

РАД И РОДИТЕЉСТВО VS РАД ИЛИ РОДИТЕЉСТВО

ПЕТАР ВАСИЋ
vasic.dem@gmail.com

ВЕРА ГЛИГОРИЈЕВИЋ
vera.gligorijevic@gmail.com

Универзитет у Београду
Географски факултет, Одсек за демографију
Студентски трг 3/III, Београд, Србија

САЖЕТАК: Једна од две кључне мере подстицања рађања у оквиру Закона о финансијској подршци породици с децом јесте накнада зараде током породилског одсуства. Управо је ова мера окосница система усклађивања рада и родитељства, а у овом раду ће бити размотрени потенцијални ефекти овакве мере на квантум и темпо рађања, приказани примери добре праксе у другим државама и предложена могућа решења у вези с овом мером. Начин на који је мера формулисана, односно специфични услови на онову којих се остварује, могуће, уз позитивне продукују и одређене негативне ефекте на темпо рађања, а самим тиме индиректно и на квантум фертилитета. Бројни примери различитих решења за усклађивање рада и родитељства могу послужити за употпуњавање и надоградњу постојеће мере, али и за диверзификацију мера у овој сфери чиме би потенцијално могла бити постигнута већа покривеност у условима велике разноликости радних аранжмана. На основу постојећег Закона, у односу на начин на који су формулисани услови остваривања права, готово половина жена које рађају у току једне године није покривена овом мером. Чини се да је дубље и далекосежније промишљање, када је ова мера у питању, изостало, а да је њена популациона компонента занемарена. Управо ће могућности унапређења мера усклађивања рада и родитељства бити у фокусу овог рада.

КЉУЧНЕ РЕЧИ: породилско одсуство, Закон о финансијској подршци породици с децом, недовољно рађање, одлагање рађања

Основни циљ популационе политике усмерене на рађање у Србији јесте постизање просте репродукције становништва. У складу с овим циљем сматрало се да је важно постићи што шири обухват становништва двема основним финансијским мерама подстицања рађања, а то су родитељски додатак и надокнада зараде за време породилског одсуства. Прва наведена мера, родитељски додатак, остварује се као право на основу рођења детета, док се надокнада зараде за време трајања породилског одсуства остварује као право на основу рођења детета и запослења. У том смислу родитељски додатак карактерише далеко шири обухват, који је ограничен једино редом рођења детета и то до четвртог детета жене. С друге стране, надокнада зараде за време трајања породилског одсуства у условима високе незапослености младих, а поготово високе незапослености младих жена, бележи готово двоструко мањи обухват у односу на родитељски додатак јер се остварује као право на основу запослења. Индиректно, сама природа породилског одсуства као финансијске мере (на основу претходне верзије Закона о финансијској подршци породици са децом) додатно доприноси пролонгирању одлуке о рађању у период стицања стабилног запослења, односно, сталног радног односа. У условима високе незапослености младих жена, чини се да ова мера подстицања рађања заправо продубљује проблем јер чекајући стално запослење на основу кога би могле остварити право на породилско одсуство, младе жене често одлажу рађање дуги низ година, објективно смањујући шансе за родитељством. Овакво одлагање рађања има значајне здравствене последице за мајку и дете уколико се рађање одлаже након 35. године старости жене, али и јасне демографске последице које се огледају у успоравању темпа фертилитета и депресијацији квантума фертилитета. Већина жена које одлажу рађање у једном тренутку одлучиће се за родитељство. Међутим, може се очекивати да један број њих из различитих разлога (физиолошког смањења плодности, секундарног стерилитета најчешће услед прибегавања намерном прекиду трудноће или обољевања од сексуално преносивих инфекција, веће психолошке цене брака и рађања деце у старијим годинама живота, неступања у брак услед болести и друго) неће моћи да оствари ставове о жељеном броју деце [Рашевић 2008: 198]. Одлагање рађања у старију доб жене је једна од најважнијих карактеристика феномена недовољног рађања. Жене и парови из различитих разлога одлажу одлуку о рађању у старију животну доб. Између осталих, продужено школовање, постојање објективних и субјективних препрека везаних за транзицију у одраслост, висока незапосленост младих, непостојање стамбене политике усмерене ка младим паровима и неизвесност оличена у хроничној друштвено-економској кризи, доприносе пролонгирању одлуке о рађању. С друге стране, многе студије истичу медицинске и демографске бенефите рађања у оптималној животној доби између 20 и 35 година старости жене [Khalil et al. 2013; Kozuki et al. 2013]. Значај заустављања одлагања рађања огледа се не само у бројним здравственим бенефитима за мајку и дете, већ и у очигледним демографским бенефитима. У том смислу подстицање рађања требало би бити усмерено и на заустављање

