

Социјална и пензиона права – јаз између мушкараца и жена

Аутор: Бојан Максимовић

Увод

Уставом Босне и Херцеговине, питања социјалне политике одређена су као надлежност ентитета. Социјална и пензиона права повезана су са правима из радног односа, чије законодавство је такође домен ентитетских власти. Пензијско и инвалидско осигурање остварују се преко Фонда пензијског и инвалидског осигурања Републике Српске (у даљем тексту: Фонд ПИО РС) и Федералног завода мировинског и инвалидског осигурања (у даљем тексту ФЗ МИО), и чине један од најбитнијих стубова у систему социјалне заштите.

Закон о равноправности полова (Службени гласник БиХ, бр. 16/03, 102/09) у члану 13. предвиђа неколико облика директне и индиректне дискриминације на раду или у вези са радним и социјалним правима. Исто се дефинише и члановима 14-18. Треба, међутим, нагласити, да разлике у платама, а посљедично и у пензијама, настају углавном не путем облика дискриминације који су наведени у том закону, већ усљед одсуства активних мјера усмјерених на изједначавање положаја жена са положајем мушкараца као учесника на тржишту рада и осигураних лица и корисника права у пензионом систему. Истим законом формирана је и Агенција за равноправност полова. Међутим, недовољан политички утицај Агенције утиче на то да овлашћења која су јој дата не буду остварена у пуном капацитету.

Неједнакост у платама као узрок неједнакости у пензијама

Начело једнаког плаћања мушкараца и жена је посебан облик еквивалентности и примјењује се независно од тога да ли рад обавља запослена/ни, с тим што је битно да је у питању рад једнаке вриједности.¹ То начело имплементирано је у Општој декларацији о правима човјека (члан 23. став 2) и у Конвенцији о укидању свих облика дискриминације жена (члан 11. став 1), као и у Уговору о функционисању Европске уније (члан 157). Иако равноправности у погледу зарада између запослених жена и мушкараца треба да допринесу и рјешења у међународном радном праву, попут Конвенције МОП-а бр. 100 о једнаком плаћању, у пракси је и даље присутна дискриминација жена у том смислу. Према подацима *Еуростата* за 2016. годину, на нивоу Европске уније жене су зарађивале 16,2% мање од мушкараца, с тим да је разлика највећа била у Естонији (25,3%), а најмања у Румунији (5,2%), а та разлика је у корист мушкараца у најразвијенијим земљама ЕУ износила 21,5% у Њемачкој, 21% у Уједињеном Краљевству или 15,2% у Француској.² Према подацима *Блумберга*, у Сједињеним Америчким Државама просјечна жена у току радног вијека заради 430.480

¹ Бранко А. Лубарда, *Радно право, расправа о достојанству на радуи социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, друго издање, 2013, стр. 416.

² Eurostat, *Gender pay gap statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU, приступљено дана 17.12.2018.

долара мање од мушкарца.³ У Србији та разлика износи 11%, према подацима студије о јазу у зарадама између полова *Фондације за развој економске науке*.⁴ Када је у питању Босна и Херцеговина, појављују се разни подаци, али се Студија Свјетске банке о родним неједнакостима у Босни и Херцеговини сматра најрелевантнијим документом у том погледу. Постојећи подаци говоре да разлике у платама између мушкараца и жена варирају између 9 и 12% у корист мушкараца, зависно од параметара који се узимају у току истраживања.⁵

У земљама Западног Балкана, жене чине већинску радну снагу у мање плаћеним професијама, а и у оквиру тих професија се налазе на слабије плаћеним позицијама. Тако, жене чине већину запослених у здравству, просвјети, угоститељским дјелатностима, у области социјалног рада и сл. Чак и када на истом радном мјесту имају исти степен образовања, исто радно искуство и сличне године старости, показује се да мушкарци чешће бивају изабрани на више, руководеће позиције, у односу на жене. На пословима на којима се захтијева дужа специјализација, попут професорских или љекарских професија, мушкарци лакше напредују и налазе се на руководећим позицијама чешће у односу на жене јер мање одсуствују са посла, не само због породилског одсуства, већ и због тога што жене и након порођаја више узимају одсуства ради његе дјетета. На тај начин настаје разлика у платама између лица са једнаким квалификацијама на тржишту рада. Осим тога, жене због истих одсуства с посла имају мање времена за стварање и одржавање пословних веза и размјену искустава потребних за напредовање ка вишим позицијама.

