



# Politika starenja

## Rodna jednakost, rad i starenje

# IZVOD

Izvod iz Politike starenja  
UNECE br. № 2  
Novembar 2009

### Obaveza br. 8. Strategije UNECE o starenju: Uvodjenje rodnog pristupa u društvo koje stari

#### Sadržaj

Uvodjenje rodne perspektive u društva koja stare .....	1
Veza između učešća radne snage i socijalne sigurnosti .....	2
Rodna nejednakost u starost .....	3
- Rodno procenjeni penzioni sistemi .....	3
- Podrška za članove porodice koji neguju starije osobe .....	6
- Učešće na tržištu rada .....	6
- Fleksibilnost rada .....	7
- Dnevna briga o deci .....	8
- Standardi kvaliteta dečje zaštite .....	8
- Elementi koji obeshrabruju učešće na tržištu rada: oporezivanje .....	9
- Odsustvo sa rada za očeve .....	9
Implikacije politike .....	10
Literatura .....	11
Kontrolna lista .....	12

#### Primeri dobre Prakse

- Albanija
- Procena rodnog uticaja penzijske reforme u Velikoj Britaniji
- Nemačka: Savezno penzijsko osiguranje. Staž odgajanja dece i uvećavanje penzijskih iznosa akumuliranih u toku staža roditeljstva
- Austrija: Odsustvo sa rada radi nege terminalno obolelog ili teško obolelog deteta
- Zakoni o zabrani diskriminacije u bivšim socijalističkim zemljama
- Nemačka: Inicijativa za uspešnije usklađivanje rada i porodičnih obaveza u firmama: „Audit Beruf und Familie“ („Revizija nad radom i porodicom“)
- Ostvarenje ciljeva iz Barselone o objektima i kapacitetima dečje zaštite za decu predškolskog uzrasta u EU.
- Opstinska decija zastita u Finskoj

#### Uvodjenje rodne perspektive u društva koja stare

Posledice starenja stanovništva su značajne i dalekosežne za sve oblasti društva. Pitanja koja se tiču starenja stanovništva se stoga moraju uvesti u sve oblasti politike da bi se društvo i ekonomija uskladili sa demografskim promenama. Ovaj izvod iz politike o starenju stanovništva razmatra mogućnost da Vlade to sprovedu u delo, i sadrži primere dobre prakse. Osim toga, prikazani su i načini na koje sve starosne grupacije mogu ravnopravno da učestvuju u kreiranju, primeni i proceni politika i programa o pitanjima starenja stanovništva.

Da bi se odgovorilo na demografske i društvene promene, treba voditi računa o efektima politika o muškarcima i ženama i svim generacijama. Ugrađivanje rodnog aspekta je proces procene implikacija svake planirane akcije za žene i muškarce, na primer, zakonodavstva, politika i programa, pre njihove primene. To omogućava razvoj strategija u kojima su potrebe i iskustva koja se isključivo tiču žena i muškaraca sastavna dimenzija kreiranja, primene, praćenja i evaluacije politika i programa.

Uvodjenje problematike starenja i rodnog aspekta međusobno su povezani. Rodna nejednakost u starosti rezultat je akumuliranih nepovoljnosti u toku životnog veka.

## Albanija

U julu 2006. Ministarstvo rada, socijalnih pitanja i jednakih mogućnosti započelo je razvoj Nacionalne strategije o rodnoj ravnopravnosti i sprečavanju nasilja u porodici (2007-2013) zajedno sa njenim Akcionim planom. To je pokazalo da je Vlada rešena na ostvarivanje rodne ravnopravnosti u svim generacijama, sa instrumentom politika sinhronizovanim sa inicijativama građanskog društva.

Nacionalna strategija o rodnoj ravnopravnosti je proizvod međusobno povezanog i inkluzivnog procesa u kojem su učestvovalе razne institucije vlade na centralnom i lokalnom nivou, građansko društvo, neprofitne organizacije, interesne grupe, predstavnici političkih snaga u zemlji, predstavnici iz akademske oblasti i međunarodni partneri. Dokument je pripremljen uz učešće svih subjekata, manjih i većih, koji se bave pitanjima rodne ravnopravnosti. Ovako široko učešće trebalo je da obezbedi nastanak dobro utemeljenog instrumenta, kao i da obezbedi da su plan akcije i intervencije u saglasju sa stvarnim potrebama i kapacitetima institucija zemlje.

Cilj strategije je:

- Postizanje rodne ravnopravnosti u Albaniji kroz ugrađivanje rodne perspektive u sve aspekte formulisane i primenjene politike. To znači da žene i muškarci ravnopravno učestvuju u društvenom, ekonomskom i političkom životu zemlje, sa jednakim mogućnostima za sve u uživanju prava i stavljanje njihovih individualnih potencijala u službu društva;
- Poboljšanje zaštite, učinka sudskog sistema i podrške za žrtve nasilja u porodici, i veće fokusiranje na prevenciju rešavanjem uzroka u korenu nasilja porodici i zlostavljanja.