или макар успоравање одлагања рађања. На овом месту долазимо до кључног питања које је у фокусу овог чланка, а то је: на који начин редефинисати основну меру усклађивања рада и родитељства како би на најбољи могући начин одговорила задатку заустављања одлагања рађања чиме би потенцијално могао бити постигнут већи број рађања?

Као мери на коју се остварује право по основу рађања и запослења, за коришћење породилског одсуства одређени су специфични услови и ограничења. Према првобитној верзији Закона о финансијској подршци породици са децом (у даљем тексту Закон), усвојеног 2002. године, право на накнаду за време породилског одсуства остваривале су жене које су непосредно до тренутка остваривања овог права биле запослене или остваривале зараду кроз самосталну делатност. Висина накнаде за време породилског одсуства одређена је као пуна надокнада (основне) зараде коју би жена (корисник породилског одсуства може бити и отац чак и када је мајка незапослена) остваривала у месецу за који се накнада исплаћује. Међутим, постојала су одређена ограничења у вези с трајањем запослења те је претходна тврдња важила само уколико је жена непосредно и непрекидно пре остваривања права на накнаду била запослена код истог послодавца најмање 12 месеци. У случају када је жена била запослена непрекидно и непосредно до остваривања овог права у трајању од шест до непуних 12 месеци, у обрачун накнаде до 12 месеци узима се износ од 50% просечне републичке зараде за недостајуће месеце. Даље, у случају када је жена непосредно и непрекидно до остваривања права на накнаду била запослена у трајању од 3 до непуних 6 месеци, као накнада следује 60% износа обрачунатог на претходно наведени начин. На крају, у случају када је жена непосредно и непрекидно до остваривања права на накнаду била запослена у трајању краћем од 3 месеца, као накнада следује 30% износа обрачунатог на претходно наведени начин [Службени гласник РС, 16/2002]. Дакле, искључиво и једино у случају када је жена непосредно пре стицања права на накнаду непрекидно била запослена код истог послодавца у трајању од најмање годину дана тада је могла остварити право на пуну надокнаду зараде коју би остваривала у месецу за који се накнада исплаћује и једино у том случају накнада није смела бити мања од минималне зараде утврђене за месец у којем се вршила исплата. Такође, дужина коришћења накнаде зараде износи годину дана за прво и друго дете и две године за треће и децу вишег реда рођења.

Према најновијој верзији Закона о финансијској подршци породици са децом која је усвојена у децембру 2017. године, а почиње да се примењује од 1. јула 2018. године, претходно поменути специфични услови остваривања права на накнаду зараде током породилског одсуства се мењају. Наиме, у обрачун основице накнаде сада улазе приходи остварени у периоду од 18 месеци који претходе месецу отпочињања одсуства. Такође, висина накнаде не може бити виша од три просечне месечне зараде у Републици Србији, за разлику од претходне верзије Закона која је предвиђала висину накнаде до максималних пет просечних зарада. Још једна од новина јесте и да појединци који су засновали радни однос након рођења

детета могу остварити право на накнаду, а обрачун основице накнаде се врши на претходно поменут начин. Дефинисани минимум накнаде је постављен на нивоу републичког „минималца” и важи једино у случају када је подносилац захтева био запослен (и да су му уплаћивани доприноси у односу на минималну зараду) најмање шест од поменутих 18 месеци [Службени гласник РС, 113/2017]. Дакле, индиректно се може закључити да се право на накнаду зараде може остварити уколико је подносилац остваривао зараду најмање током шест од последњих 18 месеци, а висина накнаде се обрачунава тако што збир остварених зарада током последњих 18 месеци подели са 18, чак и када је зарада остварена за мање од 18 месеци.

