ПРЕДЛОГ ОЛАКШИЦА НА ЗАРАДЕ МАЈКИ НАКОН ПОРОЂАЈА

И МАМЕ ИМАЈУ ПРАВО!

FONDACIJA ZA
OTVORENO DRUŠTVO
SRBIJA

ИНСТИТУТ ЗА
РАЗВОЈ И
ИНОВАЦИЈЕ

И МАМЕ ИМАЈУ ПРАВО!

ИНСТИТУТ ЗА РАЗВОЈ И ИНОВАЦИЈЕ

САДРЖАЈ

I

Сажетак

Страна 3

II

Увод

Страна 5

III

Положај жена на тржишту рада у свету

Страна 7

IV

Положај жена на тржишту рада у Србији

Страна 10

V

Међународна пракса у политикама родитељства

Страна 12

Политике родитељства у Европској унији
Страна 12

Политике родитељства у Немачкој
Страна 16

Политике родитељства у Француској
Страна 17

Политике родитељства у Чешкој
Страна 18

Политике родитељства у Данској
Страна 20

FONDACIJA ZA OTVORENO DRUŠTVO SRBIJA

САДРЖАЈ

VI
Политике родитељства у Србији
Страна 22

VII
Фактори који утичу на стопу фертилитета
Страна 24

VIII
Предлог олакшица на зараде мајки након порођаја
Страна 26

IX
Казна за материнство
Страна 30

X
Закључак
Страна 32

I САЖЕТАК

Раст учешћа жена на тржишту рада је поред несумњиво позитивних ефеката на раст и развој привреде, унапређење животног стандарда и смањење ризика од сиромаштва, имао и своје негативне ефекте, попут већег оптерећења жена које поред плаћених послова обављају и неплаћене послове код куће. Стопа запослености жена прати кретање стопе учешћа жена на тржишту рада. Обе су расле током целог 20. века, док тренд раста успорава у последњих 20 година. Стопа незапослености жена зависи од стопе незапослености у земљи. Жене много више раде неплаћене послове код куће или послове у сивој зони у неразвијеним земљама. Политике успостављања баланса између приватног и пословног живота и подстицања поделе кућних послова могу позитивно утицати на активност жена на тржишту рада.

Жене на тржишту рада у Србији су у неповољнијем положају у односу на мушкарце. Према подацима Републичког завода за статистику за 2021. годину, 63% жена старости између 15 и 64 године (радно активно становништво) је активно на тржишту рада.

Стопа незапослености жена износи 12,4%. У Србији је у 2020. години рођено 61.692 деце. Од њих 46% су прворођена деца, односно 28.466 жена је први пут постало мајка 2020. године. Права жена на тржишту рада се најчешће крше приликом повратка са породиљског одсуства и одсуства ради неге детета.

Европска унија нема јединствену законску регулативу у погледу права трудница и породиља, већ прописује минимум, а земље чланице су у обавези да их поштују уз препоруку за унапређење. Минимални стандарди које прописује ЕУ су дефинисани Директивом 92/85/ЕЕЦ и Директивом 2019/1158. Отпуштање запослених услед трудноће је стриктно забрањено, а током породиљског одсуства запосленој мора бити исплаћивана адекватна финансијска накнада. Европска унија прописује обавезно двомесечно одсуство очева након рођења детета. По нивоу развијености социјалних политика које се односе на мајке, посебно се истичу Чешка и Данска.

I САЖЕТАК

У Србији труднице имају право на породиљско одсуство и одсуство са посла ради неге детета, а Закон о финансијској подршци породици са децом дефинише десет типова помоћи. Право на накнаду зараде и право на остале накнаде су вид подршке за мајке током породиљског одсуства и одсуства ради неге детета. Почетком 2022. године је уведена подршка мајкама за куповину некретнине.

У Србији је потребно унапредити тренутно постојеће мере заштите породиља након повратка на посао после одсуства ради неге детета, како би се оснажио њихов положај на тржишту рада. Мера економске политике која се предлаже ради заштите жена након повратка са одсуства ради неге детета је субвенционисање обавезних доприноса за социјално осигурање.

У првој години субвенционисање обавезних доприноса за социјално осигурање би износило 65%, у другој 60% и у трећој 50%. Послодавац не сме отпустити мајку након повратка са одсуства ради неге детета све док прима субвенцију државе. Вишеструки позитивни ефекти обухватају дугорочно задржавање посла мајки, подстицај за запошљавање оних које су пре порођаја биле незапослене, смањење финансијске зависности мајки и могућност њиховог каријерног развоја. Предложена мера погодује и предузећима, чији трошкови пословања ће се смањити. Такође, мера ће утицати на феномен „казне за материнство. „Казна за материнство“ представља разлику у висини плата између жена које имају децу и жена које немају децу. У питању је дугорочни феномен, који узрокује да мајке имају ниже зараде чак десет година након порођаја.

II УВОД

Раст учешћа жена на тржишту рада је поред несумњиво позитивних ефеката на раст и развој привреде, унапређење животног стандарда и смањење ризика од сиромаштва, имао и своје негативне ефекте. Неплаћени кућни послови су остали углавном на женским плећима, те жене, осим плаћених послова, воде рачуна и о домаћинству, породици, деци, старијим члановима домаћинства. Ово је утицало и на све чешће опредељење за мање породице, са једним или двоје деце. Како би пробудиле свест друштва о терету који жене носе и олакшале им га, развијене земље почињу да развијају социјалне политике усмерене на породице са децом. Европске земље у периоду након Другог светског рата све интензивније раде на развоју и усавршавању ових политика. Очекивали су да ће се развојем социјалних политика умањити ефекат депопулације. Међутим, испоставља се да је потребно радити на много поља како би се ови ефекти умањили.

Политике које су уведене се могу сврстати у две групе: 1) заштита на раду жена током трудноће и након порођаја и 2) исплате различитих накнада и додатака током овог периода. Како би се успоставио баланс између пословног и породичног живота жена, почело се са развојем политика усмерених ка очевима. Уведено је обавезно очинско одсуство, неке земље исплаћују накнаде очевима током овог одсуства, друге још не. Упркос развијеним политикама, у већини европских земаља стопа фертилитета је мања од потребне за просту репродукцију.

Бројни фактори стоје иза ове чињенице, а неки од њих су: потреба породица да деци обезбеде бољи животни стандард, већу посвећеност кроз породице са мањим бројем деце, образовање жена које им омогућава боље плаћене послове, итд. Ту су такође и ризици од каријерног застоја или успоравања након порођаја, губљење статуса на послу, смањење зараде и слично. Управо из тих разлога, жене у развијеним земљама се касније опредељују да имају децу и имају мање деце.

У мање развијеним земљама је стопа фертилитета већа, услед веће смртности новорођенчади. Затим, структура привреде је другачија, већи је удео пољопривреде и индустрије, за разлику од развијених земаља где услуге чине већи део привредне активности. За пољопривреду су потребне велике породице, које ће бити радно ангажоване на породичним имањима. У индустрији се чешће запошљавају мушкарци. Зато је у мање развијеним земљама мање учешће жена у радној снази, а број деце већи.

Србија, као земља у развоју, има веома ниску стопу фертилитета. Како би се стопа фертилитета увећала, у претходном периоду су уведене бројне политике које би требало да пруже подршку мајкама. Међутим, потребно је развијати додатне политике, у смеру дугорочног обезбеђења економске сигурности мајки. То се може постићи кроз обезбеђивање подстицаја послодавцима да задрже мајке на послу након повратка са породиљског одсуства и/или одсуства ради неге детета.

Циљ овог документа јесте да прикаже постојеће политике према родитељима у развијеним земљама, да покаже њихов утицај на стопу фертилитета и да предложи меру економске политике која има потенцијал да позитивно утиче на стопу фертилитета у Републици Србији.

III ПОЛОЖАЈ ЖЕНА НА ТРЖИШТУ РАДА У СВЕТУ

Током 20. века државе мењају прописе и отварају тржиште рада за жене, тако да је њихово учешће у радној снази током овог периода расло. Промене у полној структури радне снаге су биле значајне током 20. века. Учешће жена у радној снази означава проценат укупног броја жена које су спремне да раде, односно које су запослене и траже посао, у укупној радној снази. Раст учешћа жена на тржишту рада је карактеристика 20. века, док је већ током 21. века раст мањи, а негде се јавља и стагнација. Жене које не учествују у радној снази су неактивне, оне нити раде плаћени посао нити га траже. Почетком 20. века, у великом броју данас развијених држава, жене нису узимале учешће на тржишту рада. У том периоду, издвајају се три развијене земље у којима су жене у већем обиму радиле плаћене послове: Немачка, Сједињене Америчке Државе (САД) и Канада. У Немачкој је било највише радно активних жена; 44%, у САД тек 23%, а у Канади 15%[1]. У првим годинама активирања жена на тржишту рада, њихово учешће је било ниско, није прелазило 20%. Временом је расло, те је почетком 21. века у свим посматраним земљама прешло 40%, а у САД-у и Канади достигло 60%.