Izvor: Republika Albanija; National Strategy on Gender Equality and Domestic Violence 2007-2010, Ministarstvo rada, socijalnih pitanja i jednakih mogućnosti – [http://www.osce.org/documents/pia/2008/07/32216\\_en.pdf](http://www.osce.org/documents/pia/2008/07/32216_en.pdf).

## Veza između učešća radne snage i socijalne sigurnosti

Broj starijih žena veći je nego broj starijih muškaraca u svim zemljama UNECE regiona. Žene će sa više verovatnoće živeti u siromaštvu i biće pogođene invalidnošću ili ograničenom mogućnošću kretanja. Žene su više zastupljene među onima koji žive smešteni u institucijama i u većem su riziku od zlostavljanja ostarelih. Mnoge starije žene su udovice i u ekonomski nepovoljnom položaju usled malih primanja. Da bi formulisali odgovarajuće socijalne politike koje će odgovoriti na ove izazove u starenju društva, važno je u obzir uzeti u obzir rodne razlike.

Finansijska i socijalna sigurnost žena i muškaraca u starosti povezane su sa tekućim i prošlim učešćem na tržištu rada. Rodne razlike u društveno-ekonomskom statusu delimično su ukorenjene u tradicionalnoj rodnoj podeli rada, gde muškarci nose primarnu odgovornost za izdržavanje porodice – tj. za plaćeni rad – a žene za neplaćeni rad u kući i zaštitu dece. To ima uticaj na sposobnost muškaraca i žena da akumuliraju prava na socijalnu sigurnost za doba kada će ići u penziju.

Bez obzira na običaje i tradiciju, poželjno je da i muškarci i žene budu u mogućnosti da oblikuju svoj porodični i radni život u toku radnog veka na način koji najviše odgovara njihovim ličnim potrebama bez rizika za sigurnost u starosti.

Za oblikovanje političkog okvira za potrebe rodne ravnopravnosti u toku života, od značaja su tri strategije. Prva, koja će da omogući i podstakne žene, posebno majke, na učešće na tržištu rada i izgradnju karijere na isti način kao što to rade muškarci. Ovo bi, između ostalog, doprinelo njihovom pravu na socijalnu sigurnost u starosti kao i na tekući penzioni sistem u njihovim zemljama.

Druga, žene koje odluče da naprave pauzu u karijeri zbog obaveze odgajanja dece ili staranja o ostarelom članu porodice treba da imaju socijalnu sigurnost u starosti. Rodno procenjen penzijski sistem bi ovakav razlog morao da nadoknadi. Treća, trebalo bi priznati da podrška od najbližih, od članova porodica, oduvek ima značajnu ulogu u staranju o starijim osobama i često je najpoželjniji oblik staranja za one na koje se odnosi. Stoga radno sposobni članovi porodice moraju da imaju mogućnost da im se pruži pomoć kada se staraju za ostale članove porodice.

U kontekstu UNECE Regionalne strategije sprovođenja Madridskog međunarodnog plana akcije o starenju, takve politike i programi tiču se i obaveze br. 5 („Omogućiti tržištima rada da odgovore na ekonomske i socijalne posledice starenja stanovništva“) i br. 8 („Uvoditi rodni pristup u društvo koje stari“).

## Rodna nejednakost u starosti

Dobro je poznato da starenje stanovništva napinje resurse za pružanje socijalne sigurnosti u starosti. Istovremeno, dostupnost resursa ženama još uvek se u mnogome razlikuje od stepena njihove dostupnosti za muškarce, a sistemi socijalne zaštite često ne idu dovoljno daleko u razmatranju rodnih razlika u načinu života jednih i drugih. Postoje tri moguća rešenja koja treba razmotriti da bi se oblikovala rodna ravnopravnost u starosti:

- Rodno procenjen i izbalansiran penzioni sistem
- Potencijalna podrška članova porodice i neformalnih mreža
- Učešće i doprinos radne snage u penzionom sistemu

### *Rodno procenjeni penzioni sistemi*

U mnogim zemljama, penzioni sistem sastoji se od sistema tekućih penzija (tzv. PAYG sistem) i finansiranih sistema.

Najuobičajeniji način uređivanja penzija jeste sistem tekućih penzija, u kojem se sredstva za penzije pribavljaju kroz tekuću naplatu doprinosa a prava na penziju obično se akumuliraju tj. stiču kroz plaćeni rad. Manje provedenog vremena na plaćenom formalnom radu zbog neplaćenog neformalnog staranja za člana porodice kod kuće i tendencija da se radi sa nepunim radnim vremenom usled neodgovarajućih usluga dečje zaštite zajedno sa rodno raslojenim tržištem rada doprinose da u ishodu žene imaju manje pregovaračke moći i autonomije. Zbog toga žena ima sporadičnu neodgovarajuću socijalnu zaštitu, koja ih ostavlja bez dovoljno ili bez ikakve socijalne sigurnosti.

