

ORIGINALNI NAUČNI ČLANAK

Iva Ivanov, LL.M.\*

## OPOREZIVANJE ZA RODNU RAVNOPRAVNOST: PREDLOG MERA ZA REPUBLIKU SRBIJU NA PUTU EVROPSKIH INTEGRACIJA

**Apstrakt:** Rodna ravnopravnost u Republici Srbiji još uvek nije dostignuta. Nezaposlenost žena od preko 11% i neaktivnost od preko 50% predstavljaju zabrinjavajuće podatke za Republiku Srbiju i njen održivi razvoj. Problem položaja žena je prepoznat, međutim, adekvatne mere koje bi ga rešile još nisu donete. U ovom radu je data analiza potrebe za ekonomskim osnaživanjem žena u Republici Srbiji, kao i adekvatnosti poreskih mera za dostizanje takvog cilja, na osnovu čega se predlaže šest poreskih mera. Mere imaju za cilj ekonomsko osnaženje žena, pre svega kroz njihovo zaposlenje i ohrabrenje za ostvarivanje imovinskih prava, a za sobom povlače i brojne druge pozitivne efekte na položaj žena. Predložene mere su poreske olakšice koje imaju za cilj da podstaknu fleksibilne oblike rada (rad na nepuno radno vreme i rad „od kuće“) i mogućnost čuvanja dece zaposlenih. Takođe, u radu se predlaže i povećanje poreskog tereta za poklanjanje muškom članu porodice udela na poljoprivrednom zemljištu od strane ženskog člana porodice.

**Ključne reči:** rodna ravnopravnost, porez, žene, ekonomsko osnaživanje, jednak položaj.

### 1. UVOD

Borba za rodnu ravnopravnost, iako traje vekovima, još uvek nije završena. Poboljšanje položaja žena u Republici Srbiji je vidljivo, međutim, ideal u pogledu ostvarivanja jednakih prava između muškaraca i žena nije dostignut, na šta upućuju podaci iz raznih izvora kao što su Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost (dalje: NSRR), godišnji izveštaji Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, izveštaj o poštovanju mera Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, kao i Izveštaj Evropske komisije.<sup>1</sup> Žene su i dalje neretko ekonomski zavisne od muškaraca (očeva,

\* Asistent na Pravnom fakultetu Univerziteta Union u Beogradu  
e-mail: iva.ivanov@pravnofakultet.rs

1 Vid. Vlada Republike Srbije, 2016, *Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine sa Akcionim planom za period od 2016. do 2018.*

braće, muževa) u Republici Srbiji, čime se umanjuje njihov položaj i značaj u domaćinstvu, široj društvenoj zajednici, pa i političkoj sferi. Prema podacima za 2019. godinu, 11,1% žena je nezaposleno, naspram 9,8% muškaraca, dok je stopa neaktivnosti žena čak 52,9%, naspram 37,3% muškaraca, i to najčešće zbog brige o deci i starijim članovima porodice kojima je potrebna nega.<sup>2</sup> Čak i kada su zaposlene, na tržištu rada žene ostvaruju niže zarade od muškaraca za iste poslove, pri čemu rodna diskriminacija pri zapošljavanju i dalje nije tako retka pojava. Žene su ređe vlasnice kapitala, što utiče na njihovu ekonomsku zavisnost od drugih članova porodice. Nasilje nad ženama je i dalje prisutno. A u naročito teškom položaju nalaze se žene koje žive na selu.<sup>3</sup>

Republika Srbija se poslednjih nekoliko godina nalazi na putu relativnog ekonomskog progressa. U 2019. godini ostvaren je procenat rasta od 4% koji je viši od procenta rasta u zemljama Evropske unije (dalje: EU).<sup>4</sup> Ovakvi relativno<sup>5</sup> pozitivni rezultati predstavljaju posledicu usmerenosti kreatora politike ka razvoju privrede. Nezaposlenost je u opadanju, ali se i dalje iskazuje dvocifrenim brojevima (10,4%), za razliku od prosečne stope nezaposlenosti u zemljama EU koja je 6,6%.<sup>6</sup> Nepovoljan položaj žena u Republici Srbiji potvrđuju i rezultati istraživanja koje je sproveo UNDP, gde se navodi da Republika Srbija ima za 50% viši indeks rodne neravnopravnosti od proseka u EU.<sup>7</sup> Iako je rad na poboljšanju kvaliteta života u

---

godine; Redovni godišnji izveštaj Poverenika za ravnopravnost za 2017, 2018. i 2019. godinu (<http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/>, 8.4.2020); Ignjatović, T. et al., 2019, *Tamni oblaci nad Srbijom: Izveštaj u senci za Četvrti periodični izveštaj Republike Srbije, tokom 72. sesije Komiteta CEDAW*, Beograd, Autonomni ženski centar; European Commission, *Commission staff working document, Serbia 2019 Report*, Brussels, 29.5.2019 SWD(2019) 219 final.

- 2 Neaktivno stanovništvo, prema definiciji Republičkog zavoda za statistiku, čine sva lica stara 15 i više godina koja nisu svrstana u zaposleno ili nezaposleno stanovništvo. U neaktivna lica spadaju studenti, penzioneri, lica koja obavljaju kućne poslove, kao i ostala lica koja u posmatranoj sedmici nisu obavljala nijedan plaćeni posao, nisu aktivno tražila posao ili nisu bila u mogućnosti da počnu da rade u roku od dve sedmice nakon isteka posmatrane sedmice. Republički zavod za statistiku, 2020, *Bilten: Anкета o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2019*, Beograd, str. 15 i 62.
- 3 Vid. NSRR.
- 4 <http://statisticstimes.com/economy/countries-by-gdp-capita-ppp.php>, 4.4.2020.
- 5 Prema mišljenju Fiskalnog saveta Republike Srbije, stopa rasta je trebalo da bude oko 5%, imajući u vidu duplo manji bruto domaći proizvod u Republici Srbiji u odnosu na prosek zemalja EU. Vid. Petrović, P., Brčerević, D., Gligorić, M., 2019, *Zašto privredni rast Srbije zaostaje, FS radni dokument 19/01*, Beograd, Fiskalni savet Republike Srbije, str. 2.
- 6 Republički zavod za statistiku, 2020, str. 7. Prema podacima Eurostata, prosečna stopa nezaposlenosti u EU u januaru 2020. godine iznosila je 6,6%.
- 7 UNDP Serbia Office, 2018, *Human Development Paper on Income Inequality in the Republic of Serbia: Reduced equality as part of the SDG agenda*, p. 7, (<https://www.>

Republici Srbiji očigledan, i dalje izostaju mere koje bi značajnije uticale na poboljšanje položaja žena.<sup>8</sup> Iako je poboljšanje položaja žena prepoznato kao problem koji treba rešavati, društvo u Republici Srbiji je i dalje inertno, te adekvatne mere izostaju.<sup>9</sup>

Dostizanje jednakog položaja žena i muškaraca zahteva poboljšanje trenutnog stanja u više oblasti, kao što su socijalna politika i pravo na zdravstvene usluge i socijalne naknade, pravo na ostvarivanje penzije, pravo na zaštitu prava iz radnog odnosa i smanjenje diskriminacije na poslu, krivično pravo za smanjenje nasilja nad ženama, jednaki uslovi za ostvarivanje prava na obrazovanje, jednak pristup kapitalu, kao i u mnogim drugim aspektima života koji utiču na život žena.<sup>10</sup> Nije dovoljno poboljšati položaj žena u jednoj oblasti, već je neophodno obezbediti bolji položaj u svakoj sferi.

Poboljšanje ekonomskog položaja žena u Republici Srbiji predstavlja predmet ovog rada. U radu se predlažu poreske mere koje imaju za cilj povećanje zaposlenosti žena kroz podsticanje povećanja ponude fleksibilnih oblika rada, kao i raskid sa postojećom praksom koja predstavlja zaostatak iz vremena patrijarhalnog vaspitanja, a koji zahteva od žena da se odriču svojih imovinskih prava u korist muških članova porodice.

U cilju predlaganja efikasnih poreskih mera za Republiku Srbiju, u radu je pre svega izvršena analiza svrsishodnosti izmene pozitivnog okvira, odnosno ekonomskog osnaživanja žena putem analize rezultata istraživanja relevantnih međunarodnih organizacija o efektima ekonomskog osnaživanja žena. U radu je zatim analizirana adekvatnost poreskih mera kao mera za smanjenje rodne neravnopravnosti, odnosno za ekonomsko osnaženje žena. I najзад, u radu je dat predlog poreskih mera koje su rezultat analize pozitivnopravnih propisa i njihovih efekata, statističkih podataka o položaju žena u Republici Srbiji, istraživanja koja se bave položajem žena u Republici Srbiji, kao i uporednopravne prakse u formulisanju poreskih mera usmerenih na povećanje zaposlenosti žena.

[undp.org/content/dam/serbia/Publications%20and%20reports/English/HumanDevelopment/undp\\_rs\\_HumanDevelopmentPaper\\_IncomeInequalitySRB\\_Aug2018.pdf](https://undp.org/content/dam/serbia/Publications%20and%20reports/English/HumanDevelopment/undp_rs_HumanDevelopmentPaper_IncomeInequalitySRB_Aug2018.pdf), 3.4.2020)

8 Vid. npr. poziv za dodelu bespovratnih sredstava za žene koje se bave inovativnim delatnostima, a koji je raspisalo Ministarstvo za inovacije i tehnološki razvoj.

9 NSRR je doneta još 2016. godine, ali njeni ciljevi još uvek nisu dostignuti.

10 Vid. OECD, 2005, *Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris, ([https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2005\\_empl\\_outlook-2005-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2005_empl_outlook-2005-en), 4.4.2020).