Привредна експанзија након Другог светског рата и раст сектора услуга креирали су потребу за већом радном снагом, што је подстакло измене прописа и могућности за запошљавање жена. Стопа запослености жена прати кретање стопе учешћа жена на тржишту рада. Обе су расле током целог 20. века, док тренд раста успорава у последњих 20 година. Раст учешћа жена на тржишту рада, на првом месту, вођен је изменама прописа и давањем могућности женама да се запосле. Раст привреда широм света захтевао је више радне снаге, те је отворен простор за запошљавање жена. Раст сектора услуга, подстакао је жене да се активније укључе на тржиште рада, пошто су отворене нове бројне могућности у оквиру ове привредне гране. Привреде развијених земаља карактерише велики удео сектора услуга у укупној додатој вредности, стога не чуди што је учешће жена на тржишту рада развијених земаља веће него у неразвијеним, у којима су доминантне привредне гране пољопривреда и индустрија. У овим привредним гранама је удео жена мањи. Широм света, мушкарци су више ангажовани у индустрији и пољопривреди, док жене раде у услужном сектору.

[2] Esteban Ortiz-Ospina, Sandra Tzvetkova and Max Roser (2018) - "Women's employment". Published online at OurWorldInData.org. Retrieved from: 'https://ourworldindata.org/female-labor-supply' [Online Resource]

Стопа незапослености жена зависи од стопе незапослености у земљи. У земљама у којима је стопа незапослености становништва ниска, ниска је и стопа незапослености жена. У земљама са високом стопом незапослености, незапосленост жена је већа од незапослености мушкараца. Такође, у земљама у којима је учешће жена на тржишту рада мало, стопа незапослености жена је велика. Најбољи доказ за то су земље Блиског истока и Северне Африке. Уобичајено је становиште да када постоји мала понуда послова, онда су мушкарци они који треба да имају приоритет приликом запошљавања. Мада, у наведеним подручјима је специфично културолошко наслеђе, те то треба узети у обзир приликом разматрања.

Жене много више раде неплаћене послове код куће или послове у сивој зони у неразвијеним земљама. У неразвијеним или средње развијеним земљама више од 50% жена обавља послове који нису плаћени или су у неформалној економији. Анкета о радној снази не укључује рад код куће у плаћене радне активности, те се приказује као да су жене радно неактивне иако обављају изузетно захтевне кућне послове који их често спречавају да буду активне на тржишту рада.

У развијеним земљама ситуација је другачија, услед постојања политика којима се подстиче равномерна подела кућних послова. Ипак, могу се пронаћи изузеци, попут Португала и Турске, где жене значајно више раде неплаћене кућне послове од мушкараца (4 пута више у Португалу и 6 пута више у Турској[2]).

Политике подстицаја поделе кућних послова могу позитивно утицати на активније учешће жена на тржишту рада. Жене више обављају неплаћене послове код куће, што им отежава учешће на тржишту рада. Иако обављају неплаћени рад код куће, жене нису део активне радне снаге, према правилима Анкете о радној снази. Послови које жене обављају, а за које не добијају финансијску накнаду, временски су захтевни и физички исцрпљујући. Трудноћа, порођај и нега детета утичу на расположиво време и одлуке жена да се активирају на тржишту рада. Развој друштва довео је до повећаног разумевања послодаваца за специфичне потребе жена у овом периоду. Доказ за то је и раст броја мајки на тржишту рада. Међутим, дискриминација жена по овом основу није у потпуности уклоњена. Боља подела кућних послова, доступност вртића, подршка укућана и јавности могу подстаћи жене да се активирају на тржишту рада и да пронађу плаћени посао.

[2] Esteban Ortiz-Ospina, Sandra Tzvetkova and Max Roser (2018) - "Women's employment". Published online at OurWorldInData.org. Retrieved from: 'https://ourworldindata.org/female-labor-supply' [Online Resource]

Креирање социјалних политика треба да буде у смеру подржавања тренутних и будућих мајки. Међународне студије показују да жене у просеку више времена проводе водећи рачуна о деци него очеви. Непостојање равнотеже у кућним пословима и веће оптерећење жена током одрастања деце подстичу жене да не буду мајке или да се определе за мање породице, јер то може унапредити њихов положај на тржишту рада. Друштво треба да кроз свој развој покаже разумевање за мајке, да их заштити и подржи у њиховој одлуци да раде и имају децу. Не треба им отежавати, већ треба пронаћи одговарајући подстицај за послодавце и запослене.

Не треба да постоји избор између плаћеног рада и породице. Студије су показале да постоји јасна веза између промена у обиму породица и учешћа жена на тржишту рада. У већини земаља је број деце у породицама опао са порастом учешћа жена на тржишту рада. Социјалне политике и политике родне равноправности могу допринети умањењу негативне везе која постоји између учешћа жена на тржишту рада и броја деце које имају. Жене су у неравноправнијем положају на тржишту рада у односу на мушкарце. Додатно, жене које имају децу сносе такозвану „казну за материнство“. Стога, циљ предлога пореских олакшица јесте да се пронађе начин да се у најгорем случају задржи, а у идеалном повећа учешће жена на тржишту рада и истовремено подстакне раст стопе фертилитета.

IV ПОЛОЖАЈ ЖЕНА НА ТРЖИШТУ РАДА У СРБИЈИ

Стопе активности и запослености жена на тржишту рада су мање него код мушкараца, док је стопа незапослености већа. Србија током 20. века такође, отвара тржиште рада за жене. Њихово учешће у радној снази се повећава. Међутим, слично као и свуда у свету, жене на тржишту рада у Србији су у неповољнијем положају у односу на мушкарце. Према подацима Републичког завода за статистику (у наставку: РЗС) за 2021. годину, 63%[3] жена старости између 15 и 64 године (радно активно становништво) је активно на тржишту рада. Код мушкараца исте старосне групе, стопа активности је 77,5%[4]. Стопа запослености жена је мања него мушкараца и износи 55%, док је скоро 70% радно активних мушкараца запослено[5]. Стопа незапослености жена је већа и износи 12,4%, док је код мушкараца 10,6%[6].

Жене су у неповољнијем положају на тржишту рада. Приметан је тренд унапређења положаја жена на тржишту рада последњих деценија[7]. Жене су напредовале у образовању и квалитету послова које обављају, што је довело до побољшања њиховог положаја. Међутим, у односу на ниво образовања које поседују, оне су и даље у просеку мање плаћене у односу на мушкарце[8].

Учешће мајки на тржишту рада је веће него у целокупној групацији радно активних жена. Према подацима РЗС-а, у Србији је у 2020. години рођено 61.692 деце[9]. Скоро половина (46%) је прворођено дете, док другу половину (48%) чине мајке које су родиле друго или треће дете. Од укупног броја мајки, 85% је активно на тржишту рада, док је остатак неактиван. Радна места мајки нису значајније различита у односу на укупно посматране жене на тржишту рада. Највише их је ангажовано као стручњакиње и уметнице, затим раде у трговини на велико и мало. Мање од 5% жена је ангажовано на руководећим позицијама, што је случај и код мајки.

[3] https://data.stat.gov.rs/Home/Result/240003020102?languageCode=sr-Cyrl

[4] https://data.stat.gov.rs/Home/Result/240003020102?languageCode=sr-Cyrl

[5] https://data.stat.gov.rs/Home/Result/240003020102?languageCode=sr-Cyrl

[6] https://data.stat.gov.rs/Home/Result/240003020102?languageCode=sr-Cyrl

[7] https://www.nsz.gov.rs/live/info/vesti/jednaka_prava_za_sve.cid45451

[8] https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/Pdf/G20221093.pdf

[9] https://publikacije.stat.gov.rs/G2021/Pdf/G202114018.pdf

Тежина успостављања баланса између приватног и пословног живота жена чини их мање конкурентним на тржишту рада, те треба креирати политике које су усмерене на исправљање оваквог положаја жена. Права жена на тржишту рада се најчешће крше приликом повратка са породиљског одсуства и одсуства ради неге детета. Ово доказује чињеница да је управо ова група радника поднела највише приговора Поверенику за заштиту равноправности[10]. Годишњи извештаји Повереника за заштиту равноправности говоре да су жене у неповољнијем положају на тржишту рада, да спорије напредују и да их је мање на руководећим позицијама[11].