Велика платна разлика зависи и од карактеристика тржишта рада, а томе нарочито доприноси пословна сегрегација. Теорија је утврдила да је просјечна зарада жена нижа у поређењу са пословима у којима преовлађују мушкарци, али и да оне зарађују мање у односу на мушкарце на истом радном мјесту.⁶

Разлике у висини зарада даље се одражавају и на висину пензија. Тако је 2012. године разлика у висини пензија између жена и мушкараца на нивоу ЕУ износила 38%, с тим да су разлике биле од 5% у Естонији до 45% у Њемачкој.⁷ Може се примјетити да су разлике у пензијама ниже у бившим социјалистичким државама. С друге стране, један од разлога таквог јазу у ЕУ је велика заступљеност жена у слабије плаћеним пословима и ниска заступљеност у оним боље плаћеним, као и останак жена код куће

³ Sarah McGregor, Блумберг, *Being a Woman Will Cost You \$430,480 Over Your Working Lifetime*, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2016-04-05/being-a-woman-will-cost-you-430-480-over-your-working-lifetime>, приступљено дана 17.12.2018.

⁴ Катарина Ђорђевић, *Жене у Србији плаћене 11 одсто мање од мушкараца*, <http://www.politika.rs/scc/clanak/344372/Drustvo/Zene-u-Srbiji-placene-11-odsto-manje-od-muskaraca>, Политика, приступљено дана 17.12.2018.

⁵ Документ Свјетске банке о неједнакостима између полова у Босни и Херцеговини, <http://documents.worldbank.org/curated/en/754241467992483659/pdf/97640-ESW-P132666-and-P152786-Box385353B-PUBLIC-BiH-Gender-Disparities-in-Endowments.pdf>, стр. 52-53, приступљено дана 22.12.2018.

⁶ Cohen, P.N.; Bianchi, S.M. (1999). Marriage, children and women's employment: What do we know?, *Monthly Labor Review*, 22—31.стр.

⁷ European Institute for Gender Equality, *Gender gap in pensions in the EU*, eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN_Web.pdf, приступљено дана 17.12.2018.

ради помоћи својим мужевима фармерима, занатлијама и трговцима. У таквом њиховом положају, напори жена нису званично препознати и признати, те оне немају плату за пуно радно вријеме и уплату доприноса за здравствено осигурање.⁸ У Републици Српској, на примјер, само носиоци комерцијалних пољопривредних газдинстава имају право на уплату доприноса за пензијско осигурање, али не и остали чланови домаћинства. С обзиром да су жене носиоци малог броја пољопривредних газдинстава, на овај начин њихов рад бива дискриминисан.

Дакле, јаз у платама између мушкараца и жена (*gender pay gap*) присутан је и у најразвијенијим земљама Запада. Разлози за то су свакако отвореност тржишта рада, квалификације лица на тржишту рада, период материнства, родни стереотипи, али и опште друштвене предрасуде.

Неки теоретичари су слободни оцијенити да су пензиони системи, који по правилу захтијевају учешће осигураног лица у току читавог радно-активног животног периода, за пуно радно вријеме, креирани прије свега ради мушкараца, док су права жена на пензије и финансијску сигурност у каснијој животној доби била везана за њихов брачни статус.⁹ Иако су се животни обрасци увелико промијенили, пензиони системи и даље захтијевају лично учешће и трајно присуство осигураног лица на тржишту рада. Жене, међутим, мање учествују на тржишту рада у односу на мушкарце, а из разумљивих разлога, раде мање часова од њих, те раније одлазе у пензију, што се одражава на висину примања на основу пензије.¹⁰ Осим тога, иако жене све више учествују на тржишту рада, подаци показују да су оне те које чешће обављају привремене послове, који су слабије плаћени и на њима имају мање шансе за напредовање у каријери.¹¹

Даље, подаци показују да су жене – мајке, дискриминисане на тржишту рада у односу на мушкарце и жене без дјете приликом запошљавања или у погледу почетне плате. Просјечна плата запослених мајки је нижа од упоредивих зарада мушкараца и жена без дјете, а тај феномен је добио назив „казна материнства“ (*motherhood penalty*).¹² Исте студије показују да очинство има позитиван утицај на успјех на послу и да се оно посматра у свјетлу већих способности мушкарца.