## 2. RODNA RAVNOPRAVNOST KAO CILJ DRŽAVNIH POLITIKA

Poboljšanje položaja žena zaslužuje veću pažnju, čak i u državi koja je prvenstveno usmerena na ostvarivanje privrednog rasta. Visoka zaposlenost svih lica, uključujući i žena, povećava produktivnost, konkurentnost, bruto domaći proizvod, smanjuje siromaštvo, poboljšava životni standard, kao i političku i društvenu stabilnost.<sup>11</sup> U Republici Srbiji žene predstavljaju brojniju grupu, sa 51,3% žena u ukupnom stanovništvu.<sup>12</sup> Imajući u vidu da je više od polovine žena u Republici Srbiji neaktivno, dolazi se do zaključka da znatan deo stanovništva u Republici nije radno aktivan. Stvaranjem mogućnosti za zaposlenje ovih lica stvaraju se mogućnosti za povećanje privrednog rasta, ali i za poboljšanje položaja žena.

U ovakvom okruženju, stvaranje uslova za ostvarivanje visoke zaposlenosti žena postaje cilj za čije dostizanje je potrebno koristiti mere javnih politika. Javne politike treba da ohrabre žene da se priključe tržištu rada, odnosno poslodavce da zapošljavaju veći broj žena.<sup>13</sup> Mere fiskalnih politika jedne su od brojnih mera čijim adekvatnim delovanjem je potencijalno moguće uticati na ekonomski (finansijski) položaj lica, te se u ovom radu predlažu mere koje mogu da poboljšaju ekonomski položaj žena.

Omogućavanje ekonomske nezavisnosti za sve žene neophodno je kako bi one imale slobodu izbora u svim sferama života. Ovakav stav potvrđuje i istraživanje UN Women i OHCHR, gde se navodi da ekonomsko osnaživanje žena kroz zaštitu imovinskih prava ima pozitivan uticaj na sveobuhvatan položaj žena.<sup>14</sup> Ekonomska sigurnost omogućava ženama da ostvare veću autonomiju u svojim porodičnim odnosima, da povećaju kućno blagostanje, kao i da ojačaju svoj položaj u sredinama u kojima žive. Žene su tada podstaknute i da izraze svoje mišljenje i da se za njega bore i u političkoj sferi. Pozitivan efekat se vidi i u smanjenju nasilja nad ženama.<sup>15</sup> Ekonomska sigurnost dovodi do više pozitivnih efekata koji omogućavaju

---

11 Vid. OECD, 2017, *The Gender Equality: An Uphill Battle*, OECD Publishing, Paris; Randelović, S. et al., 2019, Labour Supply and Inequality Effects of In-Work Benefits: Evidence from Serbia, *Naše gospodarstvo/Our Economy*, Vol. 65, No. 3, pp. 1–22.

12 Republički zavod za statistiku, 2018, *Procene stanovništva*, (<https://publikacije.stat.gov.rs/G2019/Pdf/G20191180.pdf>, 28.3.2020).

13 United Nations Development Programme (UNDP) Serbia Office, 2018, *Human Development Paper on Income Inequality in the Republic of Serbia: Reduced Inequality as Part of the SDG Agenda*, Belgrade, p. 9.

14 UN Women and OHCHR, 2013, *Realizing Women's Rights to Land and Other Productive Resources*, United Nations, HR/PUB/13/04, p. 2.

15 Pradeep, P., Agarwal, B., 2005, Marital violence, human development and women's property status in India, *World Development*, Vol. 33, No. 5, pp. 823–850.

ženama da žive potpuno ravnopravno sa muškarcima i stoga ona postaje cilj čije dostizanje je potrebno potpomognuti državnim merama.

Da bi se postigao dugoročni efekat povećane zaposlenosti, neophodno je uticati i na percepciju stanovništva o tradicionalnoj raspodeli rada. Da bi se takva percepcija promenila, neophodno je pokazati mladim naraštajima da su mama i tata podjednako vredni, da se njihov rad vrednuje na jednak način, da oboje imaju pravo na zaštitu, ekonomsku stabilnost, i da oboje dele kućne poslove. U prilog ovom stavu govore i istraživanja koja su pokazala da deca čija oba roditelja rade i čiji tata učestvuje u obavljanju kućnih poslova u mnogo manjoj meri izražavaju rodno neravnopravno stavove, odnosno u većoj meri posmatraju muškarce i žene kao lica sa jednakim pravima.<sup>16</sup> Posebno je potrebno pokazati devojkama da je i mamin rad jednake vrednosti kao tatin, jer se u tom slučaju povećavaju šanse da će i devojčica raditi kad poraste i biti u mogućnosti da obezbedi svoju ekonomsku sigurnost.

Danas kada se Republika Srbija odlikuje najvišom stopom priliva stranih direktnih investicija, kada je privredi obezbeđeno plodno tlo za dalji razvoj uz stopu rasta od oko 4%, problem niske zaposlenosti, pre svega žena, prirodno se nameće kao novi problem na koji treba usmeriti pažnju. Stoga se u ovom radu predlaže set poreskih mera koje su usmerene na smanjenje rodne nejednakosti.

### 3. OPOREZIVANJE I RODNA NERAVNOPRAVNOST

Oporezivanje ima moć da utiče na ponašanje pojedinaca, da podstiče na određene aktivnosti, ali isto tako i da ih obeshrabruje. Tako i poreski sistem jedne države, osim što može da ima pozitivne efekte na položaj žena, može i negativno da utiče, odnosno da diskriminiše žene. Diskriminacija u poreskim zakonima može biti eksplicitna, ali i implicitna.<sup>17</sup> Brojni su primeri, kao što su npr. oporezivanje zajedničkog dohotka muža

16 Istraživanje je pokazalo da žene čije su majke radile, češće i same rade, zarađuju veće plate i češće zauzimaju rukovodeće pozicije od onih čije majke nisu radile. Vid.: McGinn, K., Ruiz Castro, M., Lingo, E., 2018, Learning from Mum: Cross-National Evidence Linking Maternal Employment and Adult Children's Outcomes, *Work, Employment and Society*, Vol. 33, Issue 3, pp. 374–400. Takođe, istraživanje za Holandiju je pokazalo da žene čije su majke radile, rade dva sata duže nedeljno od žena čije su majke bile domaćice. Vid.: Putten, A. van, Dykstra, P., Schippers, J., 2008, Just like Mom? The Intergenerational Reproduction of Women's Paid Work, *European Sociological Review*, Vol. 24, No. 4, pp. 435–449.

17 Vid. Stotsky, J. G., 1996, Gender Bias in Tax Systems, *IMF Working Paper*, No. 96/99.

i žene, *marriage trap* i *second earner trap*,<sup>18</sup> s tim što danas preovlađuju primeri implicitne diskriminacije s obzirom na posvećenost država uklanjanju svih vidljivih oblika diskriminacije žena.

Istraživanja uticaja poreskih zakona na položaj žena relativno su novijeg datuma, što ukazuje na nedovoljnu istraženost materije. Veće interesovanje za ovakva istraživanja nastalo je nakon stavljanja u prvi plan ideje o održivom razvoju u drugoj deceniji XXI veka.<sup>19</sup> Jedan od stubova održivog razvoja je i rodna ravnopravnost, koja počiva na ideji potpuno jednakog položaja muškaraca i žena. Istraživanja koja su potom vršena ukazuju na negativne efekte koje poreski oblici mogu da imaju na položaj žena, i sve više se govori o potrebi usklađivanja poreskih nameta sa idejom poboljšanja položaja žena.<sup>20</sup> U tom pogledu posebno je bitna i rodna analiza koja se vrši prilikom planiranja budžeta, a koju sve više država primenjuje. Naime, vrši se analiza efekata planirane preraspodele budžetskih sredstava na živote žena i muškaraca, na osnovu koje će moći da se izvrši povoljnija preraspodela sredstava sa aspekta rodne ravnopravnosti. Republika Srbija je usvojila obavezu rodno odgovornog budžetiranja još 2015. godine, čime je obavezala sve budžetske korisnike da počnu da vrše rodnu analizu, međutim, i dalje je potrebno raditi na njenoj boljoj primeni.<sup>21</sup>

- 
- 18 Najpoznatiji primer indirektno diskriminacije žena u poreskim zakonima predstavlja neadekvatno regulisano oporezivanje zajedničkog dohotka muža i žene, odnosno porodice, umesto pojedinačnog oporezivanja svakog pojedinca. Za ženu koja je prestala da radi zbog brige o deci postaje „skupo“ da se vrati na posao kada se uporedi uvećani poreski teret koji bi oni zajednički morali da podnesu i trošak za brigu o deci. Nakon što su objavljeni rezultati istraživanja sa rezultatima koji su ukazali na ovakvu praksu, većina država je ukinula oporezivanje zajedničkog dohotka i uvela pojedinačno oporezivanje svakog pojedinca. Vid. Alstott, A. L., 1996, *Tax Policy and Feminism: Competing Goals and Institutional Choices*, *Columbia Law Review*, Vol. 96, No. 8, pp. 2001–2082.
  - 19 Vid. UNGA *Transforming Our World: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, UN dok. A/RES/70/1 (21 October 2015); *Communication from the Commission, Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, COM(2010) 2020 of 3.3.2010; OECD, 2015, *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, Paris, OECD Publishing.
  - 20 Hodgson, H., Sadiq, K., *Gender equality and a rights-based approach to tax reform*, in: Stewart, M. (ed.), 2017, *Tax, Social Policy and Gender: Rethinking Equality and Efficiency*, ANU Press, pp. 99–129; EU Parliament, DG for Internal Policies, 2017, *Gender Equality and Taxation in the European Union*, Study for the FEMM Committee.
  - 21 Vid. Izveštaj sa Konferencije o rodno odgovornom budžetiranju, 20. juna 2019. godine organizovane od strane Vlade Republike Srbije i Ministarstva finansija, ([http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/07/Konferencija\\_o\\_rodno\\_odgovornom\\_budzetiranju\\_Izvestaj.pdf](http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/07/Konferencija_o_rodno_odgovornom_budzetiranju_Izvestaj.pdf), 4.4.2020).