На овакав начин формулисани специфични услови остваривања права на накнаду зараде готово сигурно ће за резултат имати далеко већу покривеност поменутом мером. С друге стране, начин обрачуна основице накнаде је такав да би просечна висина накнаде у односу на период важења претходне верзије Закона могла бити мања. Индиректно се може закључити да је законодавац желео да постигне што већу покривеност мером уз релативно приближан износ буџетских издвајања. Са демографске тачке гледишта, поменуте измене Закона могле би имати позитиван ефекат на најмање неколико начина. Прво, повећање покривености мером може имати већи одјек и утицати на стварање пропородичне климе у држави која подржава породицу. Друго, мером ће сада бити обухваћене групе становништва које раде по основу привремених и повремених послова, а нарочито млади ангажовани уговорима о раду са кратким роком (испод шест месеци) чији су радни аранжмани често испрекидани. Треће, на овакав начин формулисани услови потенцијално ће омогућити брже стицање права на накнаду, у нижој старости. Четврто, остваривање права у нижој старости ће потенцијално утицати на темпо фертилитета и индиректно на квантум рађања, итд.

Једна од најважнијих новина у последњој верзији Закона јесте и увођење права на „остале накнаде по основу рођења детета”. Ово право је намењено само мајкама које у тренутку рођења детета нису у радном односу, самостално обављају делатност, власнице су пољопривредног газдинства или су пољопривредни осигураници. За све оне које нису у радном односу, односно за незапослене, важно је да у тренутку остваривања права не уживају накнаду у случају незапослености од Националне службе за запошљавање, а да су притом у претходних 18 месеци радиле током минималног периода који је од утицаја за остваривање права на накнаду. Обрачун висине накнаде врши се дељењем збира основица за које су плаћани доприноси током последњих 18 месеци са 18, а за пољопривредне осигуранике дељењем збира основица за које су плаћани доприноси током последња 24 месеца са 24. У оба случаја се висина накнаде одређује дељењем с коефицијентом 1,5. Такође, остале накнаде имају карактер нето износа без припадајућих доприноса, а самим тим не улазе у стаж. Отац може користити ово право једино и искључиво у случају да је мајка преминула или напустила дете. Дужина коришћења остале накнаде по основу рођења детета лимитирана је на годину дана без обзира на ред рођења

детета. Ефекат ове мере, када су у питању жене на селу, односно у пољопривреди, највероватније ће бити веома ограничен из разлога што је број младих жена (у оптималном репродуктивном добу) које су власнице пољопривредног газдинства готово занемарљив.