Када се у анализу разлика у платама унесе параметар просјечне плате, долази се до одређених проблема. Просјечна нето плата у Републици Српској за 2017. годину износила је 831 КМ, а у Федерацији БиХ 860 КМ. Томе, међутим, треба додати проблем тзв. рада на црно, тј. непријављеног рада или рада на којем су радници пријављени на најнижу плату ради мање уплате доприноса, док им се остатак зараде исплаћује у

⁸ Европски парламент, *The 40% gender pension gap: how Parliament wants to narrow it* <http://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20170609STO77059/the-40-gender-pension-gap-how-parliament-wants-to-narrow-it-interview>, приступљено дана 17.12. 2018.

⁹ Frericks, P., and Maier, R. M. (2008), *Pension norms and pension reforms in Europe — the effects on gender pension gaps*, Community, Work & Family, Vol. 11, No 3, стр. 253-271.

¹⁰ European Institute for Gender Equality, *Gender gap in pensions in the EU*, стр. 11.

¹¹ Frericks, P., Maier, R. and de Graaf, W. (2007b), *Male norms and female adjustments: The influence of care credits on gender pension gaps in France and Europe*, European Societies, Vol. 10, No 1, стр. 97-119.

¹² EIGE, *Gender gap in pensions*, стр. 12.

готовини. Таквом малигном друштвеном појавом грубо се крше права запослених, који, суочени са проблемима налажења бољег запослења пристају на уплату доприноса по најнижој основици, ризикујући тако суочавање са проблемом сиромаштва након одласка у пензију која ће такође бити ниска. Осим тога, статистички подаци да се просјечна пензија креће око 40% просјечне плате (41,48% у новембру 2018.) стога нису тачни. Дакле, пензије су непропорционалне оствареним зарадама.

Старосна пензија

Опште правило из Закона о ПИО РС захтијева 65 година живота и 15 година стажа осигурања као основне услове за стицање права на старосну пензију. Међутим, према члану 177, као изузетак од општег правила стоји могућност да жена у 2018. години исто право оствари када наврши 64 године и четири мјесеца живота. У односу на 2017. годину, тај праг из члана 177. је подигнут за осам мјесеци, с обзиром да је износио 63 године и осам мјесеци. Очекивани животни вијек у Републици Српској је у 2017. години износи 71,6 година за мушкарце и 77,6 година за жене.¹³ Члан 42. Закона о ПИО РС предвиђа повољније услове за старосну пензију, а за жене она износи 58 година живота и 35 година стажа осигурања. Али и то правило садржи изузетак, те члан 178. став 2. омогућава жени стицање тог права са 55 година и осам мјесеци (у 2018. години), док ће та граница у 2019. години бити 56 година живота.

Према члану 107. Закона о раду РС, жена – мајка стиче право на пензију за једну годину стажа осигурања мање за свако рођено дијете у односу на услове за стицање права на пензију према Закону о ПИО. У Црној Гори жена за свако рођено дијете стиче шест мјесеци посебног стажа (члан 74а Закона о пензијском и инвалидском осигурању Црне Горе).

У ФБиХ, као изузетак од општег услова за одлазак у старосну пензију, чланом 143. Закона о ПИО ФБиХ, прописана је могућност да жена исто право оствари са 55 година и шест мјесеци живота и 30 година и шест мјесеци стажа осигурања (у 2018.), односно са 56 година живота и 31 годином стажа осигурања у 2019. години. Уз то, чланом 145. истог закона предвиђено је смањење пензије за сваки мјесец одласка у пензију прије предвиђених 65 година живота.

