

*Проф. др Милан Томић
Асс. Ђорђе Мариловић*

Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву

ЕКОНОМСКИ АСПЕКТИ РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА

У обиљу докумената, прокламација, заузетих ставова и одређења да се равноправност полова оствари на свим нивоима друштвене стварности, лако је прећи границу између стварног и жељеног. Потребно је направити што јасније поређење између зацртаног и оствареног. Економски критеријум се чини најстабилнијим и најчвршћим основом у овоме настојању. Нема равноправности полова без економске равноправности и економске сигурности.

Приказ равноправности полова у економском контексту повезан је са низом методолошких изазова и тешкоћа, статистичких прије свих. Напори на међународном нивоу, али и нивоу Републике Српске и БиХ, да се ови изазови превазиђу дају основа да се овој теми приступи са све више егзактности. Ту се прије свега мисли на искуства Економске комисије УН за Европу („Gender Pay Gap” (GPG) – родни платни јаз) и на обавезност приказивања свих статистичких података у БиХ по полу. Интересовању за ову проблематику потребно је обезбиједити научну подршку. Тек тада је могуће са већом сигурношћу указати на срж проблема, чиме се уједно стварају услови за његово рјешавање.

Кључне ријечи: Равноправност полова; Економска равноправност; Платни јаз; *Gender Pay Gap*.

1. УВОД

Питање равноправности различитих категорија становништва је питање од цивилизацијског значаја. Међу критеријумима разликовања појединаца и група које су предмет заштите од дискриминације ниједан није толико широко примјенљив и очигледан као што је то

критеријум пола. Могуће је, мада уз одређен напор и данас све теже, замислити друштво које је релативно хомогено по раси, језику, вјери, култури, националној припадности, па чак и политичком одређењу. Изузетно је тешко, међутим, замислити друштво које би дуго рочно било једнополно. Критеријум пола најпостојанији је у односу на друге наведене критеријуме основа дискриминације, због првенствене заснованости у биологији, природи човјека, а не у друштву – остале критеријуме ствара друштво и они су релативно подложни промјенама.

У овом свјетлу, веза између економије и равноправности полова незадрживо се помаља. Економија полази управо од најосновнијих људских потреба у одређивању појава и уочавању законитости приликом задовољавања тих потреба употребом ограничених ресурса. Смитова мисао: „Не очекујемо нашу вечеру од добре воље месара, пивара, или пекара, већ из њихове бриге за сопствени интерес. Ми се не обраћамо њиховој хуманости него њиховом интересу.“¹ могла би се пројектовати и на терен равноправности полова. Иако ова пројекција није у сагласју са традицијом посвећености највиших узлета мушког надахнућа и стваралаштва управо женама, неспорно је да у остваривању равноправности полова лежи неслућени потенцијал. Не само да је битно уочити како економске појаве утичу на равноправност полова, него је од суштинске важности схватити колико једном остварена равноправност може дати заузврат – како равноправне жене могу повратно да утичу на економске појаве. Огроман потенцијал је садржан у неоствареним правима жена. Остварење овог потенцијала веома је уочљиво у друштвима изражене полне неравноправности која су остварила напредак ка равноправности полова. Амартија Сен (*Amartya Sen*), добитница Нобелове награде за економију (1998. године), образлагала је да ништа није толико важно за данашњи развој као економско, политичко и друштвено учешће жена. Ово становиште окупља све већи број присталица. „Све више, жене, које су дуго третиране као пасивни примаоци помоћи, сада се посматрају као активни носиоци промјене који могу помоћи ширем друштву.“²

Родна равноправност је принцип људских права и женска људска права су неутуђиви, интегрални и недјелјиви дио универзалних људ-

¹ A. Smith, *Istraživanje o prirodi i uzrocima bogatstva naroda*, Zagreb 1952, knjiga I, 17. Наведено према: А. Јовановић, *Теоријске основе економске анализе права*, Београд 2008, 23.

² I. Coleman, “The Payoff From Women's Rights“, *Foreign Affairs*, Vol. 83 Issue 3, May/June 2004, 80–95, <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=f5h&AN=12845846&lang=hr&site=ehost-live>, 10. јун 2012.

ских права. Родна равноправност је такође услов за постизање друштвене правде и *sine qua non* демократије.³ Услов за остварење равноправности полова јесте управо економска равноправност и економска сигурност.

Економски аспекти равноправности полова могу се, имајући наведено у виду, посматрати двојако. С једне стране, одређене економске категорије и појаве имају утицај на равноправност полова. С друге стране, равноправност полова има повратни утицај на економске појаве. Веза је, дакле, двосмјерна. Када би се образлагали сви елементи овог сложеног односа, то би увелико превазишло и најслободније поимање обима и сврхе оваквог рада. Овдје се, зато, тежи много скромнијем задатку – жели се указати на неке аспекте економске равноправности полова који су тренутно посебно актуелни и који могу помоћи разумијевању проблематике равноправности полова у тренутним друштвеним и временским оквирима.

Прву групу појава чине појмови који су од значаја за схватање утицаја на равноправност полова: рад и запошљавање, родни платни јаз (*Gener Pay Gap – GPG*), и родно одговорно буџетирање (*Gender Responsible Budgeting*). Њима ће овдје бити посвећена највећа пажња.

Друга група појава односи се на повратне утицаје које остваривање равноправности полова има на привреду.

Прије него што се укаже на наведене појаве, потребно је предочити правни оквир равноправности полова, како би се имали у виду релевантни правни извори у овој области.

