

**Karolina Lendák-Kabók**

Филозофски факултет Универзитета у Новом Саду  
karolina.lendak@uns.ac.rs

## **Стратегије балансирања жена између каријере и породице у академској заједници у Србији: разлике у етничком и социјалном пореклу**

Иако је суочавање жена са неопходношћу да траже баланс између каријере и породице у академским круговима постало предмет изучавања, структурално решење за овај феномен још увек не постоји. Овај рад има за циљ да утврди да ли су род и етницитет у интерсекцији када је у питању проблем балансирања између каријере и породице, и то на основу приказа наратива жена из мађинске (мађарске) заједнице и већинске (српске) заједнице запослених на универзитетима у Новом Саду и Београду. Квалитативно истраживање засновано је на двадесет полуструктурираних интервјуа, снимљених 2014. и 2015. године. Резултати показују да жене приликом балансирања између каријере и породице користе одређене стратегије да би образложиле своје ставове и одлуке. Оне се ослањају на своје микроокружење, своју породицу и на сопствени начин да би одржале корак са обавезама. Иако се ради о женама које имају исти социо-економски статус, интерсекционална анализа показала је да постоји разлика између стратегија којима се испитанице различитих националности служе како би избалансирале каријеру и породицу, те да њихове различите породичне и животне околности, укључујући и порекло из различитих социјалних слојева, доводе до тога да се у оквиру ове професионалне категорије жена успоставе разлике. Наведене разлике стварају нову неједнакост међу женама у академском свету.

*Кључне речи:* жене, етницитет, социјално порекло, каријера и породица, академска заједница у Србији

### **Women's Strategies in Balancing Career and Family in the Academic Community in Serbia: Differences in Ethnic and Social Origins**

Even though the confrontation of women with the necessity to seek a balance between career and family in academia has become a subject of various research studies, a structural solution for this phenomenon still does not exist. The goal of this paper is to compare the narratives of Hungarian ethnic minority and Serbian majority female university staff members working at the Universities of Novi Sad and Belgrade, with respect to the difficulties they face when balancing family life and academic career. The qualitative research was based on twenty semi-structured interviews, conducted in 2014 and 2015. The findings show that women when balancing between their careers and families used certain strategies to explain their views and decisions. The challenge of finding work-life balance is great for women, who decide to deal with it on a micro level, in their own family and in their

own way, to keep up with their commitments. Although these are women with the same socio-economic status, the intersectional analysis showed that there is a difference between the strategies used by respondents of different nationalities when balancing their career and family, and that their different social origin, family and life circumstances lead to establishing differences between these professional categories of women. The above-mentioned differences lead to new inequalities between women in academia.

*Key words:* women, ethnicity, social origin, career and family, academic community in Serbia

## Увод

Проналажење оптималне равнотеже радног и приватног живота, посебно у случају жена, отворено је питање које тек треба решити у академској заједници. Дибоа-Шаик и Фусулијер (Dubois-Shaik & Fusulier 2017, 100) тврде да универзитет „управља ’родним поретком’ кроз структуру, организацију и обичаје; укратко – у пракси научног рада”. Они објашњавају како је стара структура универзитета почивала на маскулиној фигури, која је потпуно посвећена свом послу, без обавеза у домаћинству, јер „невидљива особа“ обавља све кућне послове уместо њега. Ови аутори додају да је неопходно да се жене поистовете са поменутом маскулином фигуром, услед чега оне често бирају да имају мање деце (Dubois-Shaik & Fusulier 2017, 100) или одлажу материнство, јер су у великом броју случајева свесне да ће у једном периоду њиховог живота материнство имати негативне последице (Влагојевић 1992, 221). Беншоп и Броунс (Benschop & Brouns 2003, 199) тврде да је једино учинак важан у академским круговима. Међутим, напори које треба уложити у постизање резултата не узимају у обзир породичне обавезе у животу, подразумевајући да је време уложено у научни рад изузетно значајан фактор за постизање резултата. Када је у питању брига о деци, током првих година, када су деца потпуно зависна од бриге одраслих, жена је та која се обично одриче научног рада како би их одгајала. Чак и ако током тог времена буде у контакту са академским светом, њена посвећеност и рад не могу бити конкурентни (Perista & Perista 2014, 7). Мушкарци и даље имају избор да се брину или не брину о деци, да помогну или не помогну женама у кућним пословима, док им је главна одговорност њихов плаћени рад (Perista & Perista 2014, 15). Леонард и Малина (Leonard & Malina 1994, 30) тврде да је „бити мајка у академском свету претежно тихо искуство“, јер тешкоће које мајка треба да савлада, компромиси које мора да направи и решења која треба да пронађе, како би опстала у академској хијерархији, нису препознати од стране друштва. Флексибилно радно време у високом образовању и истраживању, из правног аспекта сматра се предношћу која погодује женама, јер оне лакше могу бринути о својој деци (Јаšаревић 2012, 183), али мајке морају да се ухвате у коштац са својим свакодневним радним обавезама, па често своје радне обавезе обављају ноћу (Ackler & Armenti 2004). Професорке реагују на потешкоће у свом животу користећи стратегије попут напорнијег рада или идентификовања са мушким, пре него женским, професионалцима (Bagilhole 1994).

На родитељство у академском свету, осим рода, утичу различити друштвени односи моћи, попут класе, расе, етничитета, којима су одређени параметри заједнички (Yuval-Davis 1996, 199) – наиме, они теже томе да буду „натурализовани“, односно да буду схваћени као резултат биолошке судбине повезане са различитим, генетски предодређеним, скуповима интелектуалних и личних особина (Cohen 1988). Када се ради о женама из мањинских група у високообразованом систему, род и етничитет су у интерсекцији, што за последицу има њихову маргинализацију и у још већој мери отежава напредовање (Lendák-Kabók 2018).

Постоје одређене мере у свету, које имају за циљ да олакшају налажење баланса између приватног живота и каријере у високообразованим системима, попут давања додатног времена професоркама/има након повратка са породилског одсуства пре евалуације у САД, родитељског одсуства за очеве у европским земљама, обезбеђене бриге о деци на радном месту, као и флексибилног радног времена. Оно што остаје под знаком питања је да ли су ове мере ефикасне приликом балансирања каријере и породице и смањивања родних неједнакости у академском свету које потичу од неједнаке укључености оба родитеља у одгајање деце (Perista & Perista 2014). Из тог разлога, ову тему не треба занемарити и о њој је потребно континуирано писати. Стога, рад има за циљ да утврди да ли су род и етничитет у интерсекцији када је у питању поменути изазов, и то посредством приказа упоредних наратива жена из мањинске (мађарске) заједнице и већинске (српске) заједнице запослених на Универзитету у Новом Саду и Београду.<sup>1</sup>

На основу анализе наратива, у раду ће се приказати стратегије којима се испитанице служе у циљу рационализације и објашњења својих поступака и одлука када је реч о балансирању између каријере и породице. О женама из мањинских заједница у Источној Европи се веома мало дискутује (Lendák-Kabók 2019a), те је овај рад поред главне теме – балансирања каријере и породице – посвећен и осветљавању ситуације и положаја жена из мањинских заједница и повећавању њихове присутности у научној литератури.

---

<sup>1</sup> Регион у коме поменуте испитанице живе је Аутономна Покрајина Војводина (у даљем тексту Војводина), која представља мултиетничку средину у којој живи 25 различитих мањинских група. Мађарска национална заједница тренутно представља највећу мањинску групу у Војводини и чини 13% укупног становништва (према подацима Републичког завода за статистику из 2012. године). Већина мађарског становништва живи у мањим градовима дуж реке Тисе, а како би студирали и радили на Универзитету у Новом Саду (и, ређе, на Универзитету у Београду), углавном се селе у Нови Сад. То значи да жене запослене на Универзитету у Новом Саду највероватније неће имати родитељску подршку током подизања своје деце.

