

Sažetak praktične politike

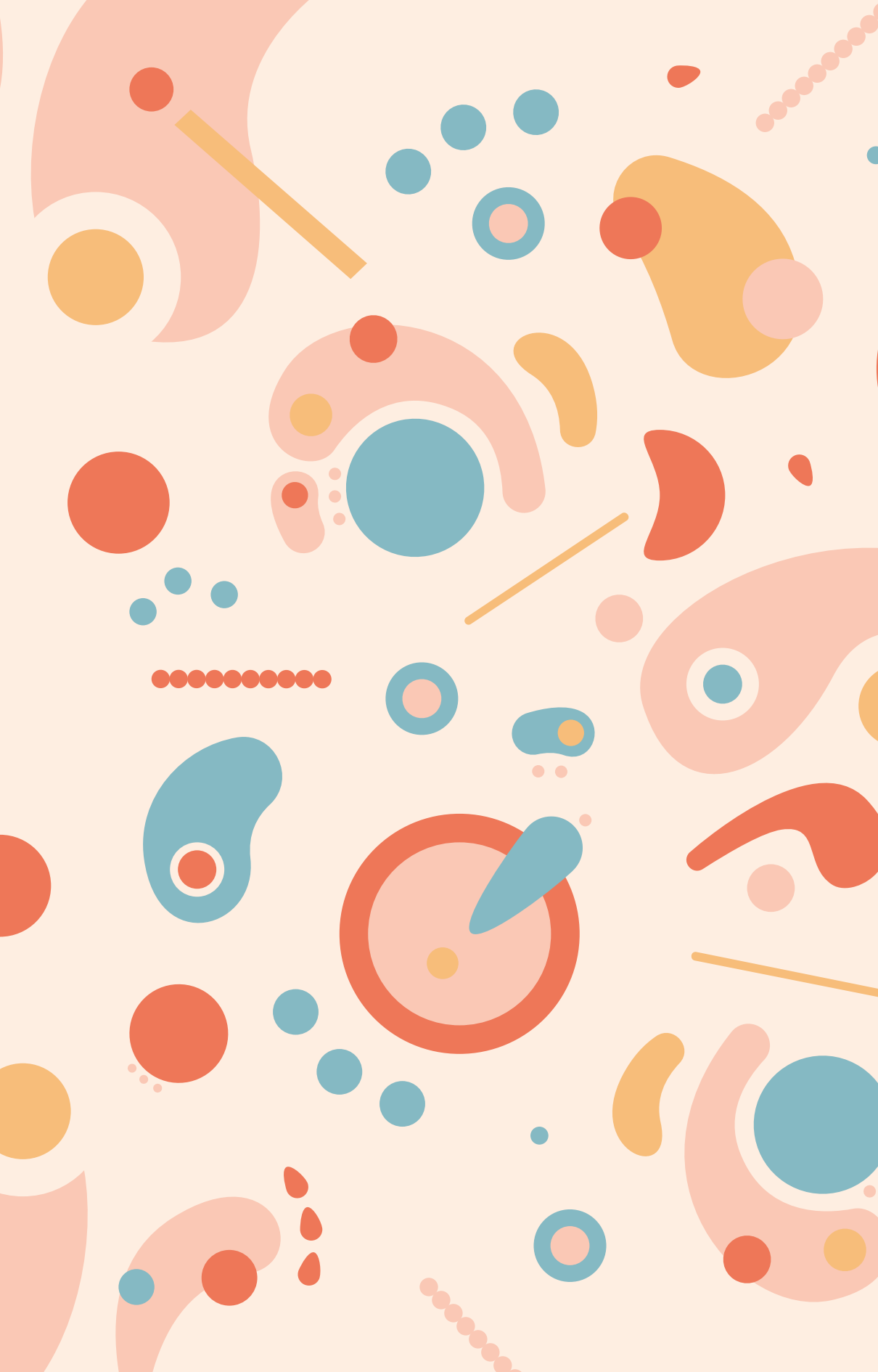
# Proširenje izbora kroz politike prilagođene porodici