2. ПРАВНИ ОКВИР РАВНОПРАВНОСТИ ПОЛОВА

Равноправност полова је прије свега правни појам. Гарантовање равноправности полова налазимо у бројним међународним правним актима: Европској конвенцији о људским правима (1950)⁴ и посебно у Протоколу XII (2000) уз Конвенцију, који се тиче опште забране ди-

³ Council of Europe. Recommendation Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms adopted on 21 November 2007 and explanatory memorandum: <https://wcd.coe.int/wcd/ViewDoc.jsp?id=1215219&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383.asp>, 10. јун 2012.

⁴ „Уживање права и слобода предвиђених овом конвенцијом обезбјеђује се без дискриминације по било којој основи, као што су пол, раса, боја коже, језик, вјероисповијест, политичко или друго мишљење, национално или социјално поријекло, веза са неком националном мањином, имовно стање, рођење или други статус“. – Европска конвенција о људским правима, чл. 14.

скриминације,⁵ Међународном пакту о грађанским и политичким правима (1966),⁶ Међународном пакту о економским, социјалним и културним правима (1966),⁷ и у посебно важној Конвенцији о укидању свих облика дискриминације жена – *CEDAW*.⁸

Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода и њени протоколи директно се примјењују у Босни и Херцеговини и имају приоритет над свим другим законима.⁹ Остали поменути споразуми су наведени у Анексу I Устава БиХ, па је, у складу са чл. II (4) Устава БиХ, уживање у њима наведених права и слобода обезбијеђено свим лицима у Босни и Херцеговини без дискриминације по било којој основи као што су пол, раса, боја, језик, вјероисповијест, политичко или друго мишљење, национално и социјално поријекло или повезаност са националном мањином, имовина, рођење или други статус.

Важно је поменути и Пекиншку декларацију и Платформу за акцију, које су усвојене на Четвртој свјетској конференцији о женама, одржаној 1995. године у Пекингу. Босна и Херцеговина је једна од 189 држава које су прихватиле Декларацију и Платформу за акцију.

Према Уставу Републике Српске, грађани Републике су равноправни у слободама, правима и дужностима, једнаки су пред законом и уживају исту правну заштиту вез обзира на расу, *пол*, језик, националну припадност, вјероисповијест, социјално поријекло, рођење, образовање, имовно стање, политичко и друго увјерење, друштвени положај или друго лично својство.¹⁰

⁵ „1. Уживање свих права одређених законом обезбиједиће се без дискриминације на било ком основу као што је пол, раса, боја коже, језик, вјера, политичко или друго мишљење, национално или социјално поријекло, припадност националној мањини, имовина, рођење или други статус. 2. Никога не смију да дискриминишу јавни органи на било ком основу, како је и наведено у ставу 1.“ – Протокол XII, чл. 1.

⁶ „Сва лица су једнака пред законом и имају право без икакве дискриминације на подједнаку заштиту закона. У том смислу, закон мора да забрањује сваку дискриминацију и да обезбиједи свим лицима подједнаку и успјешну заштиту против сваке дискриминације, нарочито у погледу расе, боје, пола (...)“ – Међународни пакт о грађанским и политичким правима, чл. 26.

⁷ „Државе уговорнице овог Пакта обавезују се да обезбиједи једнако право мушкарца и жена на коришћење свих економских, социјалних и културних права која су набројана у овом Пакту.“ – Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, чл. 3

⁸ Одобрена је и предложена за потпис, ратификацију и приступање Резолуцијом Генералне скупштине Уједињених нација 34/180 од 18. децембра 1979, а ступила на снагу 3. септембра 1981. у складу са чл. 27 (1).

⁹ Устав Босне и Херцеговине, чл. II (2).

¹⁰ Устав Републике Српске, чл. 10.

Законско одређење забране дискриминације садржано је у Закону о равноправности полова у Босни и Херцеговини.¹¹ Овим законом се промовише и штити равноправност полова, гарантују једнаке могућности и равноправан третман свих особа без обзира на пол, у јавној и у приватној сфери друштва, те уређује заштита од дискриминације на основу пола.¹²

Економски аспект равноправности полова, односно забране дискриминације на основу пола, видљив је у свим наведеним правним актима. У Закону о равноправности полова у БиХ, пуна равноправност полова гарантује се у свим областима друштва, међу којима истакнуто мјесто заузима област економије.¹³ Приликом забране родно заснованог насиља, у Закону је уведен појам *економска штета*, и то управо приликом дефинисања појма насиља: „Насиље по основу пола је свако дјеловање којим се наноси или може бити нанијета физичка, психичка, сексуална или економска штета или патња, као и пријетња таквим дјеловањем које спутавају особу или групу особа да ужива у својим правима и слободама у јавној и приватној сфери живота“.¹⁴ Једнаке могућности свих особа без обзира на пол могу постојати само у одсуству препрека за *економско учешће*, те политичко и друштвено учешће на основу пола.¹⁵

У Преамбули Конвенције о укидању свих облика дискриминације жена, констатујући да државе потписнице Међународног пакта о правима човјека имају обавезу да обезбиједу равноправност мушкараца и жена, прво се наводе економска права. Економски аспект дискриминације жена јасно је назначен и у дефинисању појма дискриминације жена,¹⁶ као и приликом одређења обавезе држава чланица да предузимају мјере у економској области ради обезбјеђивања потпуног развоја и напретка жена.¹⁷

Резолуција Савјета Европе 1860 (2012) „Унапређење женских права широм свијета“, коју је усвојила Парламентарна скупштина Савјета Европе 26. јануара 2012. године, указује на проблеме у остваривању равноправности полова упркос донесеним правним актима. Иако је 187 (од 193) земаља чланица Уједињених нација рати-

¹¹ Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини – пречишћени текст, *Сл. гласник БиХ*, бр. 32/10.

¹² Закон о равноправности полова, чл. 1.

¹³ Закон о равноправности полова, чл. 2, ст. 2.