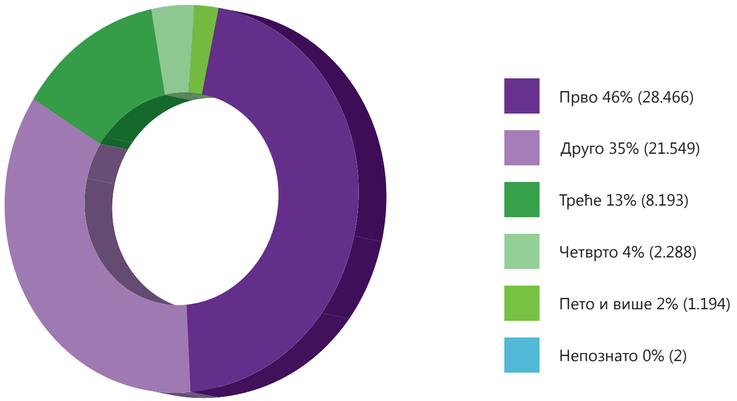
Узроци за неповољнији положај жена проналазе се у друштвеним подстицајима, између осталог. Жене више учествују у обављању неплаћених кућних послова и старају се о члановима домаћинства. У прилог томе говоре и подаци да жене доминантно више користе одсуство са посла ради неге детета[12]. Жене чешће одустају од пословних путовања или стручног усавршавања, а често због обавеза у домаћинству не могу да постигну све пословне обавезе које се од њих очекују. Оваква искуства дестимулишу послодавце приликом запошљавања жена. Стога, битно је креирати политике које ће жене учинити једнако конкурентним мушкарцима на тржишту рада.

[10] http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/-cir/vesti/diskriminacija%20na%20trzistu%20rada.pdf

[11] http://ravnopravnost.gov-.rs/wp-content/uploads/2022/04/Poverenik-za-zastitu-ravnopravnosti-Godisnji-izvestaj-za-2021-compressed.pdf

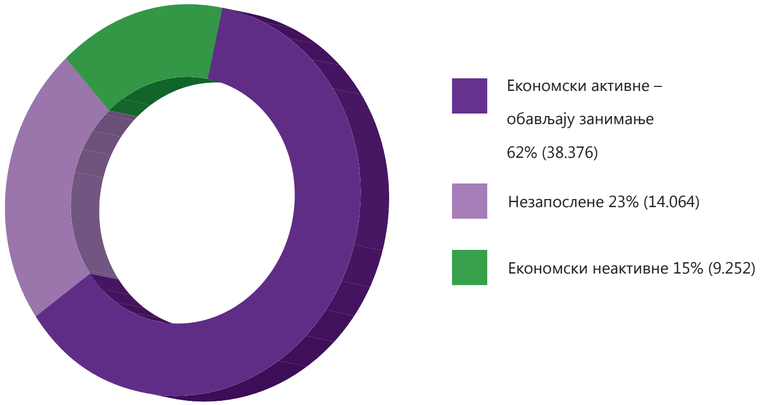
[12] http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2022/04/Poverenik-za-zastitu-ravnopravnosti-Godisnji-izvestaj-za-2021-compressed.pdf

МАЈКЕ ПРЕМА РЕДУ РОЂЕЊА ДЕТЕТА



Извор: Републички завод за статистику

МАЈКЕ ПРЕМА ЕКОНОМСКОЈ АКТИВНОСТИ



Извор: Републички завод за статистику

V МЕЂУНАРОДНА ПРАКСА У ПОЛИТИКАМА РОДИТЕЉСТВА

1. ПОЛИТИКЕ РОДИТЕЉСТВА У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ

Европска унија нема јединствену законску регулативу у погледу права трудница и породиља, већ прописује минимум, а земље чланице су у обавези да их поштују уз препоруку за унапређење. Европска унија (у наставку: ЕУ) у погледу права трудница и породиља прописује минималне стандарде за све земље чланице. Чланице могу да пропишу боље и флексибилније услове, све док је минимум који ЕУ поставља испоштован. Из тог разлога, политике које уређују положај трудница и породиља у земљама чланицама се разликују у зависности од појединачних политика сваке земље. Неке земље су издашније у погледу бенефита које има ова група, док су се друге прилагодиле минимуму који прописује ЕУ. Минимални стандарди које прописује ЕУ су дефинисани Директивом 92/85/ЕЕЦ[13] и Директивом 2019/1158[14].

Прописана су јасна упутства и услови које послодавци морају поштовати како здравље трудница и породиља на радном месту не би било угрожено. Директива 92/85/ЕЕЦ дефинише услове за безбедност и здравље трудница и жена које се после порођаја враћају на посао. Уколико је држава чланица прописала издашнија права за труднице, она не могу бити поништена овом директивом. Њен циљ је да пропише минимална загарантована права која све чланице морају да поштују. Дата су јасна упутства за послодавце о хемијским, физичким и биолошким супстанцама и процесима којима труднице и породиље не смеју бити изложене, јер њихово здравље и безбедност могу бити угрожени. Такође, Директива прописује обавезних 14 недеља породиљског одсуства, од којих најмање две морају бити пре порођаја. Ово је обавезно породиљско одсуство које мора бити у континуитету.

[13] https://osha.europa.eu-/en/legislation/directives/10

[14] https://eur-lex.europa.eu-/legal-content/EN/TXT/PD-F/?uri=CEL-EX:32019L1158&from=EN

Отпуштање запослених услед трудноће је стриктно забрањено. Забрањује се давање отказа трудницама и породиљама све док траје породиљско одсуство. Чланице треба да примене све расположиве правне инструменте како би спречиле послодавце да дају отказ трудницама и породиљама током породиљског одсуства. Отпуштање је забрањено ако је разлог трудноћа, али други оправдани разлози, који су у складу са националним прописима, су дозвољени. Уколико послодавац отпусти радницу током трудноће или током породиљског одсуства, мора да обезбеди изузетно добру писану аргументацију са разлозима за отказ.

Током породиљског одсуства запосленој мора бити исплаћивана адекватна финансијска накнада. Директива прописује да током породиљског одсуства морају бити испоштована сва права која су запосленој загарантована уговором о раду. Ово укључује и накнаду зараде. Накнада зараде се током породиљског одсуства исплаћује у складу са националним прописима. ЕУ налаже да накнада мора бити адекватна, што значи да није мања од накнаде коју би запослена примала да је отишла на боловање из неког другог разлога, који нису порођај или трудноћа. Исплата накнаде током породиљског одсуства може бити условљена испуњеношћу одређених услова које свака чланица може за себе да пропише националним законима. ЕУ једино прописује да услови за добијање накнаде не смеју обухватати период запослења већи од 12 месеци од предвиђеног датума порођаја.

Успостављање равнотеже између приватног и пословног живота родитеља је битно за учешће жена на тржишту рада. Директива 2019/1158 има за циљ успостављање баланса између пословног и приватног живота родитеља. Успостављање овог баланса је велики изазов за родитеље, пошто очекивања послодаваца константно расту по питању прековременог рада и сталне доступности радника. Оваква ситуација оставља негативан ефекат на тржиште рада кроз смањење запослености жена. Жене некада бирају да не учествују на тржишту рада, јер тешко могу самостално да испуне очекивања и на послу и код куће. Мајке теже ка томе да смање број плаћених радних часова и више времена проводе обављајући неплаћене кућне послове и негујући децу.

Социјалне политике које подстичу очеве да одсуствују са посла ради неге детета користе целој породици. Постојећа законска регулатива не пружа очевима подстицаје у подели породичних обавеза. Поједине чланице немају никакве опције за очеве да одсуствују са посла када постану родитељи. Оваква неједнакост у третману подстиче и продубљује родне неједнакости и стереотипе. Такође, пребацује већи део терета родитељства на жене. Социјалним политикама се може утицати на смањење дискриминације и ублажавање стереотипа. Улога очева у одгајању деце је битна са више аспеката од којих је један подела посла око неге детета са супругом. Омогућавање очевима да користе одсуство са посла ради неге детета умањује терет који жене подносе и омогућава им да више времена раде плаћене послове.

Социјалне политике укључивања очева у родитељство треба да буду праћене економским политикама како би дале жељене резултате. Увођење могућности за одсуство са посла ради неге детета за очеве неће бити подстицајно уколико не буде било испраћено економским мерама. Потребно је да мере које подстичу једнакост учешћа оба родитеља у родитељству буду праћене једнаким економским подстицајима.

Очевима који одсуствују са посла ради неге детета треба омогућити примање накнаде, као и мајкама. Али ово није довољно. У неким земљама чланицама постоје економски дестимуланси за родитеља који мање зарађује да се не активирају на тржишту рада. У највећем проценту су жене те које мање зарађују и које услед пореских дестимуланса одлучују да не буду активне на тржишту рада. Студије[15] су показале да су политике у виду исплата накнада очевима и могућности дужег одсуствовања ради неге детета у чланицама које их примењују, дале позитивне резултате у броју очева који користе ове бенефите и мајки које се брже и лакше враћају на тржиште рада.

[15] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN

Европска унија прописује обавезно двомесечно одсуство очева након рођења детета. Како би подстакла очеве да више користе право на одсуство ради неге детета и да мајкама мање пребацују своје право на одсуство, Европска унија је повећала обавезно одсуство са посла ради неге детета за очеве са месец дана на два месеца. Наведена два месеца су обавезна, али очеви могу одсуствовати и до четири месеца. Директива прописује да сваки од родитеља мора да узме најмање два месеца одсуства са посла ради неге детета и та два месеца не могу бити трансферована другом родитељу. Заједно оба родитеља имају право на шест месеци одсуства ради неге детета.