## Теоријски оквир и преглед литературе

### Интерсекционалност

Интерсекционалност (Crenshaw 1991) представља теоријски и методолошки механизам који нам омогућава да изучавамо и анализирамо интеракцију рода, етничитета, расе, класе, сексуалности, старости/генерације, инвалидитета, националности, матерњег језика итд. (Lykke 2013), јер интеракција ових друштвених категорија може резултирати неједнакостима и неправедним друштвеним односима. Дејвис тврди да је интерсекционалност, између осталог, осмишљена како би феминистичко истраживање учинило сложенијим и вишеслојним (Davis 2014, 23). Брах и Феникс (Brah & Phoenix 2004, 76) сматрају да интерсекционалност означава сложене, несводљиве, разнолике и променљиве ефекте који настају када је вишеструка оса диференцијације – економска, политичка, културолошка, физичка, субјективна и искуствена – у интерсекцији, те наглашавају да се различите димензије друштвеног живота не могу раздвојити на изоловане и чисте нити. Идеја „вишеструке препреке“ напредовала је у односу на почетну, сирову идеју о „додавању препрека једне на другу“ до софистициранијег нивоа, у коме препреке нису само кумулативне, већ су у интеракцији, односно појачавају једна другу у складу са порастом њиховог броја (Franken 2009, 50). Уместо једноставног додавања различитих врста неједнакости, уз помоћ интерсекционалности се сагледава њихов симултани утицај (Carastathis 2014). Интерсекционалност препознаје расу/етничитет, род и класу као категорије у интеракцији, односно не сматра их изолованим категоријама (Kóczé & Pora 2009). Када се ради о интерсекционалности у контексту Војводине, уколико се мањинска припадност придода родним разликама, долази се до новог средишта неједнакости (Lendák-Kabók 2016). У раду ће се интерсекционалност користити као теоријски оквир и као метод при анализи емпиријског истраживања.

### Етничитет, род и социјално порекло у високообразовном систему

Универзитет је више него погодно место на коме би се могло обликовати размишљање будућих генерација, те превазићи системске баријере засноване на раси, етничитету и, у многим случајевима, на родној припадности (Davila & Aviles 2018, 122). Раса и/или етничитет је и даље основна друштвена категорија која доводи до настанка неједнакости у друштву (Gachago 2018). Припадницима/ама мањинских етничких група некада одлазак на факултет или запослење на факултету представља велики корак напред (Ballon et al. 2006). Ипак, високо образовање не представља исто искуство за свакога, нити награђује свакога на исти начин (Reay et al. 2001, 871). У неким академским окружењима, постоје етноцентричне предрасуде (Ponterotto 1990, 54), чак и у врло равноправном окружењу као што је финска академска заједница: више друштвених категорија као што су род, етничка припадност, старосна доб, националност, класа итд., као и различите

академске дисциплине и организације, праве разлику у погледу мерљивог успеха (Huopalainen & Satama 2001, 3).

*Enlarge Women in Science to East* (ENWISE) извештај потврђује наслеђе и утицај родних политика у периоду социјализма у Источној Европи, које стављају нагласак на подједнак приступ образовању и доприносе постојању значајног броја висококвалификованих жена активних у свим јавним сферама, а нарочито и у науци (ENWISE 2004, 6).<sup>2</sup> У државама обухваћеним овим извештајем, баланс између пословног и приватног живота и даље је обојен стереотипима, односно жене воде бригу о деци и домаћинству, те се оне носе са двоструким теретом (ENWISE 2004, 114). Научнице из Источне Европе често нису у подједнакој мери свесне најновијих напора у домену политике родне равноправности у региону, нити националних родних политика, стога своју ситуацију правдају генерално лошим условима у научним институцијама, у којима често не постоји родно осетљиво разумевање за њихову маргинализованост и искљученост (Blagojević 2009, 110).

Иза веома једноставне идеје о масовном систему високог образовања доступног свима, мора се препознати веома сложена институционална хијерархија, као и континуирано репродуковање неједнакости (Reay et al. 2001, 871). Род, а понекад и раса/етницитет, у облику ограничених могућности и засебних образаца понашања репродукују се као различити ступњевни организацијске хијерархије, а њихова репродукција се такође одвија и у свакодневним интеракцијама и при доношењу одлука (Acker 2006, 449). Институције високог образовања омогућују акумулацију социјалног капитала (Bourdieu 1986), што доводи до даљег раслојавања друштва. Поред институција, социјални чиниоци утичу на стицање образовања, а након тога и на друштвено напредовање, те стога социјално порекло и везе у друштву утичу на свеукупан успех и акумулацију моћи појединаца/ки (Bolčić 2002). Поред акумулације моћи и стицања богатства, социјални и културни елементи породичног живота се такође могу посматрати као облик културног и социјалног капитала (Marković Krstić & Milošević Radulović 2015). Карактеристике породице које произилазе из њене слојне припадности у великој мери одређују опсег и домет еманципације жена, па тиме и њихове професионалне успешности (Blagojević 1992, 217). Ипак, образац стицања моћи и угледа је ограничено применљив када се говори о женама, с обзиром на то да све оне живе у друштву које одражава вредности патријархалног друштва, тј. постојећи дисбаланс моћи (Blagojević Hughson 2015), те истражујући патријархат научнице (ређе и научници) долазе до „неочекиваних увида разоткривајући како просторе женске моћи и могућности њиховог деловања, тако и механизме контроле женске самосталности и слободе“ (Stevanović 2019, 224).

---

<sup>2</sup> ENWISE извештај Европске комисије процењује услове и статус научница у Централној Европи и Балтичким државама, али у овом раду, фокус је на Источној Европи.

## Родитељство и академска каријера

Истраживања показују да родитељство, посебно у академским круговима, представља већи изазов за жене из мноштва разлога, попут физичког аспекта трудноће, порођаја и породилског одсуства (Dickson 2019). Очеви преузимају мање одговорности када се ради о одгајању деце и кућним пословима (Bianchi et al. 2012; Fairweather 2002; Rhoads & Rhoads 2012). Ову тврдњу доказују многа истраживања о запосленим женама, као и о женама запосленим конкретно у високообразовном систему (Acker & Armenti 2004; Forster 2001; Sallee, Ward & Wolf-Wendel 2016), јер образоване жене у стручним занимањима доживљавају свој позив мотивационо, што са собом повлачи израженију свест о сукобу и неспојивости својих улога (Cvetković 1982, 13).

Жене покушавају на разне начине да превазиђу сукобе својих улога, а једна од њих је и „патријархална погодба“, коју Kandiyoti (1988) уводи како би описала ситуацију у којој жене свесно бирају да се повинују патријархалним нормама и родним улогама и тиме их поспешују (уместо да их деконструишу), док истовремено напорно раде како би успеле у свету који припада мушкарцима. Стога се патријархална погодба може сматрати одлуком да се прихвате родне улоге које отежавају положај жена, у замену за било какав вид моћи која се може добити од стране система, нпр. управљање својом каријером, унапређење сопственог успеха, достизање менаџерских позиција. Ресурси као што су материјална примања, ниво образовања и социјални статус, може обезбедити жени већу преговарачку моћ у обављању кућних послова. Партнер са више ресурса ће се лакше изборити за ниже учешће у обављању кућних послова (Fiket 2018, 28). Претпоставка је да ће се удео кућних послова које обавља жена смањивати како се увећава њена ресурсна моћ, која може бити и у професионалној области, попут академске каријере, коју карактерише висок социјални статус, те се она сматра заправо веома релевантним извором преговарачке моћи у домаћинству (Fiket 2018, 28). Међутим, преговарање и борба за виши ниво родне равноправности у овој области често се обезбеђују по цену високог нивоа конфликта унутар партнерске заједнице (Evertsson & Neramo 2007, нав. према Fiket 2018, 28), јер су жене у свом професионалном развоју суочене са смањеном подршком управо онда када спајање двоструких улога захтева и највећи степен подршке (Blagojević 1992, 221). Ако партнери имају доминантно патријархално виђење улога жена и мушкараца, оно може однети превагу над ресурсима којима партнери располажу, те ће, на пример, у случају академске раднице која родне улоге перципира на традиционалан начин, а то чини и њен партнер, расподела обавеза у домаћинству бити одређена управо на традиционалан начин (Fiket 2018).