БУЏЕТСКА ИЗДВАЈАЊА И ПОКРИВЕНОСТ МЕРОМ

Што се тиче износа буџетских издвајања за ову меру, у 2013. је као накнада за време породилског одсуства исплаћено укупно 24,5 милијарди динара за 36.700 корисница, што представља 56% укупних живорођења [Матковић, Мијатовић и Станић 2014]. Међутим, 44% или 29.000 живорођења није било покривено овом мером. Редефинисање услова остваривања овог права свакако ће потенцијално повећати покривеност овом мером. Наиме, инсистирање на непрекинutom запослењу/радном односу у одређеном трајању свакако је представљало препреку ширем обухвату. С друге стране, пређашње умањење накнаде на 60% за кориснице које су биле запослене мање од 6 месеци непрекидно и умањење накнаде на 30% за кориснице које су биле запослене мање од 3 месеца непрекидно је највероватније било контрапродуктивно. Без обзира што је удео накнада које се исплаћују са поменутиm процентом умањења релативно мали (5,9% и 1,1%), број младих жена које одлажу рађање до тренутка када стекну услов за пуну надокнаду зараде је свакако велики. С друге стране, у новој верзији закона даје се извесна флексибилност условима стицања овог права. У условима високе незапослености младих и општеприхваћеном праксом запошљавања младих под уговором на одређено време и то најчешће у трајању од три до шест месеци, када се сваки продужетак уговора сматра прекидом радног односа, на првобитни начин формулисан услов за стицање права на накнаду за време породилског одсуства на најмање два начина није био демографски подстицајан. Прво, готово половина мајки није била обухваћена овом мером и друго, начин стицања права на накнаду током породилског одсуства снажно је утицао на одлагање рађања. Било је потребно изнаћи модел на основу кога би се значајно повећао обухват мајки/очева овом мером и преформулисати начин остваривања права на накнаду.

Иако се временом удео жена које користе породилско одсуство у укупном броју жена које су рађале у одређеној години повећавао и у 2015. је достигао 59%, у истој години стопа запослености за цео фертилни контингент је износила 49%. Ови подаци нас наводе на неколико закључака. Пре свега, постојао је значајан диспаритет између запослености жена и запослености жена које су рађале у 2015. години. Друго, чини се да је фертилитет запослених жена значајно виши у односу на незапослене жене, и то, 50,5% у односу на 33,7% код незапослених жена. То свакако и јесте случај. Међутим, од 2002. године од како се спроводи Закон, удео запослених жена које су рађале се из године у годину повећавао. Тако је 2002. овај удео износио 36,5%, 2010. године 50%, а 2015. чак 59%, док је истовремено запосленост жена фертилног узраста порасла са 46,6% у 2002. на свега 48,9% у 2015. години. Ово индиректно указује на неопходност женине зараде у

породици са децом, али и на повећање материјалне цене родитељства. Очигледна је тенденција „темпирања” родитељства за период запослености и повећања удела запослених мајки у укупном броју рођења, а не повећања запослености жена фертилног узраста. Незапослене жене су свакако у неповољнијем материјалном положају у односу на оне које су запослене, те је и њихова потреба за финансијском потпором од стране државе током раног родитељства већа. Међутим, природа саме мере, накнаде зараде за време породилског одсуства, је таква да се може остварити једино као право по основу запослености, те није могуће постићи пун обухват жена које рађају, али је свакако могуће овај обухват повећати. Обухват је могуће повећати уколико би се специфични услови стицања овог права редефинисали, што је најновијом верзијом закона делимично и постигнуто. Наиме, претходни услов непрекинутог радног односа је веома упитан, као и разлози увођења оваквог услова, те се може сумњати у бенеvolentност законодавца у овом случају. Укидањем овог услова и редефинисањем на начин да породилца непосредно пре стицања права на накнаду мора бити запослена и остваривати законом прописану дужину трајања запослености, али без обзира на прекиде, обухват жена овом мером ће несумњиво бити значајно повећан. Редифинисањем услова на основу којих се остварује право на накнаду током породилског одсуства не само да се повећава број жена које ће користити ово право, већ се повећава и број жена које би у нижој старости остваривале право на накнаду што би на индивидуалном нивоу потенцијално зауставило одлагање рађања. Повећање броја живорођења на годишњем нивоу од стране незапослених жена и заустављање одлагања рађања, а можда чак и смањење просечних година старости мајке на прворођењу би потенцијално представљали основни резултат редефинисања услова за стицање права на накнаду зараде/остале накнаде по основу рођења детета. Увођење мере „остале накнаде по основу рођења детета” и проширење права на тренутно незапослене мајке готово сигурно ће покрити и део жена, које без обзира што не одсуствују са радног места, свакако услед рођења детета одсуствују са тржишта рада те се у том смислу и њима може признати опортуни трошак, односно пропуштена зарада.