На овај начин се подстичу очеви да се активније укључе у родитељство. Други бенефит ове мере је што се мајкама олакшава бржи повратак на тржиште рада. ЕУ подстиче државе чланице да у својим прописима обезбеде већа и флексибилнија права за родитеље.

Адекватна накнада зараде током коришћења одсуства са посла ради неге детета смањује ризик од сиромаштва. Битно је да оба родитеља током обавезног одсуства од два месеца имају надокнаду како финансијски положај породице не би био угрожен. Услед постојања јаза у висинама плата мушкараца и жена, битно је да накнада буде адекватне висине, како би се очеви, који углавном више зарађују, подстакли да одсуствују са посла. Такође, битно је и да накнада буде одговарајуће висине, јер финансијска позиција породице може бити угрожена ако онај родитељ који више зарађује мора да одсуствује са посла без накнаде. Европска унија не обавезује чланице да исплаћују накнаде током одсуства ради неге детета, већ их само охрабрује да то учине.

Давање отказа родитељима током одсуства ради неге детета је забрањено Директивом 2019/1158. Европска унија забрањује отпуштање радника по основу одсуства ради неге детета током трајања одсуства.

Међутим, радници могу бити отпуштени по другом основу, али као и код породиљског одсуства, послодавац мора да припреми добро аргументован писани разлог за отпуштање радника који је на одсуству ради неге детета. Терет доказивања да радник није отпуштен јер је био на одсуству ради неге детета пада на послодавца. У случају да не успе да докаже, послодавац мора вратити радника на исто радно место.

Приликом креирања мера које штите труднице и раднике на одсуству ради неге детета треба бринути о трошковима који се овим мерама намећу привреди. Европска комисија наглашава да приликом увођења и примене прописа који се односе на породиљско одсуство и одсуство ради неге детета треба бринути о трошковима административних процедура[16] који се намећу предузећима. Већину привреде ЕУ чине микро, мала и средња предузећа која послују на изузетно конкурентском тржишту. Ова предузећа имају ограничене административне, финансијске и људске ресурсе за имплементацију ових мера. Сваки додатни трошак пословања може угрозити њихов опстанак. Стога, уколико се приликом креирања мера не води рачуна о могућим трошковима за предузећа, послодавцима ће бити дат подстицај за креативно избегавање ових мера.

[16] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN

2. ПОЛИТИКЕ РОДИТЕЉСТВА У НЕМАЧКОЈ

Од друге половине 20. века у Немачкој се развијају, допуњавају и уређују права трудница и породиља. У Немачкој су законом уређена права трудница од 1968. године[17]. Први закон из ове области је бранио дискриминацију трудница приликом тражења посла, забрану отпуштања током трудноће или тек након порођаја. Временом су ова права допуњавана и уређивана. Тренутно породиљско одсуство траје 14 недеља. Шест недеља жена мора искористити пре порођаја, а осам након порођаја. Сврха породиљског одсуства је да заштити здравље мајке и нерођеног детета, односно новорођеног детета и мајке која доји од спољних утицаја и дискриминације. Труднице и породиље су законом заштићене од прекомерног рада и свих опасности које могу угрозити њихово здравствено стање.

Забрана отпуштања важи осим током трудноће и четири месеца након ње, а све време одсуства због порођаја обезбеђена је финансијска накнада. Труднице не могу добити отказ током трудноће. Након порођаја, жене су заштићене четири месеца од губитка посла. Током породиљског одсуства обезбеђена је финансијска накнада како би мајке задржале финансијску стабилност. Висина накнаде одређена је зарадом коју је запослена имала у последњим месецима рада, пре одласка на породиљско.

За обрачун накнаде током породиљског одсуства узима се просечна нето зарада запослене у последња три месеца рада пре одласка на породиљско одсуство. Максимални износ накнаде је 13 евра дневно. Уколико је плата запослене била висока, тако да је њена дневница превазилазила 13 евра дневно, разлику треба да надокнади послодавац.

Исплата финансијске накнаде условљена је уплатом доприноса за здравствено осигурање државном фонду. Накнада током породиљског одсуства се исплаћује из државног фонда за здравствено осигурање. Зато је услов за добијање накнаде да су доприноси за здравствено осигурање уплаћивани у државни фонд пре трудноће. Запослене које су уплаћивале здравствено осигурање у приватни фонд или нису уопште уплаћивале здравствено осигурање, имају право на исплату једнократне накнаде од 210 евра. Жене које су саме себи послодавци, невезано за правни облик пословања (друштво са ограниченом одговорношћу, предузетнице, и слично), а које су склопиле уговор са приватним здравственим фондом, имају право на дневне накнаде у складу са склопљеним уговором. У случају незапослених жена које примају накнаду за незапосленост, накнада за породиљско треба да буде једнака накнади за незапосленост.

[17] https://www.howtogermany.com/pages/maternity_protection.html

3. ПОЛИТИКЕ РОДИТЕЉСТВА У ФРАНЦУСКОЈ

Француска, одмах након Другог светског рата почиње да се бави уређивањем права трудница и породиља, а временом их је унапређивала у циљу обезбеђивања већих права. У Француској су још 1946. године[18] донета правна акта којима се женама гарантује 14 недеља породиљског одсуства. Прописано је било да жене током овог одсуства не смеју бити остављене без примања, те им мора бити исплаћивана половина месечне зараде. Временом су закони из ове области унапређивани и развијани у смеру да се женама обезбеди више права. Данас се у Француској женама гарантује 16 недеља породиљског одсуства[19]. Шест недеља је обавезно да се искористи пре порођаја и десет недеља након порођаја. Породиљско одсуство може дуже трајати, што зависи од броја деце које мајка очекује, као и од броја деце које већ има. На пример, за треће дете мајке имају право на 26 недеља одсуства – осам недеља пре порођаја и 18 недеља[20] након порођаја, што је уједно и најдуже могуће породиљско одсуство у земљи.

Допуне права увеле су могућност да очеви одсуствују са посла ради неге детета. Унапређења регулативе нису се односила само на жене, већ је уведено и обавезно одсуство са посла након рођења детета за очеве. Они имају право на 25 дана одсуства. Четири дана су обавезна у моменту рођења детета, док преосталих 21 дан могу искористити у периоду од шест месеци након рођења детета.

Временом је измењен начин обрачуна накнаде и уведена је минимална и максимална накнада. Пракса добијања новчане накнаде током породиљског одсуства је задржана, с тим да је у протеклом периоду унапређена. Обрачун финансијске накнаде за породиљско одсуство се врши сабирањем бруто плате у последња три месеца рада жене и дељењем те суме коефицијентом 91,5. Износ који се добије је бруто исплата за 14 дана, а износ је потребно умањити за 21%, колико износе порези и доприноси за социјално осигурање који се плаћају. Дневни максимум који мајке добијају као накнаду не може бити већи од 89 евра, док је минимални 9,66 евра[21]. Максимални месечни износ накнаде је 3.428 евра[22].

Плата жене након што се врати са породиљског не сме бити умањена, а у случају раста плата у фирми, мора бити увећана. Послодавац мора запослену вратити на исто или слично радно место након завршетка породиљског одсуства. Плата јој не сме бити промењена, осим у случају да је у предузећу дошло до раста плата свих запослених током њеног одсуства. Тада, након повратка на посао, породиљи такође, мора бити повећана плата колико и осталим запосленима.

[18] https://www.oysterhr.com/library/parental-leave-in-france

[19] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en&intPageId=4533

[20] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en&intPageId=4533

[21] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en&intPageId=4533

[22] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en&intPageId=4533

4. ПОЛИТИКЕ РОДИТЕЉСТВА У ЧЕШКОЈ

Услед социјалистичког наслеђа, Чешка гарантује бројна права породицама, али и мајкама и очевима појединачно. Чешка се издваја по обиму и броју бенефита који су обезбеђени родитељима. Разликују се компензациона накнада за трудноћу и материнство, родитељски додатак, накнада за мајке, очинско одсуство и дечији додатак. Неки бенефити су исти за све родитеље, док су неки зависни од примања родитеља.

Компензациона накнада за трудноћу и материнство представља финансијску накнаду за жене које услед трудноће или након порођаја буду премештене на радно место са нижом зарадом. Настала је као последица забране обављања одређених послова током трудноће и након порођаја, услед чега жене могу бити премештене на друго радно место. Такође, уколико је препорука лекара да жена ради мањи број сати или да не ради ноћу, она има право на ову накнаду. Разлику у заради надокнађује држава. Исплаћује се из фонда за здравствено осигурање. Само запослене жене имају право на ову накнаду. Исплата накнаде траје од момента премештаја на мање плаћено радно место до одласка на породиљско одсуство, односно до шест недеља пред порођај. За жене којима је након порођаја препоручено да не обављају неке послове, исплата накнаде почиње када се врате на посао. Висина накнаде зависи од зараде.