Жене у академском свету у мањој мери постављају бригу о деци као апсолутни приоритет, већ је то за њих каријера, што је ретко случај са другим професијама (Sakaluk, Breitkreuz & Kushner 2019), јер је универзитет заснован на маскулиној фигури, где је научник/ца потпуно посвећен/а послу, а један од начина како да то ураде је да имају што мање деце (Dubois-Shaik & Fusulier

2017, 100). Мало је професија које изискују рад ван радног времена, као што је то случај са академском (Dickson 2019, 2). То је нарочито тешко за мајке (Perista и Perista 2014), које покушавају да избалансирају своје пословне и породичне обавезе тако што раде више, а спавају мање (Acker & Armenti 2004), јер и даље постоји потреба да се жене носе са „похлепом“ високошколских установа, те оне носе двоструки терет – посао на факултету и у кући (Cotterill & Letherby 2005, 112). Структура универзитета сама по себи није пријатељски настројена према амбициозним женском наставном особљу са породицом (Jirón-King 2005, 32). Штавише, када је материнство у интерсекцији са етницитетом, остваривање у академским круговима је још теже (Jirón-King 2005), односно препреке на које наилазе припаднице националних мањина су израженије него код припадница већине (Lendák-Kabók 2019b).

За успешну колективну организацију, неопходан је позитиван став, солидарност и разумевање за себе и друге (Jenkins 2014). Како се неолиберални дух развијао унутар високообразованог система, солидарност је постала све недостижнија (Žarkov 2015, 270). Због тога је подизање деце постало још теже, јер неолиберализам у академском свету не фаворизује солидарност, већ је строго усредсређен на академска постигнућа, научну продукцију и конкуренцију. Стога је унутар факултета и међу департаментима тешко одржати колаборативне и инклузивне феминистичке праксе, колегијалност и солидарност (Regnö 2017, 171). У том смислу, мајке мале деце немају другог избора, осим да пишу када год стигну, што је још теже, јер морају да се искључе из свих других послова, односно родитељства и кућних послова, како би могле да се баве истраживањима и објављују радове (Murray 2013). То може бити нарочито тешко за мајке које имају веома малу децу (O'Brien & Hargood 2012), те жене запослене на факултетима реагују на потешкоће са којима се сусрећу користећи стратегије попут оних да раде више или се идентификују са мушким, уместо женским, професионалцима/кама (Bagilhole 1994).

## Методологија

Рад је део обимнијег истраживања спроведеног 2014. и 2015. године у коме су анализирани наративи женског и мушког наставног особља, као и студената и студенткиња који су били припадници/е три мањинске етничке групе (мађарске, словачке и румунске) као и српске, већинске групе у Војводини.

У овом раду је анализирано двадесет полуструктурираних интервјуа, који представљају нарочито погодан начин за изучавање жена и других маргинализованих група чији су ставови прећутквани током историје, те нису имале прилику да им се чује глас (Esterberg 2001). Интервјуи су били снимљени и транскрибовани, након чега су послати назад испитаницама ради ауторизације. Приликом бирања испитаница кориштен је метод „грудва снега“ (енг. snowball sampling) (Esterberg 2001). Све испитанице су у тренутку

интервјуисања радиле на Универзитету у Новом Саду, осим две, које су радиле на Универзитету у Београду. Интервјуи су спроведени на мађарском и српском језику.<sup>3</sup> Испитанице су пореклом из различитих делова Војводине и региона, па су тако оне из мађарске националне мањине из: Куле, Купусине, Новог Сада, Сенте, Суботице и Зрењанина. Испитанице из већинског народа су пореклом из: Новог Сада, Шајкаша, Сарајева, Сомбора и Загреба.<sup>4</sup> Испитанице су рођене између 1952. и 1984. године, а њихове научне области су биле из друштвено-хуманистичких (енг. Social Sciences and Humanities – SSH) и природних наука, технологије, инжењерства и математике (енг. Science, Technology, Engineering and Mathematics – STEM).

Тринаест испитаница било је из мађарске националне мањине (шест из STEM области, а седам из SSH), а седам из српске већинске заједнице (пет из STEM области, а две из SSH). Кориштена су кодирана имена како би се њихов идентитет прикрио, на пример, HFP (Hungarian female professor, одн. професорка мађарске националности) или SFP (Serbian female professor, одн. професорка српске националности). Бројеви након кодираних имена (нпр. SFP1) односе се на годину када су саговорнице рођене – број 1 кориштен је за најискусније испитанице, а што су бројеви већи, то су испитанице биле млађе. Интервју се састојао од тринаест питања, која се могу груписати у следећих шест тема: (1) детињство, школовање и знање српског језика за припаднике/це националних мањина, (2) потешкоће током каријере, (3) породица и каријера, (4) сегрегација на основу рода у академској заједници, (5) мишљење о женама (мађарске или друге етничке групе) које граде истраживачку/професорску каријеру или се налазе на високим позицијама у академској заједници и (6) мишљење о организацији високог образовања на мањинским језицима. У раду су приказани само одговори који су се односили на питање породице и каријере, односно на групу питања под бројем три.

Метод кодирања кориштен приликом анализе квалитативних података предложили су Saldana (2013) и Маквин (MacQueen et al. 2008). Пре свега, на брачни статус и број деце примењено је кодирање атрибута (енг. attribute coding) (Saldana 2013, 70) како би се створила слика о породичној позадини испитаница у тренутку интервјуисања. Потом је кориштено структурно кодирање (MacQueen et al. 2008) како би се кодирао и почетно категорисао корпус, пронашли компарабилни сегменти, заједничке карактеристике, разлике и односи (Saldana 2013, 84) у транскриптима интервјуа.

На основу структурних кодова идентификованих у интервјуима, уочила сам одређене стратегије које су саговорнице користиле како би објасниле и оправдале своје поступке у погледу балансирања каријере и породице. Постоје два типа стратегија: реторичке и животне. Прва група

---

<sup>3</sup> Током интервјуа разговарала сам са саговорницама из мађарске националне заједнице на њиховом и свом матерњем језику.

<sup>4</sup> Испитанице рођене у Сарајеву (Босна и Херцеговина) и Загребу (Хрватска) дошле су у Нови Сад да живе током ратова 1990-их година.



стратегија односи се на веровања и жеље испитаница када се ради о постизању равнотеже између професионалног и породичног живота (нпр. стратегија једнаке важности каријере и породице), док су другу групу стратегија уистину користиле испитанице током својих каријера како би успоставиле поменути баланс (нпр. стратегија одложеног материнства).

Интерсекционалност (Crenshaw 1991) је кориштена као теоријско и методолошко средство приликом анализе односа рода и етничитета, а из тог односа произилазе нове друштвене неједнакости (Lykke 2013). Пошто интерсекционалност тежи ка томе да од невидљивог начини видљиво (Esterberg 2001), концентришући се на интеракцију различитих категорија, као што су, у овом случају, етничитет и род, она представља савршено средство за анализу положаја припадница мањинске (мађарске) и већинске (српске) заједнице у систему високог образовања у Србији.

## Резултати

Приказ резултата ће бити започет анализом квалитативног истраживања, закључака донетих на основу атрибутног кодирања, пропраћених стратегијама које су користиле испитанице, и то помоћу приказа одломака интервјуа. Због ограничене дужине текста, нису сви одговори саговорница приказани посредством одломака интервјуа. Поменуте стратегије биће анализирани посебно за испитанице које припадају мањинској односно већинској заједници, тако што приказ наратива почиње са најискуснијим испитаницама и завршава се наративима најмлађих, те ће и стратегије бити приказане на основу горе поменутог хронолошког реда. Такође, због заштите анонимности испитаница, на њихово место порекла освртнула сам се у приказу резултата помоћу категорија: рурална средина, мањи град и већи град.