Za sistem finansiranih penzija sredstva i usluge određene su doprinosima. Rizik je u potpunosti ili većim delom (zavisi od sistema) na pojedincu, nasuprot PAYG sistemu, kod kojeg rizik snosi država. Kao što nam postojeća finansijska kriza pokazuje, sistemi finansiranih penzija mogu da budu nepovoljni za one koji zarađuju malo ili prosečno i za ljude koji pauziraju u karijeri.

Da bi povećale ravnopravnost između ostarelih žena i muškaraca neke Vlade moraju da procene svoje penzijske sisteme na osnovu činilaca kao što su trajanje radnog veka u toku životnog veka, rad sa punim ili nepunim radnim vremenom i radno okruženje, budući da ovi faktori ne moraju da budu isti za muškarce i za žene zbog obaveze staranja o članu porodice. Javne politike treba da se pozabave ekonomskim efektima tradicionalnih uloga ostarelih žena na adekvatan način i da garantuju da se vreme koje se provede u staranju o deci ili ostarelim rođacima kojima treba nega jeste na adekvatan način uzeto u obzir kada su u pitanju njihova prava na penziju.

Međutim, i drugi faktori imaju ulogu u finansijskoj stabilnosti nacionalnih penzijskih sistema. Starosna granica za odlazak u penziju u Evropskoj uniji kreće se od 57 godina u Italiji do 67 godina u Danskoj i na Islandu,<sup>1</sup> što pokazuje kako su različite finansijske obaveze sa kojima se suočavaju evropske države u pogledu svojih starijih građana. Pošto broj stanovnika koji su stariji od starosne granice za odlazak u penziju raste brže od onih koji su u radno sposobnom dobu, javni resursi za penzije će opadati. U tom kontekstu, učešće ženske radne snage je od posebnog makro-ekonomskog značaja.

U sistemu finansiranih penzija, nivo lične penzije zavisi od iznosa koji se akumulira na ličnom penzijskom računu, za koji se kupuje anuitet tj. iznos penzije. U mnogim zemljama koje imaju sistem finansiranih penzija, za muškarce i žene se koriste odvojene tablice za obračun anuiteta. Pošto žene žive duže, one mogu da imaju niže anuitete (manje mesečne iznose) od muškaraca. Koje će se tabele koristiti kao i da li će se koristiti odvojene tabele za muškarce i žene odlučuje ili privatna osiguravajuća kuća ili banke ili ovo pitanje reguliše država.

## **Procena rodnog uticaja penzijske reforme u Velikoj Britaniji**

Velika Britanija je uvela dva nova Zakona o penzijama, jedan u 2007. i drugi 2008, koji donose značajne promene u sistemu državnih penzija koje će početi da se primenjuju od 2010. i kojim se formira nova, jeftina šema privatnih penzija za koje će ljudi moći da štede od 2012. (planirani datum početka). Procenom rodnog uticaja analizira se verovatni uticaj ovih reformi na žene i muškarce koji štede za penziju. Zakonom iz 2007. uvode se brojne mere koje su ključne iz perspektive ravnopravnosti da bi se obezbedila pravednost za oba roda. Ovi faktori tiču se faktora radne snage (žene ponekad rade za manje firme koje imaju manje kapaciteta da obezbede usluge socijalne sigurnosti), faktori na radnom mestu (žene češće rade sa nepunim radnim vremenom) i trajanje rada (žene često imaju kraće radno vreme zbog obaveze da odgajaju decu ili se staraju o ostarelom članu porodice). Ključni aspekt ovih reformi jeste daj što će život koji se provodi u neplaćenim obavezama staranja o drugome biti nagrađen u penziji (u državnom penzijskom sistemu) na isti način kao i život proveden na radu.

Izvor : Velika Britanija: Ministarstvo rada i penzija: Gender Impact Assessment of Pension Reform, 2006 <http://www.dwp.gov.uk/docs/genderimpactassessment.pdf>.

<sup>1</sup> Eurostat: Statistische Bücher. Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistische Porträt. Ausgabe 2008, p. 138. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-80-07-135/DE/KS-80-07-135-DE.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/DE/KS-80-07-135-DE.PDF).

U većini zemalja, zarade žena uvek su niže od zarada muškaraca, što stvara rodnu razliku u doprinosima koji se uplaćuju na lične penzijske račune i rezultira manjim iznosima anuiteta žena nego muškaraca. Zakonima i propisima promovise se ravnopravnost plata da bi se smanjila neravnopravnost u ovom smislu. Međutim, manje zarade žena često su rezultat njihovih češćih pauza u karijeri u toku života.

Pauze u karijeri ne samo da rezultiraju nižim iznosima koji se isplaćuju, već mogu da predstavljaju periode u kojima se uopšte ne uplaćuju doprinosi u sistem finansiranih penzija. Dok ostaju kod kuće da bi odgajale decu ili se brinule o članu porodice kojem treba nega, država može da se postara da se doprinosi uplaćuju u sistem finansiranih penzija u ime osobe koja se stara o članu porodice ili odgaja decu. Međutim, ovaj doprinos često je utvrđen na minimalnom nivou. Zbog toga te osobe akumuliraju manje sredstava na svojim penzijskim računima i primaju manje anuitete.

