

SEGREGACIJA ZANIMANJA NA OSNOVU SPOLA NA TRŽIŠTU RADA

Jasmina Bešlagić

Univerzitet u Bihaću, Pravni fakultet, Mehe Hadžiabdića bb, jasmina.beslagic@yahoo.com

Ključne riječi: diskriminacija, segregacija, spol, rod, zanimanje, tržište rada

SAŽETAK:

Ovim radom se postavlja i potvrđuje hipoteza prema kojoj postoji segregacija žena na tržištu rada, ne samo u BiH, već i u drugim, znatno razvijenijim društvenim sistemima. U društvu još uvijek dominiraju retrogradni patrijarhalni stereotipi i predrasude prema kojima su neka zanimanja jednostavno pripadajuća muškom, a neka druga ženskom spolu. Uz druge oblike diskriminacije pri ostvarivanju prava na rad i drugih prava u vezi s radnim odnosom, segregacija zanimanja na osnovu spola predstavlja jedan od najgrubljih oblika diskriminacije po ovom osnovu.

1. UVOD

Tržište rada predstavlja mjesto ponude i potražnje radne snage na određenom prostoru. Radi ostvarivanja principa lojalne konkurencije, neophodno je omogućiti jednake i pravične uslove za pristup tržištu rada svim potencijalnim radnicima, s obzirom na njihovo znanje, iskustvo, vještine i nivo obrazovanja. Svako stavljanje u nepovoljniji ili *vice versa* povoljniji položaj nekog lica u odnosu na drugo po bilo kojem osnovu, osim onih koji su profesionalnog karaktera i u vezi su s potrebama konkretnog radnog mjesta, predstavlja diskriminaciju pri ostvarivanju prava na rad i slobode rada. Stoga, segregacija zanimanja na osnovu spola na tržištu rada, predstavlja jedan od najgrubljih oblika diskriminacije na osnovu spola u vezi s ostvarivanjem prava na rad i ostalih prava u vezi s radom i radnim odnosom. Njome se ograničava određeni dio radno aktivnog stanovništva, u ovom slučaju žene, da po principima pravičnosti i jednakosti na tržištu rada ostvare zaposlenje u zanimanju koje samostalno odaberu i time ostvare uslove za vlastitu egzistenciju, kao i egzistenciju članova svoje porodice.

Diskriminacija na tržištu rada i njen poseban oblik segregacija zanimanja na osnovu spola, zabranjena je brojnim dokumentima donesenim na međunarodnom, evropskom i nacionalnom nivou. Njima se uspostavljaju osnovni principi i standardi kojih bi se u postupanju i ponašanju trebali pridržavati svi, država, pravna i fizička lica, kako do diskriminacije uopšte ne bi došlo. To su, prije svega, principi ravnopravnosti, jednakosti, pravičnosti i zabrane diskriminacije.

2. DISKRIMINACIJA

Diskriminacija predstavlja zabranjeno, protivpravno ili nedozvoljeno pravljenje razlike među licima ili grupama lica po nekom od zabranjenih osnova (rasa, političko ili drugo uvjerenje, spol ili spolna orijentacija i dr.) Diskriminacija na tržištu rada je masovna devijantna društvena pojava karakteristična ne samo za nerazvijene, već i visokorazvijene društvene sisteme. Ona je jedan o najeklatantnijih oblika ugrožavanja ljudskog dostojanstva, te oblik ograničenja prava čovjeka da pod

jednakim uslovima ostvare pravo na rad i po osnovu rada. Zbog učestalosti u manifestaciji, intenzitetu i drastičnosti posljedica, diskriminacija na tržištu rada zaslužuje poseban tretman u prevenciji i eliminaciji.