ШВЕДСКИ ПРИМЕР РОДИТЕЉСКОГ ОДСУСТВА

У Шведској је већ више деценија на снази веома великодушан систем финансијских мера подршке породици. Тако је 1974. уведена мера породилског (родитељског одсуства), које је првобитно трајало шест месеци. Дужина породилског одсуства (са припадајућом накнадом зараде) је сукцесивно повећавана и до 2002. је достигла 16 месеци. Предвиђено је да и очеви користе половину породилског одсуства. Као додатак мери 1995. године уведено је по додатних месец дана одсуства намењених искључиво за мајку, односно за оца. Уколико поменути родитељ не искористи тај месец на време, губи право да га искористи уопште, односно укупна дужина породилског одсуства се скраћује за један месец. Од 2002. године овај „непреносиви” део се продужава на два месеца, а у периоду од

двадесетак година након увођења овог додатка удео очева који користе ово право је порастао са 10 на 21% [Duvander 2008]. Накнада зараде током целог периода износи 80%, а горња граница висине накнаде је постављена веома високо тако да велика већина родитеља која користи ово право заиста и прима 80% накнаде зараде из периода који је претходио почетку одсуства. Такође, по основу овог права незапослени корисник (мајка или отац) прима накнаду од 18 евра дневно, а од почетка 21. века и већина послодаваца дотира преостали део зараде до пуног износа тако да је на агрегатном нивоу губитак зараде током одсуства занемарљив. Сам начин коришћења родитељског одсуства је веома флексибилан. Оно се може користити у било којем тренутку до осме године старости детета и у онолико делова колико то родитељима одговара. Такође, родитељско одсуство се може пропорционално продужити уколико се корисник врати на посао у „part-time” аранжману. Додатно, уколико родитељи одлуче да користе накнаду зараде у проценту нижем од 80%, могуће је да се дужина одсуства значајно продужи. О флексибилности ове мере говори и чињеница да је могуће да половину радне недеље одуство користи отац, а половину мајка, како би обоје током најранијег детињства са дететом проводили подједнако времена и истовремено били присутни на тржишту рада. Поред родитељског одсуства постоји и додатна мера „привремено родитељско одсуство” које су уведене истовремено (1974). Привремено родитељско одсуство гарантује по 120 дана одсуства за оба родитеља које се може користити парцијално све до 12. године детета. Висина накнаде је 80% просечних примања у Шведској с тим да ово одсуство не могу користити оба родитеља истовремено.

Такође, оно по чему је родитељско одсуство у Шведској специфично, јесте „speed premium”, односно понуђена могућност да се обрачун висине накнаде зараде врши на основу претходне више зараде (пре рођења првог детета) уколико се друго и свако наредно дете роди убрзо након претходног детета. Ова мера уведена је 1980. године као економски подстицај из разлога што су се мајке након првог детета најчешће враћале на посао с половином радног времена тако да је и њихова зарада бивала мања, а самим тим и основица за обрачун накнаде зараде током родитељског одсуства за друго дете. Наиме, уколико се друго (или свако наредно) дете роди у периоду од максимално 24 месеца након првог онда се накнада зараде обрачунава у односу на период пре рођења првог детета, а од 1986. године овај период је продужен на 30 месеци. Додатно, Шведска од 2008. уводи „бонус родне једнакости” чији је смисао у равномерном коришћењу одсуства од стране мајке и оца и раноправном учествовању у одгоју детета током раног детињства. Услед најчешће више зараде мушкарца, жене чешће користе родитељско одсуство јер су тада економски губици за породицу мањи. Овом мером, уколико и мушкарац користи одсуство у истој дужини као и жена, настоји се да се елиминишу економски губици услед очевог одсуства и постигне равноправна укљученост оба родитеља у одгајање деце. Многе студије [Andersson, Hoem and Duvander 2006; Duvander 2008; Thévenon and Duvander 2014] истичу значај родне равноправности у подели

кућних послова и раном родитељству за фертилитет, а поготову њен позитиван утицај на вероватноћу рађања другог и трећег детета у породици.