Neke od analiza ukazale su na efekte koje pojedini poreski oblici imaju na položaj žena. Tako je pokazano da žene podnose veći teret pri povećanju poreza na dodatu vrednost budući da one veći deo svog prihoda troše na podmirivanje potreba domaćinstva.<sup>22</sup> Takođe, nameti za obavezno socijalno osiguranje dodatno otežavaju poziciju žena i obeshrabruju ih da traže zaposlenje.<sup>23</sup> Na poziciju žena negativno utiču i državne mere štednje koje se uvode u vreme ekonomskih kriza, kao što je to slučaj sa smanjenjem plata u javnom sektoru, u kome žene čine većinu zaposlenih u sektoru usluga (zdravstvo i obrazovanje). Mere štednje smanjuju šanse žena da se zaposle na visoko plaćenim radnim mestima, a utiču i na sliku koju žene imaju kod poslodavaca jer poslodavci posmatraju žene kao manje produktivne radnike. Najnegativniji efekat jeste taj da povećanje poreza na dohodak navodi ženu da odustane od rada i da se u potpunosti posveti brizi o deci.<sup>24</sup>

U Republici Srbiji, uticaj poreskih mera na rodnu ravnopravnost još uvek nije predmet analize zakonodavca. Međutim, mogućnost korišćenja mera fiskalne politike za poboljšanje položaja žena predlaže se u NSRR u vidu aktivnosti finansijskog podsticaja za povećanje zaposlenosti žena kroz davanje poreskih olakšica za otvaranje novih radnih mesta za žene i za samozapošljavanje žena preduzetnica.<sup>25</sup> Tako mere fiskalne politike dobijaju i svoj osnov za korišćenje u borbi za ostvarivanje boljeg položaja žena u Republici Srbiji.

#### 4. PREDLOG PORESKIH MERA ZA SMANJENJE RODNE NERAVNOPRAVNOSTI U REPUBLICI SRBIJI

Veoma nizak procenat zaposlenosti žena u Republici Srbiji utiče na potrebu razmatranja načina koji će u najvećoj meri uticati na radno angažovanje žena, odnosno mera koje će pomoći ženama da se zaposle i pronađu posao. U cilju smanjenja rodne neravnopravnosti u Republici Srbiji, predlaže se uvođenje šest mera koje bi mogle da poboljšaju određene aspekte života žena, a pre svega njihovo radno angažovanje.

22 Cagatay, N., 2003, Gender Budgets and Beyond: Feminist Fiscal Policy in the Context of Globalisation, *Gender and Development*, Vol. 11, No. 1, p. 20; UN Women, 2015, *Progress of the World's Women 2015–2016: Transforming Economies, Realizing Rights*, p. 76; EU Parliament, 2017, p. 43.

23 EU Parliament, 2017, p. 26.

24 Vid. Perugini, C., Žarković Rakić, J., Vladislavljević, M., 2019, Austerity and gender inequalities in Europe in Times of Crisis, *Cambridge Journal of Economics*, 43, pp. 733–768.

25 NSRR, str. 14.

Izostanak jedne od najočiglednijih mera za poboljšanje položaja lica sa niskim primanjima, prevashodno žena, odnosno prevajljanja tereta sa lica sa najnižim primanjima na lica sa najvišim primanjima, posledica je već postignutog konsenzusa u srpskoj pravnoj i ekonomskoj akademskoj zajednici da je postojeći mešoviti model oporezivanja dohotka neophodno zameniti modelom koji će omogućiti progresivno oporezivanje dohotka (globalnim ili dualnim modelom).<sup>26</sup> Podrška za uvođenje progresivnog oporezivanja dohotka pruža se i u međunarodnoj zajednici, pri čemu se globalni model naročito izdvaja kao pogodan za smanjenje rodne neravnopravnosti.<sup>27</sup> Razlog zbog čega ovakva izmena još nije izvršena u Republici Srbiji prevashodno leži u složenosti njene primene čak i za razvijene poreske administracije, a imajući u vidu trenutne kapacitete Poreske uprave Republike Srbije, ovakva izmena mogla bi imati negativan uticaj na fiskalnu stabilnost.<sup>28</sup>

#### 4.1. DVA PODSTICAJA ZA RAD NA NEPUNO RADNO VREME

Rad na nepuno radno vreme stoji nasuprot radu na puno radno vreme i ogleda se u manjem broju sati provedenom na radnom mestu, uz povećanje „slobodnog“ vremena. Prema definiciji iz Zakona o radu<sup>29</sup>, nepuno radno vreme jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena, dok puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno.<sup>30</sup> Ono zbog čega je rad na nepuno radno vreme značajan jeste taj što lice ima dodatno vreme koje može da posveti drugim aktivnostima. Tako se npr. mogu uskladiti privatni

26 Vid. Arandarenko, M., Krstić, G., Žarković Rakić, J., 2017, *Dohodna nejednakost u Srbiji: Od podataka do politike*, Beograd, Friedrich Ebert Stiftung, str. 29; Altiparmakov, N., 2013, Da li su fiskalni nameti na zarade u Srbiji regresivni? *FS Istraživački papir*, 13/03, Beograd, Fiskalni savet Republike Srbije.

27 Vid. OECD, 2017, p. 203; EU Parliament, 2017, p. 25; UN Women, 2015, p. 17; Barnett, K., Grown, C., 2004, *Gender Impacts of Government Revenue Collection: The Case of Taxation*, Commonwealth Economic Paper Series, London, Economic Affairs Division of the Commonwealth Secretariat; Elson, D., 2006, *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*, United Nations Development Fund for Women; Piketty T., Saez E., Stantcheva S., 2011, *Optimal Taxation of Top Labor Incomes: A Tale of Three Elasticities*, *CEPR Discussion Papers*, No. 8675.

28 Za više o uticaju nedovoljne razvijenosti Poreske uprave na razvoj poreskog sistema u Republici Srbiji vid.: Kostić, S., Administrativni okvir kao ključna prepreka usklađivanju srpskog poreskog prava sa pravom Evropske unije, u: Radović, V., (ur.), 2016, *Usklađivanje poslovnog prava Srbije sa pravom Evropske unije*, str. 400–415, Beograd, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.

29 Zakon o radu, *Sl. glasnik RS*, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – odluka US, 113/17 i 95/18 – autentično tumačenje (dalje: Zakon o radu).

30 Čl. 51. Zakona o radu.



i poslovni život u boljoj meri, studirati i raditi u isto vreme, ali i podstaknuti oni koji ne mogu da rade puno radno vreme da rade određeni broj sati i ostvare određeni dohodak. Međutim, broj lica koja rade na nepuno radno vreme u Republici Srbiji je izrazito nizak u poređenju sa prosekom u zemljama EU (18,5%)<sup>31</sup> i iznosi 4,8% među ženama i 3,1% među muškarcima.

U kategoriju lica koja ne mogu sebi da priušte da rade puno radno vreme najčešće spadaju žene zbog brige o deci i starijim osobama koje niko drugi ne može da neguje.<sup>32</sup> Naime, veliki broj žena nakon rođenja deteta se uopšte ne vrati na posao, a takva je situacija i u Republici Srbiji.<sup>33</sup> Takođe, velika neravnopravnost u obavljanju kućnih neplaćenih poslova između muškaraca i žena utiče na manji broj „slobodnih“ sati koji ostaju ženama na raspolaganju u toku dana.<sup>34</sup> Kada bi žene počele da rade, makar samo i mali broj sati dnevno, to bi moglo da utiče i na povećanje broja sati koji će njihovi partneri posvetiti kućnim poslovima i brizi o deci. S druge strane, mogućnost da rade omogućila bi ženama da ostvare sopstveni prihod i da poboljšaju svoju ekonomsku poziciju.

Neke od najrazvijenih država, kao što su Holandija i Švajcarska, odlikuju se veoma visokim stopama zaposlenosti žena, ali i velikim brojem zaposlenih lica na nepuno radno vreme, i to prevashodno žena. Obe države spadaju u države sa najnižim stopama rodne neravnopravnosti<sup>35</sup>, koje su u prethodnom veku pažnju posvetile poboljšanju uslova rada na nepuno radno vreme kroz povećanje ponude kvalitetnih poslova koji se mogu tako obavljati. Od tada, porast broja žena koje se priključuju tržištu rada je u stalnom porastu, sa trenutnom stopom zaposlenosti žena preko 70% u obe zemlje.<sup>36</sup> Više od polovine žena koje su zaposlene u Holandiji i Švajcarskoj zaposlene su na nepuno radno vreme jer im to omogućava da ostvare ravnotežu između privatnog i poslovnog života. Zadovoljstvo postojećom situacijom u ovim zemljama možda najbolje ilustruje podatak da su u obe ove zemlje stanovnici ocenili kvalitet života sa ocenom 7,5 (prosek u EU je 6,5).<sup>37</sup>

31 <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem100&plugin=1>, 4.4.2020.

32 OECD, 2017, p. 143.

33 Bradaš, S., Reljanović, M., 2019, *Indikatori dostojanstvenog rada u Srbiji: Analiza normativnog okvira i prakse*, Beograd, Friedrich-Ebert Stiftung, str. 29–30.

34 Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Redovni godišnji izveštaj za 2019. godinu, str. 51, (<http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2020/03/FINAL-RGI-2019-ZANARODNU-SKUPSTINU.pdf>, 4.4.2020).

35 UNDP, Human Development Reports, (<http://hdr.undp.org/en/composite/GII>, 28.3.2020).

36 <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64196>, 28.3.2020.