2.1. Diskriminacija na osnovu spola

Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova BiH¹, „diskriminacija na osnovu spola predstavlja svako pravno ili faktičko, direktno ili indirektno razlikovanje, privilegiranje, isključivanje ili ograničavanje zasnovano na spolu zbog kojeg se pojedinkama ili pojedincima otežava ili negira priznanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, sportskom, građanskom i svakom drugom području javnog života.“² Diskriminacija na osnovu spola evidentna je u svim sferama društvenog života. Međutim, u oblasti zapošljavanja i rada ona je prisutna u znatno većoj mjeri.³ Stereotipni stavovi i predrasude o položaju žene u društvu uopšte i njenoj ulozi unutar društvenog sistema, nepostojanje svijesti o drastičnosti posljedica diskriminacije po osnovu spola, nespремnost cjelokupne društvene zajednice da se suprotstavi ovoj pojavi, neadekvatna normativna regulacija, kao i sistem i instrumenti zaštite, samo su neki od uzroka rasprostranjenosti pojave neravnopravnosti žena i muškaraca u društvu i na tržištu rada, kao jednom od njegovih segmenata.

Statistički podaci govore o tome kako je položaj žena na tržištu rada znatno nepovoljniji u odnosu na položaj muškaraca, te da su žene u znatno većoj mjeri izložene različitim oblicima diskriminacije posebno u oblasti zapošljavanja i rada. Žene se znatno više susreću sa diskriminirajućim ponašanjem kako u samom postupku zapošljavanja, tako i prilikom ostvarivanja prava iz radnog odnosa, kao npr. prilikom ostvarivanja prava na napredovanje i profesionalno usavršavanje, ostvarivanje prava na platu, dopuste i sl., ali i prilikom prestanka radnog odnosa.⁴

Na osnovu navedenog, a uz konsultiranje Konvencije UN-a o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena iz 1979. godine⁵, možemo definirati diskriminaciju na osnovu spola ili diskriminaciju žena: „diskriminacija žena označava svaku razliku, isključenje ili ograničenje u pogledu spola, što ima posljedice ili cilj da ugrozi ili onemogući priznanje, ostvarenje ili vršenje od žena, ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, ekonomskom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom polju bez obzira na njihovo bračno stanje, na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena.“⁶

3. SEGREGACIJA

Iz navedenog proizilazi da segregacija predstavlja jedan od oblika ugrožavanja dostojanstva ličnosti i jedan od oblika diskriminacije. Dakle, socijalno je devijantna pojava, a najčešće se definira kao društveno, fizičko, političko i ekonomsko razdvajanje različitih društvenih grupa, najčešće na osnovu ideoloških i društvenih prepreka građanskim slobodama, jednakim mogućnostima i učešću.⁷ Prema Zakonu o zabrani diskriminacije BiH⁸, segregacija je djelo kojim lice (fizičko ili pravno) odvajaju druga lica na osnovu jedne od nabrojanih osnova iz definicije diskriminacije, kao što je rasa, boja

¹ Zakon o ravnopravnosti spolova BiH, „Službeni glasnik BiH“ br. 16/03 i 102/09.

² Član 3., stav 1., ZRS BiH.

³ O historijsko – evolutivnim razlozima za spolnu podjelu rada, vidi više u: Galić, B., Nikodem, K.: *Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju*, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2007., str. 3-13.

⁴ Podaci o postotku (ne)zaposlenosti i razlikama u visini plaća u EU prema spolu, vidi više u: *Key facts and figures about Europe and the Europeans*, European Commission, Luxembourg, 2005, str. 43-45.

Ilustracije radi ovom prilikom možemo istaknuti činjenicu da su žene za jednake poslove plaćene znatno manje nego muškarci, da je udio žena u *part time* poslovima (poslovi sa skraćenim radnim vremenom) veći u odnosu na muškarce. Razlog za to leži u činjenici da su *part time* poslovi manje plaćeni po satu od *full time* poslova (poslovi sa punim radnim vremenom). Također, zastupljenost žena u poslovima veće odgovornosti i pozicioniranosti je mnogo manja, te su žene u znatno većem broju slučajeva izložene seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu, *mobbingu* i sl.