Troškovi porodijskog, očinskog i  
roditeljskog odsustva u Zakonu o radu



Pripremila za UNFPA Dita Dobranja u ime  
Mreže žena Kosova







# Proširenje izbora kroz politike prilagođene porodici

Troškovi porodijskog, očinskog i  
roditeljskog odsustva u Zakonu o radu



# Uvod

Žene na Kosovu su stalno nedovoljno zastupljene na tržištu rada, kako u pogledu učešća, tako i u pogledu zapošljavanja. Samo jedna od pet žena je aktivna na tržištu rada, pri čemu je stopa učešća žena u radnoj snazi kontinuirano oko 20%. Iako se učešće žena u radnoj snazi poboljšalo poslednjih godina, sa 15% u 2018. na 21% u 2020. godini, još uvek je ispod u poređenju sa drugim zemljama u regionu.<sup>2</sup> Jaz u učešću u radnoj snazi između muškaraca i žena razlikuje se za različite starosne grupe. Žene starosti 25–29 godina imaju najveću stopu učešća u radnoj snazi od svih starosnih grupa od 36% procenata, iako muškarci iste starosne dobi imaju stopu od 60%. Muškarci starosti 30–50 godina imaju najveću stopu učešća u radnoj snazi, preko 70%, dok žene istih godina učestvuju sa 26%.<sup>3</sup> Razlike su još veće kod žena i muškaraca Roma, Aškalija i Egipćana. Stope učešća za sve žene i muškarce ostale su relativno konstantne sa beznačajnim promenama tokom vremena. Žene koje su aktivne suočavaju se sa dodatnim preprekama u pronalaženju zaposlenja. Trenutno je samo 16% radno sposobnih žena zaposleno, u poređenju sa više od 40% muškaraca.<sup>4</sup>

Važeći Zakon o radu (ZR), odnosno odredba o porodijskom odsustvu, jedna je od ključnih prepreka učešću i zapošljavanju žena u radnoj snazi. Štaviše, iskustvo sugeriše da poslodavci koriste privremene ugovore kako bi izbegli posledice zbog kršenja odredbi ZR, posebno onih koje se odnose na porodijsko odsustvo.<sup>5</sup> Glavni problem su značajni troškovi koje poslodavci mogu imati pri zapošljavanju žena jer su poslodavci dužni da isplaćuju naknadu za porodijsko odsustvo u iznosu od 70% plate zaposlenika za šest meseci.<sup>6</sup> Poslodavci snose dodatne troškove za zapošljavanje i

<sup>1</sup> Agencija za statistiku Kosova, Anketa o radnoj snazi 2020–2021, pristupljeno juna 2022.

<sup>2</sup> Svetska banka, podaci Grupe Svetske banke, 2022.

<sup>3</sup> Agencija za statistiku Kosova, Anketa o radnoj snazi 2020–2021.

<sup>4</sup> Ibid

<sup>5</sup> MŽK, Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu, Priština, MŽK, 2019, na: [https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2019/05/GBD-Labour-Kosovo\\_ISBN-978-9951-737-31-9\\_FINAL.pdf](https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2019/05/GBD-Labour-Kosovo_ISBN-978-9951-737-31-9_FINAL.pdf).

<sup>6</sup> Skupština Republike Kosovo, Zakon br. 03/L-212 o radu, 2010, na: <http://www.assemblykosova.org/common/docs/ligjet/2010-212-eng.pdf>, član 49.

## Žene starosti 25–29 godina imaju najveću stopu učešća u radnoj snazi od svih starosnih grupa od 36%

obuku ljudi da popune ulogu tokom šest do dvanaest meseci porodijskog odsustva.<sup>7</sup> Privatni sektor je posebno naveo ove troškove kao glavne prepreke u okviru važećeg zakona.<sup>8</sup> U međuvremenu, Zakon predviđa samo dva ili tri dana plaćenog odsustva za novopečene očeve (u zavisnosti od toga na koji se protivrečni član prvi odnosi)<sup>9</sup> i dve nedelje neplaćenog odsustva.<sup>10</sup> Ovim Zakon dodatno cementira uloge žena u brizi o deci, dok muškarce odvaja od uloge oca.