Sve ovo pokazuje da se oni koji se staraju o deci ili drugom članu porodice, od kojih su danas većina žene, suočavaju sa elementarnim nejednakostima u sistemu finansiranih penzija. Jasno je da izmene ovih penzijskih sistema nisu dovoljne da bi se problem rešio. Politike moraju biti usmerene na bazične uzroke rodne neravnopravnosti.

### **Nemačka: Savezno penzijsko osiguranje. Staž odgajanja dece i uvećavanje penzijskih iznosa akumuliranih u toku staža roditeljstva**

Majke i očevi rođeni posle 1921. u staroj Saveznoj državi, i od 1927. u novoj Saveznoj državi, imaju pravo na staž namenjen odgajanju dece koji se obračunava kao i obavezni doprinosi u sistemu saveznog penzijskog osiguranja, a kojim ispunjavaju uslov za penziju ili im se povećava iznos penzije. Ovaj staž za odgajanje dece zaračunava se na (dodaje se na) već postojeći staž osiguranja koji teče uporedo (tj. na ime staža koji teče iz plaćenog radnog odnosa) – do najvećeg limita koji se godišnje usklađuje a koji se primenjuje na celokupni sistem saveznog penzijskog osiguranja.

Da bi se ublažio uticaj malih primanja usled trogodišnjeg trajanja staža u kojem se odgaja dete, akumulirana penzijska prava osoba koje odgajaju decu a koja, dok su u plaćenom radnom odnosu u toku prvih deset godina života deteta (roditeljski staž), zarađuju zaradu manju od proseka zato što rade sa nepunim radnim vremenom zbog obaveze podizanja deteta, se uvećavaju za potrebe obračunavanja penzije.

Od četvrte godine deteta pa nadalje, doprinosi za penzije lica koja se podižu trogodišnjake uvećavaju se za 50% do maksimalnih 100% prosečnih primanja. Shodno tome, lica koja podižu decu sa primanjima u iznosu od 2/3 prosečne zarade stiču ista penzijska prava kao i oni sa prosečnom zaradom. Lica koja podižu dete sa dvoje ili više dece mlađe od 10 godina uvek primaju maksimalni iznos naknade, bez obzira da li su u plaćenom radnom odnosu i do koje mere.

Od 2002. podizanje dece odražava se i na dodatnu naknadu koja predstavlja dodatak na ono što lica koja podižu decu primaju.

Izvor: [www.detuche-rentenversicherung-bund.de](http://www.detuche-rentenversicherung-bund.de)

### *Podrška za članove porodice koji neguju starije osobe*

Porodična mreža i dalje najviše doprinosi u aktivnostima nege u regionu UNECE. Žene su uglavnom te koje se ovim bave. I zaista, istraživanja pokazuju da većina ostarelih osoba više voli da se za njih neko stara u porodici kod kuće nego u nekoj od ustanova. Mogu se izraditi politike kojima će se članovima porodice pomoći u nezi, na primer u dnevnim centrima ili centrima za terminalno obolele da bi članovi porodice mogli malo da predahnu od nege.

Porodična nega mogla bi da se zaračunava u penziju a članovi porodice koji pružaju negu mogli bi da se obučavaju kako na stručniji način da pružaju negu. Istovremeno, moraju postojati i dopunske mere tako da ona ostarela lica koja ne mogu da dobijaju negu u porodičnom okruženju ili nemaju članove porodice koji bi mogli da bi im pruže mogu na drugom mestu da dobiju stručne usluge ove vrste.

### **Austrija: Odsustvo sa rada radi nege terminalno obolelog ili teško obolelog deteta**

Odsustvo sa rada radni nege terminalno obolelog ili teško obolelog deteta uvedeno je u 2002. Lica koja pružaju negu umirućim članovima porodice ili teško oboleloj deci mogu da dobiju odsustvo sa rada u trajanju od šest meseci (za teško obolelu decu do devet meseci), a da istovremeno u potpunosti imaju naknade po osnovu zakona o radu i socijalnoj zaštiti (odsustvo sa rada radi nege terminalno obolelog). To ide u prilog usklađivanju rada i porodičnog života.

Da bi se porodicama sa malim primanjima omogućilo da koriste ovu mogućnost, uvedena je Šema naknada za odsustvo sa rada radi nege terminalno obolelog ili teško obolelog deteta. Kriterijumi na osnovu kojih može da se koristi ova mogućnost jesu mesečna primanja domaćinstva (bez porodičnog dodatka, naknade za domaćinstvo, dodatak za dugotrajnu negu i dodatka za negu deteta) ne sme da bude veći od 700 EUR.

Maksimalni mesečni iznos jednak je prihodu koji nije mogao da se zaradi zbog odsustva sa rada radi terminalno obolelog ili nege teško obolelog deteta.