⁵ Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena iz 1979. godine, puni tekst dokumenta vidi: <http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/05bosniak/BConEliminationDiscriminationWomen.pdf> (27.06.2017.)

⁶ Član 1., Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena iz 1979. godine.

⁷ Živanović, A.: *Rječnik različitosti*, Helsinški parlament građana Banja Luka, 2010, str. 13.

⁸ Zakon o zabrani diskriminacije BiH, „Službeni glasnik BiH“, br. 59/09 i 66/16.

kože, jezik, vjera, etnička pripadnost ili na osnovu nekog drugog osnova.⁹ Iz nevedene definicije se zaključuje kako se segregacija može poistovjetiti ili podvesti pod diskriminaciju, jer podrazumijeva radnju odvajanja ili isključivanja. Međutim, iz priložene definicije nije sasvim jasno da li segregacija predstavlja oblik diskriminacije samo prema određenim grupama ljudi ili se segregacija može vršiti i prema pojedincu? Ukoliko zauzmemo stav da segregacija predstavlja razlikovanje ili isključivanje jedne grupe ljudi u odnosu na drugu grupu ili druge grupe ljudi po određenom zabranjenom osnovu, na šta upućuje i navedena definicija, onda bismo mogli zaključiti kako je osnovna razlika između segregacije i diskriminacije u tome što se kod segregacije radi o obliku separacije grupa lica u odnosu na druge grupe lica, dok se kod diskriminacije razlikovanje i isključivanje može vršiti i u pojedinačnim slučajevima.

Većina međunarodnih dokumenata segregaciju definira na sličan način, pa tako i Konvencija UN-a o suzbijanju svih oblika rasne diskriminacije iz 1965. godine¹⁰ u kojoj je navedeno da države članice posebno osuđuju rasnu segregaciju i aparthejd, te se obvezuju spriječiti, zabraniti i iskorijeniti sve prakse ove prirode na područjima pod njihovom jurisdikcijom.¹¹

3.1. Segregacija na osnovu spola

Prema patrijarhalnom modelu ne samo porodičnih, već i ukupnih društvenih odnosa smatra se da između žene i muškarca postoji prirodan odnos subordinacije, te da su žene prirodno predisponirane za brigu za kuću i porodicu, dok su muškarci oni koji za to brinu izvana. Nakon prodora žena na tržište rada krajem 19. i početkom 20. vijeka ovakav model odnosa između žena i muškaraca se prenio i na oblast zapošljavanja i rada, pa su se shodno biološkim razlikama počele uočavati i društvene razlike, pa tako i razlike između „ženskog i muškog rada“ i „ženskih i muških zanimanja“. Ovaj proces klasifikacije rada i zanimanja prema biološkim, a kasnije i općeprihvaćenim društvenim razlikama između žena i muškaraca (spol i rod) nazvan je „orodnjavanjem“ rada, a definira se kao rodna podjela na tržištu rada po uzoru na tradicionalne uloge žene i muškarca u porodici.¹²

3.1.1. „Spol“ i „rod“ u kontekstu zabrane segregacije

Kako bismo upotpunili sliku o problematici segregacije na osnovu spola na tržištu rada, neophodno je razmotriti pojmovne dileme koje se pojavljuju pri razmatranju pojmova „spol“ i „rod“. Autorica Lejla Somun smatra kako pojmovi „spol“ i „rod“ imaju potpuno različita značenja iako se veoma često koriste i kao sinonimi. Dok „spol“ označava biološku razliku između žena i muškaraca, koja je u pravilu nepromjenjiva, „rod“ ili „gender“ označava odnos između spolova i podložan je promjenama kroz vrijeme i historiju.¹³

Pojašnjavanjem pojma roda kao društvene kategorije za razliku od spola, bavila se autorica Branka Galić, razmatrajući stajališta pojedinih autora koji su se bavili ovom problematikom. „Rod je kulturni pojam koji podrazumijeva društveno konstruirane razlike između muškaraca i žena.“¹⁴ Podrazumijeva slike, predstave, očekivanja, norme, vrijednosti, ponašanja, forme i konvencije pripisane biološkim

⁹ Član 4, stav 4, u vezi sa članom 2, stavom 1. ZZD BiH.