У Републици Србији такође важи опште правило за одлазак у старосну пензију – 65 година живота и 15 година радног стажа. Повољнији услови за жене омогућавају стицање старосне пензије и са 62 године и 15 година стажа осигурања, док ће се тај старосни праг подићи у 2019. за шест мјесеци. Право на пријевремену старосну пензију жена може стећи са 56 година и четири мјесеца живота и 36 година и шест мјесеци стажа осигурања. Висина пензије се умањује у случају одласка у пријевремену пензију, према закону.

¹³ Завод за статистику РС, Билтен демографске статистике за 2018, http://www2.rzs.rs.ba/static/uploads/bilteni/stanovnistvo/BiltenDemografaskaStatistika_2018_web.pdf, стр. 18, приступљено дана 18.12.2018.

У Републици Хрватској, жене такође под повољнијим условима (у односу на опште правило 65-15) стичу право на старосну пензију, а за то им се захтијева 62 године живота и 15 година пензијског стажа. Осим тога, предвиђени су и изузетни услови за стицање права на пријевремену старосну пензију, те жена то право у 2018. години може стећи са 57 година живота и 32 године пензијског стажа (чл. 182. Закона о мировинском осигурању).

Наведени упоредни подаци показују да су разлике у погледу услова за старосну пензију у Босни и Херцеговини минорне, као и да старосни праг који се захтијева за стицање тог права није нарочито нижи у односу на земље Западног Балкана, прије свега Србије и Хрватске, али да се у другим државама захтијева дужи стаж осигурања. Такође, прелазни период који постоји у свим законима о пензионом осигурању који су раније наведени, предвиђа постепено годишње дизање старосне границе. Осим тога, кориштење погодности пријевременог одласка у пензију повлачи за собом трајно снижење висине пензије за сваки мјесец до општег рока од 65 година старости. Управо та мјера ствара каснији проблем сувише ниских пензија, а када се упореди просјечни животни вијек жене у наведеним земљама и кориштење могућности пријевременог одласка у пензију, долази се до закључка да жена тако ниску пензију може примати и 20 или више година након пензионисања.

Дизање старосне границе као битног услова за стицање права на старосну пензију изазива велике полемике, често и друштвене немире и потресе. С једне стране, то се правда финансијским потешкоћама у којима се налазе пензиони фондови, а с друге стране ствара затвореност великог броја радних мјеста с обзиром да се на њих не могу запослити млађи кадрови, они који су потребни за одржање пореске основе и обезбјеђење текућег финансирања исплате пензија. Питање (не)одрживости пензијских фондова на садашњим основама може бити тема неког другог чланка, али овдје је потребно истаћи да пуко повећање старосне доби за одлазак у пензију, чак и ако је оправдано, мора бити пропраћено другим мјерама које ублажавају такве потезе. На примјер, опште националне мјере доквалификације радника, подршка покретању породичног бизниса, мјере против сиве економије, помогле би финансирање пензијских фондова, али и подстакле кретање „старије радне снаге“ ка радним мјестима на којима би у каснијем животном добу могли ускладити радне обавезе и животне потребе.

Пензије су једини гарант економске независности лица старијих од 65 година, с обзиром да лична уштеђевина у земљама Западног Балкана, па тако и у Босни и Херцеговини, након бројних друштвених, политичких и економских потреса, попут ратова, инфлација, транзиције, незапослености и њима пратећих појава, није довољна да обезбједи животне потребе једном тако великом броју становништва попут пензионера. То показују и подаци о броју корисника услуга социјалне заштите, гдје се запажа изузетно висок број жена у доби од 60 до 65 и преко 65 година које су

корисници тих услуга због материјалне необезбијећености.¹⁴ Такође, жене су двоструко чешћи корисници установа социјалне заштите за одрасла лица због старости.¹⁵

У 2016. години, у РС је подијељено 76.514 старосних пензија, а у ФБиХ 118.219.