37 OECD, 2019, *Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands*, Paris, OECD Publishing, (<https://www.oecd.org/social/part-time-and-partly-equal-gender->

Radno vreme kraće od punog radnog vremena ima uticaja na platu koju ta lica ostvaruju, koja će u svakom slučaju biti niža od one koju bi ostvarivali da rade puno radno vreme. Sa tim u vezi je i smanjenje doprinosa za penziono osiguranje, što utiče na smanjenje buduće penzije. Negativan uticaj koji je dokazan jeste i taj da se sa smanjenjem radnog napora smanjuju i šanse lica da napreduje.<sup>38</sup> Kao negativne strane rada na nepuno radno vreme iz ugla država u razvoju navodi se i to da su poslovi na nepuno radno vreme prevashodno izbor lica koja nisu u mogućnosti da pronađu bolji posao, tj. posao na puno radno vreme, te se oni svode na slabo plaćene poslove za koje nisu potrebne kvalifikacije, a koji su uglavnom u neformalnom sektoru.<sup>39</sup> Ovakav stav potvrđuje i činjenica da je veliki broj lica u Srbiji koja su se izjasnila da bi želela da rade više, bez obzira na sve ostale okolnosti, kako bi obezbedila novac za zadovoljavanje najosnovnijih potreba.<sup>40</sup> Navedeni nedostaci predstavljaju glavne argumente protiv rada na nepuno radno vreme i podsticanja da više lica radi na nepuno radno vreme,<sup>41</sup> jer ono vodi nesigurnom položaju i u stvari otežava dostizanje jednakog položaja za žene.<sup>42</sup>

Međutim, ono što ne treba zanemariti jeste činjenica da države u kojima se na rad na nepuno radno vreme ne gleda blagonaklono već odlikuje visoki stepen zaposlenosti žena, upravo zbog mogućnosti rada na nepuno radno vreme, kao i to da su one zadovoljne takvim životom. Takođe, kako i sama Organizacija za ekonomsku saradnju i razvoj (OECD) zaključuje, i rad na nepuno radno vreme je bolji od potpune neaktivnosti, kao što su i niske penzije bolje od odsustva penzija.<sup>43</sup> Stoga, povećanje zaposlenosti žena, pa makar bilo ono i samo na nepuno radno vreme, bolje je od trenutne vrtoglave nezaposlenosti i neaktivnosti žena u Republici Srbiji.

S druge strane, lica sa visokim kvalifikacijama takođe mogu da se suoče s problemom usaglašavanja rada i brige o deci, pa bi im mogućnost rada na nepuno radno vreme u tome pomogla. Treba podstaknuti i

---

and-work-in-the-netherlands-204235cf-en.htm, 28.3.2020); OECD, 2005, *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life, New Zealand, Portugal and Switzerland*, Volume 3, Paris, OECD Publishing, p. 15. Istraživanje OECD-a koje meri koliko su ljudi zadovoljni opštim uslovima života, vid.: OECD, *Better Life Index*, (<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/netherlands/>, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/switzerland/> 28.3.2020).

38 Vid. OECD, 2017, p. 218; OECD, 2019, p. 7.

39 OECD, 2017, p. 218; OECD, 2019, p. 16.

40 Bradaš, S., 2017, *Statistika i dostojanstven rad: Krićka analiza političkog tumaćenja statistike rada*, Beograd, Fondacija Centar za demokratiju, str. 11, 12.

41 Vid. Pantović, J., Bradaš, S., Petovar, K., 2017, *Položaj žena na tržištu rada*, Beograd, Friedrich Ebert Stiftung, str. 15.

42 *Ibid.*

43 OECD, 2019, p. 16.

poslodavce visokokvalifikovanih lica da im omoguće rad na nepuno radno vreme, tj. potrebno je obezbediti i ponudu kvalitetnih poslova koji se mogu raditi na nepuno radno vreme.

U prilog argumentu da je trenutno poželjno povećati broj lica koja će raditi na nepuno radno vreme u Republici Srbiji, govori i to da je za veće radno angažovanje žena neophodna dostupnost kvalitetnih predškolskih ustanova.<sup>44</sup> Razvijene države u sve većoj meri obezbeđuju kvalitetne ustanove za negu dece, dok se Republika Srbija, i pored sve većeg broja predškolskih ustanova, i dalje ne može pohvaliti dobrim rezultatima.<sup>45</sup> Podaci dostupni za 2017. godinu govore da je samo 36% dece dobilo mesto u vrtiću.<sup>46</sup> U ovakvoj situaciji, podrška ženama za zapošljavanje putem ohrabrivanja poslodavaca da ponude posao koji se može raditi na nepuno radno vreme smatra se poželjnom za Republiku Srbiju.

Razlog više za uvođenje podsticaja za zapošljavanje na nepuno radno vreme jeste i taj što se Republika Srbija, pored niske stope zaposlenosti žena, odlikuje i niskim stopama zaposlenosti mladih i starih lica, kao i velikim udelom rada u neformalnom sektoru.<sup>47</sup> Povećanje broja poslova koji se mogu raditi na nepuno radno vreme treba pozitivno da utiče na povećanje radnog angažovanja mladih, kao i starih lica koja se spremaju za odlazak u penziju.<sup>48</sup> Takođe, pružanje povoljnijih uslova za rad na nepuno radno vreme moglo bi pozitivno da utiče i na smanjenje rada u neformalnoj ekonomiji.

Zbog neophodnosti pružanja podrške ženama pri traženju zaposlenja i ostvarivanju balansa između porodičnog i profesionalnog života, predlažu se dve mere koje imaju za cilj da povećaju ponudu rada na nepuno radno vreme.

Prva mera se odnosi na izmenu Zakona o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje<sup>49</sup> (dalje: ZDOS) kako bi se smanjio namet na rad na nepuno radno vreme koji odvrća poslodavce i radnike da ga češće koriste.

44 OECD, 2017, p. 208; OECD, 2019, p. 32; Lahey, K., 2018, *Gender, Taxation and Equality in Developing Countries: Issues and Policy Recommendations*, UN Women, pp. 26, 27.

45 Za više vid. UNICEF, 2012, *Investing in Early Childhood Education in Serbia: Costing Models for Ensuring Preschool Education for All*, Belgrade, UNICEF Working Papers.

46 Bradaš, S., Reljanović, M., 2019, str. 26.

47 Vid. Republički zavod za statistiku, 2020.

48 OECD Observer, *Does Part-Time Work Pay?* ([https://oecdobserver.org/news/archive-story.php/aid/3311/Does\\_part-time\\_work\\_pay\\_.html](https://oecdobserver.org/news/archive-story.php/aid/3311/Does_part-time_work_pay_.html), 30.3.2020).

49 Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, *Sl. glasnik RS*, br. 84/04, 61/05, 62/06, 5/09, 52/11, 101/11, 7/12 – usklađeni din. izn., 8/13 – usklađeni din. izn., 47/13, 108/13, 6/14 – usklađeni din. izn., 57/14, 68/14 – dr. zakon, 5/15 – usklađeni din. izn., 112/15, 5/16 – usklađeni din. izn., 7/17 – usklađeni din. izn., 113/17,

Naime, prema ZDOSU, osnovica doprinosa za lice koje radi na nepuno radno vreme i koje ostvaruje zaradu koja je niža od najniže mesečne osnovice doprinosa jeste najniža mesečna osnovica doprinosa.<sup>50</sup> Naime, iako je zarada za rad niža od najniže mesečne osnovice, doprinosi se obračunavaju na viši iznos, odnosno na iznos najniže mesečne osnovice. Takva odredba čini da radnik koji radi nepuno radno vreme „košta“ poslodavca skoro isto kao radnik koji radi puno radno vreme (za nisku zaradu), što naravno utiče na neisplativost takvog radnog angažovanja. Ovakva odredba najviše škodi licima koja rade na nisko plaćenim poslovima, čineći da poreski klin na niske zarade bude nesrazmerno visok u odnosu na visoke zarade.<sup>51</sup>

Da bi se stvorili uslovi da nezaposlena lica, tj. žene, više rade, potrebno je ukloniti navedenu prepreku. Iz navedenog razloga, predlaže se ukidanje primene minimalne mesečne osnovice za rad na nepuno radno vreme za koji se ostvaruje zarada niža od najniže mesečne osnovice doprinosa za lice koje ima dete do šest godina starosti. U tom slučaju, predlaže se primena osnovice koja će biti srazmerna odnosu zarade tog lica i minimalne mesečne osnovice.

Druga mera se takođe odnosi na ZDOSU, s tim da se sada predviđa dopuna. Predlaže se uvođenje olakšice za poslodavca koji omogući rad na nepuno radno vreme na zahtev zaposlenog koji je do tada bio zaposlen na puno radno vreme i koji ima dete do šest godina starosti. U tom slučaju, poslodavac će imati pravo na oslobođenje od plaćanja doprinosa za socijalno osiguranje na teret poslodavca za datog zaposlenog u trajanju od dve godine od dana početka rada na nepuno radno vreme. Ovakva mera ima za cilj da obezbedi podršku i ženama koje su radile pre porođaja, a koje nemaju uslove da se vrate na posao na puno radno vreme. Ovakvom merom njihovi poslodavci se ohrabruju da im obezbede radne uslove koji odgovaraju novim uslovima života svojih zaposlenih.

Kako ovakva mera može imati evazioni potencijal u vidu njenog korišćenja radi smanjenja tereta za poslodavce, odnosno smanjenja troška zaposlenih za poslodavce, u predlog mere je uveden uslov sa ciljem njegovog smanjenja.<sup>52</sup> Naime, olakšica je dostupna samo za lice, muško ili žensko, koje ima dete, kako bi se rad na nepuno radno vreme usmerio samo na

---

7/18 – usklađeni din. izn., 95/18, 4/19 – usklađeni din. izn., 86/19 i 5/20 – usklađeni din. izn.

50 Vid. čl. 40. st. 1. ZDOSU.

51 Vid. ekonomsku analizu ovakve promene u: Žarković-Rakić, J., Randelović, S., Vladislavljević, M., 2016, Labour Market Effects of Social Security Contributions Reform in Serbia, *Economic Annals*, Vol. LXI, No. 208, pp. 73–91.