Izvor: Republik Österreich; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: ARBEITSVERTRAGSRECHTSANPASSUNGSGESETZ: Die arbeitsrechtliche Absicherung der Sterbebegleitung, §§ 14 a und b. <http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/2/7/CH0651/CMS1232539947760/arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz.pdf>.

Republik Österreich; Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: Novellierung des Familienlastenausgleichsgesetzes mit 1. 7. 2002 zum Härteausgleich für Familienhospizkarenz. [http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Finanzielle\\_Unterstuetzungen/default.htm](http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Finanzielle_Unterstuetzungen/default.htm).

### *Učešće na tržištu rada*

Dugoročno, unapređenje učešća ženske radne snage u toku čitavog životnog ciklusa jeste ključna mera koja treba da se preduzme da bi se povećala sigurnost žena u starosti. Ako će žene moći da akumuliraju sredstva za starost tako što će to početi rano da rade, Vlade će imati manju potrebu da poravnavaju nejednakosti u socijalnoj sigurnosti u starosti. Obim do kojeg žene učestvuju u radnoj snazi takođe ima direktan uticaja na makro-ekonomski razvoj.

Ima raznih mehanizama za povećanje učešća žena na tržištu rada, od čega bi društvo u celini imalo koristi. Potrebu za radnom snagom mogle bi da zadovolje žene koje sada ne rade zbog obaveze da odgajaju dete ili neguju starijeg člana porodice. Mnoge zemlje su predvidele kako će povećati učešće žena na tržištu rada. Da bi se obezbedili pozitivni uslove za učešće žena na tržištu radne

snage, potrebno je u voditi računa o sledećim aspektima: razvijenoj i fleksibilnoj infrastrukturi za dečju zaštitu, standardima kvaliteta dečje zaštite, sprečavanju diskriminacije na osnovu roda i uznemiravanja na radnom mestu, većem učešću muškaraca u izvršavanju porodičnih obaveza i staranju i rodno procenjenom sistemu oporezovanja.

## **Zakoni o zabrani diskriminacije u bivšim socijalističkim zemljama**

Značajni napredak ostvaren je kroz pripremu i usvajanje zakona o zabrani diskriminacije za koje se pretpostavlja da zabranjuju diskriminaciju na radnom mestu po osnovu roda. U Estoniji je, na primer, 2004. usvojen Zakon o rodnoj ravnopravnosti u kojem se definiše direktna i indirektna diskriminacija kao i seksualno uznemiravanje; osim toga, zakonom se predviđa da državne institucije, lokalne vlasti i poslodavci imaju obavezu da unapređuju rodnu ravnopravnost. Zakon o rodnoj ravnopravnosti obavezuje organe i poslodavce da unapređuju ravnopravnost muškaraca i žena, čime se stvara dobra osnova za unapređivanje rodne ravnopravnosti. Slične odredbe predviđa latvijski Zakon o radu (2001.). Napredak je ostvaren u Sloveniji, usvajanjem Zakona o radnom odnosu (2002.) i Bugarskoj usvajanjem Predloga zakona o zabrani diskriminacije (2003.). Cilj novih propisa jeste da se smanji diskriminacija zasnovana na rodu u svim oblastima života, uključujući na radnom mestu.

Izvor: Republika Bugarska, Ministarstvo rada i socijalne politike, Law on Protection against Discrimination 2003

[www.mlsp.government.bg/equal/equalen/bglaw.asp](http://www.mlsp.government.bg/equal/equalen/bglaw.asp).

Republika Estonija, Ministarstvo socijalnih pitanja, Sektor za rodnu ravnopravnost, 2004, Gender Equality Act (RT I 2004, 27, 181)

<https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=738642>.

Latvian Labour Law, 2001, <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/UNTC/UNPAN018399.pdf>.

Slovenian Employment Relationship Act 2002, Ministarstvo rada, porodice i socijalnih pitanja

[http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni\\_predpisi/employment\\_relationships\\_act](http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/veljavni_predpisi/employment_relationships_act).

### **Fleksibilnost rada**

Nedovoljna fleksibilnost tržišta rada može znatno da utiče na pitanja koja se tiču usklađivanja rada i porodičnog života. Različiti modeli radnog vremena mogu da pomognu ženama da obavljaju poslove i izvršavaju porodične obaveze prema svojim potrebama. Država može da pomogne da se poboljša slika o alterantivnim modelima radnog vremena u privatnom sektoru, npr. tako što će ustanoviti nagradu za preduzeća i firme koje su blagonaklone prema porodici, i mora da obezbedi da se čak i tokom rada sa nepunim radnim vremenom akumuliraju prava na penziju.

## **Nemačka: Inicijativa za uspešnije usklađivanje rada i porodičnih obaveza u firmama: „Audit Beruf und Familie“ („Revizija nad radom i porodicom“)**

Nemačka vlada razvija mnogobrojne strategije za stvaranje podsticaja za firme i preduzeća a kojima će se bolje uskladiti radne i porodične obaveze. Jedan od takvih programa je instrument za poslovođstvo „Audit Beruf und Familie“ – „Revizija rada i porodice“.