Ove odredbe su podstakle diskriminaciju pri zapošljavanju žena. Zbog veće verovatnoće da će biti diskriminisane pri procesu zapošljavanja, studija Mreže žena Kosova (MŽK) pokazala je da otprilike polovina poslodavaca preferira zapošljavanje muškaraca, 20% preferira žene, dok je samo 30% bilo ravnodušno.<sup>11</sup> Istraživanje MŽK-a iz 2018. i 2021. pokazuje da postoji veća verovatnoća da će poslodavci tokom intervjua za posao kandidatkinje, u poređenju sa kandidatima da li imaju ili planiraju da imaju decu.<sup>12</sup> Žene koje su zaposlene imaju tendenciju da imaju kraće radne ugovore, ostavljajući poslodavcima prostor da donose odluke o produženju ugovora na osnovu ne samo učinka, već i potencijalno verovatnoće da će žene ostati trudne, čime se izbegava plaćanje porodijskog odsustva.

Ovi uslovi na tržištu rada su stvorili dodatne prepreke za zapošljavanje žena i povećali su verovatnoću da žene neće raditi plaćeni rad zbog

<sup>7</sup> Farnsworth, N., Morina, D., Ryan, D., Rrahmani, G., Robinson-Conlon, V., Bajnska, I. Rodna analiza Kosova, 2018, na: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/womens-network.pdf>.

<sup>8</sup> Izjave date tokom nekoliko javnih događaja i konsultacija.

<sup>9</sup> Članom 39. o plaćenom odsustvu sa rada propisano je da zaposleni imaju pravo na plaćeno odsustvo sa rada uz naknadu zarade do tri dana po rođenju deteta. Međutim, član 50 o pravima oca precizira da otac deteta ima pravo na dva dana plaćenog odsustva po rođenju ili usvojenju deteta.

<sup>10</sup> Član 50.

<sup>11</sup> MŽK, „Postizanje ravnoteže: opcije politike za izmenu kosovskog zakona o radu u korist žena, muškaraca, poslodavaca i države“, Priština: MŽK, 2016, na: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160504154201373.pdf>.

<sup>12</sup> MŽK, Rodno zasnovana diskriminacija i rad na Kosovu, Priština, MŽK, 2022, na: [https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2022/04/GBD-Labour-Kosovo\\_2022\\_FINAL-1.pdf](https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2022/04/GBD-Labour-Kosovo_2022_FINAL-1.pdf).



## Trenutno je samo 16% radno sposobnih žena zaposleno, u poređenju sa više od 40% muškaraca

porodičnih obaveza. Jedan od tri najveća razloga koje žene daju u pogledu njihove radne neaktivnosti ostaju dečije i porodične obaveze.<sup>13</sup>

Iako je promena rodni normi i društvenih konstrukcija u vezi sa odgovornostima za brigu o deci teška i zahteva vreme, poboljšanje zakonodavnog okvira za podelu brige o deci je važan korak ka unapređenju rodne ravnopravnosti. Stvaranje jednakih mogućnosti za uključivanje u roditeljske dužnosti za žene i muškarce je ključno za smanjenje trenutnih jazova u brizi o deci, privredi, a posebno na tržištu rada. Promena postojećih odredbi o porodijskom, očinskom i roditeljskom odsustvu uz obezbeđivanja sprovođenja od strane poslodavaca, vlade i zaposlenih podjednako je važna.<sup>14</sup> Direktiva EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života daje roditeljima pravo na najmanje četiri meseca odsustva nakon rođenja deteta.<sup>15</sup> Što je još važnije, kako bi se osiguralo da se rad na nezi ne prenosi između roditelja, a posebno sa očeva na majke, Direktiva navodi da se najmanje dva od četiri meseca ne mogu preneti na drugog roditelja. Štaviše, Direktiva garantuje roditeljima pravo da traže fleksibilno roditeljsko odsustvo, uključujući rad sa skraćenim radnim vremenom i naizmenične dane rada, podstičući roditelje, posebno očeve, da uzmu roditeljsko odsustvo.<sup>16</sup> Fleksibilniji radni aranžmani povećavaju verovatnoću da će zaposleni uzeti roditeljsko odsustvo. Štaviše, fleksibilni aranžmani koriste poslodavcima, s obzirom na to da ne moraju u potpunosti da zamene svoje radnike tokom perioda odsustva.