Родитељски додатак је облик подршке који држава обезбеђује породицама са малом децом. Додатак добијају породице у којима један од родитеља води целодневну бригу о детету млађем од четири године. Уколико у породици постоји више деце млађе од четири године, право на овај додатак може да се оствари само по основу најмлађег детета. Такође, уколико је дете уписано у вртић, родитељи имају право на овај додатак. На овај додатак има право само један родитељ, у случају да су родитељи разведени, само законски старатељ може да добија родитељски додатак. Право на овај додатак се не укида уколико родитељ настави редовно да ради, нити му се смањује зарада по основу примања додатка. Максималан износ родитељског додатка за четири године примања може бити око 12.000 евра за једно дете, односно у случају близанаца око 18.000 евра. Додатак се исплаћује током одређеног временског периода, о чему одлучује родитељ. Може се исплаћивати током 19, 29 и 43 месеца. Месечна исплата опада са растом дужине периода током ког се исплаћује. Родитељи којима послодавац није уплаћивао доприносе за социјално осигурање или којима се не може утврдити основ за исплату овог додатка (студенти, незапослени, самозапослени који нису уплаћивали здравствено осигурање), имају право на исплату фиксног месечног додатка у износу до 400 евра.

Накнада за мајке је намењена женама у месецима када одсуствују са посла пред порођај и након порођаја. Право на ову накнаду имају све мајке које су запослене и уплаћивале су доприносе за социјално осигурање. Термином запослене мајке обухваћене су и самозапослене мајке, односно оне које себи исплаћују зараду, као што су предузетнице, уметнице, власнице пољопривредног газдинства или власнице предузећа. Како би имале право на ову накнаду, жене морају имати уплаћиване доприносе за здравствено осигурање најмање 270 дана у две године пре одласка на породиљско одсуство. Од момента одласка на породиљско одсуство, ова накнада почиње да се исплаћује. За самозапослене труднице постоји додатни услов којим се прописује да су морале да уплаћују добровољно здравствено осигурање најмање 180 дана годину дана пред одлазак на породиљско одсуство. Ова накнада се уплаћује мајци 28 недеља, односно у случају да је родила близанце 37 недеља.

Очинско одсуство је уведено недавно са циљем успостављања родне равноправности у родитељству. Очинско одсуство је уведено у фебруару 2018. године[23]. Могу га користити сви очеви који су запослени и пријављени на здравствено осигурање. Услов је да брину о детету које има мање од седам година. Очеви могу почети да користе ово одсуство у првих шест недеља од рођења детета. У случају очинског одсуства предвиђена је накнада у трајању од 22 недеље од момента када очеви преузимају пуно одсуство ради неге детета, односно 31 недељу у случају близанаца.

Висина накнаде за мајке или очеве који су на одсуству ради неге детета зависи од њихових дневница. У случају да су им дневнице ниже од 50 евра, надокнађује се пуни износ дневнице. Ако је дневница између 50 и 70 евра, надокнађује се 60% износа. У случају да је дневница између 70 и 140 евра, надокнађује се 30% дневнице. Накнада није намењена родитељима чија дневница превазилази 140 евра. Износ накнаде се не мења у зависности од броја деце о којима родитељ у тренутку одсуства брине.

Дечији додатак је дугорочна накнада коју примају родитељи који имају мали доходак. Ова накнада има за циљ да подржи родитеље кроз давање новца за трошкове везане за одгајање детета или деце. Могућност стицања овог додатка одређена је укупним примањима породице.

[23] https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1106&intPageId=4469&langId=en

5. ПОЛИТИКЕ РОДИТЕЉСТВА У ДАНСКОЈ

У Данској је предвиђено више различитих врста одсуства са посла услед рођења и неге детета и нису сва плаћена. Данска прописује породиљско одсуство које започиње четири недеље пре предвиђеног термина за порођај. Након порођаја започиње мајчинско одсуство у трајању од 14 недеља. Очеви морају да узму очинско одсуство у трајању од две недеље током мајчинског одсуства. Тако да оба родитеља могу истовремено одсуствовати са посла две недеље. Додатно, родитељи имају право на одсуство ради неге детета у трајању од 32 недеље. Сваки родитељ има право на одсуство од 32 недеље, а заједно могу одсуствовати 64 недеље. Међутим, плаћено одсуство је само 32 недеље.

Током породиљског одсуства Данска исплаћује мајкама накнаду која представља замену за зараду. Накнада је предвиђена за запослене, самозапослене, незапослене жене и за студенткиње које одлазе на породиљско одсуство. Услови за сваку од наведених група су различити. На пример, запослене жене треба да су биле запослене најмање 160 часова у последња четири месеца пред одлазак на породиљско одсуство.

Накнада коју породиље примају током породиљског одсуства се исплаћује из државног фонда за здравствено осигурање, а њена висина зависи од висине прихода мајке пре рођења детета. Новчана накнада током породиљског одсуства, као и у другим европским земљама, зависи од висине зараде коју имају родитељи током рада. Максимални бруто износ који може бити исплаћен родитељу током одсуства је 600 евра недељно. Овај износ се умањује за порезе и доприносе за социјално осигурање. Запосленим женама послодавац исплаћује износ накнаде, а њему држава рефундира. У случају да послодавац престане да исплаћује накнаду, државни фонд за здравствено осигурање преузима обавезу исплате накнаде. Код самозапослених жена висина накнаде зависи од профита који предузеће остварује, дохотка који се трансферује супружнику уколико раде заједно и износа доприноса за здравствено осигурање који је уплаћиван. Накнада коју примају незапослене жене током породиљског одсуства је једнака накнади за незапосленост.

У случају да родитељи детета не живе заједно када је дете рођено, постоје три накнаде које отац детета треба да плати мајци. Отац детета треба мајци да исплати накнаду трошкова рођења детета, која износи око 120 евра[24]. Друга је накнада за материнство коју отац плаћа мајци два месеца пре порођаја и месец дана након порођаја, која износи око 200 евра[25]. Трећа накнада је накнада за именовање детета, која се исплаћује паушално и износи 170 евра[26]. Постоји могућност склапања уговора између родитеља да није потребно исплаћивати ове накнаде.

Родитељи који су без прихода или са малим приходима имају право на исплату дечијег додатка све док дете не наврши 18. година. Како би имали право на овај додатак, родитељи би требало да су живели и радили у Данској најмање шест година у последњих десет година. Висина додатка зависи од тога да ли се исплаћује самохраном родитељу или породици, као и од броја деце за коју се исплаћује додатак. Дечији додатак се исплаћује док деца не напуне 18 година.

[24] https://lifeinden-mark.borger.dk/fami-ly-and-children/family-be-nefits/support-in-connecti on-with-birth-maternity-a nd-naming--including-chri stening

[25] https://lifeinden-mark.borger.dk/fami-ly-and-children/family-be-nefits/support-in-connecti on-with-birth-maternity-a nd-naming--including-chri stening

[26] https://lifeinden-mark.borger.dk/fami-ly-and-children/family-be-nefits/support-in-connecti on-with-birth-maternity-a nd-naming--including-chri stening

VI ПОЛИТИКЕ РОДИТЕЉСТВА У СРБИЈИ

У Србији труднице имају право на породиљско одсуство и одсуство са посла ради неге детета. Породиљско одсуство се може отворити најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пред предвиђени термин порођаја. Траје најмање три месеца и 28 дана, а најдуже четири месеца и 15 дана[27]. На њега се надовезује одсуство ради неге детета, које траје још девет месеци. Укупно, породиљско одсуство и одсуство ради неге детета, трају до годину дана.

[27] https://www.paragraf.rs/koronavirus/-strucni-komentari/naknada-porodiljsko-trudnicko-odsustvo-vanredno-stanje.html

Закон о финансијској подршци породици са децом дефинише десет типова помоћи. Све накнаде на које чланови породица са децом имају право одређене су Законом о финансијској подршци породици са децом[28]. Према овом Закону, постоји десет типова подршке породицама. Од накнада за породиљско одсуство и одсуство ради неге детета, преко дечијег и родитељског додатка, исплата једнократне помоћи до помоћи родитељима приликом куповине некретнине.

[28] https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-finansijskoj-podrsci-porodici-sa-decom.html

Право на накнаду зараде и право на остале накнаде су вид подршке за мајке током породиљског одсуства и одсуства ради неге детета. Посебно се истичу право на накнаду зараде и право на остале накнаде по основу рођења и неге детета. Ове две накнаде представљају замену за приходе мајке током одсуства са посла и зависе од висине прихода, као и у већини осталих европских држава. Србију издваја дужина временског периода који се посматра приликом обрачуна накнаде. У већини претходно анализираних земаља, он не прелази шест месеци, док се у Србији посматра 18 месеци. Накнада зараде и остале накнаде по основу рођења детета не могу бити веће од пет просечних зарада у Републици.