Ova revizija, koju je inicirala i razvila jedna od najvećih fondacija u Nemačkoj, Herti Fondacija, u osnovi ima holistički pristup u za porodicu pogodnim pravilima ponašanja prema zaposlenima. Revizija obezbeđuje stručno mišljenje u vezi sa individualnim rešenjima za firme i preduzeća, i podržava i prati proces primene tih rešenja. Reperi su na primer dobar dijalog između poslovođstva i zaposlenih, pravo na mere pogodne za porodicu i korporativna kultura blagonaklona prema porodici. Firme i preduzeća Vlada Nemačke podstiče tako što za takmičenja u reviziji izdvaja sredstva. Osim toga, do 2009. sva savezna ministarstva će nastojati da dobiju sertifikat na osnovu repera revizije kao poslodavci koji imaju prijateljski stav prema porodici.

Izvor: Savezno ministarstvo za porodična pitanja, starije građane, žene i mlade, <http://www.bmfsfj.de>.

Još jedan razlog zbog čega se žene ne vraćaju na rad mogao bi da bude strah od suočavanja sa raznim vidovima uznemiravanja ili diskriminacije zasnovane na rodu na radnom mestu. Stoga se kroz razvoj boljih rešenja u zakonima o zabrani diskriminacije mora postići napredak u razvoju radne sredine koja je prijateljski raspoložena prema pitanju roda.

Dnevna briga o deci

Porodične politike i usluge dnevne brige o deci pružaju mogućnosti da muškarci i žene pronađu posao na rodno-ravnopravnoj osnovi. Ekonomska i socijalna zaštita i jednake mogućnosti za oba roda da se zaposle i rade mogu imati značajnu ulogu u odluci porodice koja se tiče deteta. Razvoj visokokvalitetne infrastrukture dečje zaštite bitan je aspekt koji roditeljima omogućava da se dobro osećaju kada svoju decu ostave instituciji dečje zaštite.

### **Ostvarenje ciljeva iz Barcelone o objektima i kapacitetima dečje zaštite za decu predškolskog uzrasta u EU.**

U martu 2002., Evropska unija je pozvala države članice da „uklone prepreke za učešće i težnje ženske radne snage, uzimajući u obzir potrebu za kapacitetima dečje zaštite i u skladu sa načinima na koji se ona obezbeđuje u svakoj zemlji članici, obezbede do 2010. dečju zaštitu za najmanje 90% dece starosti od 3 godine do uzrasta kada počinje obavezno školovanje kao i za najmanje 33% dece mlađe od 3 godine“.

Što se tiče mlađe starosne grupe (0-3), pet zemalja (Belgija, Danska, Španija, Holandija, Švedska) ostvarili su cilj iz Barcelone od 33% obuhvaćenosti, dok se još pet (Francuska, Velika Britanija, Luksemburg, Portugalija, Slovenija) približavaju ovom zacrtanom cilju. U mnogim drugim zemljama treba još mnogo toga uraditi da bi se ispunio ovaj zahtev vezan za kapacitete dečje zaštite. Dok je sedam zemalja (Kipar, Nemačka, Estonija, Finska, Irska, Italija, Latvija) doseglo srednji nivo obuhvaćenosti (od 16 % do 26%), osam država članica (Austrija, Češka, Grčka, Mađarska, Litvanija, Malta, Poljska, Slovačka) imaju stopu obuhvaćenosti 10% i manje.

Što se tiče dece od 3 godine do uzrasta kada počinje obavezno školovanje, osam država članica (Belgija, Danska, Nemačka, Španija, Francuska, Irska, Italija, Švedska) premašile su cilj iz Barcelone od 90% obuhvaćenosti, dok se još tri (Kipar, Velika Britanija, Holandija) približavaju tom cilju. Sedam država članica (Austrija, Estonija, Finska, Mađarska, Portugal, Slovačka, Slovenija) imaju stopu obuhvaćenosti koja je znatna ali još uvek nije dosegla cilj, od 70% do 85%.

Izvor: Komisija evropskih zajednica: Implementation of the Barcelona Objectives. Concerning Childcare Facilities for Pre- school-age Children, Brussels, COM(2008) 638. [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=604&langId=en](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=604&langId=en).

Standardi kvaliteta dečje zaštite

Ne samo da samo postojanje kapaciteta za dečju zaštitu doprinose roditeljskoj odluci da ostave dete u dnevnom centru ili čak da imaju dete. Da bi se roditelji dobro osećali kada ostave veoma malo dete na staranje u vrtiću, ta institucija mora da ispuni standarde u pogledu odnosa između broja zaposlenih i broja dece, nastavnog plana, zdravlja i bezbednosti i obučenosti personala.