<sup>13</sup> Mehmeti I., Dobranja, D., Hashani, A. Žene u radnoj snazi, 2017, na: [https://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2017/November/10/Women\\_in\\_the\\_workforce1510308291.pdf](https://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2017/November/10/Women_in_the_workforce1510308291.pdf).

<sup>14</sup> MŽK, Proširivanje izbora kroz politike prilagođene porodici, na: [https://womens-network.org/wp-content/uploads/2021/10/FINAL\\_KWN\\_Policy-Scan-Analysis\\_FINAL\\_2021-08-23-1.pdf](https://womens-network.org/wp-content/uploads/2021/10/FINAL_KWN_Policy-Scan-Analysis_FINAL_2021-08-23-1.pdf). MŽK je takođe tvrdila da je važno uključiti i odsustvo negovatelja i fleksibilne radne aranžmane.

<sup>15</sup> Direktiva EU o ravnoteži između posla i privatnog života, na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158#PP4Contents>.

<sup>16</sup> Direktiva o ravnoteži posla i privatnog života, uvodna izjava 23



# Predlog za izmenu odredbi o porodiljskom, očinskom i roditeljskom odsustvu

Prema Svetskoj banci, vlade su u potpunosti odgovorne za kompenzaciju za takva odsustva u više od polovine zemalja u svetu kroz finansiranje socijalnog osiguranja; u oko 30% ekonomija poslodavci su isključivo odgovorni za isplatu porodiljskog odsustva; a u 19% ekonomija kompenzacija se deli između vlade i poslodavaca, kao što je slučaj na Kosovu.<sup>17</sup> Kosovo ima jedno od najdužih porodiljskih odsustva na svetu, više nego dvostruko duže od prosečnog odsustva na svetu).<sup>18</sup> Međutim, nedostatak prava na očinsko i roditeljsko odsustvo, zbog čega je porodiljsko odsustvo glavno porodično odsustvo nakon porođaja, znači da je dužina porodiljskog odsustva na Kosovu slična odredbama porodičnog odsustva u nekim zemljama.<sup>19</sup>

Ekonomski forum žena, kao konzorcij organizacija,<sup>20</sup> predložio je model koji bi bolje odgovarao potrebama majki, očeva i dece, uz bolje balansirane terete naknade između vlade i poslodavaca. Ukupno trajanje predloženog odsustva ostaje kao i trenutno. Slično trenutnoj odredbi o porodiljskom odsustvu, predloženi model preporučuje da se prvih šest meseci odsustva smatraju porodiljskim odsustvom koje se nudi majkama. Međutim, tokom ovog perioda očevi bi imali pravo na jedan mesec očinskog odsustva. I porodiljsko i očinsko odsustvo plaćala bi država u iznosu od 70% plate. Ovaj model je predložen kako bi se osiguralo da ne utiče na trenutna primanja majki i očeva tokom ovog perioda, u poređenju sa postojećim modelom. Veći procenat nadoknade bi dodatno povećao opterećenje budžeta, povećavajući rizik da ne bude uzet u obzir od strane vlade. Štaviše, na osnovu proračuna, ovaj model će značajnom broju žena obezbediti veću nadoknadu tokom porodiljskog odsustva nego što je trenutno imaju.

Drugih šest meseci bi bilo ponuđeno kao roditeljsko odsustvo, od kojih bi tri platio poslodavac u iznosu od 70% plate; od ova tri, najmanje jedan mesec bi bio neprenosivo odsustvo za očeve. Poslednja tri meseca

<sup>17</sup> Grupa Svetske banke, "Porodiljsko odsustvo i status na tržištu rada žena na Kosovu: pet ključnih poruka", 2015, na: <http://documents1.worldbank.org/curated/fr/355271521449544766/pdf/124373-WP-P144969-PUBLIC-KSVMaternityLeave-PoliciesEnglish.pdf> .

<sup>18</sup> Ibid.

<sup>19</sup> Ibid.

<sup>20</sup> Ženski ekonomski forum je platforma organizacija koje rade zajedno u zagovaranju, istraživanju i promociji ekonomskog osnaživanja žena.

bila bi neplaćena, kao što su trenutno, a jedan od ovih meseci bi takođe bio dodeljen kao neprenosiv na oca. Ovaj model ravnomernije raspoređuje brigu o deci između roditelja i poboljšava postojeće odredbe koje doprinose diskriminaciji pri zapošljavanju. Štaviše, predložena naknada bi bila zamjenjena osnivanjem fonda socijalnog (ili zdravstvenog) osiguranja iz kojeg bi se ubuduće vršila plaćanja.