Представљена диверзификација, родна сензитивност и флексибилност родитељског одсуства као мере подршке породици у Шведској може послужити као пример добре праксе за усклађивање рада и родитељства и у Србији где је зарада жене више него неопходна. Није мали број студија које истичу значај родитељског одсуства на фертилитет [Sundstrom and Stafford 1992; Hoem 2008; Luci and Thevenon 2012], како дужине одсуства тако и висине накнаде зараде, али и флексибилности читавог система мера финансијске подршке породици с децом. Када је о Шведској реч, не само да је дужина коришћеног одсуства имала позитивног утицаја на фертилитет, него и равноправно коришћење одсуства од стране очева [Duvander 2008].

Систем мера у вези с родитељским одсуством има више димензија, а неке од најзначајнијих јесу: *економска* – кроз компензацију пропуштене зараде; *социјална* – кроз позитиван утицај на добробит мајке и психофизички и интелектуални развој детета; *демографска* – кроз позитиван утицај на одлуку о рађању; и *родно-сензитивна* – кроз легислативно препознавање специфичне улоге мајке [Thévenon and Duvander 2014]. Додатно, родитељско одсуство на нивоу просека у OECD земљама износи 61 недељу (14 месеци) од чега је 37 плаћених недеља (скоро девет месеци). Међутим, дужина одсуства износи најмање годину дана, најчешће две, а неретко и три године. Неке од земаља у којима родитељи могу користити одсуство и/или накнаду зараде у дужини од три па и више година јесу Аустрија, Чешка, Финска и Француска без обзира на ред рођења, а такође су ту и Словачка и Мађарска, где је једнако право гарантовано на основу другог или виших редова рођења [Thévenon and Duvander 2014].

ДИСКУСИЈА И ПРЕПОРУКЕ

Чини се да је утицај темпа на квантум фертилитета неоспоран на данашњем нивоу развита демографске науке, а да би комбиновање мера подстицаја рађања са њиховим карактеристикама које су у многим земљама дале резултате када је „гајминг” рађања у питању, могло представљати добитну комбинацију у нашој земљи. Демењи је још пре 15 година истакао да је веома важно усмерити мере подстицања рађања ка уважавању темпа фертилитета и радикално променити популациону политику у условима дуготрајног ниског фертилитета [Demeny 2003].

Без обзира што је усвајањем најновије верзије Закон неоспорно унапређен, и даље постоји огроман простор за његово значајно побољшање. Како је истакнуто да мере одсуства по основу рођења детета могу имати више димензија, као и да је значај њихове флексибилности и коришћења од стране оба родитеља равноправно, од велике важности за одлуку о рађању, а нарочито за одлуку о броју и времену рађања деце виших редова рођења, то би било од непроцењивог демографског значаја да се што пре систем мера усклађивања рада и родитељства усклади с постулатима мо-

дерне популационе политике и уважи научна сазнања утемељена на више-деченијској примени оваквих мера у земљама с потврђеним позитивним ефектом на фертилитет. Мера одсуства (и накнаде) по основу рођења детета у постојећем Закону је формулисана на такав начин да пренебрегава бар две поменуте димензије чиме би и њен ефекат на фертилитет могао да буде значајно ограничен. Прво, не поседује ни најмању назнаку флексибилности у коришћењу, што су испитаници у студији „Усклађивање рада и родитељства” из 2017. године означили као веома важно. Друго, без обзира што релевантни подаци потврђују да је удео очева који користе родитељско одсуство веома низак, законодавац није предвидео ни један механизам којим би се постигло што равноправније коришћење родитељског одсуства и подела родитељских обавеза између жене и мушкарца. Дакле, у нову верзију Закона нису унете измене које би уважиле димензију флексибилности коришћења и родне сензитивности, које су у многим релевантним студијама препознате као најзначајније за успех у спровођењу мере, а нарочито као веома важне за позитиван ефекат на темпо и квантум фертилитета.