Релевантни подаци Агенције за статистику БиХ показују да су у Босни и Херцеговини најсиромашнија она домаћинства чији су носиоци лица старија од 65 година, дакле пензионери. Осим тога, најсиромашнија су једночлана домаћинства која чине лица старија од 65 година.¹⁶ Исти подаци показују да око 50% пензионера у ФБиХ прима минималну пензију. С обзиром на чињеницу да је просјечни вијек жене у БиХ виши у односу на очекивану старост мушкарца, јасно је да су жене те које трпе највеће посљедице сиромаштва. Разлози за то су многобројни и крећу се од недовољног образовања жена, не само у руралним крајевима, већ и престанка школовања након ступања у брак, затим бројна одсуства с посла из разлога који су раније навођени, а свакако и промјене на тржишту радне снаге узроковане транзицијом и проблеми повезани са неисплатом плата и доприноса (тзв. *неповезани радни стаж*). Транзиционе промјене узроковале су смањење броја радних мјеста у оним дјелатностима у којима су жене чиниле знатну већину запослених, попут конфекцијске индустрије или услужних дјелатности. Иако у таквим или сличним дјелатностима жене и данас чине већину запослених, велики је број оних између 50 и 65 година старости које су свој радни стаж оствариле у предузећима прије ратних дешавања, а у транзиционом периоду нису у стању наћи запослење јер не посједују вјештине које се траже. Тако, чекају доб од 65 година како би испуниле услов за подношење захтјева за остварење права на пензију. Јасно је да је то изузетно дуг период, јер се ради о особама које немају стално запослење нити доходак. Стога, нису неоснована мишљења да је старосна граница од 65 година за одлазак у пензију изузетно висока.¹⁷

Породична пензија

Потребно је размотрити и положај жена као корисника права на породичну пензију.

Структура корисника пензије у РС у новембру 2018. је била подијељена на 56,76% корисника старосне пензије, 28,6% породичне, 14,53% корисника инвалидске и 0,10% корисника осталих права. Међутим, Фонд ПИО РС не даје податке о полној структури корисника породичне пензије.

Иако података нема, за очекивати је да је у РС већи број корисника породичне пензије женског пола, нарочито удовица осигураника, прије свега због дужег животног вијека жена према демографској статистици која је наведена. Даље, и када остваре то

¹⁴ http://www.bhas.ba/tematskibilteni/ТВ_zene_i_muskarci_bh_2015_eng.pdf, стр. 39, приступљено дана 22.12.2018.

¹⁵ Ibid, стр 42.

¹⁶ Николина Обрадовић, *Остваривање права из мировинског и инвалидског осигурања у БиХ: (не)једнакост грађана*, http://rightsforall.ba/bs/wp-content/uploads/sites/5/2016/11/2-sistem_socijalne_za%C5%A1tite_bih_i_regija_2012.pdf, Фондација Центар за јавно право, Сарајево, 2012, стр. 177

¹⁷ Ibid, стр. 205.

право, женама сљедује тек 70% износа пензије (члан 80, тачка а Закона о ПИО РС). Иако подаци Фонда ПИО РС говоре да је просјечна пензија у новембру 2018. износила 366 КМ и да чини 41,48% просјечне плате у Републици Српској, такав податак се може довести у питање из разлога који су поменути, а тичу се непријављеног рада. Тако, не само да је просјечна пензија нижа од 40% просјечне плате, како захтијевају европски стандарди, већ је тај износ још нижи за кориснике права на породичну пензију.

Извјештаји за БиХ показују да 20,5% жена у доби од 65 и више година не прима никакву пензију, док је то случај са 5,7% мушкараца те доби. Такође, 85% мушкараца прима пензију на основу оствареног радног стажа, док је у таквој позицији тек 33% жена старијих од 65 година.¹⁸ Тај извјештај показује и да велики број старијих жена живи у проширеним и вишепородичним домаћинствима. У таквој ситуацији се расподјела износа породичне пензије, врши на више лица, што додатно отежава економску самосталност носилаца тог права, прије свега жена које нису радно способне.

Јаз у пензијама у Европској унији

Босна и Херцеговина би, на путу ка европским интеграцијама, требала поштовати и начела садржана у Повељи о основним правима (члан 21), односно у Уговору о функционисању ЕУ (члан 157), гдје се говори о једнаким правима мушкараца и жена. БиХ има добар основ садржан у законодавству чије основе потичу из социјалистичког периода, гдје су радна, пензиона и социјална права жена и мушкараца тежила уједначењу. То показују и подаци да су у Европској унији најмање разлике у висини пензија у некадашњим социјалистичким земљама.