## Prvih šest meseci

Porodiljsko i očinsko odsustvo



**6 meseci**  
of Maternity Leave



**1 mesec dana**  
of Paternity Leave

plaćala bi država  
u iznosu **od 70% plat**

## Drugih šest meseci

Roditeljsko odsustvo



**3 meseci**  
Roditeljsko odsustvo

platio poslodavac  
u iznosu **od 70% plate**



**3 meseci**  
Roditeljsko odsustvo

**neplaćena**

od ova tri, najmanje **jedan mesec** bi bio **neprenosivo odsustvo za očeve**

Da bi se bolje razumele budžetske implikacije ovog modela, kalkulacije u nastavku pokazuju povećane troškove za kosovski budžet u prelaznom periodu, kao i niže troškove poslodavaca. Troškovi pokrivanja porodiljskog i očinskog odsustva iz budžeta Kosova će verovatno biti nadoknađeni tokom prve godine kroz viši nivo ekonomske aktivnosti za žene, što može doprineti većim prihodima od poreza na dobit i dohodak.

Predloženi model koji sledi nakon proračuna uključivao je analizu stope zaposlenosti žena po starosnoj grupi i broja porođaja po godinama

## Ovaj model ravnomernije raspoređuje brigu o deci između roditelja i poboljšava postojeće odredbe koje doprinose diskriminaciji pri zapošljavanju

po starosnoj grupi kako bi se osiguralo da analiza ispravno izračuna broj žena koje potencijalno koriste porodiljsko odsustvo godišnje (Tabela 1). Slično je urađeno i sa muškarcima. Stopa zaposlenosti koja se koristi u modelu zasnovana je na prosečnoj stopi zaposlenosti u periodu 2018–2020 po starosnoj grupi. Time se izbegava pristrasnost u nivou zaposlenosti vezano za vladine mere izolacije usled COVID-19, kao i potencijalno veštačko povećanje učešća radne snage nakon popuštanja ovih mera 2020.<sup>21</sup> godine. Generisan je broj porođaja među zaposlenim ženama, koji je u proseku iznosio 3.876 porođaja u proteklih pet godina. S obzirom na to da je teško upravljati individualnim nadoknadama plata, model predlaže jednostavnu nadoknadu od 70% na prosečnu platu Kosova, koja je 2021. godine iznosila 484 evra.<sup>22</sup>

Promena odgovornosti za nadoknadu sa poslodavca na vladu za šest meseci koštala bi kosovski budžet oko 7,7 miliona evra godišnje. Korišćenjem sličnog modela za izračunavanje naknade za jednomesečno očinsko odsustvo za očeve, ovo bi koštalo kosovski budžet do 3,3 miliona evra godišnje. Dakle, ako sve novopečene majke i očevi uzmu puno porodiljsko i roditeljsko odsustvo, koje vlada nadoknađuje u iznosu od 70% prosečne plate, ukupni maksimalni trošak za kosovski budžet bio bi 11 miliona evra. Trenutna budžetska izdvajanja za porodiljsko odsustvo iznose oko 6 miliona evra godišnje, tako da bi predloženi model podrazumevao maksimalno povećanje budžeta od 5 miliona evra godišnje. Međutim, trošak za državu može verovatno biti manji jer ne mogu svi roditelji uzeti odsustvo, a iskustvo iz drugih zemalja sugeriše da je odsustvo za očinstvo kod muškaraca često sporo, posebno na početku.

<sup>21</sup> Proračuni takođe uzimaju u obzir prva dva kvartala 2021. godine, koje je objavio KAS. Međutim, s obzirom na sezonalnost ovih kvartala, postojala je veća verovatnoća da bi njihovo uključivanje u izračun prosečne stope zaposlenosti povećalo pristrasnost u proračunu.

<sup>22</sup> Jedan aspekt koji treba uzeti u obzir je visok nivo inflacije, čiji će se proračuni, prilagođavajući nivoima iz 2022. godine, možda morati revidirati.