### Професорке – припаднице мађарске националне мањине

Квантификација резултата атрибутним кодирањем указује на то да је шест испитаница (НФР1, НФР4, НФР6, НФР8, НФР9, НФР11) било удато у тренутку интервјуисања, а две су биле у вези (НФР12, НФР13). Две професорке биле су разведене (НФР3, НФР5), једна је била удовица (НФР7), док су две (НФР2, НФР10) биле без партнера. Једна испитаница имала је троје деце (НФР8), две су имале по двоје деце (НФР3 и НФР6), а њих четири имале су једно дете (НФР1, НФР4, НФР5, НФР7). Пет професорки није имало деце у тренутку интервјуисања (НФР9, НФР10, НФР11, НФР12, НФР13). Тринаест професорки имало је укупно једанаесторо деце.

НФР1 је била најискуснија испитаница, пореклом из мањег града. На питање о бризи о деци, говорила је са поносом о свом одраслом сину који је већ имао своју породицу. Њен муж је радио и као универзитетски професор и касније као успешан предузетник, те је НФР1 морала сав посао око детета обављати сама. Она се помирила са тиме, тако што се окренула

традиционалним родним улогама које су током 70-их и 80-их година двадесетог века у Југославији, када је НФР1 заснивала породицу, представљале норму. Она свесно није желела још једно дете, те је у свом наративу користила две стратегије и то: *Стратегију једног детета* и *Стратегију ослањања на традиционалне родне улоге*. Ова анализа произилази из следећег цитата:

„Немам више деце, само једно. Нисам ни желела више, не бих могла издржати. Јер, не само да је мој син завршио своје редовно школовање, већ је учио језике, енглески, француски, немачки, играо хокеј, ишао у музичку школу, и још много тога, а ја сам била та која га је водила на све те активности (НФР1).“

*Стратегију ослањања на традиционалне родне улоге* је користила и НФР3, која је старија професорка, пореклом из мањег града. Била је разведена у тренутку интервјуа и њен бивши муж радио је истовремено на факултету на ком је и она била запослена. Наилазила је на потешкоће у периоду када су јој деца била мала. Бивши муж је био у бољој позицији – могао је да оде у кабинет и да ради, док је она остајала код куће. Своју дисертацију написала је током ноћи док су деца спавала. То што није била довољно присутна на факултету из породичних разлога утицало је на њену каријеру и наилазила је на критике надређених:

„Наравно да сам имала проблема [приликом проналажења равнотеже између пословног и породичног живота]. Нисам имала никога ко би ми чувао децу. Писала сам ноћу. Говорим и о магистарској и о докторској дисертацији. Магистарску тезу написала сам у кухињи јер нам је стан био мали. Докторску дисертацију нисам писала у кухињи, али сам писала углавном поподне или ноћу. Онда су деца мало порасла. Мој бивши муж био је у бољој позицији. Био је старији, цео процес започео је раније, и дошао је на факултет, у свој кабинет где је и написао докторску тезу. Али, неко је морао остати и код куће... а то сам била ја. Због тога што нисам ишла на партијске састанке, због тога што нисам била део самоуправног система у довољној мери – због тога је мој надређени написао приликом реизбора да нисам била активна и то се одразило на моју читаву каријеру (НФР3).“

Горенаведени наратив се често појављује у ENWISE извештајима, у којима се доказује како жене и даље носе двоструки терет (ENWISE извештај 2004). НФР3 није успела да достигне мушке стандарде, није присуствовала састанцима партије, те је њена каријера напредовала споро и добијала је негативне критике надређених.

*Стратегију балансираног партнерства* користила је НФР4, старија саговорница пореклом из већег града. Она је у граду у којем је одрасла и

студирала радила током читавог живота,<sup>5</sup> те је у свом наративу нагласила да је имала много среће, с обзиром на то да су се она и њен муж међусобно подржавали у периоду када су обоје градили своје академске каријере. Део њеног наратива следи:

„Нисам имала проблема, јер сам имала много среће. Породица и каријера могу лепо да се комбинују. Мој муж завршио је студије у Новом Саду, али смо се ми упознали још током средње школе и били смо у вези дуго пре него што смо се венчали. Имао је сличне амбиције попут мене, те је уписао магистарске студије. И ја сам. Подржавали смо једно друго, уз малу поделу послова. Да објасним: ако ти сада учиш, ја ћу мало помоћи по кући и обрнуто. И проблема није било (HFP4).“

HFP4 је говорила о другачијем, привилегованијем животу у поређењу са другим женама, чији су мужеви били много слабији ослонац. На својим академским путањама међусобно су се смењивали – прво је њен муж уписао докторске студије, а потом је и она своје. Они су били на истом путу, градили суштински једну каријеру, минимализовали су неплаћен рад (пошто су имали подршку родитеља док им је једино дете било мало) и били се веома усредсређени на своје каријере. Требало би имати на уму да је HFP4 подржавала свог мужа на његовом академском путу, као и да је на том путу он увек имао предност.

*Стратегију флексибилног радног времена* користила је HFP5, искуснија испитаница пореклом из већег града, која је била је разведена још од када јој је кћерка била мала, о којој се њена мајка доста бринула. Поменула је да је добра страна њеног посла флексибилно радно време, као и да је могла радити од куће. Њена кћерка сећа се своје мајке као некога ко би увек када је код куће седео за својим рачунаром. HFP5 изнела је своје ставове на ову тему на следећи начин:

„Тада се моја мајка бринула о њој [мојој кћерки] док није кренула у забавиште. Кренула је у забавиште када је имала три године, а на овом радном месту добро је да се сав преостали посао сем наставе може обавити од куће – истраживања, писање радова, итд. Због тога је моја кћерка прошли пут рекла да ме памти као некога ко седи испред рачунара. Иако сам била код куће, посао се морао обавити (HFP5).“

Упркос флексибилном радном времену, постојали су задаци и рокови који се морају поштовати, те је у случају већине универзитетских професорки које су имале децу рад код куће био веома учестао. У свом наративу, HFP5 истиче да предност може бити варљива, с обзиром на то да у том случају жене морају да раде ноћу (Acker & Armenti 2004) како би надокнадиле време које проведу бринући се о деци током дана.

---

<sup>5</sup> Грађевински факултет, Економски факултет и Учитељски факултет на мађарском наставном језику налазе се у Суботици, али припадају Универзитету у Новом Саду.

*Стратегију ослањања на традиционалне родне улоге* користила је и НФР6, пореклом из већег града, која је била на половини свог каријерног пута. Она у свом наративу истиче да је њен супруг био тај који је више радио, имао веома успешну и захтевну каријеру лекара, док се она више бринула о деци. Била је окренута породици и мање се фокусира на своју каријеру.<sup>6</sup> Она је једина која истиче како је својом вољом улагала мање напора у своју каријеру већ се посветила породици, иако је била из града и вероватно би имала подршку својих родитеља.

О *стратегији ослањања на традиционалне родне улоге* говорила је и НФР7, која је пореклом из руралне средине, такође на средини каријерног пута у тренутку интервјуисања. У почетку би њен муж и син одлазили са њом на истраживачка и постдокторска путовања, али када јој се муж разболео, она је морала да пронађе други начин да би бринула о детету. Њени родитељи нису могли да јој помогну. У свом наративу истиче да би се често сукобљавала са мужем због учесталих путовања, али некако су успели да превазиђу сукобе:

„Када је дошло дете, постало је много теже, али је он [мој супруг] ишао са мном – ишли бисмо као породица. Оно што нисам могла приуштити себи биле су прилике за размену професора. И то сам радила, с обзиром да сам добила стипендију за једномесечну размену у Будимпешти и повела сам сина који је тада имао две и по године. Било је мало незгодно, јер нисам могла живети у Домус кући за госте,<sup>7</sup> рекли су да тамо не могу довести и бебу. Не могу да кажем да се никада нисмо свађали око мојих путовања када се дете родило, и око тога што сам остављала дете њему, да га он чува (НФР7).“

НФР7 је у свом наративу горе, подробно говорила о изазовима са којима се сусрећу професорке и истраживачице које имају малу децу, а такође треба да путују како би присуствовале скуповима у иностранству. У таквој ситуацији, увек је тешко пронаћи некога да брине о деци. Наведени периоди изискују мудра преговарања и неминовно уносе тензију у њихове породице. НФР7 је говорила о потреби да жене буду економски независне, те да на тај начин буду у бољој позицији када преговарају са партнером (Fiket 2018). Преговарање женама не пада лако, јер су често у ситуацији да морају да поновно уговарају расподелу послова и доказују важност своје академске каријере како би добиле подршку партнера у одгајању деце.