¹⁴ Закон о равноправности полова, чл. 6, ст. 2.

¹⁵ Закон о равноправности полова, чл. 9, ст. 1, тач. д.

¹⁶ Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена, чл. 1.

¹⁷ Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена, чл. 3.

фиковало Конвенцију о укидању свих облика дискриминације жена (*CEDAW*), 42 су ставиле резерве на један или више чланова, од којих је знатан дио у супротности са духом Конвенције. Додатно, само 103 државе су ратификовале Опциони протокол, који признаје овлашћење Комитета за укидање дискриминације жена да прима притужбе појединих особа или група. Ефективно спровођење Конвенције тиме остаје незадовољавајуће. Поред тога, пуно достизање Миленијумских развојних циљева УН, посебно Циља 3 о промовисању родне равноправности и оснаживању жена и Циља 5 о унапређивању здравља мајки, вјероватно неће бити могуће до 2015. године, супротно ономе што је усаглашено на Миленијумском самиту Уједињених нација, Пекиншкој конференцији 1995. и Каирској конференцији 1994.¹⁸

Овдје је значајно поменути да је правни оквир међу најзначајнијим елементима гендер мејнстриминга. Овај појам, за који се у недостатку домаћег термина користи енглески (*Gender Mainstreaming*), означава процес процјене утицаја које било која планирана акција, укључујући законодавство, политике или програме, у било којој области и на било којем нивоу, имају на жене и мушкарце.¹⁹

3. РАД И ЗАПОШЉАВАЊЕ

Могућност остварења права на рад уско је повезано са питањем личне егзистенције. Материјални основ опстанка чини могућност привређивања и могућност коришћења ресурса за задовољење основних потреба. Полна равноправност, имајући ово у виду, вишеструко је условљена равноправношћу приликом запошљавања. Низ утицаја који одређују равноправност у овој области почиње управо у области радног права, али се протеже како на друге друштвене односе који

¹⁸ Резолуција Савјета Европе 1860 (2012) „Унапређење женских права широм свијета“, тач. 2 и 3.

Користан преглед домаћег и међународног правног оквира за равноправност полова доступан је на интернет страници Гендер центра Републике Српске:

<http://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/centri/gendercentarrs/PAO/Pages/default.aspx>, 10. јун 2012.

¹⁹ Наведено према дефиницији мејнстриминга коју је 1997. године дао Економско-социјални савјет Уједињених нација. Гендер мејнстриминг би се могао одредити и као „Уградња приоритета и потреба жена и мушкараца у све законе, стратегије, планове, програме и акције друштва, ради постизања једнакости и равноправности полова, узимајући у обзир, на нивоу планирања, последице које ће ове акције имати на жене и мушкарце. Ово је нарочито важно због неопходности да се питања равноправности полова схвате као међусобно уважавање, подршка и сарадња свих жена и мушкараца на добробит цијелог друштва.“ – *Жене и мушкарци у Републици Српској* 6/2012, Републички завод за статистику, Бања Лука.

настају поводом рада (нпр. предрасуде, схватања о предодређености за одређене послове према полу – феминизација и маскулинизација одређених послова, односи у оквиру радне средине), тако и на односе који битно одређују радни однос (нпр. школовање, квалификованост за обављање одређених радних задатака).

Значај аспекта запослења за равноправност полова очигледно је велики. Запослење је један од основа расподјеле, па указује на веома значајан извор средстава која се издвајају за потрошњу. Стицањем и контролом тих средстава, појединац суштински остварује своју економску независност.

Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена, као најзначајнија конвенција у области женских људских права, садржи гаранције једнакости полова у области запошљавања. У чл. 11 Конвенције предвиђено је да државе потписнице предузму све могуће мјере да елиминишу дискриминацију над женама у области запошљавања како би им се обезбиједила једнака права као мушкарцима, нарочито:

1. Право на рад као неотуђиво право сваког људског бића;
2. Право на једнаке могућности запошљавања, укључујући пријему истих критеријума за одабир по питању запошљавања;
3. Право на слободан избор професије и запослења, право на унапређење, безбједност на послу и све бенефиције и услове за услуге и право на професионалну обуку и преквалификавање, укључујући приправнички стаж, напредну професионалну обуку и рекурентну обуку;
4. Право на једнаку плату, укључујући бенефиције, и на једнак третман у раду једнаке вриједности, као и једнак третман у процјени квалитета рада;
5. Право на социјалну заштиту, нарочито у случајевима пензионисања, незапослености, болести, инвалидности, старости и других немогућности за рад, као и право на плаћено одсуство;
6. Право на здравствено осигурање и безбједност у радним условима, укључујући заштиту репродуктивне функције.

Дикција наведеног члана одсликава вишедимензионалност равноправности полова у вези са запошљавањем, која се протеже од избора професије и запослења, преко једнаких могућности запошљавања, напредовања, па до остваривања права на основу рада. Традиционална поимања послова који су одређени за жене честа су препрека слободи избора занимања. Већ овдје се уочава једна специфичност – заштита репродуктивне функције. С тим у вези је дискриминација над

женама на основу брака или материнства. У сврху спречавања такве дискриминације жена и обезбјеђења њиховог право на рад, државе потписнице обавезале су се да предузму све могуће мјере:

1. Да забране и одреде санкције за отпуштање на основу трудноће или породилског одсуства и дискриминацију у отпуштању на основу брачног статуса;
2. Да породилско одсуство буде плаћено или да носи сличне социјалне бенефиције без укидања радног односа, губитка позиције или социјалних накнада;
3. Да охрабре пружање потребних социјалних услуга, што би омогућило родитељима да комбинују породичне обавезе са професионалним, као и учешће у јавном животу, нарочито кроз промовисање успостављања и развоја мреже услуга за бригу о дјечи;
4. Да пруже посебну заштиту трудницама у пословима који су им штетни по здравље.²⁰