## Predviđene naknade i troškovi za Vladu od 70% prosečne plate za 6+1 mesec

### Žene

Starosna grupa	Stopa zaposlenosti 2020	Porodaji prema starosnoj grupi 2020	Procena porođaja za starosnu grupu
15-24	6%	5,817	372
25-34	19%	14,558	2,795
35-44	20%	3,401	690
45-54	15%	57	9
55-64	12%	5	1

### Muškarci

Starosna grupa	Stopa zaposlenosti 2020	Porodaji prema starosnoj grupi 2020	Procena porođaja za starosnu grupu
15-24	16%	5,817	931
25-34	48%	14,558	6,973
35-44	59%	3,401	1,997
45-54	58%	57	33
55-64	51%	5	3

# Žene

Starosna grupa

15-64



Stopa  
zaposlenosti  
2020  
**14%**



Porođaji prema  
starosnoj grupi  
2020  
**23,838**



Procena porođaja  
za starosnu grupu  
**3,867**



Prosečna  
plata 2020  
**€484**



% plaća  
država  
**70%**



Meseci  
**6**



Ukupan budžet Kosova  
**€7,698,946.38**

---

# Muškarci

Starosna grupa

15-64



Stopa  
zaposlenosti  
2020  
**43%**



Porođaji prema  
starosnoj grupi  
2020  
**23,838**



Procena porođaja  
za starosnu grupu  
**9,937**



Prosečna  
plata 2020  
**€474**



% plaća  
država  
**70%**



Meseci  
**1**



Ukupan budžet Kosova  
**€3,296,931**

**Ukupan iznos: €10,995,877**

Izvor: Proračuni autora  
na osnovu podataka  
ASK, 2022

## Platni razredi

	<u>Žene</u>	<u>Muškarci</u>
Ispod 100 €	0.4%	0.4%
€100–€150	1.0%	0.7%
€151–€199	2.8%	1.9%
€200–€249	10.2%	6.2%
€250–€299	16.8%	14.9%
€300–€399	24.9%	28.8%
€400–€499	33.6%	33.7%
€500–€600	7.1%	9.4%
€600–€799	2.0%	2.2%
Više od 800 €	1.2%	1.8%

Međutim, s obzirom na razlike u visini plata, važno je analizirati model koji ne menja značajno kvalitetu života i životni standard žena i muškaraca koji imaju plate i verovatno redovne troškove (npr. postojeće kredite ili stanarinu) veće od prosečne plate i troškova. Tabela 2 predstavlja raspodelu zarada na osnovu platnih razreda; nešto više od 10% žena i 13% muškaraca prijavljuje plate veće od 500€ mesečno.

Kako se ovim ženama i muškarcima ne bi pogoršala promena modela porodijskog odsustva, moguća je izmena predloženog modela, uključujući naknadu za roditelje čije su mesečne plate iznad 500 €. U ovom predloženom modelu, nadoknada bi bila obezbeđena u dve grupe, jedna koja iznosi 70% prosečne kosovske plate i druga koja iznosi 70% od 1,5 prosečne kosovske plate. Ovaj model bi povećao vladine troškove za pokrivanje porodijskog i očinsko odsustva za približno pola miliona evra godišnje u odnosu na prethodno navedeni model i za približno 6,5 miliona evra u odnosu na trenutne državne izdatke za porodijsko odsustvo.

Izvor: KAS,  
2022



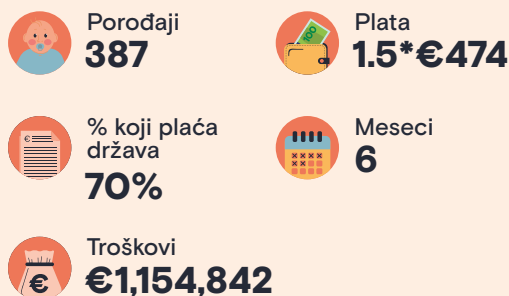
## Naknade za porodijsko i oćinsko odsustvo sa razliĉitim platnim razredima