*Стратегија одложеног материнства* везана је за наратив НФР11, младе саговорнице на почетку својих тридесетих, која је пореклом из већег

---

<sup>6</sup> Испитаница је била асистенткиња током највећег дела своје каријере, завршила је докторат пре само неколико година и у тренутку интервјуисања била је запослена као асистенткиња. У време докторирања, деца су била одрасла, одн. били су студенти.

<sup>7</sup> „Домус кућа“ за госте у Будимпешти је отворена 1999. године и угошћава превасходно спољне чланове Мађарске академије наука. Осим тога, нуди повољан смештај за академике и универзитетско особље који припадају мађарској научној заједници, а живе изван граница Мађарске. Такође је место одржавања професионалних догађаја.

града. Она је одложила своју одлуку да постане мајка зарад своје академске каријере (Blagojević 1992). Није била сигурна да ли би јој њен надређени продужио уговор ако би отишла на породилско одсуство. Приоритет јој је била каријера, а не приватан живот. На њену срећу, имала је мужа који ју је у томе неизмерно подржавао. Такође, њих двоје нису имали подршку својих родитеља у граду у којем живе. Одломак њене изјаве следи:

„Заправо... одложила сам тренутак да постанем мајка. Када сам уписала докторске студије, све је било помало нејасно.<sup>8</sup> Нисмо знали како то функционише. Нисмо знали правила. Нисам се усуђивала да родим дете. Да се десило, вероватно бисмо задржали дете, али вероватно да је то била моја одлука – одлагање (HFP11).“

Како би се испунили академски циљеви одложено материнство је често у академском животу, које младе асистенткиње и професорке сматрају јединим решењем, уколико желе да се докажу у свету науке. Исту стратегију је користила и HFP12, пореклом из већег града, а на почетку своје каријере. Она је већ дуго живела у партнерској заједници, али није имала деце, иако се из њеног наратива могло назрети да је планирала да има децу.<sup>9</sup> Она је сматрала да је веома тешко ускладити породицу и каријеру, али да постоји солидарност у академским круговима, када је реч о колегиницама са децом. Део њеног наратива следи:

„Још увек немам породицу у том смислу да нисам удата и немам децу. Не знам, мислим да би било баш тешко. Примећујем да има колегиница које су успешне у свом послу. Мислим да се у последњих неколико година родила солидарност међу колегама, да се помаже онима који имају малу децу (HFP12).“

HFP12 била је прва професорка која је поменула солидарност у академској заједници. Ово је реткост, с обзиром на то да неолиберализам у академској сфери није наклоњен солидарности (Žarkov 2015, 270). Требало би имати на уму да она није имала деце, те није из прве руке искусила солидарност међу колегама.

*Стратегију одложеног материнства* користила је и најмлађа професорка мађарске националности, HFP13, пореклом из већег града, која је била веома штура у свом одговору на ову тему, као да јој је питање стварало неку врсту нелагодности. Рекла је да ће каријера и породица бити подједнако важни за њу, те је то изразила са две кратке реченице:

„Трудим се да балансирам. Обе ствари су ми важне (HFP13).“

Она је завршила докторске студије пре него што је засновала породицу. Докторске студије и материнство неспојиво је за већину

---

<sup>8</sup> Припадала је првој генерацији болоњског система студирања где је, уместо „старог“ доктората, уведен нови систем докторских студија.

<sup>9</sup> У тренутку интервјуа, HFP12 је била пред одбраном доктората.

испитаница. Универзитет се не мења у овом погледу, иако постоје многе студије и радови на тему балансирања пословног и приватног живота.

## Професорке српске (већинске) националности

У погледу испитаница српске националности, пет испитаница (SFP2, SFP3, SFP4, SFP5 и SFP6) су биле удате и имале су децу. Једна је била удовица (SFP1), а једна није била у партнерској вези (SFP7). Њихов брачни статус и број деце били су у фази развоја током интервјуисања. Две најiskusније саговорнице имале су двоје (SFP1) и троје (SFP2) деце. SFP6 је била млада академска радница, на почетку тридесетих, очекивала је своју прву бебу у тренутку интервјуисања и планирала је да има још деце. Четири испитанице (SFP3, SFP4, SFP5 и SFP6) имале су по једно дете. Укупно је седам испитаница имало деветоро деце у тренутку спровођења интервјуа.

*Стратегију флексибилног радног времена* користила је искуснија професорка SFP1, пореклом из већег града. Она је говорила о томе како је самохрана мајка која је сама подигла своје синове. Понекад јој је веома тешко падало када би посао ставила испред својих мајчинских дужности.

„Ето са 34 године сам постала самохрана мајка. То је сада узраст мог старијег сина. Моја свекрва ми је много помагала, поготово са млађим сином.... Сећам се, деведесетих смо морали да идемо негде на мерење у Обреновац, није било бензина, а колеге су га некако набавиле. А мој старији син је добио напад слепог црева. Ја му кажем да му не могу ништа помоћи, морам на пут. А онда га је млађи брат чувао, велики лежи, мали га чува, ја у Обреновцу. Неке ствари не могу да се одлажу, то важи и за предавања на факултету (SFP1).“

SFP1 користила је *стратегију флексибилног радног времена*, када је рекла да је, осим наставе, скоро све могла сама временски организовати. SFP1 је помишљала на то да се повуче, тј. да одустане од каријере, након смрти свог супруга, али ју је охрабрила једна искуснија професорка која јој је рекла да мора наставити да ради зарад својих синова, јер ће они имати више користи од мајке која ради, него од мајке која је домаћица. Она је сада веома захвална на подршци коју је добила од старије колегинице, што би се такође могло сматрати обликом солидарности (Regnö 2017).

SFP2, испитаница која је била на средини своје каријере, користила је *стратегију подједнаке важности*. Она је пореклом из већег града, из веома образоване породице. Имала је троје деце и у свом наративу је истакла да никада није морала да бира између каријере и породице. Увек је желела оба. На срећу, имала је помоћ својих родитеља, као и родитеља свог мужа који су чували децу када је била одсутна. Њен посао захтевао је много путовања, што би јој веома тешко пало да није имала помоћ породице. Када је остала трудна са трећим дететом, речено јој је да предмет који је осмислила и увела можда више неће бити њен када се врати са породилског одсуства. Била је веома

љута и свима је поручила да то није добар начин да се опходи са неким ко се бори против беле куге<sup>10</sup>. О овом искуству говорила је следећим речима:

„Никада нисам имала ту дилему увек сам желела и једно и друго, живот ме није довео у ситуацију да морам да бирам. Никада ми нико није рекао да, ако останеш у другом стању, имаћеш проблема на послу. А и да ми је рекао, баш би ме било брига, ја бих направила велику фрку. У ствари рекли су ми, када мало боље размислим, када сам остала у другом стању, тада сам већ била професор односно била сам доцент. Са трећим дететом сам остала у другом стању, и онда је био неки предмет који сам ја развила... Онда су ми рекли на катедри, па добро Ви сад идете на породилско а кад се вратите видећемо за тај предмет, то је предмет који припада нашој катедри, па ћемо видети ко ће га држати. Тада сам се ја јако наљутила, ја сам иначе... кажем све што мислим, онда сам рекла да је то недопустиво и да они хоће белу кугу и како они то мисле, и тако даље... и тај предмет је мене чекао кад сам се вратила (SFP2).“

Започела је реченицом у којој наводи да је целог живота знала да подједнако жели и каријеру и породицу. Рекла је да жене желе да имају све – и успешну каријеру и функционалну породицу, што је заиста омогућено само најпривилегованијим женама које могу да се ослоне на своје социјално порекло (Bolčić 2012). Такође, неопходно је додати да је и њен супруг радио на истом факултету и да су се они развијали на плану каријере у исто време. Насупрот HFP4 и њеном супругу који су се међусобно подржавали током грађења својих академских каријера, SFP2 није говорила о томе како је њен супруг био подстицајан партнер у смислу одгоја деце, већ само као колега на факултету.