Посебан значај за друштво у цјелини има биолошка репродукција, као предуслов сваке привредне репродукције, а управо ту је често био садржан изговор за дискриминацију жена. Будући да су репродуктивна функција жена и трудноћа често биле изговор за дискриминаторне праксе у запошљавању, чл. 11 (3) обавезује државе потписнице да посебно ревидирају протективно законодавство које може да буде уведено за ове сврхе.²¹

Закон о равноправности полова у БиХ, поред сличних одредаба, у чл. 15, ст. 1 гарантује и једнака права приступа *економском пословању*, без обзира на пол, што подразумијева једнак третман у приступу свим економским ресурсима, приватизацији, приступу и коришћењу кредита и других облика финансијске помоћи, дозвола и регистрација за пословање, као и услова за њихово добијање, а у ст. 2 истог члана посебно се наглашава неопходност елиминације дискриминације жена на селу, како би се омогућио њихов *економски опстанак* и опстанак њихове породице.

Наспрам правних одредаба којима се гарантује равноправност полова у области рада, запошљавања и приступа ресурсима²² стоји

²⁰ Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена, чл. 11, ст. 2.

²¹ Коментар чл. 11 Конвенције о укидању свих облика дискриминације жена, у: *Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена*, Документационо истраживачки центар Агенције за равноправност полова Босне и Херцеговине, Сарајево 2006.

²² Преглед нормативно-правног и институционалног оквира у области рада, запошљавања и приступа ресурсима прегледно је дат у: *Равноправност полова у раду и*

стварно стање, условљено традицијом, схватањима и праксама који су дубоко укоријењени у друштву. Уз оцјене да је радно законодавство у Републици Српској великим дијелом усклађено са међународним и домаћим правним стандардима за равноправност полова и да су закони Републике Српске у овом смислу међу најнапреднијим у региону, иду и примједбе да постоји изражена разлика између нормативног и стварног, односно између загарантованих права и њиховог остваривања.²³

Стопа активности у погледу запослења у 2010. години у Републици Српској разликује се знатно: мушкарци – 57,7 %, жене – 38,6 %, баш као и стопа запослености: мушкарци – 45 %, жене – 28,6 %.²⁴ Структура запослених према статусу у запослености указује на много већи проценат неплаћених помажућих чланова породице: мушкарци – 3,4 %, жене – 15,9 %.²⁵ При овојме, треба имати у виду појаву тзв. „обесхрабраних радника“ – економски неактивних особа које су престале да траже запослење због ранијег неуспјеха у дужем временском периоду. Ова категорија је економски значајна јер указује на дио радно способног становништва који не само да није запослен – не учествује непосредно у производњи друштвеног богатства – већ и не покушава да то постане. Ово неискоришћавање продуктивног капацитета,²⁶ како га карактерише Међународна организација рада, може се јасно означити као губитак за привреду у цјелини. Код жена је већа могућност припадности управо овој категорији „јер осјећају да за њих нема посла или се суочавају са дискриминацијом, или структуралним, друштвеним или културалним препрекама“.²⁷

Мање учешће жена у радној снази и њихова већа незапосленост доприносе економском губитку и неједнакости који чине основу за ширу неравноправност између жена и мушкараца и за последицу имају економску зависност и сиромаштво жена, нарочито у старости.²⁸

запошљавању у Републици Српској, Гендер центар – Центар за једнакост и равноправност полова Републике Српске, Бања Лука 2010, 9–16.

²³ *Равноправност полова у раду и запошљавању у Републици Српској*, 69.

²⁴ *Жене и мушкарци у Републици Српској* 6/2012, 34.

²⁵ *Ibid.*, 35.

²⁶ *Women in labour markets: measuring progress and identifying challenges*, International Labour Office – Geneva: ILO, 2010, 26.

²⁷ *Равноправност полова у раду и запошљавању у Републици Српској*, 69.

²⁸ *Ibid.*

Економија бриге²⁹ и тржишна економија нису доведене ни у какву везу, што је кључно за разумијевање структуралних препрека за могућности жена на тржишту рада. Неплаћени рад женама не само да не обезбјеђује било какав формални статус и накнаду за тај рад, већ се рефлектује на сва друга права, као што су право на здравствено, пензијско-инвалидско осигурање и друга права. Поједина истраживања у индустријски развијеним земљама додатно истичу ову занемарену област, указујући да мушкарци у просјеку дуже спавају (15 мин. према истраживању спроведеном у Јапану), много мање времена проведу обављајући кућне послове (пола сата дневно наспрам неколико сати колико проведу жене), што коначно води закључку да жене проведу више времена обављајући плаћени и неплаћени посао (за преко једног сата више него мушкарци).³⁰ Категорија неплаћеног посла примјер је како наизглед незанимљиве појаве могу бити релевантне за економију. Значај ове и сличних категорија је непобитан, и зато треба осигурати да оне буду препознате (самозапошљавање, економија бриге, повремено рад, неплаћени помажући чланови домаћинства и сл.).

Жене се често сусрећу и са „стакленим сводом“,³¹ што је од непосредног вишеструког утицаја на њихово учешће у доношењу економских одлука. „Дискриминација жена као радне снаге и на радном мјесту има удјела у нижем економском расту, смањењу прихода од пореза и већим издацима за незапосленост и социјалну помоћ. Укидање ове дискриминације је стога циљ добре економске политике и побољшава социјалну кохезију“,³² а оно се сигурно не може препустити спонтаном дјеловању тржишта те изискује свјесност и одлучност за остварење уз одабир одговарајућих инструмената и предузимање мјера сходно томе.