У оквиру подршке породици са децом, уведено је и право на родитељски додатак. Овај додатак остварује мајка детета. У зависности од реда рођења детета додатак се исплаћује једнократно или месечно. За прво дете је једнократна исплата, за друго дете се исплаћује 24 месеца, а за свако наредно у 120 месечних рата. Износ накнаде такође, зависи од реда рођења детета, а креће се од 100.000 динара за прво дете, до 2.160.000 динара за четврто дете. Средином 2018. године је, поред родитељског додатка, уведена исплата паушала за набавку опреме за новорођено дете. Висина ових додатака се усклађује са кретањем индекса потрошачких цена. Услов за остваривање овог додатка је да сва деца, укључујући новорођено, буду вакцинисана свим вакцинама прописаним у области здравствене заштите Републике.

Почетком 2022. године је уведена подршка мајкама за куповину некретнине. Право на новчана средства за изградњу, учешће у куповини породично-стамбене зграде или стана по основу рођења детета уведено је у јануару 2022. године. Ово право остварује искључиво мајка. Једино изузетно у случају смрти мајке, право може остварити отац детета. Износ ове накнаде одређује Влада[29].

[29] https://www.para-graf.rs/propisi/zakon-o-finansijskoj-podrs-ci-porodici-sa-decom.html

Дечији додатак представља вид финансијске подршке породицама без прихода или са малим приходима. Родитељ који брине о детету има право на овај додатак. Све док дете не крене у основну школу, додатак се исплаћује родитељу који брине о детету. Дечији додатак припада детету када крене у основну школу, а све док похађа средњу школу или до навршене 20. године. Овај додатак је намењен породицама са ниским примањима или које су примаоци социјалне помоћи. Услов за исплату дечијег додатка је да породица нема примања већа од две просечне нето зараде по запосленом у Републици. Износ који ће бити исплаћен зависи од одређених фактора, на пример да ли је у питању самохрани родитељ или не.

VII ФАКТОРИ КОЈИ УТИЧУ НА СТОПУ ФЕРТИЛИТЕТА

Основни показатељ нивоа репродукције становништва је стопа фертилитета. Стопа фертилитета представља просечан број живорођене деце по једној жени у репродуктивном добу[30]. Како би била обезбеђена проста репродукција сматра се да стопа фертилитета не сме бити испод 2,1 [31]. Последњих деценија приметан је пад ове стопе, нарочито у развијеним земљама. Јавиле су се значајне разлике између стопе фертилитета мање и више развијених земаља. У више развијеним земљама стопа фертилитета се креће од 1,2 до 3,7. Дакле, у неким развијеним земљама није обезбеђена ни проста репродукција становништва. Са друге стране, стопа фертилитета мање развијених земаља се креће од 3,5 до 6,9, што им гарантује континуирани раст становништва.

Развијене земље карактеришу ниске стопе фертилитета, док је у мање развијеним земљама ситуација обрнута. Ниске стопе фертилитета у развијеним земљама се објашњавају нивоом економског развоја који утиче на смањење ове стопе. Сматра се да људи у овим земљама теже богатству и престижу. Додатни разлог су трошкови великих породица и ограничене могућности које се у тим околностима могу пружити деци, па се ограничавају на једном или двоје деце. У мање развијеним земљама стопе морталитета су често велике, те је становништво уплашено од изумирања, па имају више деце. Такође, постоје доктрине према којима слабо развијене земље имају високе стопе фертилитета јер је становништво из економских разлога подстакнуто да има велики број деце. Потребан је велики број радника у пољопривреди, која је основ привредне активности слабо развијених земаља.

[30] https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Fertility

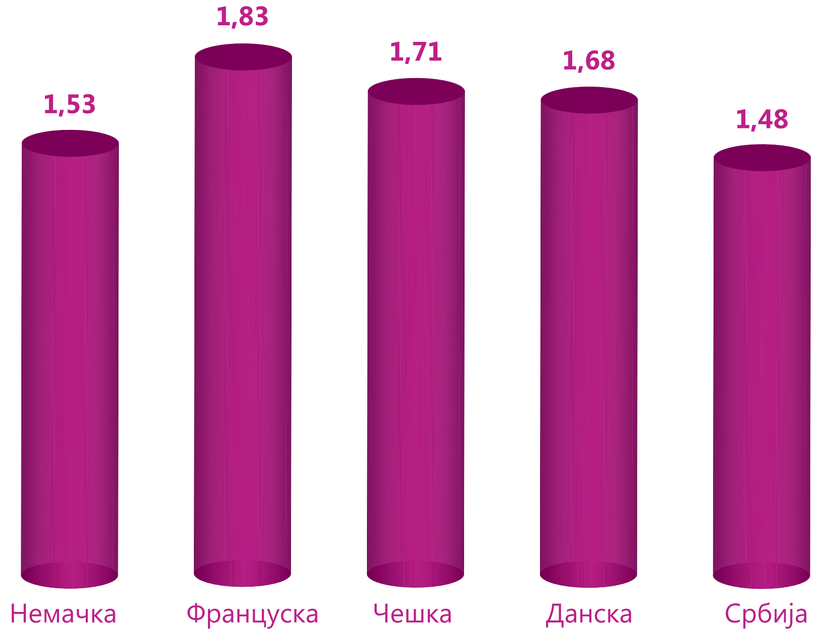
[31] https://www.mdpp.gov.rs/demografija-opis-termina.php

Бројни фактори утичу на стопу фертилитета, а посебно се истичу ниво образовања жена и запосленост. На стопу фертилитета утичу: ниво образовања жена, запосленост и ниво дохотка. Наведени фактори имају утицај на стопу фертилитета у обе групе земаља. Међутим, нису једини који утичу. Социоекономске промене које настају са привредним развојем наглашавају значај мале породице, што доводи до пада стопе фертилитета. Студије указују на постојање негативног утицаја стопе запослености жена на стопу фертилитета[32]. То значи да веће учешће жена на тржишту рада доводи до пада стопе фертилитета. Са друге стране, утицај стопе морталитета деце на стопу фертилитета је позитиван[33], односно што је већа стопа морталитета новорођенчади, већи је и фертилитет. А имајући у виду да је стопа морталитета деце већа у мање развијеним земљама него у развијеним, то је један од узрока високих стопа фертилитета у мање развијеним земљама.

[32] https://www.research-gate.net/profile/Ashraf-El-Ghan-nam/publi-cation/237430988_An_Examinat ion_of_Factors_Affecting_Fertilit y_Rate_Differentials_as_Compar ed_Among_Women_in_Less_and _More_Developed_Countries/lin ks/57f5ffdf08ae280dd0b905dd/ An-Examination-of-Factors-Affe cting-Fertility-Rate-Differentials -as-Compared-Among-Women -in-Less-and-More-Developed-Countries.pdf

[33] https://www.research-gate.net/profile/Ashraf-El-Ghan-nam/publi-cation/237430988_An_Examinat ion_of_Factors_Affecting_Fertilit y_Rate_Differentials_as_Compar ed_Among_Women_in_Less_and _More_Developed_Countries/lin ks/57f5ffdf08ae280dd0b905dd/ An-Examination-of-Factors-Affe cting-Fertility-Rate-Differentials -as-Compared-Among-Women -in-Less-and-More-Developed-Countries.pdf

СТОПА ФЕРТИЛИТЕТА У 2020. ГОДИНИ



Извор: Еуростат

VIII ПРЕДЛОГ ОЛАКШИЦА НА ЗАРАДЕ МАЈКИ НАКОН ПОРОЂАЈА

Потребно је унапредити тренутно постојеће мере заштите породиља након повратка на посао после одсуства ради неге детета, како би се оснажио њихов положај на тржишту рада. Мере попут забране давања отказа током породиљског одсуства и одсуства ради неге детета и накнада које се исплаћују породиљама углавном су усклађене са политикама присутним у другим земљама. Међутим, не постоји посебна законска одредба којом се забрањује прекид уговора о раду мајкама након повратка на посао после одсуства ради неге детета, већ је то регулисано општим одредбама Закона о раду. Мајке запослене на одређено време су нарочито изложене ризику имајући у виду да послодавац није у обавези да им продужи уговор о раду након истека. Стога, овде се отвара простор за додатну заштиту на раду мајки, а који може бити подстакнут економским мерама. Послодавци се могу подстаћи да дугорочно задржавају запослене на послу кроз смањење трошкова рада.

Мера економске политике која се предлаже ради заштите жена након повратка са одсуства ради неге детета је субвенционисање обавезних доприноса за социјално осигурање. Политике смањења трошкова рада, које могу позитивно утицати на положај жена након порођаја на тржишту рада, јесу субвенционисање укупних доприноса за пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености. Мера подразумева трогодишње смањење доприноса за пензионо, инвалидско и здравствено осигурање и осигурање за случај незапослености за жене које се након истека породиљског одсуства и/или одсуства са посла ради неге детета враћају на рад. Такође, мером би биле обухваћене и незапослене или неактивне мајке, које се запосле до дететове навршене друге године живота.
У првој години субвенционисање обавезних доприноса за социјално осигурање би износило 65%, у другој 60% и у трећој 50%.