Када су у питању измене и допуне Закона, редефинисан систем накнаде за време породилског одсуства потенцијално би имао двоструки ефекат. На првом месту јачи подстицај на рађање кроз повећану покривеност жена овом мером и на другом месту утицај на темпо фертилитета, односно старост жена у којој се рађа, кроз олакшане услове за стицање овог права у нижој старости жене. Међутим, у претходном тексту је наведен читав низ начина на који би се ова мера могла учинити флексибилнијом и чиме би се на индивидуалном нивоу могао постићи снажнији ефекат на рађање. Многи од наведених начина не захтевају додатна буџетска средства и ни на какав начин не би представљали додатно оптерећење за државу, али би истовремено корисницима била пружена могућност да начин коришћења овог права ускладе са својим индивидуалним потребама. Друго, у условима када се криза партнерских односа истиче као веома важна препрека у одлуци о рађању, а нарочито као важна ставка у калкулацији о тајмингу и рађању другог детета, готово је несхватљиво да законодавац није изнашао начин да подстакне очеве да у већој мери користе понуђено право и поделе терет раног родитељства с мајкама своје деце. Такође, имајући у виду значај темпа на квантум рађања и позитивно искуство Шведске са мером „speed premium” коју спроводи већ 38 година, било би демографски, али и медицински веома оправдано применити сличан облик овакве мере и у Србији. Наравно, превасходно би у обзир требало узети препоруку Светске здравствене организације да не треба рађати у размацама мањим од 24 месеца, али и препоруку USAID-а и CATALYST-а да не би требало рађати ни у размацама већим од 60 месеци и у односу на те препоруке формулисати меру сличну „speed premium-у”. Један од начина формулисања овакве мере могао би да буде такав да висина накнаде (или дужина одсуства) буде негативно корелисана с дужином размака између рађања али унутар поменутог оквира (24–60).

Многи су начини на које би се постојећа мера могла унапредити и то у оквиру истог износа утрошених средстава. Начин на који је измењен

и допуњен Закон о финансијској подршци породици с децом ће свакако имати извесних позитивних ефеката, али се сâм Закон и даље може сматрати конвенционалним и конзервативним, јер не уважава специфичности и карактеристике демографског развоја становништва Србије на крају друге деценије 21. века.