Највећи јаз у пензијама између мушкараца и жена је у Њемачкој, Кипру, Холандији, Аустрији, Луксембургу, Уједињеном Краљевству, Италији, Шпанији, Ирској, Француској. У свакој од тих земаља је разлика у пензијама између полова већа од 35%, а тек након Француске, која је десета на тој скали, слиједи Румунија, као бивша социјалистичка држава.

Унија је препознала те проблеме, па су још у вријеме ЕЕЗ донесени одређени акти, попут Директиве 79/7/ЕЕЗ из 1978. године о постепеном провођењу начела једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима социјалне сигурности, или Директиве 92/85/ЕЕЗ из 1992. године о увођењу мјера за подстицање побољшања сигурности и здравља на раду трудница или породиља или дојиља. Директивом 2006/54/ЕЗ су дефинисана начела једнаког поступања према мушкарцима и женама приликом запошљавања и рада, а њоме су стављени ван снаге неки извори права прије 2006. године. Начело једнаког поступања и једнакости жена и мушкараца унапријеђено је и кроз праксу Суда правде. Значајне су пресуде *Defrenne II* (број 43/75) о једнаким платама у колективним уговорима, *Barber* (бр. С-262/88) којом је суд одлучио да се струковне пензије сматрају платом у смислу члана 119. Уговора о основању ЕЕЗ и да се

¹⁸ Шести периодични извјештај Босне и Херцеговине о провођењу Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена (2013-2016), http://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2017/12/170823_VI-periodicni-CEDAW-Izvjestaj-za-BiH_Nacrt.pdf, јул 2017, стр. 38.

на њих примјењује начело једнаког поступања. Важна је и пресуда у предмету *Marschall* (бр. С-409/95) у којој је суд разматрао питање „позитивне дискриминације“ и, између осталог, заузео став да би, ако је у неком сектору број жена мањи од броја мушкараца, предност требало дати кандидаткињама, уз услов да је мушкарцима зајамчена могућност напредовања.

Ипак, смањивање јазу у пензијама између мушкараца и жена је прије свега у надлежности држава чланица, и тренутно се не ради на хармонизацији на нивоу Уније.¹⁹ Намјера органа Уније је да се укаже на постојање таквих неједнакости. Европски парламент и Комисија могу израдити генералну стратегију како би подстакле државе чланице да анализирају неједнакости и да предложе мјере за смањивање јазу.

Закључак

Неједнакости између мушкараца и жена које постоје у босанскохерцеговачкој стварности потичу из устаљених образаца понашања, који жени унапријед намећу улогу мајке, супруге и домаћице. И када она има могућност да на основу образовања, искуства и других повољних околности напредује у својој професији, друштво од ње захтијева да примарно испуњава своје обавезе везане за породицу. Повиновање патријархалној средини, које је правило, вуче за собом, спорије праћење пословне динамике која се од ње захтијева на другом колосијеку. Сва релевантна истраживања која анализирају разлоге разлика у платама и пензијама између мушкараца и жена, међутим, не узимају у обзир само уложени *рад* и *вријеме* које жена проведе на послу (дневно и у току радног вијека), а које су безизузетно на штету жене. Остали битни фактори су и политичка моћ у друштву, приступ финансијским и економским ресурсима, насиље над женама, здравље, знање, искуство, друштвене норме и стереотипи. Јасно је да је приступ жена полугама моћи у Босни и Херцеговини испод прихватљивог нивоа, а један од разлога тога јесте и предрасуда да жена није добар организатор или руководилац као што је то мушкарац.

Рјешавање тих проблема није само на ентитетским министарствима и фондовима, односно Министарству цивилних послова БиХ које је надлежно за потписивање споразума о социјалној сигурности и које се бави координацијом социјалне политике ентитета, већ захтијева већу укљученост политичких субјеката, послодаваца, синдиката, али и читавог друштва.