*Стратегију једног детета* је користила SFP3, пореклом из руралног насеља, која је била на почетку своје каријере. Њена породица није имала подршку са стране, односно подршку родитеља. Она је као апсолутни приоритет поставила наставу на факултету, а све остале обавезе обављала је током ноћи. Писање током ноћи враћа нас на истраживање које су спровеле Акер и Арменти (2004, 14), где се наводи да је „примарни приступ, који користе изгледа све жене, радити више и дуже – до дубоко у ноћ“. Тако што раде више и што раде ноћу, универзитетске професорке покушавају да надоместе недостатак радних сати које проведу бринући се о деци и обављајући друге врсте кућних послова.

Такође је поменула како су имали среће, јер је посао њеног супруга омогућавао да дете одгајају без ичије помоћи. Ова срећна околност може се сматрати привилегијом – била је привилегована флексибилним радним временом свог мужа, па се могла користити и *стратегијом подстицајног партнера*. Део њеног наратива следи:

---

<sup>10</sup> „Бела куга“ је колоквијални назив за негативни природни прираштај, одн. када је стопа морталитета у некој држави виша од стопе наталитета.

„Што се тиче обавеза мимо наставе, онај научни део, писање радова, пројекти, што се не рачуна у радно време, а одузимају највећи део времена и енергије, то је већ мало мало теже. Користим слободно док ми је она у вртићу и када могу да ускочим, често остаје само ноћ. [Остала сам на једном детету] не због каријере, мада је пресудно и то, јер кажем нас двоје смо сами и никада нисмо имали неку помоћ. То је негде разлог да смо се договорили да смо нас троје породица и да не желимо више деце. Јесте разлог и посао и обавезе и његове и моје, јер обоје имамо пуно обавеза мимо тог редовног радног времена (SFP3).“

SFP4, испитаница из мањег града на почетку каријере, била је веома директна када је у питању њена каријера, којој је била заиста посвећена. Користила је *стратегију једног детета*, тиме смањујући број година интензивне бриге о деци и о томе је донела одлуку веома свесно. На тај начин могла је ставити већи акценат на каријеру, док јој је дете одрастало. У свом наративу истиче да би некад њен супруг поподне одвео сина у шетњу како би она могла да ради од куће. То је за њу била веома тешка одлука, јер је имала велику жељу да време проводи са својом породицом. Осећала је да је њен посао био толико захтеван да је морала да ради кад год и где год може.

*Стратегију флексибилног радног времена* је користила и SFP5, која је била такође на почетку своје каријере. Пореклом из бивше Југославије, живела је у већем граду, а радила је на Универзитету у Београду. Говорила је како јој је било веома тешко да пронађе равнотежу између посла и породице. Због посла морала је свакодневно да путује. Била је одсутна две године, док је била трудна и на породилском одсуству. Када се вратила на посао, морала се прилагодити новонасталим условима, јер предмети које је раније предавала више нису били њени. Рекла је да посао на факултету има својих предности, иако има и мана. Могла је остати дан-два са дететом када је било болесно због флексибилног радног времена, али је количина посла коју је потом морала обавити у наредним данима била превелика. Ипак, главни проблем било је путовање и то је утицало највише на њен приватни живот, јер је некада била одсутна током целог дана, те није имала времена за свог сина.<sup>11</sup>

## Дискусија

Анализа стратегија указује на то да су *стратегију ослањања на традиционалне родне улоге*, као и *стратегију одложеног материнства* користиле само припаднице мањинских заједница.<sup>12</sup> Ове испитанице су се повиновале патријархалној структури као нечему судбински предодређеном, не преиспитујући њену исправност. Поштовале су родна правила код куће и покушале да постигну што је више било могуће на каријерном плану.

---

<sup>11</sup> SFP5 је након спроведеног интервјуа напустила посао на Универзитету у Београду и ради ван академске сфере у Новом Саду.

<sup>12</sup> Разлог томе може бити и последица релативно малог узорка већинске групе.



Ослањале су се и на *стратегију одложеног материнства*, јер им је било јасно да ће, када постану мајке, њихове каријере неизбежно трпети, јер нису добијале довољно подршке од стране партнера и породице, који су претежно живели у руралним срединама. Две стратегије – *стратегију једног детета и флексибилног радног времена* – користиле су испитанице из обе етничке групе. Важно је напоменути да у академском контексту радни стрес не престаје с престанком радног времена. Испитанице су говориле о томе како се стратегија флексибилног радног времена често допуњује радом ноћу – оно што нису постизале да ураде током дана, радиле су ноћу, жртвујући притом своје слободно време. Притисак који са собом носе академска постигнућа у академском свету, чини ову ситуацију неизбежном (Perista & Perista 2014, 29).

Многе испитанице су своје каријерне одлуке потпомагале *стратегијом једног детета*. Из ових наратива, може се закључити да женско академско особље сматра да је готово немогуће успешно балансирати између породичног живота и каријере. Ипак, било је неколико изузетака, пошто су две професорке имале по троје деце (једна мањинске, а друга већинске припадности). Оне су се ослањале на *стратегију једнаке важности*, што је значило да су родитељи или родитељи њихових партнера играли значајну улогу у обављању неплаћених кућних послова и бриге о деци, те да су њихово социјално порекло и животне околности допринеле томе да у балансирању између каријере и породице могу да изаберу и једно и друго. Горепоменуто стратегије често су се преплитале са *стратегијом балансираног партнерства*, коју су користиле жене како би објасниле да се налазе у, на неки начин, повлашћеној позицији у односу на друге, због различитих фактора у њиховом микроокружењу. Оне су ове факторе – попут подстицајног партнера или породице – приписивале срећним околностима.

Важно је напоменути да се чини да двоструке академске породице постижу бољу равнотежу између породице и каријере, што је омогућено и захваљујући родитељима брачног пара. Сличне каријере, потребе, као и притисци и захтеви (нпр. за постизањем високих академских резултата) кроз које обоје пролазе, омогућавају и веће разумевање и подршку од стране партнера. Још једна уобичајена тенденција је да се самохране мајке у обе етничке групе ослањају на *стратегију флексибилног радног времена*, која им, у већини случајева, омогућује да се брину о својој деци када је то њима потребно, док академске обавезе испуњавају обично ван радног времена или за време које је предвиђено за одмор.

## Закључак

Анализа наратива показала је да жене желе да се баве проблемом балансирања између породице и каријере на микронивоу, у кругу сопствене породице, на сопствени начин, тихо и неприметно (Leonard & Malina 1994, 30). У раду су на основу анализе наратива уведене стратегије (Bagilhole 1994) које испитанице користе како би надоместиле или употпуниле све структурне празнине које постоје у академској заједници и које их обавезују да раде

уместо других (обично својих партнера или родитеља). Може се закључити да стратегије попут *ослањања на традиционалне родне улоге, једног детета, одложеног материнства и флексибилног радног времена* не одбацују директно културолошки прописане родне улоге, већ их користе како би управљале својим каријерама, без преиспитивања организационе структуре, те се све стратегије могу сматрати патријархалном погодбом (Kandiyoti 1988).