52 Više o pojmu evazije vid.: Popović, D., 2014, *Poresko pravo*, 11. izdanje, Beograd, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, str. 48.

lica koja zaista imaju potrebu za radom na nepuno radno vreme i kako bi se sprečilo da poslodavci u većoj meri nude rad na nepuno radno vreme kada za takvo radno angažovanje ne postoje objektivni razlozi.

S druge strane, umanjeni javni prihodi, kao posledica predloženih mera, mogu se opravdati pre svega ulaganjem u povećanje zaposlenosti, koja u budućnosti ima mogućnost da ne samo nadoknadi gubitak već i da obezbedi povrat na „investiciju“ radnim angažovanjem većeg broja lica koja će plaćati poreze i doprinose.

#### 4.2. POVEĆANJE STOPE POREZA NA NASLEĐE I POKLON ZA PRENOS UDELA U POLJOPRIVREDNOM ZEMLJIŠTU

Generalno posmatrajući, žene su znatno ređe vlasnice nepokretnosti i drugog kapitala koji donosi prinos.<sup>53</sup> Iako ne postoje diskriminatorne odredbe u Zakonu o nasleđivanju,<sup>54</sup> tradicionalni patrijarhalan odnos prema ženama u Republici Srbiji i dalje nepovoljno utiče na nasleđivanje nepokretnosti, a pre svega poljoprivrednih gazdinstava od strane žena. I dalje je prisutno shvatanje da žena treba da se odrekne svog naslednog udela u korist brata ili sina.<sup>55</sup> U takvom okruženju, žene ostaju bez kapitala koji može da im obezbedi određenu nezavisnost, odnosno sredstva za ulaganje u svoju budućnost. Žene u ruralnim sredinama tako dolaze u naročito težak položaj u kojem se njihov život odlikuje ekonomskom zavisnošću od muškaraca.<sup>56</sup>

Žene u ruralnim sredinama u Republici Srbiji samo su izuzetno vlasnice poljoprivrednog dobra, odnosno samo su izuzetno nosioci poljoprivrednog gazdinstva. Prema analizi za 2018. godinu, samo je 17% poljoprivrednih gazdinstava bilo registrovano na ženska lica.<sup>57</sup> Žene su najčešće nezaposleni članovi gazdinstva zadužene za brigu o deci, obavljanje kućnih poslova, ali i za rad u porodičnom poslu za koji nisu plaćene.<sup>58</sup>

53 EU Parliament, 2017, p. 8.

54 Zakon o nasleđivanju, *Sl. glasnik RS*, br. 46/95, 101/03 – odluka USRS i 6/2015.

55 Međutim, istraživanje je ukazalo na poboljšanje položaja žena u naseljima na trasi Koridora, gde se navodi da je sve veći broj žena vlasnica i suvlasnica imovine, a da se sve manji broj žena odriče svog naslednog udela. Vid. Bradaš, S., 2018, *Žene na selu: od nevidljivosti do razvojnog potencijala*, Beograd, Friedrich Ebert Stiftung, str. 16.

56 NSRR, str. 17.

57 *Ibid.*

58 Vid. Bradaš, S., 2018, *Prekarna zaposlenost na tržištu rada Srbije*, Beograd, Fondacija Centar za demokratiju, str. 113. Naročito je zanimljiv komentar u kome se navodi da žene treba da se zadovolje time što dobijaju besplatan smeštaj i hranu, što je navelo autora navedenog izveštaja da uporedi položaj žene u očima zakonodavca sa robovima.

Nacionalni program ruralnog razvoja pokušava da preokrene takvu praksu, pa navodi da se prilikom izbora poljoprivrednih gazdinstava za dodelu sredstava namenjenih podsticajima za razvoj poljoprivrednih gazdinstava prednost ima davati poljoprivrednim gazdinstvima registrovanim na ženske članove (što ne mora da znači da su ona i u svojini ženskih lica).<sup>59</sup>

U cilju obezbeđenja ekonomske sigurnosti žena, neophodno je osigurati da žene ostvaruju svoja prava na jednak način, odnosno da se ne odriču svojih zakonom priznatih prava zbog starih patrijarhalnih shvatanja. Svojinsko pravo nad poljoprivrednim gazdinstvom može da obezbedi ženi osećaj ekonomske sigurnosti i da utiče na poboljšanje kvaliteta njenog života, ali i na mogućnost da iskoristi novčanu vrednost svog udela koju bi uložila u život kakav ona želi da živi.

Nasledno pravo Republike Srbije ne pravi razliku u pogledu nasleđivanja između muškaraca i žena, braće i sestara. Međutim, da bi se stalo na put uvreženom mišljenju da žena treba da prepusti muškarcu vođenje poljoprivrednog dobra i svojinu nad njim, potrebno je reagovati na određeni način koji će odvratiti žene od poklanjanja svog udela muškarcima, odnosno članove porodice od vršenja pritiska na ženu da svoj udeo pokloni. Jedan od mogućih načina jeste i taj da se finansijski učini neisplativim prenos udela u poljoprivrednom zemljištu sa žene na muškog člana njene porodice. Naime, predlaže se izmena Zakona o porezima na imovinu<sup>60</sup>, odnosno povećanje poreske stope poreza na nasleđe i poklon u situacijama kada se muškom članu porodice ostavlja u nasleđe celokupno poljoprivredno zemljište i kada žena poklanja muškom članu svoje porodice svoj udeo u poljoprivrednom zemljištu.

Zakon o porezima na imovinu predviđa obavezu plaćanja poreza na nasledstvo i poklon za nepokretnosti u koje spada i poljoprivredno zemljište.<sup>61</sup> Opšte oslobođenje od plaćanja poreza na nasleđe i poklon predviđeno je za naslednike i poklonoprince prvog naslednog reda.<sup>62</sup> Takođe, posebna norma je uvedena radi podsticanja poljoprivredne delatnosti koja predviđa da se od poreza na nasleđe i poklon oslobađaju i naslednici, odnosno poklonoprinci poljoprivrednici drugog naslednog reda u slučaju nasleđivanja, odnosno primanja na poklon imovine koja im služi za obavljanje

---

59 Vlada Republike Srbije, *Nacionalni program ruralnog razvoja od 2018. do 2020. godine*, str. 50.

60 Zakon o porezima na imovinu, *Sl. glasnik RS* br. 26/01, *Sl. list SRJ*, br. 42/02 – odluka SUS i *Sl. glasnik RS*, br. 80/02, 80/02 – dr. zakon, 135/04, 61/07, 5/09, 101/10, 24/11, 78/11, 57/12 – odluka US, 47/13, 68/14 – dr. zakon, 95/18, 99/2018 – odluka US i 86/19 (dalje: Zakon o porezima na imovinu).

61 Vid. čl. 2. Zakona o porezima na imovinu.

62 Čl. 21. st. 1. tač. 1) Zakona o porezima na imovinu.

poljoprivredne delatnosti, pod uslovom da su živeli sa ostaviocem (poklonodavcem) u domaćinstvu najmanje jednu godinu pre smrti ostavioca.<sup>63</sup> U slučaju kada bi poljoprivredno zemljište nasledio, odnosno na poklon primio, naslednik drugog naslednog reda (a da ne ispunjava navedene uslove), on bi morao da plati porez po stopi od 1,5%, dok je stopa za sva ostala lica 2,5%.<sup>64</sup>

U cilju sprečavanja prakse poklanjanja sopstvenog naslednog dela poljoprivrednog zemljišta braći, sinovima, ili suprugu predlaže se uvođenje nove poreske stope koja bi se primenjivala na takve prenose. Naime, u svakom slučaju nasleđivanja kada se sestra odrekne nasledstva u korist brata, taj poklon se ima oporezovati poreskom stopom od 10% umesto 1,5% (u slučaju da sestra ima decu). U slučaju da sestra nema decu, u skladu sa oslobođenjima od poreza na poklon i nasleđe predviđenim u Zakonu o porezima na imovinu, brat bi bio oslobođen od plaćanja poreza.<sup>65</sup> U tom slučaju, predlaže se, takođe, oporezivanje takvog prenosa imovine stopom od 10%.

Takođe, u slučaju kada poklonodavac, odnosno ostavilac, koji ima i naslednike ženskog pola u naslednim redovima, koji bi prema pravu nasleđivanja imali prvenstvo u nasleđivanju u odnosu na poklonoprimca, odnosno naslednika, lica muškog pola, pokloni, odnosno u nasledstvo ostavi svojinu nad poljoprivrednim zemljištem zanemarujući nasledno pravo ženskih naslednika, takav prenos se ima oporezovati stopom od 10%.

S druge strane, u slučaju kada žena ne želi da se bavi poljoprivrednom delatnošću, odnosno kada želi da proda svoj nasledni deo, ona će to moći da uradi, pri čemu će prenos biti podložan porezu na prenos apsolutnih prava po stopi od 2,5%.<sup>66</sup>

Ovakva mera treba da dovede do obrnute prakse od trenutno postojeće, odnosno da žene prekinu da se odriču svojih zakonskih prava u korist muškaraca. Takođe, uz svojinu nad zemljištem i sigurnost koju ona nosi, otvaraju se i mogućnosti za žene da lakše dobiju pozajmice od banaka za finansiranje svojih projekata. Ono što treba istaći jeste da bi veoma bitna stavka ovakve izmene bila upoznavanje ruralnog stanovništva sa njenom sadržinom i značajem za sva domaćinstva, a naročito za žene. Samo putem obučavanja žena, one će imati i mogućnost i znanje da zahtevaju ostvarivanje svojih prava.

63 Čl. 21. st. 1. tač. 2) Zakona o porezima na imovinu.

64 Čl. 19. Zakona o porezima na imovinu.