ЦИТИРАНИ ИЗВОРИ И ЛИТЕРАТУРА

- Рашевић, Мирјана (2008). Феномен недовољног рађања и образовни систем. *Зборник Института за истраживања истраживања*, 1 (јун): 192–206.
- Службени гласник РС (2002). Закон о финансијској подршци породици са децом 16/2002; 115/2005; 107/2009.
- Службени гласник РС (2017). Закон о финансијској подршци породици са децом 2018, 113/2017.
- Усклађивање рада и родитељства (2017). Република Србија – Кабинет министра без портфеља задуженог за демографију и популациону политику, ПКС, РЗС, УНФПА, Београд.
- Andersson, Gunnar; Jan M. Hoem and Ann-Zofie Duvander (2006). Social differentials in speed-premium effects in childbearing in Sweden. *Demographic research*, 14(4): 51–70.
- Demeny, Paul (2003). Population Policy Dilemmas in Europe at the Dawn of the Twenty-First Century. *Population and Development Review*, 29(1): 1–28.
- Duvander, Ann-Zofie (2008). *Family Policy in Sweden: An Overview*. Stockholm University Linnaeus Center on Social Policy and Family Dynamics in Europe, SpaDE, Working Paper 2008: 5.
- Hoem, Jan M. (2008). Overview Chapter 8: The impact of public policies on European fertility. *Demographic research*, 19(10): 249–260.
- Khalil, Asma; Argyro Syngelaki, Nerea Maiz, Kypros H. Nicolaides, Yana Zinevich (2013). Maternal Age and Adverse Pregnancy Outcome: A Cohort Study. *Ultrasound Obstetrics and Gynecology*, 42(6): 634–643.
- Kozuki, Naoko; Anne Lee, Mariangela F. Silveira, Ayesha Sania, Joshua P. Vogel, Linda Adair, Fernando Barros, Laura E. Caulfield, Parul Christian, Wafaie Fawzi, Jean Humphrey, Lieven Huybregts, Aroonsri Mongkolkeha, Robert Ntozini, David Osrin, Dominique Roberfroid, James Tielsch, Anjana Vaidya, Robert E Black, Joanne Katz (2013). The Associations of Parity and Maternal Age with Small-for-Gestational-Age, Preterm, and Neonatal and Infant Mortality: A Meta-Analysis. *BMC Public Health*, 13(3): S2 (doi:10.1186/1471-2458-13-S3-S2).
- Matković, Gordana; Boško Mijatović i Katarina Stanić (2014). *Novčana davanja za decu i porodice sa decom u Srbiji: Analiza i preporuke*, Beograd: UNICEF.
- Sundstrom, Marianne and Frank P. Stafford (1992). Female labour force participation, fertility and public policy in Sweden. *European Journal of Population*, 8(3): 199–215.
- Thévenon, Olivier and Ann-Zofie Duvander (2014). *Leave policies for parents with young children*, in Family policies and diversity in Europe: The state-of-the-art regarding fertility, work, care, leave, laws and self-sufficiency, O. Thévenon and G. Neyer /eds./

ЕЛЕКТРОНСКИ ИЗВОРИ

- Luci, Angela and Olivier Thevenon (2012). *The impact of family policy packages on fertility trends in developed countries*. Доступно на: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00660630>. Приступљено: 28. 8. 2018.

WORK AND PARENTING VS. WORK OR PARENTING

by

PETAR VASIĆ
vasic.dem@gmail.comVERA GLIGORIJEVIĆ
vera.gligorijevic@gmail.comUniversity of Belgrade
Faculty of Geography, Department of Demography
Studentski trg 3/III, Belgrade, Serbia

SUMMARY: One of the two key measures to encourage birth within the Law on Financial Support to the Family with Children is salary compensation during parental leave. The very nature of maternity leave as a financial measure (based on the previous version of the Law) additionally contributed to the birth postponement in the period of stable employment. Under the conditions of high unemployment of young women, this measure seems to have deepened the problem because women were waiting for permanent employment on the basis of which they could obtain the right to maternity leave, young women often postponed birth for many years, objectively reducing the chances of conception. The new version of the Law formulates the specific conditions for gaining the right to salary compensation in a different way, which will almost certainly result in a much greater coverage by this measure. On the other hand, the method of calculating the compensation base is such that the average amount of compensation in relation to the previous version of the Law could be lower, so it can be concluded that the legislator wanted to achieve as much coverage as possible with a relatively similar amount of budgetary allocations. These amendments to the Law could have a positive effect through increased coverage and greater impact through creating a pro-family climate in a country that supports the family. Secondly, population groups that work on temporary and occasional jobs, and especially young people engaged in short-term contracts (under six months), whose work arrangements are often interrupted, will now be covered. Thirdly, the formulated conditions in this manner will potentially allow faster acquisition of the right to compensation at a lower age. Fourth, gaining rights at a lower age will potentially influence the pace of fertility and indirectly to the birth quantum. Regardless of the fact that by adopting the latest version the Law is undoubtedly improved, there is still a huge space for its significant improvement. As it was pointed out that the parental leave can have more dimensions, and that the importance of its flexibility and use by both parents is equally important for the decision to give birth, and in particular for the decision on the number and time of higher order births, it would be of great demographic significance for the system of work-parenting convergence to harmonize with the postulates of modern population policy and take into account positive experience of countries with confirmed effect on fertility as soon as possible.

KEYWORDS: parental leave, Law on financial support to the family with children, below replacement fertility, birth postponement