²⁹ Нпр.: рад у кући, брига о дјечи, брига о старима, брига о болеснима, брига о одраслим мушким члановима породице, рад у сеоским домаћинствима и газдинствима, неплаћени рад жена као помажућих чланова у породичном бизнису. Удио економије бриге у бруто друштвеном производу је још увијек непознат. – *Равноправност полова у раду и запошљавању у Републици Српској*, 69.

³⁰ L. Wirth, *Breaking through the glass ceiling: Women in management*, International Labour Office, Geneva 2001, 18.

³¹ „Стаклени свод“ – термин настао седамдесетих година у САД-у ради означавања појма невидљивих вјештачких препрека, створених предрасудама, које битно отежавају, онемогућавају одређеним групама, прије свих женама, приступ високим управљачким мјестима, како на радном мјесту, тако и у политици. – L. Wirth, 1.

³² *Равноправност полова у раду и запошљавању у Републици Српској*, 70.

4. РОДНИ ПЛАТНИ ЈАЗ (*GENDER PAY GAP*)

Посебна категорија, која се често наводи приликом разматрања родне равноправности у запошљавању, јесте родни платни јаз (*Gender Pay Gap – GPG*), којим се изражава разлика у зарадама мушкараца и жена. Могуће су различите перспективе сагледавања платног јаза: према зарадама у одређеном временском периоду, према укупним разликама на тржишту рада (без обзира на укупан број радних сати – мјерење према просјечној заради за један сат рада), као и поређењем зарада жена и мушкараца на сличним пословима (према послу једнаке вриједности).³³ У сваком случају, родни платни јаз у вези је са полном дискриминацијом, али се испољавање дискриминације у овом случају јавља на више начина. Не може се, дакле, *a priori* поистовијетити родна дискриминација и узрок постојања родног платног јаза, иако дискриминација чини кључни дио тог узрока. Значај елиминације родног платног јаза, међутим, сасвим је очигледан, и као такав је препознат и у покушајима отклањања родне дискриминације. У Конвенцији о укидању свих облика дискриминације жена јасно је указано на овај аспект неједнакости (гаранција права на једнаку плату, укључујући бенефиције, и на једнак третман у раду једнаке вриједности, као и једнак третман у процјени квалитета рада).³⁴

Разумијевање родног платног јаза значајно је из више разлога. Прије свега, *GPG* је поразни доказ постојања родне неједнакости. Поред тога, суштински, егзистенцијално, он указује на чињеницу да, примјера ради, положај самохраних мајки бива додатно отежан управо овом појавом.

Механизам настанка и одржања платног јаза предмет је бројних студија. У покушају да дају одговор на питање дјеловања тог механизма, аутори указују, рецимо, на образовање или породицу (у смислу обавеза које породица представља првенствено за жену).³⁵ Различити узроци се могу, међутим, сврстати у двије основне групе: разлике у квалификацијама – *human capital model*,³⁶ и различит по-

³³ *UNECE experience in producing two measures of gender pay gap – Working paper 17*, Conference of European Statisticians, United Nations Economic Commission for Europe, Geneva 2010, I (2).

³⁴ Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена, чл. 11, ст. 2, тач. d.

³⁵ M. Compton, “The Gender PAY GAP“, *Women in Business*, Nov/Dec2007, Vol. 59 Issue 6, 32–34.

³⁶ W. A. Grove, A. Hussey, M. Jetter, “The Gender Pay Gap Beyond Human Capital“, *Journal of Human Resources*, Fall 2011, Vol. 46 Issue 4, 827–874.

ложај на тржишту радне снаге – *models of labour market discrimination*.³⁷

Основна заједничка идеја у првој групи разлога је условљеност платног јазга способностима и вјештинама које појединци стичу образовањем, обуком и кроз искуство.³⁸ Док постоји тенденција да образовање све мање утиче на платни јаз,³⁹ акценат се све више ставља на искуство. Специфичност у стицању искуства код жена чини њихов однос према породици, као и репродуктивне функције. Оне, тако, управо очекујући да ће у неком тренутку одсуствовати због трудноће или бриге за одрасле чланове породице, бирају таква занимања гдје су усавршавање и значај радног искуства мање присутни и мање важни. Послодавци, узимајући ово такође у обзир, могу претпоставити да ће и сами имати извјесне трошкове у вези са таквим одсуствима, те ће се поставити рестриктивно. Међутим, према скорашњим истраживањима Међународне организације рада, додатни трошак запошљавања жене је мањи од 1 % њене мјесечне бруто зараде.⁴⁰

Дискриминација на тржишту радне снаге, као други главни узрок постојања родног платног јазга, не односи се на постојање разлика у платама радника различитих квалификација, већ истих, или приближно истих квалификација, али различитих према групи којој дати радник припада. На том темељу стоји и полна дискриминација, као материјална основа подређивања жена и недостатка економске једнакости.⁴¹

У теорији постоје и хетеродоксна схватања која у анализи *GPG*-а разликују макроекономски приступ (приступ класичних економиста – плате одређене према одређеном животном стандарду) и микроекономски приступ (неокласични економисти – плате одређене кроз појединачне трансакције и дјеловање тржишних сила), те се приклањају схватању да су плате друштвено одређене вриједношћу радне снаге, у Марксовом смислу, прихватајући, тако, категорије друштвених на-

³⁷ V. Grybaitė, “Analysis of theoretical approaches to gender pay gap“, *Journal of Business Economics and Management*, 2006, Vol VII, No 2, 85–91.

³⁸ V. Grybaitė, 86.

³⁹ F. D. Blau, L. M. Kahn, “The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can?“, *Academy of Management Perspectives*, 2007, Vol. 21 Issue 1, 10.