### Źene

#### 90% Źena zarađuje manje od 500 €



#### 10% Źena zarađuje više od 500 €



Ukupan broj porođaja zaposlenih Źena

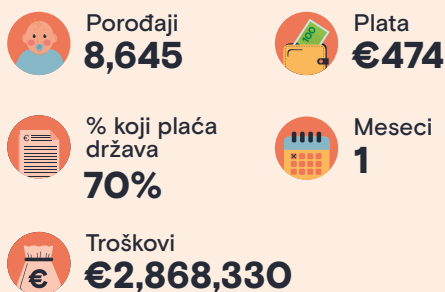
**3,867**

Ukupni troškovi

**€8,083,894**

### Muškarci

#### 87% muškaraca zarađuje manje od 500 €



#### 13% muškaraca zarađuje više od 500 €



Ukupan broj rođenja deteta kod -zaposleni muškarci

**9,937**

Ukupni troškovi

**€3,511,232**

**Ukupan iznos: €11,595,125**

Izvor: Proraĉuni autora na osnovu podataka ASK, 2022

## Ovaj predlog ima za cilj poboljšanje trenutno neravnomernu raspodelu finansijskog tereta između poslodavaca i države

Trošak za poslodavce u prelaznom periodu do osnivanja fonda socijalnog osiguranja značajno bi se smanjio. Budući da su odgovorni za naknadu tri meseca nakon prvih šest meseci porodijskog odsustva, od čega je jedan mesec namenjen očevima i nije prenosiv, poslodavci žena bi bili dužni da svojim zaposlenima obeštete dva meseca roditeljskog odsustva, dok bi poslodavci muškaraca bi bili odgovorni da svojim zaposlenima nadoknade za jedan mesec očinskog odsustva. Kako se odsustvo za žene i za muškarce ne bi značajno razlikovalo, to može značajno doprineti smanjenju trenutno rasprostranjene diskriminacije žena pri zapošljavanju. U međuvremenu, ništa ne sprečava poslodavce da preduzmu inicijativu za uvođenje politike prilagođene porodici kao podsticaja za zapošljavanje i zadržavanje zaposlenih, kao što je obezbeđivanje dodatne naknade zaposlenima za porodijsko, očinsko ili roditeljsko odsustvo, na osnovu internih politika poslodavaca.

Ukupni troškovi poslodavca za kompenzaciju ženama iznosio bi oko 30% trenutnih troškova za pokrivanje porodijskog odsustva. Međutim, povećao bi se sa dva na tri dana pune plate za muškarce, na mesec dana na 70% njihove plate. Ovo će bolje raspodeliti troškove među poslodavcima žena i muškaraca, direktno smanjujući rodnu zasnovanu diskriminaciju pri zapošljavanju. Ovo bi još više smanjilo verovatnoću diskriminacije žena pri zapošljavanju, jer bi poslodavci imali više sličnih izdataka za odsustvo za žene i muškarce. Na osnovu istorijskih podataka, korišćenje poslednja tri meseca plaćenog porodijskog odsustva bilo je manje nego prvih šest meseci porodijskog odsustva za majke. Međutim, postoji mogućnost da bi se korišćenje povećalo usled većih plata koje isplaćuje poslodavac, u poređenju sa 50% prosečne plate koju trenutno isplaćuje država.

Ovaj predlog ima za cilj poboljšanje trenutno neravnomernu raspodelu finansijskog tereta između poslodavaca i države. Štaviše, predlog ima za cilj da ublaži pojedinačne poslodavce od dvostrukog finansijskog tereta plaćanja odsustva i zapošljavanja zamenika, posebno tokom prvih šest meseci odsustva. Ono što je najvažnije, ovaj predlog nastoji smanjiti diskriminaciju žena na tržištu rada, posebno pri zapošljavanju. Kao takav, povećani budžet od strane države bi pokazao posvećenost Vlade Kosova borbi protiv rodno zasnovane diskriminacije u radu i obezbeđivanju jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Štaviše, sa poboljšanim uslovima na tržištu rada, verovatno će se povećati aktivno učešće žena u privredi, a kao takvi će i prihodi

## Bi predloženi model podrazumevao maksimalno povećanje budžeta od 5 miliona evra godišnje

od oporezivanja povećati državni budžet.

