite od kuće ili iz kancelarije? *

Mark only one oval.

- Do 5 sati
- Od 5 do 8 sati
- Preko 8 sati

14. Ukoliko radite neki dodatni posao koliko sati dnevno u proseku radite na tom poslu? *

Mark only one oval.

- Do jedan sat
- Od jedan do tri sata
- Preko tri sata
- Ne radim dodatni posao

15. Da li je Vaš dodatni posao vezan za Vašu struku ili je reč o nečemu potpuno drugačijem u odnosu na Vašu profesiju? *

Mark only one oval.

- Dodatni posao je u vezi sa mojom strukom.
- Dodatni posao spada u potpuno drugu oblast delovanja u odnosu na moju struku.
- Dodatni posao kombinuje moju struku i druge oblasti delovanja.
- Ne radim dodatni posao

16. Koliko često radite prekovremeno, odnosno vikendom ili preko 8 sati u jednom radnom danu? **Mark only one oval.*

- Svaki dan
 Tri ili više puta nedeljno
 Jednom ili dva puta nedeljno
 Nekoliko puta u toku meseca
 Nekoliko puta godišnje
 Nikada

17. Da li ste u prethodnih mesec dana tražili drugi posao (slali prijave, javljali se na oglase, pretraživali mogućnosti)? **Mark only one oval.*

- Da
 Ne
 Ne, ali čekam rezultate konkursa na koje sam se ranije prijavio/la

IV deo**18. Koliko se sledeće situacije odnose na Vas? Označite sve odgovore koji opisuju Vašu poziciju. ****Check all that apply.*

Vreme koje utrošim na obaveze koje imam u domaćinstvu i na poslu ne ostavlja mi dovoljno prostora za bavljenje slobodnim aktivnostima.

Koristila bi mi finansijska pomoć od države za čuvanje/školovanje moje dece. Sada jedva uspevam da pokrijem ove troškove.

Nemam problem da u toku dana postignem sve obaveze koje imam i da mi na kraju dana preostane vreme za odmor i slobodne aktivnosti.

Imam manje od 6 sati sna da bih postigao/la sve obaveze koje imam u toku dana.

Najčešće sam/a snosim (bez pomoći ustanove u kojoj radim: institut ili fakultet) troškove putovanja na naučne konferencije i stručna usavršavanja (seminare, predavanja i sl.)

Smatram da moja karijera ne može da napreduje u Srbiji i voleo/la bih da pokušam njen razvoj u inostranstvu.

Rad na Univerzitetu je posao koji mi dozvoljava autonomiju u odnosu na ostale sfere društva i poštovanje koje često nedostaje ostalim profesijama, što mi olakšava suočavanje sa svim izazovima u radu.

19. Koliko često nedeljno u proseku spremate obroke i obavljate druge poslove u domaćinstvu (čišćenje kuće/stana, pranje i peglanje odeće itd.) *

Mark only one oval.

- Svakodnevno
- Tri ili četiri puta nedeljno
- Jednom ili dva puta nedeljno
- Jednom ili dva puta mesečno
- Nekoliko puta godišnje
- Retko ili nikad

20. Ko u Vašem domaćinstvu najčešće obavlja aktivnosti brige, nege i staranja o deci? *

Mark only one oval.

- Uvek samo ja
- Najčešće ja
- Podjednako ja i partner/ka
- Češće partner/ka nego ja
- Uvek samo partner/ka
- Neko drugi (roditelji, brat/sestra, rođaci, prijatelji itd.)
- Dadilja
- Nemam decu

21. Pred Vama je nekoliko tvrdnji, molimo Vas da ih sve pročitate i da označite brojem od 1 do 5 koliko ste saglasni sa svakom od njih. Broj 1 označava najmanje slaganje, a broj 5 najveći stepen slaganja sa datom tvrdnjom. *