65 Vid. čl. 21. st. 1. tač. 4) Zakona o porezima na imovinu.

66 Vid. čl. 23. u vezi sa čl. 30. Zakona o porezima na imovinu.

### 4.3. OLAKŠICA ZA POSLODAVCA KOJI OMOGUĆI RAD VAN PROSTORIJA POSLODAVCA

Rad van prostorija poslodavca omogućava radnicima da obavljaju posao u udobnosti svog doma. Rad „od kuće“ smanjuje troškove i vreme utrošeno na odlazak na posao i dolazak sa posla, troškove većeg poslovnog prostora, ali i omogućava angažovanje lica koja nisu u mogućnosti da fizički budu prisutna u prostorijama poslodavca. Veoma bitna mogućnost koju rad van prostorija poslodavca omogućava jeste i bolje usklađivanje porodičnog i profesionalnog života.<sup>67</sup> Za razliku od potpune neaktivnosti i rada na nepuno radno vreme, rad od kuće ima mogućnost da obezbedi punu radnu angažovanost lica koja u isto vreme moraju da brinu o deci. Rad od kuće tako postaje dragocen instrument za poboljšanje radne angažovanosti žena, koje ovim putem imaju mogućnost da budu kod kuće, brinu se o deci, a u isto vreme rade i obezbede sebi prihode i ekonomsku sigurnost.

Sve veći značaj rada od kuće rezultat je razvoja pametnih tehnologija i interneta, koji omogućavaju da se rad vrši iz udobnosti doma ili bilo kog drugog mesta.<sup>68</sup> Upravo zato je popularnost rada od kuće velika u sektoru informacionih tehnologija, dok popularnost polako raste i u drugim poslovima koji ne zahtevaju rad sa tačno određenog mesta.

Spremnost poslodavaca da omoguće rad od kuće vidi se u statistici koja govori da svaki peti građanin Evrope radi od kuće, a da je taj procenat duplo veći za skandinavske zemlje i Sjedinjene Američke Države.<sup>69</sup> Holandija i Velika Britanija su npr. omogućile pravo svim zaposlenima da podnesu zahtev poslodavcu da rade od kuće, a gde postoji takvo pravo, ono utiče na to da lica koja imaju decu često i koriste to pravo.<sup>70</sup> Druge države, kao što su Portugalija, Slovenija, Mađarska i Nemačka, omogućavaju pravo užeg obima i pravo podnošenja zahteva za određeni vid fleksibilnog rada samo zaposlenima koji imaju mlađu decu.<sup>71</sup> Najbitniji podatak, međutim, jeste taj da je, nakon uvođenja mogućnosti rada od kuće u Velikoj Britaniji, broj žena koje smanjuju svoje radno angažovanje

---

67 OECD, 2017, p. 218.

68 Za više o uticaju mogućnosti rada „od kuće“ u XXI veku na postojeća pravila oporezivanja dohotka fizičkih lica vid.: Kostić, S. V., 2019, In Search of the Digital Nomad – Rethinking the Taxation of Employment Income under Tax Treaties, *World Tax Journal*, Vol. 11, No. 2, pp. 189–225.

69 OECD, 2017, p. 219.

70 *Ibid*, pp. 218, 219.

71 *Ibid*. pp. 221, 222.



nakon rođenja deteta smanjen.<sup>72</sup> Očigledno, rad od kuće pozitivno utiče na zaposlenost žena, odnosno na njihov povratak na radno mesto nakon porodijskog odsustva.

Istraživanja su takođe pokazala da su poslodavci koji su najspremniji da omoguće rad od kuće oni koji zapošljavaju veliki broj visoko kvalifikovanih lica, veliki broj žena, kao i velike organizacije.<sup>73</sup> Iako su ovakvi podaci nepovoljni za lica sa nižim kvalifikacijama, činjenica koja ide u prilog radu „od kuće“ za poboljšanje pozicije žena jeste ta da su žene u Srbiji obrazovanije od muškaraca,<sup>74</sup> što povećava šansu za njihovo zaposlenje. Ovakvo poboljšanje poslovnog okruženja u Srbiji za visoko kvalifikovana lica moglo bi pozitivno da utiče i na smanjenje emigracija visoko kvalifikovanih lica iz Republike Srbije.<sup>75</sup> Ako se omoguće uslovi za balans između poslovnog i porodičnog života, zadovoljstvo i kvalitet života u Republici Srbiji će svakako biti viši čime će jedan od glavnih razloga za emigraciju srpskih državljana biti ublažen.

Podsticaj za omogućavanje rada van prostorija poslodavca potrebno je usmeriti prema poslodavcu kako bi omogućio takav rad. Stoga se predlaže dopuna ZDOS-a kojom bi se predvidela olakšica u vidu oslobođenja od plaćanja doprinosa za obavezno socijalno osiguranje na teret poslodavca za sve zaposlene koji imaju decu do šest godina starosti i koji koriste mogućnost rada od kuće, u trajanju od dve godine od dana početka rada van prostorija poslodavca.

Uslov za korišćenje ove olakšice jeste taj da je poslodavac dužan da svim zaposlenima koji imaju decu omogući rad „od kuće“ na jednak način, ukoliko priroda njihovog posla to dozvoljava. Takođe, da bi se smatralo da zaposleni radi van prostorija poslodavca, neophodno je da 90% svojih zaduženja zaista i obavlja van prostorija poslodavca.

Kao što se vidi, podsticaj se odnosi samo na lica koja imaju decu uzrasta do šest godina, kako bi se smanjile mogućnosti zloupotreba. Naime, kada bi se olakšica odnosila na sve zaposlene, poslodavac bi mogao da tvrdi da svi zaposleni rade od kuće i da ostvari pravo na olakšicu za

72 Vid. Chung, H., Horst, M. van der, 2018, Women's Employment Patterns After Child-birth and the Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking, *Human Relations*, Vol. 71, No. 1, pp. 47–72.

73 OECD, 2017, p. 221.

74 Republički zavod za statistiku, Anketa o obrazovanju odraslih, 2016 (<https://publikacije.stat.gov.rs/G2018/Pdf/G20181131.pdf>, 4.4.2020).

75 Za više o problemu emigracije i poreskim merama koje je Republika Srbija uvela kako bi smanjila „odliv mozgova“ vid.: Ivanov, I., 2019, Tax Incentives for Keeping and Attracting Highly Skilled Workers: The Case of Serbia, *Annals FLB – Belgrade Law Review*, Year LXVII, No. 4, pp. 173–199.

svakog od njih. Sužavanjem kruga lica na koja se olakšica odnosi, smanjuje se i verovatnoća da će poslodavac moći da zloupotrebi olakšicu, kao i to da će cilj norme biti ispunjen, a to je podrška ženama, tj. roditeljima u ostvarivanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Uzrast dece je određen godinama polaska dece u osnovnu školu, kada ne postoji preka potreba za roditelje da rade „od kuće“. Takođe, mera se ne odnosi samo na žene već i na muškarce. Podrška radnom angažovanju žena će postojati i u slučaju kada muž radi od kuće i brine o deci, dok žena radi.

#### 4.4. OLAKŠICA ZA POSLODAVCA KOJI PRUŽA USLUGU ČUVANJA DECE NA RADNOM MESTU I KOMPLEMENTARNA OLAKŠICA ZA ZAPOSLENOG

Jedan od glavnih uslova za postizanje bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života žena jeste postojanje kvalitetnih predškolskih ustanova koje će omogućiti ženama da se vrate na posao.<sup>76</sup> S obzirom na već pomenuti nedovoljni broj predškolskih ustanova u Republici Srbiji, podsticaj koji bi mogao da obezbedi rešenje za brigu o deci dok su roditelji na poslu predstavlja veoma vrednu meru. Pandan takvoj meri može se videti u brojnim zemljama koje izuzimaju od oporezivanja dohodak koji zaposleni ostvari od poslodavca u vezi sa pokrivanjem troškova slanja dece u predškolsku ustanovu.<sup>77</sup> Kako u Republici Srbiji glavni problem ne predstavlja cena predškolskih ustanova, koja je i subvencionisana od strane države, već nedostatak dovoljnog broja ustanova, uviđa se prostor za podsticanje poslodavaca da u okviru svojih prostorija obezbede čuvanje dece zaposlenih.

Rešavanje pitanja čuvanja dece za vreme radnog vremena omogućava zaposlenima slobodno vreme za rad i zarađivanje plate. Takva mogućnost od naročite je važnosti za žene koje, suočene sa brigom o deci, neretko odustaju od povratka na posao posle porodijskog odsustva, kao i u svim drugim slučajevima u kojima zaposleni nisu u mogućnosti da obezbede čuvanje dece. Osim koristi u vidu mogućnosti rada za zaposlene, ovakva mera ima pozitivno dejstvo i za poslodavca budući da su zaposleni zadovoljni, odnosno da se ostvaruje bolji odnos između poslodavca i zaposlenih, što obezbeđuje i veću produktivnost.<sup>78</sup> Takođe, može se očekivati i smanjenje kašnjenja prilikom dolaska na posao, kao i ostvarivanje bolje slike kompanije u javnosti, koja će biti prepoznata kao društveno odgovorna

---

76 Vid. fn. 42.

77 To su Hrvatska od 2019. godine, Austrija, Velika Britanija, Holandija i dr.

78 OECD, 1990, *Employment Outlook 1990*, Paris, OECD Publishing, p. 145. (<http://www.oecd.org/els/emp/4343133.pdf>, 4.4.2020).

kompanija. Naime, rešavanjem pitanja brige o deci zaposlenih, poslodavac stvara okruženje za rad koje će biti od koristi i poslodavcu i zaposlenima.