⁴⁰ „Али жене нису дискриминисане само из економских разлога – оне су углавном дискриминисане због стереотипа и погрешних представа о улогама и способностима жена, преданости раду и њиховом начину руковођења.“ – *Равноправност полова у раду и запошљавању у Републици Српској*, 70.

⁴¹ K. Arrow, “Models of Job Discrimination“, *Racial discrimination in economic life*, Lexington, MA 1972, 83–102. Наведено према: V. Grybaitė, 86.

вика и друштвеног конфликта као кључне за потпуно схватање родног платног јаза.⁴²

Родни платни јаз није, нажалост, изузетак већ прије правило, па и у земљама које одређујемо као развијене. У Европској унији, на примјер, овај проблем је очигледан,⁴³ будући да платни јаз остаје висок⁴⁴ и износи негдје око 15 % за ЕУ-27 и Евро зону, варирајући од преко 30 % у Естонији до испод 5 % у Словенији. Проблем је, рецимо, присутан и у САД.⁴⁵

У Републици Српској и БиХ подаци о родном платном јазу тешко су уочљиви.⁴⁶ Ако је судити према сусједним земљама са којима дијелимо заједничку државну, привредну и уопште друштвену прошлост, могло би се закључити да јаз није изнад 10 %.⁴⁷

5. РОДНО ОДГОВОРНО БУЏЕТИРАЊЕ (GENDER RESPONSIVE BUDGETING)

Гендер мејнстриминг⁴⁸ у својој свеобухватности која је неопходна ради систематског приступа остварењу равноправности полова неизоставно почива и на економској компоненти. Та компонента се може описати као темељ материјалног дјеловања у сврху отклањања еко-

⁴² М. Karamessini, Е. Ioakimoglou, “Wage determination and the gender pay gap: A feminist political economy analysis and decomposition“, *Feminist Economics*, 2007, Vol. 13 Issue 1, 31–66.

⁴³ О приједлозима за рјешавање овог проблема у ЕУ вид. Ј. Rubery, D. Grimshaw, “How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy“, *Industrial Relations Journal*, May 2005, Vol. 36 Issue 3, 184–213. Вид. такође: W. Arulampalam, A. L. Booth, M. L. Bryan, “Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution“, *Industrial & Labor Relations Review*, Jan 2007, Vol. 60 Issue 2, 163–186 и R. Aláez-Aller, J. C. Longás-García, M. Ullibarri-Arce, “Visualising Gender Wage Differences in the European Union“, *Gender, Work & Organization*; May 2011, Vol. 18, 49–87.

⁴⁴ Eurostat, *Gender pay gap statistics*, epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/-/index.php/Gender_pay_gap_statistics, јун 2012.; *Employment, Social Affairs & Inclusion*, ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en, 10. јун 2012.

⁴⁵ Неки подаци указују да је у САД током 2004. године просјечна седмична зарада жене износила 80 % мушке, што је ипак помак у односу на 1979. годину, када је износила свега 62 % просјечне мушке зараде. – М. Compton, 32–34.

⁴⁶ Категорија родног платног јаза није заступљена у издањима статистичких установа Републике Српске, Федерације БиХ и БиХ која се тичу родне – гендер статистике.

⁴⁷ У Србији је, према подацима Економске комисије Уједињених нација за Европу – UNECE, у 2006. години јаз износио 7 %. – *UNECE Countries in Figures*, www.unecce.org/fileadmin/DAM/stats/profiles2009/serbia.pdf, јун 2011. За Словенију је већ наведен податак EUROSTAT-а.

⁴⁸ Вид. фн. 19.

номских неједнакости жена и мушкараца. Свакако да је државни оквир најзначајнија одредница гендер мејнстриминга у овом смислу. Овдје се мисли прије свега на фискалну димензију и улогу државе у задовољавању заједничких потреба и обезбјеђивању јавних добара. Ако препознајемо неопходност постизања пуне родне равноправности као друштвену потребу, онда јасно уочавамо улогу коју буџет има кроз остварење својих функција, посебно економских, и то нарочито прерасподјеле.

Родно буџетирање обухвата „увођење принципа родне равноправности, тј. примјену родног мејнстриминга у буџетском процесу. Означава родну анализу буџета, интегрисање родног аспекта на свим нивоима буџетског процеса и реструктурисање прихода и расхода како би се омогућило промовисање равноправности полова“⁴⁹ „препознавање оних женских потреба и афирмисање оних пројеката који оптимално и истовремено реализују економске, политичке и друштвене циљеве: повећање економске ефикасности пословања, убрзање развоја привреде и друштва и смањење родних неједнакости“⁵⁰.

Схватања о улози буџета варирају од поимања буџета као родно неутралног до буџета као кључног у процесу родног мејнстриминга. Први став се карактерише као привид родне неутралности, „родно сљепило“ буџета.⁵¹ „Начин на који су национални буџети најчешће формулисани игнорише разлике између мушкараца и жена које су у суштини структуриране тако да остављају жене у неједнаком положају у односу на мушкарце унутар исте заједнице.“⁵² Родно сљепило се приписује и макроекономији уопште, јер не препознаје разлике између мушкараца и жена.⁵³

Родно одговорно буџетирање, међутим, није стварање посебних буџета за жене, или просто повећање расхода за женске програме, већ тежња да се осигура да се прикупљање и алокација средстава спроводи на начин који доприноси напретку родне равноправности.⁵⁴

Овај аспект равноправности полова могуће је и, прије свега, незаобилазно средство у остварењу родне равноправности. Иницијативе

⁴⁹ *Родно буџетирање: практична примјена, Приручник*, Гендер центар – Центар за једнакост и равноправност полова Републике Српске, Бања Лука 2011, 6.