Mark only one oval per row.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Nije primenljivo |
|---|---|---|---|---|---|------------------|
| Žene se bolje organizuju od muškaraca i sposobnije su da postignu više kućnih poslova i pored iste količine poslovnih obaveza. | | | | | | |
| Žene su prirodno predodređene da preuzmu brigu o deci. | | | | | | |
| Žene se bolje od muškaraca organizuju oko kućnih poslova vezanih za dolazak deteta i brigu o detetu. | | | | | | |
| Žena koja ima decu će morati da se bolje organizuje radi uspešnog nastavka svoje karijere da bi sve postigla jer podrška kako od partnera, tako i od društva najčešće izostane. | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| Smatram da bi dolazak dece neminovno otežao moje profesionalno i karijerno napredovanje. | | | | | | |
| Smatram da bi dolazak dece neminovno otežao moje profesionalno i karijerno napredovanje, pa zbog toga odlažem odluku o proširenju porodice. | | | | | | |
| Muškarci su prirodno talentovaniji za prirodne, a žene za društvene nauke. | | | | | | |
| Žene i muškarci koji rade na istim pozicijama u nauci nemaju iste probleme u radu. | | | | | | |
| Muškarci i žene nemaju iste mogućnosti da karijerno napreduju u naučnom svetu. | | | | | | |
| Ponekad su porodične i radne obaveze u suprotnosti sa raspoloživim vremenom i mojim željama. | | | | | | |

22. Čemu dajete prednost kada ste prisiljeni da birate između zahteva na poslu i porodičnih obaveza? *

Mark only one oval.

- Skoro uvek porodici
- Češće porodici
- Češće poslu
- Skoro uvek poslu
- Uspevam da nađem zlatnu sredinu između posla i porodice i da ih izbalansiram
- Nisam nikada bio/la u takvoj situaciji

23. Da li su briga, nega i staranje o deci uticali na Vaš posao tako da ste morali da: (označite sve odgovore koji su relevantni za Vašu situaciju) *

Check all that apply.

- promenite posao
- radite skraćeno radno vreme
- odustanete od željene karijere
- znatno usporite napredovanje u karijeri
- pronađete dodatne izvore prihoda
- radite pod znatno većim stresom
- imam decu, ali ništa od navedenog mi se nije dogodilo
- nemam decu

V deo

24. Naredni set pitanja odnosi se na Vaša lična iskustva na poslu u okviru Univerziteta. Molimo Vas da iskreno odgovorite da li ste doživeli neke od navedenih situacija na poslu i ukoliko jeste koliko često se to događalo.

*

Mark only one oval per row.

| | Nikad mi se nije desilo | Jednom mi se dogodilo | Dogodilo mi se nekoliko puta | Ne želim da odgovorim |
|---|-------------------------|-----------------------|------------------------------|-----------------------|
| Kolega mi je uputio komentare na moj izgled (uključujući i komplimente) na radnom mestu. | | | | |
| Koleginica mi je uputila komentare na moj izgled (uključujući i komplimente) na radnom mestu. | | | | |
| Nadređeni mi je uputio komentare na moj izgled (uključujući i komplimente) na radnom mestu. | | | | |
| Nadređena mi je uputila komentare na moj izgled (uključujući i komplimente) na radnom mestu. | | | | |
| Na radnom mestu, prilikom razgovora vezanog za moje karijerno napredovanje i usavršavanje, postavljeno mi je pitanje o planiranju porodice i/ili o broju i uzrastu moje dece. | | | | |
| Kolega me je izložio komentarima i postupcima koji se mogu okarakterisati kao seksualno uznemiravanje na radnom mestu. | | | | |
| Koleginica me je izložila komentarima i postupcima koji se mogu okarakterisati kao seksualno uznemiravanje na radnom mestu. | | | | |
| Nadređeni me je izložio komentarima i postupcima koji se mogu okarakterisati kao seksualno uznemiravanje na radnom mestu. | | | | |
| Nadređena me je izložila komentarima i postupcima koji se mogu okarakterisati kao seksualno uznemiravanje na radnom mestu. | | | | |

25. Pred Vama je nekoliko stavova, molimo Vas da ih pročitate i da označite na skali u kojoj meri se slažete sa njima (1 označava najmanje slaganje, a 5 najviše slaganje sa datim stavom):*

Mark only one oval per row.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Žena mora da podredi svoj privatni život napredovanju, ukoliko želi da se ostvari u profesionalnom smislu. | | | | | |
| Deca automatski usporavaju napredovanje žene u profesionalnom smislu. | | | | | |
| Žena treba profesionalno da se usmeri na ona područja rada koja joj omogućavaju veće posvećivanje porodici. | | | | | |
| Žena može da se ostvari na porodičnom planu i napreduje profesionalno samo uz podršku svoje najbliže okoline. | | | | | |
| Žena treba da se angažuje i pokuša da utiče na ukupne zatečene društvene uslove: radnoprofesionalne i porodične. | | | | | |

VI deo

26. Pred Vama je nekoliko stavova, molimo Vas da ih pročitate i da se opredelite samo za jedan stav koji najbolje izražava Vaše viđenje navedenih pitanja. *

Mark only one oval per row.