Da bi se poslodavac podstakao da obezbedi prostorije i opremu, kao i naknadu za lice koje će brinuti o deci, potrebno je promeniti poreski tretman takvih izdataka, odnosno prihoda za zaposlene. Prema važećim pravilima iz Zakona o porezu na dobit pravnih lica (dalje: ZPDPL),<sup>79</sup> takvi izdaci bi bili tumačeni u skladu sa članom 7a, stav 1. tačka 8), odnosno ne bi bili priznati na teret rashoda jer se, prema dosadašnjem načinu tumačenja ove odredbe od strane Ministarstva finansija Republike Srbije, oni ne bi smatrali rashodima koji su nastali u svrhu obavljanja poslovne delatnosti. Zbog toga se predlaže da se ZPDPL dopuni odredbom koja bi izričito navela da se takvi troškovi pravnog lica priznaju u poreskom bilansu za period u kom su nastali. Takva odredba omogućila bi stvaranje boljih uslova rada za zaposlene, što svakako predstavlja trošak podnet u svrhu obavljanja delatnosti. Pravo na priznavanje troškova potrebno je usloviti time da svi zaposleni imaju jednaka prava na korišćenje ove pogodnosti. Naime, poslodavac mora sve zaposlene da tretira na jednak način.

S druge strane, neophodno je izvršiti i komplementarnu izmenu u Zakonu o porezu na dohodak građana<sup>80</sup> (dalje: ZPDG). Prema sadašnjim pravilima, primanja zaposlenog u vidu pogodnosti kakva bi bila usluga čuvanja dece smatrala bi se oporezivom zaradom u skladu sa članom 14. stav 1. ZPDG. U tom smislu potrebno je dodati odredbu kojom će se ovakve pogodnosti koje pruža poslodavac izričito izuzeti od oporezivanja porezom na zarade. Naime, s obzirom na to da je poslodavac taj koji će snositi troškove usluge čuvanja dece, ne treba nametati još veći teret poslodavcu u vidu uvećanih poreza i doprinosa.

## 5. ZAKLJUČAK

Rodna ravnopravnost u Republici Srbiji je i dalje cilj koji treba dostići. Žene su i dalje u neravnopravnom položaju u većini aspekata života. Veliki procenat žena je nezaposlen i u potpunosti neaktivan na tržištu

79 Zakon o porezu na dobit pravnih lica, *Sl. glasnik RS*, br. 25/01, 80/02, 80/02 – dr. zakon, 43/03, 84/04, 18/10, 101/11, 119/12, 47/13, 108/13, 68/14 – dr. zakon, 142/14, 91/15 – autentično tumačenje, 112/15, 113/17, 95/18 i 86/19.

80 Zakon o porezu na dohodak građana *Sl. glasnik RS*, br. 24/01, 80/02, 80/02 – dr. zakon, 135/04, 62/06, 65/06 – ispr., 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11 – odluka US, 7/12 – usklađeni din. izn., 93/12, 114/12 – odluka US, 8/13 – usklađeni din. izn., 47/13, 48/13 – ispr., 108/13, 6/14 – usklađeni din. izn., 57/14, 68/14 – dr. zakon, 5/15 – usklađeni din. izn., 112/15, 5/16 – usklađeni din. izn., 7/17 – usklađeni din. izn., 113/17, 7/18 – usklađeni din. izn., 95/18, 4/19 – usklađeni din. izn., 86/19 i 5/20 – usklađeni din. izn.

rada, što utiče na njihovu zavisnost od drugih lica. U cilju poboljšanja položaja žena donete su nacionalne strategije koje govore o potrebi poboljšanja položaja žena, u skladu sa preporukama Evropske komisije, međutim, mali broj ciljeva iz njih je ispunjen. Da bi se položaj žena zaista poboljšao, neophodno je raditi na poboljšanju položaja žena u svim sferama života, kao što su socijalna politika, pristup tržištu rada, smanjenje nasilja nad ženama, obrazovanje, pristup zdravstvu i svim drugim sferama u kojima žene ne uživaju jednak položaj kao muškarci.

Mere poreske politike samo su jedna vrsta mera koje je potencijalno moguće koristiti za pružanje pomoći ženama u ostvarivanju svojih prava. Mere poreske politike imaju naročito za cilj ekonomsko osnaživanje žena koje, kako je pokazano, ima pozitivan uticaj na mnogo aspekata života žena. Iz tog razloga, a u nedostatku drugih mera, predlaže se šest poreskih mera koje imaju za cilj da pomognu ženama da se lakše zaposle, ali i da usklade svoj porodični i profesionalni život. Takođe, predlaže se i mera koja ima za cilj da utiče na praksu koja je zadržana iz doba patrijarhalnog vaspitanja gde se od žena očekivalo da se odriču od nasleđa u korist braće. S druge strane, jedna od glavnih mera koja bi doprinela poboljšanju položaja žena sa niskim primanjima – zamena postojećeg modela oporezivanja dohotka globalnim modelom i progresivnim poreskim stopama – nije predmet ovog rada budući da je takva potreba već više puta isticana u literaturi.

Mere koje su predstavljene u radu jesu mera koja otklanja postojeći nedostatak kod oporezivanja zarade ostvarene za rad na nepuno radno vreme time što se predviđa ukidanje minimalne mesečne osnovice za doprinose za zaradu koja je niža od minimalne mesečne osnovice doprinosa, kao i olakšica za poslodavca koji omogućiti rad na nepuno radno vreme za zaposlene sa decom. Treća mera predviđa povećanje stope poreza na nasleđe i poklon prilikom prenosa svojine nad poljoprivrednim zemljištem od strane ženskog člana porodice muškom članu porodice. Četvrta mera predviđa olakšicu za poslodavca koji omogućiti rad „od kuće“ za zaposlene sa decom. I najzad, peta mera predviđa priznavanje troškova koje poslodavac podnese za pružanje usluge čuvanja dece, uz komplementarnu odredbu (šestu meru) prema kojoj se ne smatra zaradom pogodnost koju zaposleni tako ostvari od poslodavca.

## LITERATURA

1. Alstott, A. L., 1996, Tax Policy and Feminism: Competing Goals and Institutional Choices, *Columbia Law Review*, Vol. 96, No. 8, pp. 2001–2082.
2. Altiparmakov, N., 2013, Da li su fiskalni nameti na zarade u Srbiji regresivni? *FS Istraživački papir*, 13/03, Beograd, Fiskalni savet Republike Srbije.

3. Arandarenko, M., Krstić, G., Žarković Rakić, J., 2017, *Dohodna nejednakost u Srbiji: Od podataka do politike*, Beograd, Friedrich Ebert Stiftung.
4. Barnett, K., Grown, C., 2004, *Gender Impacts of Government Revenue Collection: The Case of Taxation*, Commonwealth Economic Paper Series, London, Economic Affairs Division of the Commonwealth Secretariat.
5. Bradaš, S., 2017, *Statistika i dostojanstven rad: Kritička analiza političkog tumačenja statistike rada*, Beograd, Fondacija Centar za demokratiju.
6. Bradaš, S., 2018, *Prekarna zaposlenost na tržištu rada Srbije*, Beograd, Fondacija Centar za demokratiju.
7. Bradaš, S., 2018, *Žene na selu: od nevidljivosti do razvojnog potencijala*, Beograd, Friedrich Ebert Stiftung.
8. Bradaš, S., Reljanović, M., 2019, *Indikatori dostojanstvenog rada u Srbiji: Analiza normativnog okvira i prakse*, Beograd, Friedrich-Ebert Stiftung.
9. Cagatay, N., 2003, *Gender Budgets and Beyond: Feminist Fiscal Policy in the Context of Globalisation*, *Gender and Development*, Vol. 11, No. 1.
10. Chung, H., Horst, M. van der, 2018, *Women's Employment Patterns After Child-birth and the Perceived Access to and Use of Flexitime and Teleworking*, *Human Relations*, Vol. 71, No. 1.
11. OECD, 2015, *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, Paris, OECD Publishing.
12. Elson, D., 2006, *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*, United Nations Development Fund for Women.
13. EU Parliament, DG for Internal Policies, 2017, *Gender Equality and Taxation in the European Union*, Study for the FEMM Committee.
14. European Commission, *Commission staff working document, Serbia 2019 Report*, Brussels, 29.5.2019 SWD(2019) 219 final.
15. Hodgson, H., Sadiq, K., *Gender Equality and a Rights-Based Approach to Tax Reform*, in: Stewart, M., (ed.), 2017, *Tax, Social Policy and Gender: Rethinking Equality and Efficiency*, ANU Press.
16. Ignjatović, T. et al., 2019, *Tamni oblaci nad Srbijom: Izveštaj u senci za Četvrti periodični izveštaj Republike Srbije, tokom 72. sesije Komiteta CEDAW*, Autonomni ženski centar, Beograd.
17. Ivanov, I., 2019, *Tax Incentives for Keeping and Attracting Highly Skilled Workers: The Case of Serbia*, *Annals FLB – Belgrade Law Review*, Year LXVII, No. 4.
18. Kostić, S. V., *Administrativni okvir kao ključna prepreka usklađivanju srpskog poreskog prava sa pravom Evropske unije*, u: Radović, V., (ur.), 2016, *Usklađivanje poslovnog prava Srbije sa pravom Evropske unije*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd.
19. Kostić, S. V., 2019, *In Search of the Digital Nomad – Rethinking the Taxation of Employment Income Under Tax Treaties*, *World Tax Journal*, Vol. 11, No. 2.
20. Lahey, K., 2018, *Gender, Taxation and Equality in Developing Countries: Issues and Policy Recommendations*, UN Women.