Državne naknade za porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo takođe mogu uticati na formalizaciju zaposlenja. S obzirom da bi pravo na porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo koje plaća Vlada Kosova zavisilo od formalnog zaposlenja u vreme podnošenja zahteva za naknadu za odsustvo, bilo bi u interesu zaposlenih i poslodavaca da formalizuju svoje ugovorne sporazume, obezbeđujući da je opterećenje poslodavaca smanjeno i zaposleni imaju koristi od naknade. Na srednjoročnom i dugoročnom planu, veća formalizacija će takođe povećati osnovicu poreza na dohodak za vladu, povećavajući prihode. Osim pozitivnog uticaja smanjenja neformalnosti, to bi nadoknadilo troškove ove politike. Smanjena diskriminacija pri zapošljavanju žena povećaće zaposlenost žena i time rezultirati većim budžetskim prihodima od poreza na lični dohodak. Pojednostavljeni proračun potencijalnog uticaja pokazuje da je povećanje zaposlenosti žena za jedan procentni poen; na tekući prosečni prihod i najviše 10% poreza na lični dohodak; povećao bi prihod budžeta samo od poreza na lični dohodak za više od 330.000 evra godišnje. Uzimajući u obzir multiplikativni efekat veće zaposlenosti i samim tim veće potrošnje, to pokazuje da na srednji i dugi rok, koristi od ove promene pravnog okvira daleko nadmašuju troškove.

Kratkoročno, potrebno je doneti fiskalne odluke kako bi se obezbedilo finansiranje za ovu predloženu politiku. Uvođenje namenskog poreza na dobit ili dohodak, koji bi se mogao naplaćivati na dobit i prihode iznad određenog praga, jedna je opcija politike koju treba razmotriti. Kroz ovaj namenski porez, vlada može osnovati fond socijalnog osiguranja za finansiranje porodiljskog, očinskog i roditeljskog odsustva.

U zaključku, predložene reforme politike imaju potencijal da smanje rodno zasnovanu diskriminaciju na radnom mestu, smanje neformalnost i doprinesu poboljšanom učešću u radnoj snazi, posebno za žene.

# Bibliografija

- Bajnska I., Rrahmani, G., Farnsworth, N., Striking a Balance , 2016, na: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/20160504154201373.pdf> .
- Dobranja, D., Mehmeti, I., Hashani, A., Beqiri, G., Facilitating Empowerment , 2018, na: [https://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2019/February/20/Womens\\_economic\\_empowerment\\_ENG14.pdf](https://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2019/February/20/Womens_economic_empowerment_ENG14.pdf) .
- Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Veća od 20. juna 2019., na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex-%3A32019L1158#PP1Contents> .
- Farnsworth, N., Morina, D., Ryan, D., Rrahmani, G., Robinson-Conlon, V., Bajnska, I., Kosovska rodna analiza , 2018, na: <https://womensnetwork.org/wp-content/uploads/2018/10/womens-network.pdf> .
- Agencija za statistiku Kosova, „Godišnji indikatori tržišta rada“, 2022, na: <https://askdata.rks-gov.net/PXWeb/pxweb/sq/askdata/> .
- Mehmeti I., Dobranja, D., Hashani, A., Žene u radnoj snazi , 2017, na: [https://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2017/November/10/Women\\_in\\_the\\_workforce1510308291.pdf](https://www.riinvestinstitute.org/uploads/files/2017/November/10/Women_in_the_workforce1510308291.pdf) .
- Morina, L., Delibashzade, R., Demokratija za razvoj, neaktivnost žena na tržištu rada: faktori koji ometaju učešće žena na tržištu rada , 2017, na: [http://d4d-ks.org/wpcontent/uploads/2017/12/D4D\\_PI\\_12\\_W4D\\_ENG\\_WEB.pdf](http://d4d-ks.org/wpcontent/uploads/2017/12/D4D_PI_12_W4D_ENG_WEB.pdf) .
- Banka podataka Grupe Svetske banke, 2022, na: <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS> .
- Grupa Svetske banke, “Porodiljsko odsustvo i status na tržištu rada žena na Kosovu: pet ključnih poruka”, 2015, na: <http://documents1.worldbank.org/curated/fr/355271521449544766/pdf/124373-WP-P144969-PUB-LIC-KSVMaternityLeavePoliciesEnglish.pdf> .