Мера подразумева умањење доприноса како на терет послодавца, тако и на терет запосленог. Уколико је укупни трошак за послодавца (бруто 2) запослене мајке са нето платом од 57.735 динара износио 92.465 динара, након увођења субвенција он ће у првој години износити 65.454 динара, у другој години 67.531 динара и у трећој години 71.687 динара[34].

[34] Обрачун се односи на нето плату за 2022. годину.

ТАБЕЛА 1: ПРИКАЗ ОБРАЧУНА (у динарима)

		Субвенције на доприносе		
		I година	II година	III година
НЕТО ПЛАТА	**57.735**	**57.735**	**57.735**	**57.735**
Порез на доходак (10%)	**6.031**			
Неопорезиви износ	19.300			
Доприноси на терет запосленог	**15.842**	**10.297 (65%)**	**9.505 (60%)**	**7.921 (50%)**
Доприноси ПИО	11.145	7.244	6.687	5.573
Доприноси за здравствено	4.100	2.665	2.460	2.050
Доприноси за незапосленост	597	388	358	299
БРУТО ПЛАТА I (основица за доприносе)	**79.608**			
Доприноси на терет послодавца	**12.857**	**8.357 (65%)**	**7.714 (60%)**	**6.428 (50%)**
Доприноси ПИО	8.757	5.692	5.254	4.378
Доприноси за здравствено	4.100	2.665	2.460	2.050
БРУТО ПЛАТА II (укупан трошак плате)	**92.465**	**73.811**	**75.245**	**78.115**
УКУПНЕ СУБВЕНЦИЈЕ		**18.654**	**17.219**	**14.349**

Обрачун: Институт за развој и иновације

Послодавац не сме отпустити мајку након повратка са одсуства ради неге детета све док прима субвенцију државе. Услов за добијање ове субвенције би био да послодавац не отпусти мајку која се вратила са породиљског одсуства, а по основу које добија субвенцију током периода примања субвенције. У случају да запослена добровољно напусти посао услед проналаска другог запослења, она ту субвенцију преноси са собом, а послодавац није обавезан да врати средства добијена по основу субвенције. Међутим, у случају споразумног прекида радног односа, а да запослена нема ново запослење, послодавац ће бити дужан да држави врати целокупни износ добијене субвенције. На овај начин се уводи додатна мера заштите мајки након повратка на посао.

Вишеструки позитивни ефекти обухватају дугорочно задржавање посла мајки, подстицај за запошљавање оних које су пре порођаја биле незапослене, смањење финансијске зависности мајки и могућност њиховог каријерног развоја. Наведена мера представља подстицај за послодавце да дугорочно задрже мајке на њиховом радном месту. Позитиван ефекат ће остварити и послодавци који буду запослили мајке које су пре порођаја биле незапослене или неактивне на тржишту рада. На овај начин ће се смањити незапосленост мајки и умањити могући ризици изложености финансијској зависности и сиромаштву.

Увођењем предложене мере шаље се јасан сигнал женама да држава брине о њиховој финансијској будућности и да разуме проблеме са којима се оне суочавају на тржишту рада. Држава би увођењем наведене мере показала да подржава жене у њиховом каријерном развоју.

Предложена мера погодује и предузећима, чији трошкови пословања ће се смањити. Имајући у виду да је мера намењена предузећима, држава показује да има разумевања за послодавце и изазове са којима се они суочавају у пословном процесу. У српској привреди су доминантна микро, мала и средња предузећа (99% привреде), која доприносе бруто домаћем производу са скоро 58%[35]. Ова група предузећа запошљава 65% запослених[36]. Стога је битно да се омогући њихов опстанак на тржишту и да им се олакша пословање колико је то могуће. Битан елемент тог процеса представља могућност смањења трошкова рада. Како би микро, мала и средња предузећа имала подстицај да задрже мајке након повратка са породиљског одсуства и/или одсуства ради неге детета, потребно је обезбедити одређен тип подстицаја. Субвенција за доприносе за обавезно социјално осигурање је вид подстицаја који ће значити предузећима управо јер смањује трошкове радне снаге, односно трошкове пословања.

[35] https://www.privreda.gov.rs/ministarstvo/organizaciona-struktura/sektor-za-razvoj-malih-i-srednjih-preduzeca-i-preduzetnistva

[36] https://www.privreda.gov.rs/ministarstvo/organizaciona-struktura/sektor-za-razvoj-malih-i-srednjih-preduzeca-i-preduzetnistva

Предложена мера ће имати вишеструки ефекат на привреду земље. Прво, кроз пораст запослености мајки. Мера ће учинити мајке атрактивнијим на тржишту рада, што ће подстаћи послодавце да их више запошљавају. На тај начин ће се смањити незапосленост. Затим, кроз пружање подршке опстанку микро, малих и средњих предузећа која су стуб привреде. Као што је наведено, смањењем трошкова пословања, подржавају се предузећа и постају конкурентнија на тржишту.

Предложена мера третира све мајке на тржишту рада једнако. Додатни аргумент у прилог наведене мере јесте што је мера недискриминаторна. Обухвата све жене које се након порођаја враћају на посао или желе да започну радни однос. Сви послодавци, невезано за величину предузећа, имају једнако смањење доприноса на социјалну и здравствену заштиту посматране групе запослених.

Влада Републике Србије је сличну политику увела за ново запошљавање квалификованих лица, која се показала веома корисном. Имајући у виду да је слична мера уведена за ново запошљавање, Влада и јавност су упознати са начином функционисања мере и њеним могућим позитивним ефектима. Једина разлика између предложене мере и постојеће која се односи на ново запошљавање је што предлог мере за мајке не обухвата смањење пореза на зараде. Одлука је да се овај порез у потпуности плаћа, имајући у виду да је то приход који деле републички буџет и буџети локалног нивоа власти. Како би се избегло смањење прихода локалних самоуправа и њихови додатни захтеви за трансферима са централног нивоа, предлог мере је да се порез на доходак у потпуности плаћа. На тај начин се обезбеђује континуитет прихода локалних самоуправа. Како би мера показала своје пуне ефекте, потребно је да буде праћена другим одговарајућим мерама. Уколико не постоји адекватна инфраструктура, све мере могу се показати као неадекватне и резултираће само парцијалним позитивним ефектима.

IX КАЗНА ЗА МАТЕРИНСТВО

„Казна за материнство“ представља феномен разлике у висини плата између жена које имају децу и жена које немају децу. Истраживања су показала да жене које раде на истим радним местима, али које су мајке имају ниже плате од оних које нису. Закључак истраживања спроведеног у Данској[37] је да мајке имају перманентно нижу плату од жена које немају децу[38]. Истраживање је спроведено на групи жена које су ишле на вантелесну оплодњу, која је подељена на две подгрупе: оне којима је процес успео и оне којима није. Показало се да је зарада оних са успешним резултатима вештачке оплодње константно након порођаја била нижа него онима код којих процес није имао позитиван исход. Зараде су ниже услед различитих фактора: жене са децом раде мањи број часова, бивају премештене на радна места која су мање плаћена док су деца мала, јер више одсуствују, а касније када деца порасту јавља се каријерни јаз који се тешко надомешћује. Оваква разлика у платама није примећена код мушкараца. Из тих разлога се овај феномен назива казна за материнство, а не казна за родитељство.

[37] https://pure.uva.nl/ws/-files/21134579/Can_women_have_children_and_a_career.pdf

[38] https://ourworldindata.org/what-drives-the-gender-pay-gap

Казна за материнство је дугорочни феномен, који узрокује да мајке имају ниже зараде чак десет година након порођаја. У наведеном истраживању[39] је доказано да постоји негативна корелација између трудноће/порођаја и висине годишње зараде. Овај негативан утицај је највећи у прве две године од рођења детета, након чега почиње да опада, али је приметан и 10 година касније. Истраживачи су у анализи као варијабле укључили број година жена са децом и без деце и њихов ниво образовања. Резултати су показали јасну повезаност између имања деце и пада зараде у том периоду. Јасно се показало да мајке имају ниже зараде због трудноће, а не услед неког другог ефекта, пошто је истраживање искључило краткорочне ефекте, попут тога да жене које су затруднеле раде мање часова па да им је зато нижа зарада. Зарада жена које су се породиле је у средњем и дугом року нижа од зараде оних жена које немају децу. Помоћу регресије је доказано да жене које имају децу у Данској у средњем и дугом року зарађују 11-12% мање од жена које немају децу. Потврђено је постојање негативне корелације између имања деце и висине зараде. Истраживање је показало да послодавци више смањују зараде жена које су старије од 32 године, него оних млађих.