⁵⁰ *Ка родном буџетирању: водич* (ур. Т. Ђ. Кузмановић), Нови Сад 2007, 3.

⁵¹ М. Кожул, „Концепт родног буџетирања“, *Ка родном буџетирању: водич*, 41.

⁵² *Ibid.*, 42.

⁵³ Н. Hofbauer, “Gender-Sensitive Budget Analysis: A Tool to Promote Women's Rights“, *Canadian Journal of Women & the Law*; 2002, Vol. 14 Issue 1, 98–117.

⁵⁴ UN Women, *Gender-Responsive Budgets*, www.unifem.org/gender_issues/women_polarity_economics/gender_budgets.php, 10. јун 2012.

и активности у вези с тим могу потећи како од државе, владе, највиших представничких органа, тако и од цивилног друштва.⁵⁵

У Републици Српској је за похвалу прошлогодишње издање превода Приручника за практичну примјену родног буџетирања, који је израђен у оквиру Општег директората за људска права и правне послове Савјета Европе, а на српском језику издат од стране Гендер центра – Центар за једнакост и равноправност полова Републике Српске.⁵⁶ Ово може бити значајна помоћ у развоју код нас релативно младе мисли о родно равноправном буџетирању.

Без залажења у подјединости које се тичу спровођења родног буџетирања, овдје ваља поменути да је овај процес управо то – процес – вишеслојан, трајан и изазован. Од анализе буџета из родне перспективе, преко реструктурирања буџета на основу спроведене анализе, па до мејнстриминга у оквиру буџетског процеса,⁵⁷ напредак је могућ само ако се на питања неопходности таквог напора правилно одговори и ако се јасно укаже на нужност спровођења процеса. Посебно важну улогу у овоме има цивилно друштво, од кога у упоредној пракси већ долазе кључни подстицаји развоју родно одговорног буџетирања, како кроз окупљање и организовање тако и кроз подјелу и ширење идеја, политичко активирање и лобирање.

6. ЗАКЉУЧАК

Равноправност полова свакако више није споредна тема, напротив – сагледавање равноправности полова са различитих аспеката постало је нужно због значаја који људска права имају, а тиме и право на равноправност без обзира на пол, као облик испољавања општих људских права. Економија може дати значајан допринос овоме процесу. Иако су била присутна схватања о конфликтности економије и људских права, она су неоправдана.⁵⁸ Економска реалност и остварење људских права двије су категорије које почивају на заједничком темељу – друштву. Узајамност утицаја економије на равноправност полова, и обрнуто, чини се очигледном. Региони у којима је у протеклих пола вијека успјешно смањен родни јаз, на примјер у образовању, остварили су и знатан економски и друштвени успјех, за

⁵⁵ D. Budlender, G. Hewitt, *Gender Budgets Make More Cents: Country Studies and Good Practice*, The Commonwealth Secretariat – Gender Section, London 2002, 10.

⁵⁶ *Родно буџетирање: практична примјена, Приручник*.

⁵⁷ Три фазе родног буџетирања: *Родно буџетирање: практична примјена, Приручник*, 15.

⁵⁸ D. Seymour, J. Pincus, “Human Rights and Economics: The Conceptual Basis for their Complementarity“, *Development Policy Review*, July 2008, Vol. 26 Issue 4, 387–405.

разлику од оних гдје нису остварени значајнији помаци у смањењу родне неравноправности.⁵⁹

У блиској вези са економским аспектима равноправности полова стоји положај жена у одлучивању, који је у односу на положај мушкараца знатно лошији. Жене широм свијета заостају за мушкарцима у веома важним областима, као што су: политичко одлучивање, учешће у доношењу економских одлука у предузећима, приступ финансијским средствима и средствима којима би се осигурала економска независност.⁶⁰

Важност економских аспеката равноправности полова препозната је и на међународном нивоу. Парламентарна скупштина Савјета Европе, у Резолуцији 1860 (2012) „Унапређење женских права широм свијета“, позива земље чланице Савјета Европе да, између осталог, подстичу политичке доносиоце одлука да узму у обзир родну димензију у свим политикама и законодавству кроз родни мејнстриминг и *родно буџетирање*, креирај систем за процјену *економских трошкова* који за друштво настају због свих облика дискриминације и насиља која доживљавају жене, као и *трошкова* пропуста да се задовоље потребе здравља мајки.⁶¹

Рецимо још само да се домаћај економског сагледавања родне равноправности не зауставља на положају припадника једног од полова, већ и на другачије одређене категорије становништва. Очит примјер за ово су дјеца. Илустрације ради, у Републици Српској, у периоду од 2001. до 2010. године, број дјеце додијељене жени након развода брака упечатљиво је већи од броја дјеце додијељене мушкарцу ради издржавања и стоји у односу 2218:510.⁶² Економска равноправност жене којој су додијељена дјеца на издржавање добија потпуно нову димензију, а борба за равноправност потпуно нову оштрину.

⁵⁹ I. Coleman, 84.

⁶⁰ G. P. Simms, “The Human Right to Economic Equality“, *International Trade Forum*, 2008, Issue 3/4, 37–38.

⁶¹ Резолуција Савјета Европе 1860 (2012), тач. 10.