21. McGinn, K., Ruiz Castro, M., Lingo, E., 2018, Learning from Mum: Cross-National Evidence Linking Maternal Employment and Adult Children's Outcomes, *Work, Employment and Society*, Vol. 33, No. 3.
22. OECD, 2005, *Babies and Bosses: Reconciling Work and Family Life, New Zealand, Portugal and Switzerland*, Vol. 3, Paris, OECD Publishing.
23. OECD, 2017, *The Gender Equality: An Uphill Battle*, Paris, OECD Publishing.
24. Pantović, J., Bradaš, S., Petovar, K., 2017, *Položaj žena na tržištu rada*, Beograd, Friedrich Ebert Stiftung.
25. Perugini, C., Žarković Rakić, J., Vladislavljević, M., 2019, Austerity and Gender Inequalities in Europe in Times of Crisis, *Cambridge Journal of Economics*, No. 43.
26. Petrović, P., Brčerević, D., Gligorić, M., 2019, Zašto privredni rast Srbije zaostaje, *FS radni dokument*, 19/01, Beograd, Fiskalni savet Republike Srbije.
27. Piketty, T., Saez, E., Stantcheva, S., 2011, Optimal Taxation of Top Labor Incomes: A Tale of Three Elasticities, *CEPR Discussion Papers*, No. 8675.
28. Popović, D., 2014, *Poresko pravo*, 11. izdanje, Beograd, Pravni fakultet Univerzitetu u Beogradu.
29. Pradeep, P., Agarwal, B., 2005, Marital Violence, Human Development and Women's Property Status in India, *World Development*, Vol. 33, No. 5.
30. Putten, A. van, Dykstra, P., Schippers, J., 2008, Just like Mom? The Intergenerational Reproduction of Women's Paid Work, *European Sociological Review*, Vol. 24, No. 4.
31. Randelović, S. *et al.*, 2019, Labour Supply and Inequality Effects of In-Work Benefits: Evidence from Serbia, *Naše gospodarstvo/Our Economy*, Vol. 65, No. 3.
32. Republički zavod za statistiku, 2020, *Bilten: Anketa o radnoj snazi u Republici Srbiji, 2019*, Beograd.
33. Stotsky, J. G., 1996, Gender Bias in Tax Systems, *IMF Working Paper*, No. 96/99.
34. UN Women and OHCHR, 2013, *Realizing Women's Rights to Land and Other Productive Resources*, United Nations, HR/PUB/13/04.
35. UN Women, 2015, *Progress of the World's Women 2015–2016: Transforming Economies, Realizing Rights*.
36. UNGA Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development, UN dok. A/RES/70/1 (21 October 2015).
37. UNICEF, 2012, *Investing in Early Childhood Education in Serbia: Costing Models for Ensuring Preschool Education for all*, Belgrade, UNICEF Working Papers.
38. United Nations Development Programme (UNDP) Serbia Office, 2018, *Human Development Paper on Income Inequality in the Republic of Serbia: Reduced Inequality as Part of the SDG Agenda*, Belgrade.
39. Žarković-Rakić, J., Randelović, S., Vladislavljević, M., 2016, Labour Market Effects of Social Security Contributions Reform in Serbia, *Economic Annals*, Vol. LXI, No. 208.

## PROPISI

1. Communication from the Commission, Europe 2020: A Strategy for Smart, Sustainable and Inclusive Growth, COM(2010) 2020 of 3.3.2010.
2. Vlada Republike Srbije, 2016, *Nacionalna strategija za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine sa Akcionim planom za period od 2016. do 2018. godine.*
3. Vlada Republike Srbije, 2018, *Nacionalni program ruralnog razvoja od 2018. do 2020. godine.*
4. Zakon o doprinosima za obavezno socijalno osiguranje, *Sl. glasnik RS*, br. 84/04, 61/05, 62/06, 5/09, 52/11, 101/11, 7/12 – usklađeni din. izn., 8/13 – usklađeni din. izn., 47/13, 108/13, 6/14 – usklađeni din. izn., 57/14, 68/14 – dr. zakon, 5/15 – usklađeni din. izn., 112/15, 5/16 – usklađeni din. izn., 7/17 – usklađeni din. izn., 113/17, 7/18 – usklađeni din. izn., 95/18, 4/19 – usklađeni din. izn., 86/19 i 5/20 – usklađeni din. izn.
5. Zakon o nasleđivanju, *Sl. glasnik RS*, br. 46/95, 101/03 – odluka USRS i 6/15.
6. Zakon o porezima na imovinu, *Sl. glasnik RS* br. 26/01, *Sl. list SRJ*, br. 42/02 – odluka SUS i *Sl. glasnik RS*, br. 80/02, 80/02 – dr. zakon, 135/04, 61/07, 5/09, 101/10, 24/11, 78/11, 57/12 – odluka US, 47/13, 68/14 – dr. zakon, 95/18, 99/18 – odluka US i 86/19.
7. Zakon o porezu na dobit pravnih lica, *Sl. glasnik RS*, br. 25/01, 80/02, 80/02 – dr. zakon, 43/03, 84/04, 18/10, 101/11, 119/12, 47/13, 108/13, 68/14 – dr. zakon, 142/14, 91/15 – autentično tumačenje, 112/15, 113/17, 95/18 i 86/19.
8. Zakon o porezu na dohodak građana *Sl. glasnik RS*, br. 24/01, 80/02, 80/02 – dr. zakon, 135/04, 62/06, 65/06 – ispr., 31/09, 44/09, 18/10, 50/11, 91/11 – odluka US, 7/12 – usklađeni din. izn., 93/12, 114/12 – odluka US, 8/13 – usklađeni din. izn., 47/13, 48/13 – ispr., 108/13, 6/14 – usklađeni din. izn., 57/14, 68/14 – dr. zakon, 5/15 – usklađeni din. izn., 112/15, 5/16 – usklađeni din. izn., 7/17 – usklađeni din. izn., 113/17, 7/18 – usklađeni din. izn., 95/18, 4/19 – usklađeni din. izn., 86/19 i 5/20 – usklađeni din. izn.
9. Zakon o radu, *Sl. glasnik RS*, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – odluka US, 113/17 i 95/18 – autentično tumačenje.

## IZVORI SA INTERNETA

1. <https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tesem100&plugin=1>, 4.4.2020.
2. <http://statisticstimes.com/economy/countries-by-gdp-capita-ppp.php>, 4.4.2020.
3. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64196>, 28.3.2020.
4. Izveštaj sa Konferencije o rodno odgovornom budžetiranju, 20. jun 2019. godine, organizovane od strane Vlade Republike Srbije i Ministarstva finansija, ([http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/07/Konferencija\\_o\\_rodno\\_odgovornom\\_budzetiranju\\_Izvestaj.pdf](http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/07/Konferencija_o_rodno_odgovornom_budzetiranju_Izvestaj.pdf), 4.4.2020).
5. OECD Observer, *Does Part-time Work Pay?*

- ([https://oecdoobserver.org/news/archivestory.php/aid/3311/Does\\_part-time\\_work\\_pay\\_.html](https://oecdoobserver.org/news/archivestory.php/aid/3311/Does_part-time_work_pay_.html), 30.3.2020).
6. OECD, 2005, *Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris, ([https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2005\\_empl\\_outlook-2005-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2005_empl_outlook-2005-en), 4.4.2020).
  7. OECD, 2019, *Part-time and Partly Equal: Gender and Work in the Netherlands*, Paris, OECD Publishing, (<https://www.oecd.org/social/part-time-and-partly-equal-gender-and-work-in-the-netherlands-204235cf-en.htm>, 28.3.2020).
  8. OECD, *Better Life Index*, (<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/netherlands/>, <http://www.oecd-betterlifeindex.org/countries/switzerland/> 28.3.2020).
  9. OECD, 1990, *Employment Outlook 1990*, OECD Publishing, Paris, (<http://www.oecd.org/els/emp/4343133.pdf>, 4.4.2020).
  10. Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Redovni godišnji izveštaj za 2019. godinu, (<http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2020/03/FINAL-RGI-2019-ZA-NARODNU-SKUPSTINU.pdf>, 4.4.2020).
  11. Redovni godišnji izveštaj Poverenika za ravnopravnost za 2017, 2018, 2019. godinu (<http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/>, 8.4.2020).
  12. Republički zavod za statistiku, 2018, *Procene stanovništva* (<https://publikacije.stat.gov.rs/G2019/Pdf/G20191180.pdf>, 28.3.2020).
  13. Republički zavod za statistiku, 2016, Anкета o obrazovanju odraslih, (<https://publikacije.stat.gov.rs/G2018/Pdf/G20181131.pdf>, 4.4.2020).
  14. UNDP, Human Development Reports, (<http://hdr.undp.org/en/composite/GII>, 28.3.2020).
  15. UNDP Serbia Office, 2018, *Human Development Paper on Income Inequality in the Republic of Serbia: Reduced Equality as Part of the SDG agenda*, ([https://www.undp.org/content/dam/serbia/Publications%20and%20reports/English/HumanDevelopment/undp\\_rs\\_HumanDevelopmentPaper\\_IncomeInequalitySRB\\_Aug2018.pdf](https://www.undp.org/content/dam/serbia/Publications%20and%20reports/English/HumanDevelopment/undp_rs_HumanDevelopmentPaper_IncomeInequalitySRB_Aug2018.pdf), 03.04.2020).

## TAXATION FOR GENDER EQUALITY: PROPOSAL OF MEASURES FOR THE REPUBLIC OF SERBIA ON THE ROAD TO EUROPEAN INTEGRATION

Iva Ivanov

### SUMMARY

Gender equality in the Republic of Serbia has still not been reached. The female unemployment rate is 11,1% and the inactivity rate is more than 50% which endangers the sustainable development for the Republic of Serbia. Even though the problem has been recognized, adequate measures have still not been taken to address it. For that reason, this paper provides an analysis of the need for economic empowerment of women in



the Republic of Serbia, as well as the adequacy of tax measures to achieve such a goal, based on which six fiscal measures are proposed in this paper. The measures proposed are aimed at the economic empowerment of women, primarily through their employment and encouragement to use their property rights, which entail a number of other positive effects on the position of women. The measures proposed are tax breaks aimed at encouraging flexible work arrangements (part-time work and work “from home”), as well as the possibility of provision of child-care services for employees. Also, an increase in the tax burden for making gifts consisting of a share on agricultural land by a female to a male family member is proposed.

**Key words:** taxes, women, gender inequality, economic empowerment, equal position.

Dostavljeno Uredništvu: 15. aprila 2020. godine

Prihvaćeno za objavljivanje: 22. maja 2020. godine