[39] https://pure.uva.nl/ws/-files/21134579/Can_women_have_children_and_a_career.pdf

Постоје додатни (краткорочни) фактори који утичу на пад зарада жена након порођаја. Жене често након порођаја одлуче да промене посао и занимање и прелазе на мање плаћена радна места и ту се задржавају. То је такође један од додатних фактора. Фактор који има највише утицаја на промену посла је близина радног места кући. Није доказано да жене након порођаја не одлазе на неке специфично „женске" послове. Промена посла након порођаја је карактеристична за велике градове где се претпоставља да се породице након рођења деце селе у предграђа да живе, те је путовање до посла дугачко и временски захтевно, па се из тог разлога жене опредељују да промене посао и раде негде ближе кући. Сви наведени закључци студије могу бити значајно већи у случају земаља које немају развијене политике материнства и родитељства, као што су у Данској. Односно, у случају развијенијих политика родитељства, казна за материнство ће бити мања.

Материнство дугорочно негативно утиче на каријеру жене. Негативан утицај материнства је неминован у тренутним друштвеним околностима, само је питање у којој мери је изражен тај утицај. Он је доминантан код првог детета, док у случају другог и трећег детета овај негативан утицај постоји, али он временом нестаје, односно остаје само дугорочни утицај који је неизбежан.

Смањење трошкова рада мајки би требало да умањи ефекте казне за материнство. Предложена мера смањења доприноса за социјално осигурање мајки би требало да да позитивне социјалне ефекте у виду могућности смањења јаза који постоји између плата мушкараца и жена, али и између самих жена које су мајке и оних које нису. Претходно представљена анализа ситуације на тржишту рада у Данској недвосмислено показује да постоји јаз у висини плата између жена које су мајке и оних које то нису. Наведена мера ће утицати на смањење овог јаза, пошто ће трошкови послодаваца за мајке бити нижи. Отвориће се простор или за задржавање зарада мајки или чак за њихов раст.

X ЗАКЉУЧАК

Привредни раст и развој зависе од обима и квалитета радне снаге. Развојем привреде се повећава учешће сектора услуга у бруто додатој вредности. Овај сектор привлачи велики део радне снаге, нарочито жена. Жене су значајан део радне снаге и потребно је привући што више жена да буду радно активне. Ово се може постићи кроз доступност образовања и укидање родних стереотипа. Додатно, политике које унапређују родну равноправност су битан део овог процеса.

Политике родне равноправности треба да имају двојаку улогу. Са једне стране, оне треба да привуку и подстакну жене да више раде плаћене послове, док са друге стране треба да подстакну раст наталитета. Ово чине кроз политике баланса пословног и приватног живота, као и кроз политике равномерне поделе неплаћених кућних послова. Терет ових послова је тренутно већински пребачен на плећа жена.

Значајан фактор у резултатима ових политика има културолошко наслеђе и стереотипи који постоје у друштву. Управо је то један од разлога што су њихови резултати у кратком року мали. Тешко је променити дубоко усађене стереотипе у друштву.

Србија има стопу фертилитета од 1,48. Потребно је што активније деловати у смеру подстицања рађања. Такође, како би се наставили раст и развој земље, потребна јој је радна снага. Из наведених разлога, предложена мера субвенционисања доприноса за социјално осигурање на зараде мајки које се враћају са породиљског одсуства представља добро решење. Мајке ће бити сигурније од губитка посла након повратка са одсуства ради неге детета, док ће послодавцима бити смањени трошкови радне снаге.

И МАМЕ ИМАЈУ ПРАВО!

ИНСТИТУТ ЗА РАЗВОЈ И ИНОВАЦИЈЕ

ЛИТЕРАТУРА

– Европска агенција за безбедност и здравље на раду; интернет страница – [цитирано: 15. маја 2022. године]. Доступно на: https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/10
– Европска комисија; Запошљавање, социјална заштита и инклузија; Француска – Породиљско и родитељско одсуство; интернет страница - [цитирано: 7. априла 2022. године]. Доступно на: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en&intPageId=4533
– Европска комисија; Запошљавање, социјална заштита и инклузија; Чешка – бенефити за децу; интернет страница - [цитирано: 6. априла 2022. године]. Доступно на: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1106&intPageId=4469&langId=en
– Ел Ганам, А. „An Examination of Factors Affecting Fertility Rate Differentials as Compared Among Women in Less and More Developed Countries"; Journal of human ecology; Делхи, новембар 2005. године. Доступно на: https://www.researchgate.net/profile/Ashraf-El-Ghannam/publication/237430988_An_Examination_of_Factors_Affecting_Fertility_Rate_Differentials_as_Compared_Among_Women_in_Less_and_More_Developed_Countries/links/57f5ffdf08ae280dd0b905dd/An-Examination-of-Factors-Affecting-Fertility-Rate-Differentials-as-Compared-Among-Women-in-Less-and-More-Developed-Countries.pdf
– Esteban Ortiz-Ospina, Sandra Tzvetkova and Max Roser; "Women's employment". Објављено на: OurWorldInData.org; (2018) - интернет страница - Доступно на: https://ourworldindata.org/female-labor-supply
– Еуростат; Речник; интернет страница - [цитирано: 25. маја 2022. године]. Доступно на: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Fertility
– Лундборг, П., Плуг, Е. И Расмусен А.В. „Can women have children and a career? IV evidence from IVF treatments"; American Economic Review, Универзитет у Амстердаму, 2017. година; Доступно на: https://pure.uva.nl/ws/files/21134579/Can_women_have_children_and_a_career.pdf
– Министарство за бригу о породици и демографију; Појмовник најчешће коришћених термина; интернет страница - [цитирано: 3. маја 2022. године]. Доступно на: https://www.mdpp.gov.rs/demografija-opis-termina.php
– Министарство привреде; Сектор за развој малих и средњих предузећа и предузетништва; интернет страница - [цитирано: 12. маја 2022. године]. Доступно на: https://www.privreda.gov.rs/ministarstvo/organizaciona-struktura/sektor-za-razvoj-malih-i-srednjih-preduzeca-i-preduzetnistva
– Национална служба за запошљавање; Једнака права за све; интернет страница - [цитирано: 25. маја 2022. године]. Доступно на: https://www.nsz.gov.rs/live/info/vesti/jednaka_prava_za_sve.cid45451
– Повереник за заштиту равноправности; Дискриминација на тржишту рада; Београд, октобар 2019. године. Доступно на: http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/cir/vesti/diskriminacija%20na%20trzistu%20rada.pdf
– Повереник за заштиту равноправности; Редован годишњи извештај за 2021. годину; Београд, март 2022. године http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2022/04/Poverenik-za-zastitu-ravnopravnosti-Godisnji-izvestaj-za-2021-compressed.pdf
– Републички завод за статистику; Демографска статистика 2020; Београд, 2021. године. Доступно на: https://publikacije.stat.gov.rs/G2021/Pdf/G202114018.pdf
– Републички завод за статистику; Стопе активности, запослености, ван радне снаге и незапослености (од 2010. године); интернет страница – [цитирано: 25. маја 2022. године]. Доступно на: https://data.stat.gov.rs/Home/Result/240003020102?languageCode=sr-Cyrl
– Републички завод за статистику; Зараде запослених према делатности, нивоима квалификације и полу; септембар 2021. године. Доступно на: https://publikacije.stat.gov.rs/G2022/Pdf/G20221093.pdf
– „Сл. гласник РС" бр. 113/17, 50/18, 46/21 – одлука УС, 51/21 – одлука УС, 53/21 – одлука УС, 66/21 и 130/21
– „Службени гласник Европске уније", бр. 188/79 од 12. јула 2019. године; Директива ЕУ 2019/1158 Европског парламента и Савета од 20. јуна 2019. године о балансу између пословног и приватног живота родитеља и старатеља. Доступно на: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN
– How to Germany.com; Породиљско одсуство и заштита посла у Немачкој; интернет страница - [цитирано: 5. април 2022. године]. Доступно на: https://www.howtogermany.com/pages/maternity_protection.html
– Life in Denmark.borger.dk; Подршка у вези са порођајем, материнством и крштењем детета; интернет страница - [цитирано: 6. маја 2022. године]. Доступно на: https://lifeindenmark.borger.dk/family-and-children/family-benefits/support-in-connection-with-birth-maternity-and-naming--including-christening
– Ourworldindata.org; „Зашто постоји јаз у платама између мушкараца и жена? "; интернет страница - [цитирано: 19. априла 2022. године]. Доступно на: https://ourworldindata.org/what-drives-the-gender-pay-gap
– Oysterhr.com; Родитељско одсуство у Француској; интернет страница - [цитирано: 7. априла 2022. године]. Доступно на: https://www.oysterhr.com/library/parental-leave-in-france
– Paragraf.rs; Стручни коментар: Остваривање права на накнаду зараде за време породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и ради посебне неге детета за време ванредног стања; интернет страница - [цитирано: 13. маја 2022. године]. Доступно на: https://www.paragraf.rs/koronavirus/strucni-komentari/naknada-porodiljsko-trudnicko-odsustvo-vanredno-stanje.html

И МАМЕ ИМАЈУ ПРАВО!

www.iri.rs
iri@iri.rs

FONDACIJA ZA
OTVORENO DRUŠTVO
SRBIJA

ИНСТИТУТ ЗА
РАЗВОЈ И
ИНОВАЦИЈЕ