Као што показује интерсекционална анализа, разлике на основу националности постоје у понеким стратегијама. Најистакнутије разлике су уочене у употреби стратегије *ослањања на родне улоге* које су користиле жене мањинске припадности. Оне су можда у већој мери повиноване патријархалним вредностима и култури у својој жељи да успеју по сваку цену, јер како то Балон и др. тумаче, високо образовање, изграђивање каријере у академској заједници за припаднике/це мањинских заједница може бити велики корак напред (Ballón et al. 2006). Постојала је и значајна разлика у броју деце испитаница. Испитанице већинског порекла имале су више деце од оних мањинског – тринаест професорки мађарске националности имало је једанаесторо деце, док је седам професорки српске националности имало деветоро. Овај податак указује на чињеницу да жене мањинске националности постижу баланс тако што рађају мање деце (Dubois-Shaik & Fusulier 2017, 100).

Најпроминентније разлике уочене су у погледу социјалног порекла и животних околности. Оне испитанице које су пореклом из већих градова и које су у тим градовима биле запослене, могле су рачунати на испомоћ од стране своје породице (или породице својих партнера). Ту могућност испитанице које су дошле из других места у Војводини или региона немају, или нису имале док су им деца била мала. Испитанице су користиле превасходно привилегију својих животних околности тако што су се могле ослонити на неплаћену бригу коју пружају остали чланови њихове породице.

Анализа је такође показала да жене не преиспитују организацијску структуру на којој је заснована академска заједница, те да на тај начин оне прећутно подржавају репродукцију различитих ступњева организацијске хијерархије (Asker 2006). Солидарност и подршка међу колегама поменута је од стране само две испитанице, што значи да су научнице отуђене у неолибералном високообразованом систему (Žarkov 2015), док се сарадња и инклузивне феминистичке праксе, колегијалност и солидарност међу факултетским департманима тешко постижу (Regnö 2017, 171). Женско наставно особље покушава да терет обавеза смањи кроз привилегије које ужива ван институције или пак ускраћује себи личне потребе и жеље, укључујући и већи број деце. У наративима испитаница чита је велика посвећеност науци и каријери (Sakaluk, Breitzkreuz & Kushner 2019), јер су оне настојале да реше истински тешке задатке академског живота, у коме је константно присутан притисак у погледу објављивања радова, рокова који се морају поштовати, истраживања која се морају спровести. Такође, ту су и породичне обавезе и, наравно, неплаћени и невидљиви кућни послови који се

и даље сматрају више женским него равноправним пословима (Perista & Perista 2014, 31).

Рад потврђује резултате претходних истраживања која указују на потешкоће жена при балансирању породичног и пословног живота. Кроз призму интерсекционалне анализе, закључује се да постоје разлике између етничког и социјалног порекла испитаница, које су од значаја за њихово професионално и животно искуство и балансирање између каријере и породичног живота.

У раду је етничка припадност партнера испитаница изостављена, јер би у супротном анализа била превише сложена. Важно је пак напоменути да у Војводини постоји значајан број мешовитих бракова, стога културолошке разлике међу партнерима могу утицати на то како жене успостављају равнотежу између породице и каријере.

Резултати истраживања могу чинити основу за израду стратегије о родној равноправности у српској академској заједници, унапређење организација које би биле наклонене породици, као и значајан допринос смањењу сукобљености каријере и породице, што би могло створити ефикаснији и инклузивнији високообразовани систем.

## Литература

- Acker, Joan. 2006. "Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations." *Gender & Society* 20 (4): 441–464.
- Acker, Sandra & Carmen Armenti. 2004. "Sleepless in Academia." *Gender and Education* 16 (1): 3–24.
- Anthias, Floya & Nira Yuval-Davis. 1983. "Contextualizing Feminism – Gender, Ethnic and Class divisions." *Feminist Review* 15 (1): 62–75.
- Bagilhole, Barbara. 1994. "Being Different is a Very Difficult Row to Hoe: Survival Strategies of Women Academics." In *Changing the Subject: Women in Higher Education*, eds. Sue Davies, Cathy Lubelska & Jocey Quinn, 15–28. London: Taylor & Francis.
- Ballón, Estela Godinez, Christina Chavez, Terri Gomez & Sandra Mizumoto Posey. 2006. "Are You Oppressed if You don't Think You are? Defining and Defending Prosperity Among Working-Class Students in a Public University." *Women's Studies* 35 (6): 595–604.
- Benschop, Yvonne & Margo Brouns. 2003. "Crumbling Ivory Towers: Academic Organizing and its Gender Effects". *Gender, Work and Organization* 10 (2): 194–212.
- Bianchi, Suzanne, Liana C. Sayer, Melissa A. Milkie & John P. Robinson. 2012. "Housework: Who Did, Does or Will Do It, and How Much Does It Matter?" *Social Forces* 91 (1): 55–63.

- Blagojević, Marina. 1992. *Žene izvan kruga: profesija i porodica*. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta.
- Blagojević, Marina. 2009. *Knowledge Production at the Semiperiphery*. Belgrade: Institut za kriminološka i sociološka istraživanja.
- Blagojević Hjuson, Marina. 2015. *Sutra je bilo juče: prilog društvenoj istoriji žena u drugoj polovini 20. veka u Jugoslaviji*. Novi Sad: Zavod za ravnopravnost polova.
- Bolčić, Silvano. 2002. „Post-socijalistička transformacija i društvene nejednakosti u Srbiji u komparativnoj perspektivi.“ U *Srbija krajem milenijuma: razaranje društva, promene i svakodnevni život*, prir. Silvano Bolčić & Anđelka Milić, 49–65. Beograd: Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta u Beogradu.
- Bourdieu, Pierre. 1986. “The Forms of Capital.” In *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, ed. John G. Richardson, 241–258. New York: Greenwood Press.
- Brah, Avtar & Ann Phoenix. 2004. “Ain’t I A Woman? Revisiting Intersectionality.” *Journal of International Women’s Studies* 5 (3): 75–86.
- Carastathis, Anna. 2014. “The Concept of Intersectionality in Feminist Theory.” *Philosophy Compass* 9 (5): 304–314.
- Cohen, Philip. 1988. “The Perversions of Inheritance: Studies in the Making of Multi-Racist Britain.” In *Multi-Racist Britain*, eds. Phillip Cohen & Harvart S. Bains, 9–118. London: Palgrave Macmillan.
- Côté, Stéphane. 2011. “How Social Class Shapes Thoughts and Actions in Organizations.” *Research in Organizational Behavior* 31: 43–71.
- Cotteril, Pamela & Gayle Letherby. 2005. “Women in Higher Education: Issues and Challenges.” *Women’s Studies International Forum* 28: 109–113.
- Crenshaw, Kimberle. 1991. “Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color.” *Stanford Law Review* 43 (2): 1241–1299.
- Cvetković, Jasna. 1982. „Sukob zaposlene žene.“ *Sociološki pregled* 16 (4): 3–20.
- Davila, Erica. R. & Ann M. Aviles. 2018. “Afro-Puerto Rican Primas: Identity, Pedagogy, and Solidarity.” In *Feminism and Intersectionality in Academia*, eds. Stephanie Anne Shelton, Jill Ewig Flynn & Tanetha Jamay Grosland, 117–130. Cham: Palgrave Macmillan,.
- Davis, Kathy. 2014. “Intersectionality as a Critical Methodology.” In *Writing Academic Texts Differently: Intersectional Feminist Methodologies and the Playful Art of Writing*, ed. Nina Lykke, 17–29. New York: Routledge.
- Dickson, Martina. 2019. “Academic Motherhood in the United Arab Emirates.” *Gender, Place & Culture* 26 (5): 1–21.