Davanje bebe ili male dece na čuvanje i staranje u nekoj ustanovi dečje zaštite ne treba da bude opcija samo za one roditelje koji nemaju drugi izbor. Kapaciteti treba da budu takvog kvaliteta da pozitivno doprinose opštoj dobrobiti deteta, prema standardima koji roditelji mogu da pruže svojoj deci kod kuće.



## Opstinska decija zastita u Finskoj

Svako dete predškolskog uzrasta ima pravo na deciju dnevnu zastitu od momenta kad se završi period nege kod kuće, bez obzira na prihode roditelja i to da li su zaposleni. Opština mora da ponudi dnevnu zastitu detetu na njegovom maternjem jeziku ukoliko je to istovremeno jedan od oficijelno priznatih jezika u Finskoj, odnosno, finski, švedski ili sami jezik. Osoblje u dnevnoj zastiti podrzava razvoj jezika i kulture Roma i dece imigranata. U dnevnom centru moze biti cetvoro dece ispod tri godine na jednu negovateljicu ili vaspitaca za vrtice, ili sedmoro dece iznad uzrasta od tri godine. Vecina dece u dnevnoj zastiti koristi punu dnevnu zastitu ali i part time zastita je takodje obezbedjena. Opštinske vlasti takodje imaju 24 casovne centre dnevne zastite za decu ciji roditelji rade po smenama. Deci se pružaju adekvatni i zdravi obroci tokom dana. Osoblje je obuceno i ima najmanje srednju skolsku kvalifikaciju u socijalnom ili u zdravstvenom sektoru. U dnevnom centru, jedan od tri pedagogoska radnika mora da ima visu ili visoku kvalifikaciju. Kvalifikacija za vaspitaca u vrticima je sada univerzitetski stepen obrazovanja. Opštine placaju cenu za dnevnu zastitu dece na bazi procenta u skladu sa velicinom prihoda u porodici. Ovi troskovi mogu biti maksimalno 233 evra za mesec dana za prvo dete a maksimum 210 evra mesечно za drugo dete i maksimum 46.60 evra mesечно za svako sledeće dete u toj porodici. Porodice sa najnižim prihodima su oslobodjene placanja u celini. Klijentovi troskovi pokrivaju oko 15% ukupnih troskova za dnevnu zastitu dece.

Izvor: Republic of Finland: Finland Family Policy: Brochures of the Ministry of Social Affairs and Health, 2006. [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-7155.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-7155.pdf).

Elementi koji obeshrabruju učešće na tržištu rada: oporezivanje

Da bi se stvorili podsticaji da udate žene steknu pun radni staž ili se vrate na rad pošto dobiju decu, nad nacionalnim poreskim sistemima mogla bi da se sprovede rodna procena. U mnogim zemljama se drugi član porodice koji zarađuje efektivno više oporezuje nego jedini član. Samo se u nekim zemljama (Finska, Grčka, Mađarska, Švedska) drugi član porodice koji zarađuje i jedini član se oporezuju jednako. U nekim zemljama razlika u oporezivanju veća je za one koji imaju niža primanja.

Visoki porezi udatih žena tradicionalno su se obrazlagali postojanjem sistema oporezivanja zajedničkog domaćinstva, u kojem prihodi drugog člana porodice koji zarađuje podležu većim poreskim stopama zato što se prihodi prvog člana koji zarađuje dodaju na prihode drugog člana koji zarađuje. Udate žene se i dalje više oporezuju uprkos prelazu ka odvojenom oporezivanju zbog toga što još u mnogim sistemima postoje dodatak za izdržavanog supružnika a na koji se gubi pravo ako oba supružnika rade, kao i zbog toga što su u nekim zemljama uvedene brojne mere porodičnog oporezivanja.

Odsustvo sa rada za očeve

Na kraju, poželjno je ne samo da majke već i očevi učestvuju u podizanju dece. Odsustvo sa rada za očeve jeste bitno zakonsko sredstvo na raspolaganju državama članicama kojima se muškarci podstiču da odsustvuju sa rada da bi se starali za izdržavanu decu i druge članove porodice. Većim učešćem muškaraca u podizanju dece smanjila bi se napetost koju mnoge žene osećaju u naporima da usklade radne i porodične obaveze, i doprinelo bi se tome da staranje o deci ili drugim članovima porodice bude zajednička aktivnost.

Zemlje u regionu kojim se bavi UNECE imaju različite zakonodavne okvire za odsustvo sa rada za očeve ili porodično odsustvo, a poželjno je da države članice muškarcima ponude ista prava i sigurnost koje proističu iz porodičnog odsustva kako i ženama. Osim toga, države članice mogu da promovišu inicijative kojima se formira javno mnjenje u pravcu veće ravnopravnosti između rodova, posebno u pogledu učešća muškaraca u obavezama staranja.

## **Implikacije politike**

Ukratko rečeno, politike za dobrobit žena u starosti treba da budu usmerene na sve starosne grupe. Da bi se sprečila pojava nejednakosti socijalne sigurnosti u starosti, važno je da društva stvaraju poboljšane uslove za usklađivanje rada i porodičnog života.