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| Muškarac mora da podredi svoj privatni život napredovanju, ukoliko želi da se ostvari u profesionalnom smislu. | | | | | |
| Deca automatski usporavaju napredovanje muškarca u profesionalnom smislu. | | | | | |
| Muškarac treba profesionalno da se usmeri na ona područja rada koja mu omogućavaju veće posvećivanje porodici. | | | | | |
| Muškarac može da se ostvari na porodičnom planu i napreduje profesionalno samo uz podršku svoje najbliže okoline. | | | | | |
| Muškarac treba da se angažuje i pokuša da utiče na ukupne zatečene društvene uslove: radnoprofesionalne i porodične. | | | | | |

27. Označite sve odgovore za koje smatrate da bi mogli doprineti razvoju karijera mladih naučnica u Srbiji. *

Check all that apply.

- kontinuirana mentorska podrška za uvođenje u posao
- finansijska podrška za stručno usavršavanje, prezentovanje rezultata istraživanja i njihovo publikovanje
- finansijsko ulaganje Ministarstva u istraživanja i stipendije za mlade istraživačice
- bolja selekcija kadra
- timski rad, veći protok informacija
- profesionalna psihološka podrška
- obuka zaposlenih na Univerzitetu o ravnopravnoj raspodeli obaveza u domaćinstvu između muškaraca i žena i o ravnopravnom učešću u odgajanju i vaspitavanju dece i uticaju ovih činilaca na opterećenja u obavljanju svakodnevnih aktivnosti i u sferi rada (karijernom napredovanju i profesionalnom razvoju)
- kancelarija koja bi služila za rešavanje isključivo pitanja koja se tiču rodne diskriminacije i nasilja u okviru Univerziteta
- osnivanje obdaništa pri institutima/fakultetima za naučnice sa decom
- naučnicama koje imaju decu obezbediti uslove za napredovanje u karijeri tako što će imati manje obaveza na fakultetu/institutu

28. Označite sve odgovore za koje smatrate da bi mogli doprineti razvoju karijera mladih naučnika u Srbiji. *

Check all that apply.

- kontinuirana mentorska podrška za uvođenje u posao
- finansijska podrška za stručno usavršavanje, prezentovanje rezultata istraživanja i njihovo publikovanje
- finansijsko ulaganje Ministarstva u istraživanja i stipendije za mlade istraživače bolja
- selekcija kadra
- timski rad, veći protok informacija
- profesionalna psihološka podrška
- obuka zaposlenih na Univerzitetu o ravnopravnoj raspodeli obaveza u domaćinstvu između muškaraca i žena i o ravnopravnom učešću u odgajanju i vaspitavanju dece i uticaju ovih činilaca na opterećenja u obavljanju svakodnevnih aktivnosti i u sferi rada (karijernom napredovanju i profesionalnom razvoju)
- kancelarija koja bi služila za rešavanje isključivo pitanja koja se tiču rodne diskriminacije i nasilja u okviru Univerziteta
- osnivanje obdaništa pri institutima/fakultetima za naučnike sa

decom

naučnicima koji imaju decu obezbediti uslove za napredovanje u karijeri tako što će imati manje obaveza na fakultetu/institutu

29. Hvala Vam na pomoći i izdvojenom vremenu za učešće u istraživanju. Ukoliko želite da dobijete izveštaj o rezultatima ovog istraživanja ostavite nam svoju e-mail adresu. Ovaj podatak biće upotrebljen isključivo u tu svrhu.