Јасно је да је један од основних проблема економске зависности жена, нарочито старијих од 65 година, непризнавање неплаћеног рада. Тај рад подразумијева велико посвећивање одржавању домаћинства, што у балканским патријархалним приликама отежава женама могућност да одрже корак са стицањем нових пословних вјештина. Студија Републиког завода за статистику Србије показује да жена дневно проведе двоструко више времена од мушкараца обављајући неплаћене послове.²⁰ Када се на ту

¹⁹ <http://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/society/20170609STO77059/the-40-gender-pension-gap-how-parliament-wants-to-narrow-it-interview>

²⁰ Републички завод за статистику, *Коришћење времена у Републици Србији, 2010. и 2015. године*, http://www.stat.gov.rs/media/1374/tus2016_srpski.pdf, стр. 27-30.

статистику примијени минимална плата за такве послове, истраживање показује да би жена зарађивала 1.650 евра годишње на основу рада код куће.²¹

Дакле, разлике у пензијама између полова постоје, и морају се рјешавати другим мјерама. Потребно је пронаћи модел који би омогућио вредновање неплаћеног рада. Такође, велики је проблем дискриминација жена због материнства, како приликом тражења посла гдје се јасно ставља до знања да породилшко одсуство није пожељно на том радном мјесту, тако и приликом повратка на радно мјесто и потешкоћа с којима се жена суочава у намјери да достигне пропуштено искуство. Сузбијање сиве економије утицало би на уплату доприноса који би одговарали основици стварне новчане вриједности обављеног рада, што би повећало пензије и мушкараца и жена.

Овим мјерама би се прије свега велики број становништва спасао сиромаштва у доби у којој је најрањивије.

Литература

1. Бранко А. Лубарда, *Радно право, расправа о достојанству на радуи социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, друго издање, 2013
2. Eurostat, *Gender pay gap statistics*, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU
3. Sarah McGregor, Блумберг, *Being a Woman Will Cost You \$430,480 Over Your Working Lifetime*, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2016-04-05/being-a-woman-will-cost-you-430-480-over-your-working-lifetime>
4. Катарина Ђорђевић, *Жене у Србији плаћене 11 одсто мање од мушкараца*, <http://www.politika.rs/scc/clanak/344372/Drustvo/Zene-u-Srbiji-placene-11-odsto-manje-od-muskaraca>, Политика
5. Документ Свјетске банке о неједнакостима између полова у Босни и Херцеговини, <http://documents.worldbank.org/curated/en/754241467992483659/pdf/97640-ESW-P132666-and-P152786-Box385353B-PUBLIC-BiH-Gender-Disparities-in-Endowments.pdf>
6. Cohen, P.N.; Bianchi, S.M. (1999). Marriage, children and women's employment: What do we know?
7. European Institute for Gender Equality, *Gender gap in pensions in the EU*, eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN_Web.pdf
8. in Europe — the effects on gender pension gaps*, Community, Work & Family, Vol. 11, No 3.
9. Frericks, P., Maier, R. and de Graaf, W. (2007b), *Male norms and female adjustments: The influence of care credits on gender pension gaps in France and Europe*, European Societies, Vol. 10, No 1.
10. Завод за статистику РС, Билтен демографске статистике за 2018, http://www2.rzs.rs.ba/static/uploads/bilteni/stanovnistvo/BiltenDemografaskaStatistika_2018_web.pdf

²¹ Катарина Ђорђевић, <http://www.politika.rs/sr/clanak/410050/Drustvo/Domacici-ni-hvala-a-ni-plata-za-svesto-uradi>, Политика, приступљено дана 23.12.2018.

11. Жене и мушкарци Босне и Херцеговине, Агенција за статистику БиХ, http://www.bhas.ba/tematskibilteni/TB_zene_i_muskarci_bh_2015_eng.pdf, тематски билтен, Сарајево, 2015.
12. Николина Обрадовић, *Остваривање права из мировинског и инвалидског осигурања у БиХ: (не)једнакост грађана*, http://rightsforall.ba/bs/wp-content/uploads/sites/5/2016/11/2-sistem_socijalne_zastite_bih_i_regija_2012.pdf, Фондација Центар за јавно право, Сарајево, 2012.
13. Шести периодични извјештај Босне и Херцеговине о провођењу Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена (2013-2016), http://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2017/12/170823_VI-periodicni-CEDAW-Izvjestaj-za-BiH_Nacrt.pdf, јул 2017