Međutim, ne odgovara potrebama svih porodica i ženama da oba roditelja rade puno radno vreme i svoju decu vode u ustanovu dečje zaštite. Stoga je važno da države članice nađu rešenja za posledice nejednake akumulacije penzijskih prava, ako žene (ili muškarci) odluče da naprave pauzu u karijeri zbog starateljskog (neplaćenog) rada. Da bi se ovaj cilj uspešno ostvario, preporučuje se uspostavljanje koordinacije među svim oblastima politike i vladinih agencija koje se bave različitim starosnim grupama i rade u različitim oblastima politike.

## Literaturay

Albanija: National Strategy on Gender Equality and Domestic Violence 2007-2010, Ministarstvo rada, socijalnih pitanja i jednakih mogućnosti. [http://www.osce.org/documents/pia/2008/07/32216\\_en.pdf](http://www.osce.org/documents/pia/2008/07/32216_en.pdf) ; [www.mpcs.gov.al/dpshb/](http://www.mpcs.gov.al/dpshb/)

Komisija evopskih zajednica: Implementation of the Barcelona Objectives. Concerning Childcare Facilities for Pre- school-age Children, Brussels, COM(2008) 638. [ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=604&langId=e](http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=604&langId=e).

Eurostat: Statistische Bücher. Das Leben von Frauen und Männern in Europa. Ein statistische Porträt. Ausgabe 2008. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-80-07-135/DE/KS-80-07-135-DE.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/DE/KS-80-07-135-DE.PDF)

Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD): Babies and Bosses: A Synthesis of Findings for OECD countries. 2007. [www.oecd.org/els/social/family](http://www.oecd.org/els/social/family)

Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD): Female Labour Force Participation. Past Trends and Main Determinants in OECD Countries. 2004. <http://www.oecd.org/dataoecd/25/5/31743836.pdf>

Bugarska, Ministarstvo rada i socijalne politike, Law on Protection against Discrimination 2003. [www.mlsp.government.bg/equal/qualen/bglaw.asp](http://www.mlsp.government.bg/equal/qualen/bglaw.asp)

Estonija, Ministarstvo socijalnih pitanja, Sektor za rodnu ravnopravnost, 2004, Gender Equality Act (RT I 2004, 27, 181) <https://www.riigiteataja.ee/ert/act.jsp?id=738642>

Finska: Finland Family Policy: Brochures of the Ministry of Social Affairs and Health, 2006. [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=39503&name=DLFE-7155.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-7155.pdf)

Holandija: Ministarstvo zdravlja, zaštite i sporta.2007. <http://www.minvws.nl/en/themes/social-support-act>

Republik Österreich; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: ARBEITSVERTRAGSRECHTS-ANPASSUNGSGESETZ : Die arbeitsrechtliche Absicherung der Sterbebegleitung, §§ 14 a und b.

<http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/2/7/CH0651/CMS1232539947760/arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz.pdf>

Republik Österreich; Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend: Novellierung des Familienlastenausgleichsgesetzes mit 1. 7. 2002 zum Härteausgleich für Familienhospizkarenz.

[http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Finanzielle\\_Unterstuetzungen/default.htm](http://www.bmwfj.gv.at/BMWA/Schwerpunkte/Familie/Finanzielle_Unterstuetzungen/default.htm)

Velika Britanija: Ministarstvo za rad i penzije: Gender Assessment of Pension Reform. 2007.

<http://www.dwp.gov.uk/pensionsreform/pdfs/GenderImpactAssessment-5-Dec2007.pdf>

Ujedinjene nacije. Generations & Gender Programme: concepts and guidelines. New York & Geneva, 2007.

**Kontrolna lista: rodna ravnopravnost i starost**

Glavne oblasti	Oblasti primene	Ključni elementii
Rodno procenjen penzijski sistem	Penzije	Prilagođavanja radu sa nepunim radnim vremenom
		Prilagođavanja pauzama u karijeri zbog obaveza staranja
		Prilagođavanja zaradama
Podrška preko članova porodice	Penzioneri podupiru porodicu u radno sposobnom dobu	Novčani transferi
	Članovi porodice u radno sposobnom dobu podupiru stare članove	Dečja zaštita
		Zakonodavni okvir u propisima o radu
		Finansijska pomoć
		Obuka
Usklađivanje rada i porodičnog života	Fleksibilnost rada	Zakoni i propisi o radu
		Podsticaji privatnom sektoru za uvođenje fleksibilnih modela rada
		Javno mnjenje
	Infrastruktura dnevne dečje zaštite	Jaslice
		Obdanište
		Škola
	Standardi kvaliteta dečje zaštite	Odnos između broja dece i vaspitača
		Osposobljavanje za nastavnike, vaspitače
		Unapređenje nastavnih planova
	Eliminacija elemenata kojima se obeshrabruje učešće na tržištu rada	Porezi
		Naknade
		Socijalna sigurnost