⁶² *Статистички годишњак Републике Српске 2011*, Републички завод за статистику, Бања Лука, 83.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

Библиографске референце

1. Aláez-Aller, Ricardo, Longás-García, Juan Carlos, Ullibarri-Arce, Miren, “Visualising Gender Wage Differences in the European Union“, *Gender, Work & Organization*, May 2011, Vol. 18;
2. Arulampalam, Wiji, Booth, Alison L., Bryan, Mark L., “Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution“, *Industrial & Labor Relations Review*, Jan 2007, Vol. 60 Issue 2;
3. Blau, Francine. D., Kahn, Lawrence M., “The Gender Pay Gap: Have Women Gone as Far as They Can?“, *Academy of Management Perspectives*, 2007, Vol. 21 Issue 1;
4. Budlender Debbie, Hewitt Guy, *Gender Budgets Make More Cents: Country Studies and Good Practice*, The Commonwealth Secretariat - Gender Section, London 2002;
5. Coleman Isobel, “The Payoff From Women's Rights“, *Foreign Affairs*, May/Jun2004, Vol. 83 Issue 3;
6. Simms Glenda P., “The Human Right to Economic Equality“, *International Trade Forum*, 2008, Issue 3/4;
7. Compton Michele, “The Gender PAY GAP“, *Women in Business*, Nov/Dec2007, Vol. 59 Issue 6;
8. *Gender-Responsive Budgets*, UN Women www.unifem.org/gender_issues/women_poverty_economics/gender_budgets.php;
9. Grove, Wayne A., Hussey, Andrew, Jetter, Michael, “The Gender Pay Gap Beyond Human Capital“, *Journal of Human Resources*, Fall2011, Vol. 46 Issue 4;
10. Grybaitė, Virginija, “Analysis of theoretical approaches to gender pay gap“, *Journal of Business Economics and Management*, 2006, Vol VII, No 2;
11. Hofbauer, Helena, “Gender-Sensitive Budget Analysis: A Tool to Promote Women's Rights“, *Canadian Journal of Women & the Law*; 2002, Vol. 14 Issue 1;
12. Karamessini, Maria, Ioakimoglou, Elias, “Wage determination and the gender pay gap: A feminist political economy analysis and decomposition“, *Feminist Economics*, 2007, Vol. 13 Issue 1;
13. Rubery, Jill, Grimshaw, Damian, “How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy“, *Industrial Relations Journal*, May2005, Vol. 36 Issue 3;
14. Seymour, Dan, Pincus, Jonathan, “Human Rights and Economics: The Conceptual Basis for their Complementarity“, *Development Policy Review*, Jul2008, Vol. 26 Issue 4;

15. Wirth, Linda, *Breaking through the glass ceiling: Women in management*, International Labour Office, Geneva 2001;
16. *Women in labour markets: measuring progress and identifying challenges*, International Labour Office – Geneva: ILO, 2010;
17. Интернет страница Гендер центра Републике Српске: <http://www.vladars.net/sr-SP-Cyrl/Vlada/centri/gendercentarrs/PAO/Pages/default.aspx>;
18. Јовановић Александра, *Теоријске основе економске анализе права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2008;
19. Кожул, Марија, „Концепт родног буџетирања“, *Ка родном буџетирању: водич*, Футура публикације и Женске студије и истраживања, Нови Сад 2007;
20. Ђурић Кузмановић, Татјана (ур.), *Ка родном буџетирању: водич*, Футура публикације и Женске студије и истраживања, Нови Сад 2007;
21. *Равноправност полова у раду и запошљавању у Републици Српској*, Гендер центар – Центар за једнакост и равноправност полова Републике Српске, Бања Лука 2010;
22. *Родно буџетирање: практична примјена, Приручник*, Гендер центар – Центар за једнакост и равноправност полова Републике Српске, Бања Лука 2011.

Правни акти и статистичке публикације

1. Council of Europe. Recommendation Rec(2007)17 of the Committee of Ministers to member states on gender equality standards and mechanisms adopted on 21 November 2007 and explanatory memorandum: <https://wcd.coe.int/wcd/ViewDoc.jsp?id=1215219&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383.asp>;
2. *Gender pay gap statistics*, Eurostat, epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics;
3. *Employment, Social Affairs & Inclusion*, ec.europa.eu/social/home.jsp?langId=en;
4. *UNECE Countries in Figures*, www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/profiles2009/serbia.pdf;
5. *UNECE experience in producing two measures of gender pay gap – Working paper 17*, Conference of European Statisticians, United Nations Economic Commission for Europe, Geneva 2010, I (2);
6. *Жене и мушкарци у Републици Српској* 6/2012, Републички завод за статистику, Бања Лука;
7. Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини – пречишћени текст, *Сл. гласник БиХ*, бр. 32/10;

8. *Конвенција о укидању свих облика дискриминације жена*, Документационо истраживачки центар Агенције за равноправност полова Босне и Херцеговине, Сарајево 2006;
9. Резолуција Савјета Европе 1860 (2012) „Унапређење женских права широм свијета“;
10. *Статистички годишњак Републике Српске 2011*, Републички завод за статистику, Бања Лука.

Professor Milan Tomić, LL.D.

Assistant Đorđe Marilović, LL.B.

Faculty of Law,

University of East Sarajevo

THE ECONOMIC ASPECTS OF GENDER EQUALITY

Summary

The abundance of documents, proclamations and pronouncements on gender equality attainment made the line between the real and the projected hardly visible. There is, therefore, a need to delineate this difference. The economic criterion offers the most solid basis for such an effort. There is no gender equality without economic equality and economic security.

Outlining the economic context of gender equality is impeded by multiple methodological challenges and problems, mostly statistical. The effort made internationally, but also in the Republic of Srpska and Bosnia and Herzegovina, to overcome these challenges, encourage more exact approach. This effort is evident in the work of the United Nations Economic Commission for Europe, or in compulsory gender comparison in statistics made in B&H. Growing concerns about gender equality should be followed by proportionate scientific support. Only in this way can the core of the problem be exposed, and thus the conditions for solving it created.

Key words: *Gender Equality; Economic Equality; Gender Pay Gap.*