- Dubois-Shaik, Farah & Bernard Fusulier. 2017. "Understanding Gender Inequality and the Role of the Work/Family Interface in Contemporary Academia: An Introduction." *European Educational Research Journal* 16 (2–3): 99–105.
- Esterberg, Kristin G. 2011. *Qualitative Methods in Social Research*. Brantford, Ont.: W. Ross MacDonald School Resource Services Library.
- European Commission. 2004. *Waste of Talents: Turning Private Struggles into a Public Issue. Women and Science in the ENWISE Countries*. [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/enwise-report\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/enwise-report_en.pdf) (pristupljeno 10. 03. 2020).
- Evertsson, Marie & Magnus Nermo. 2004. "Dependence Within Families and the Division of Labor: Comparing Sweden and the United States." *Journal of Marriage and Family* 66 (5): 1272–1286.
- Fairweather, James. 2002. "The Mythologies of Faculty Productivity: Implications for Institutional Policy and Decision Making." *The Journal of Higher Education* 73 (1): 26–48.
- Fiket, Irena. 2018. „(I dalje) dupli teret na leđima (akademskih) radnica?“. U *Žongliranje između patrijarhata i prekarijata: Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza akademskih radnica*, priredila Jelena Čeriman, Irena Fiket & Krisztina Rácz, 25–44. Beograd: Institut za filozofiju i društvenu teoriju – Centar za etiku, pravo i primenjenu filozofiju.
- Forster, Nick. 2001. "Case Study of Women Academics' Views on Equal Opportunities, Career Prospects and Work-Family Conflicts in a UK University." *Career Development International* 6 (1): 28–38. DOI:10.1108/13620430110381016.
- Franken, Martha. 2009. *Teaching Intersectionality: Putting Gender at the Centre*. Stockholm: Centre for Gender Studies, Stockholm University.
- Gachago Daniela. 2018. "Lessons on Humility: White Women's Racial Allyship in Academia." In *Feminism and Intersectionality in Academia*, eds. Stephaie Anne Shelton, Jill Ewing Flynn & Tanetha Jamay Grosland, 131–144. P Cham: Palgrave Macmillan.
- Huopalainen, Astrid S. & Suvi T. Satama. 2001. "Mothers and Researchers in the Making: Negotiating 'New' motherhood within the 'New' academia." *Human Relations* 72 (1): 98–121.
- Jašarević, Senad. 2012. „Fleksibilizacija rada – rešenje ili zabluda?“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu* 46 (4): 173–192.
- Jenkins, Katharine. 2014. "That's not Philosophy": Feminism, Academia and the Double Bind." *Journal of Gender Studies* 23 (3): 262–274.
- Jirón-King, Shimberlee. 2005. *La estudiante caminante: My Motherwork is Here, My Otherwork is There. Parenting and Professing: Balancing Family Work with an Academic Career*. Nashville: Vanderbilt University Press.

- Kandiyoti, Deniz. 1988. "Bargaining with Patriarchy." *Gender and Society* 2 (3): 274–290.
- Kóczé, Angela & Raluca Maria Popa. 2009. *Missing Intersectionality: Race/Ethnicity, Gender, and Class in Current Research and Policies on Romani Women in Europe*. Center for Policy Studies Working Papers.
- Krstić Marković, Suzana & Lela Milošević Radulović. 2015. „Socijalno poreklo i obrazovne orijentacije studentske omladine.“ *Sociološki Pregled* 49 (4): 469–512.
- Lendák-Kabók, Karolina. 2016. „Az interszekcionalitás vajdasági vonatkozásai.“ *Létünk* 46 (4): 73–87.
- Lendák-Kabók, Karolina. 2018. „Visoke akademske pozicije u Srbiji: mogućnosti za pripadnice nacionalnih zajednica?“ *Sociologija* 60 (1): 330–346.
- Lendák-Kabók, Karolina. 2019a. "Status of Women from National Minorities in the Serbian Higher Education System – Focus on Women from the Hungarian National Minority." Doktorska disertacija, Asocijacija centara za interdisciplinarne i multidisciplinarne studije i istraživanja – ACIMSI Univerziteta u Novom Sadu.
- Lendák-Kabók, Karolina. 2019b. „Etnicitet i rod: (ne)vidljive predrasude u akademskoj zajednici u Srbiji.“ U *Rodna ravnopravnost u visokom obrazovanju: koncepti, prakse i izazovi*, priredila Dragica Vujadinović & Zorana Antonijević, 173–185. Novi Sad: Akademska knjiga.
- Leonard, Pauline & Danusia Malina. 1994. "Caught Between Two Worlds: Mothers as Academics." U *Changing the Subject: Women in Higher Education*, eds. Sue Davies, Cathy Lubelska & Jocey Quinn, 29–41. London: Taylor and Francis.
- Lykke, Nina. 2013. *Feminist Studies: A Guide to Intersectional Theory, Methodology and Writing*. New York: Routledge.
- MacQueen, Kathleen M., Eleanor McLellan, Kelly Kay & Bobby Milstein. 1998. "Codebook Development for Team-based Qualitative Analysis." *Cam Journal* 10 (2): 31–36.
- Murray, Rowena. 2013. "‘It’s not a Hobby’: Reconceptualizing the Place of Writing in Academic Work." *Higher Education* 66 (1): 79–91.
- O’Brien, Katherine R & Karen K. Hapgood. 2012. "The Academic Jungle: Ecosystem Modelling Reveals Why Women are Driven Out of Research." *Oikos* 121 (7): 999–1004.
- Perista, Heloísa & Pedro Perista. 2014. *Mapping the Population, Careers, Mobilities and Impacts of Advanced Degree Graduates in the Social Sciences and Humanities (POCARIM). Policy Report, 12: The Impact of Partnering, Parenting and other Caring Responsibilities on SSH Work and Careers*. CESIS and the University of Salford.

[https://www.salford.ac.uk/\\_data/assets/pdf\\_file/0020/532640/PR12\\_caring\\_november-HP-PP.pdf](https://www.salford.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0020/532640/PR12_caring_november-HP-PP.pdf) (pristupljeno 10. 03. 2020).

- Ponterotto, Joseph G. 1990. "Racial/Ethnic Minority and Women Students in Higher Education: A Status Report." *New Directions for Student Services* 52: 45–59.
- Reay, Diane, Jacqueline Davies, Miriam David & Stephen J. Ball. 2001. "Choices of Degree or Degrees of Choice? Class, 'Race' and the Higher Education Choice Process." *Sociology* 35 (4): 855–874.
- Regnő, Klara. 2017. "Challenges to Feminist Solidarity in the Era of New Public Management." U *Being an Early Career Feminist Academic*, eds. Rachel Thwaites & Amy Pressland, 169–194. Palgrave Studies in Gender and Education. London: Palgrave Macmillan.
- Rhoads, Stephen E. & Christopher H. Rhoads. 2012. "Gender Roles and Infant/Toddler Care: Male and Female Professors on the Tenure Track." *Journal of Social, Evolutionary and Cultural Psychology* 6 (1): 13–31.
- Sakaluk, Laurel, Rhonda Breitreuz & Kaysi Eastlick Kushner. 2019. "It All Comes Out in the Wash: Family Policy, Ideology and the Pathway to Contemporary Mothering." *Journal of Family Studies*. DOI: 10.1080/13229400.2019.1705875
- Saldana, Johnny. 2013. *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Los Angeles: Sage publications.
- Sallee, Margaret, Kelly Ward & Lisa Wolf-Wendel. 2016. "Can Anyone Have it All? Gendered Views on Parenting and Academic Careers." *Innovative Higher Education* 41 (3): 187–202.
- Stevanović, Lada. 2019. „Rod i red. Rodni režimi u kulturi – kroz istoriju i danas.“ *Glasnik Etnografskog instituta SANU* 67 (2): 223–230.
- Ward, Kelly & Lisa Wolf-Wendel. 2012. *Academic Motherhood: How Faculty Manage Work and Family*. London: Rutgers.
- Žarkov, Dubravka. 2015. "On Intellectual Labour and Neoliberalism in Academia – Or, in Praise of Reviewers." *European Journal of Women's Studies* 22 (3): 269–273.

Примљено / Received: 25. 02. 2020.

Прихваћено / Accepted: 04. 09. 2020.