30. Dodatni komentar, zapažanje, predlog...

Beleška o autorkama

Jelena Čeriman je zaposlena u Institutu za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu. Članica je Grupe za studije angažovanosti, istraživačke jedinice Instituta. Posедуje jake metodološke kompetencije, naročito u kvalitativnim istraživanjima, u široj oblasti studija mladih, obrazovanja i socijalnih usluga. Većinu istraživanja sproveda je u zemljama Jugoistočne Evrope, osmišljavajući i realizujući komparativne studije o obrazovnim sistemima, kao i o svakodnevnom životu porodica i promenama praksi roditeljstva posmatranih u kontekstu savremenih društvenih procesa.

jelena.ceriman@instifdt.bg.ac.rs

Irena Fiket je zaposlena u Institutu za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu. Doktorat je stekla na Fakultetu političkih nauka i sociologije pri Departmanu društvenih nauka na Univerzitetu u Rimu, La Sapienza. Istraživačke teme kojima se bavila kao postdoktorantkinja na univerzitetima u Firenzi, Sjeni, Bolonji i Oslu obuhvataju građansku participaciju, demokratske inovacije, deliberativnu demokratiju, evropski identitet, evropsku javnu sferu, visoko obrazovanje unutar evropskog prostora i Zapadni Balkan. Do sada je objavila preko 10 radova u recenziranim međunarodnim časopisima i/ili knjigama i održala više od 30 prezentacija, seminara ili predavanja. Jedna je od osnivačica i članica Stalne grupe za demokratske inovacije pri Evropskom konzorcijumu za politička istraživanja (European Consortium for Political Research – ECPR) i predsednica je i osnivačica NVO Klub 500, koja se bavi kvalitetom visokog obrazovanja.

fiket@instifdt.bg.ac.rs

Gazela Pudar Draško je naučna saradnica Instituta za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu i članica Grupe za studije angažovanosti pri Institutu. Diplomirala je, magistrirala i doktorirala sociologiju na Filozofskom fakultetu Univerziteta u Beogradu, baveći se temama nacionalizma i intelektualnog angažmana. Aktivna je u oblasti istraživanja praktičnih politika i aktivnostima civilnog sektora u Srbiji i jugoistočnoj Evropi. Angažovana je kao konsultantkinja i istraživačica na nizu projekata međunarodnih i nacionalnih organizacija. Primarno polje interesovanja joj je politička sociologija, posebno istraživanje društvene angažovanosti. Piše o intelektualnom angažmanu, angažmanu mladih i ideologijama, posebno nacionalizmu.

gazela.pudar@instifdt.bg.ac.rs

Krisztina Rácz je zaposlena u Institutu za filozofiju i društvenu teoriju Univerziteta u Beogradu. Doktorirala je na programu Balkanske studije na Univerzitetu u Ljubljani. Naslov njene disertacije je *Discourses and Practices of Multiculturalism: Hungarian Youth in Vojvodina and Prekmurje* („Diskursi i prakse multikulturalizma. Mađarska omladina u Vojvodini i Prekomurju“). Završila je MA engleskog jezika i književnosti na Univerzitetu u Segedinu, i MA sociologije i socijalne antropologije na Centralno-evropskom univerzitetu u Budimpešti. Bila je gostujuća istraživačica u bečkom Institutu za humanističke nauke (IWM), na Centru za studije Jugoistočne Evrope na Univerzitetu u Gracu i na odseku za etnologiju i antropologiju Univerziteta u Beogradu, i radila na projektima vezanim za etničku identifikaciju, migracije i rod.

krisztina.racz@instifdt.bg.ac.rs

CIP - Каталогизacija у публикацији - Народна библиотека Србије, Београд

305-055.2-057.4

ŽONGLIRANJE između patrijarhata i prekarijata : usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih radnica / uredile Jelena Ćeriman, Irena Fiket, Krisztina Rácz. - Beograd: Univerzitet, Institut za filozofiju i društvenu teoriju : Centar za etiku, pravo i primenjenu filozofiju, 2018 (Beograd : Donat graf). - 114 str. : graf. prikazi, tabele ; 21 cm

Tiraž 150. - Str. 7-11: Uvod / Jelena Ćeriman, Irena Fiket i Krisztina Rácz. - Beleška o autorkama: str. 111-112. - Napomene i bibliografske reference uz tekst. - Bibliografija uz svaki rad.

ISBN 978-86-80484-21-1

a) Академске раднице - Женске студије - Истраживање
- Београд - 2017
COBISS.SR-ID 258408204