¹⁰ Konvencija o suzbijanju svih oblika rasne diskriminacije iz 1965. godine, puni tekst dokumenta vidi: <http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/05bosniak/BRacialdiscrimination.pdf> (27.06.2017.)

¹¹ Član 3., Konvencija o suzbijanju svih oblika rasne diskriminacije iz 1965. godine.

Donošenje ove Konvencije inicirano je događanjima na području južne Afrike gdje je cjelokupan društveni sistem bio organiziran na način je diskriminacija na osnovu rase bila službena politika i način života tamošnjih stanovnika, a što je na kraju rezultiralo i brojnim zločinima protiv čovječnosti, nezapamćenim u savremenoj historiji.

¹² Prema različitim autorima, vidi više u: Galić, B.: *Žene i rad u suvremenom društvu – značaj „orodnjenog“ rada*, Sociologija i prostor, vol. 49., br. 1. (189), Zagreb, 2011., str. 26.

¹³ Nezavisni magazin „Dani“, br. 171, septembar 2000, puni tekst članka vidi: <http://www.bhdani.com/arhiva/171/t17117.htm> (29.09.2009.)

Međutim, ako bi se prihvatilo mišljenje da „spol“ predstavlja biološku razliku između muškarca i žene koja je u pravilu nepromjenjiva, postavlja se pitanje kakva je u tom kontekstu pozicija transeksualnih lica koja fizički pripadaju jednom spolu, a imaju unutarnji osjećaj pripadnosti drugom, te nerijetko operativnim zahvatima isti i mijenjaju.

¹⁴ Wharton, A., Westwood, V., cit. prema: Galić, B.: *Žene i rad u suvremenom društvu – značaj „orodnjenog“ rada*, Sociologija i prostor, vol. 49., br. 1. (189), Zagreb, 2011., str. 32.

spolovima. Ljudi se društveno razlikuju prema dvjema prevladavajućim kategorijama u koje ih se u pravilu svrstava: “muškarci” i “žene”. Feministički pristupi kritizirali su stajalište da spol određuje rod i, zastupajući stajalište da je rod društveno konstruiran, uvijek naglašavali kulturalnu relativnost roda – načine na koje se rod mijenja s vremenom i među kulturama, te promjene od jednog društvenog konteksta do drugoga.¹⁵ Muškarci i žene stoje jedni prema drugima u odnosima moći u kojima su muškarci kao klasa dominantni, a žene podređene. Tvrdi da su biološka objašnjenja neprimjerena za objašnjavanje rodnih razlika, feminističke kritike odbacile su gledište da su žene “prirodno” inferiorne muškarcima.¹⁶ Postmoderni feminizam također stavlja pod upitnik gledište inherentno u raspravama o spolu i rodu da su um i tijelo mogu odijeliti.¹⁷

3.1.2. Segregacija zanimanja na osnovu spola na tržištu rada

Kada je u pitanju diskriminacija i segregacija na osnovu spola na tržištu rada, u savremenom društvu se sve više govori ne samo o pukoj neophodnosti postizanja ravnopravnosti spolova, već i o prevladavanju spolne segregacije u izboru zanimanja, kao posljedice društvenih stereotipa i tradicionalnih shvatanja.¹⁸ Prema tim shvatanjima neka zanimanja su jednostavno pripadajuća muškom, odnosno ženskom spolu. Pored toga nije rijetka niti pojava ograničavanja napredovanja žena na radnom mjestu. Upravo u takvim slučajevima govorimo o segregaciji na osnovu spola, kao eklatantnim kršenjima osnovnih ekonomsko-socijalnih prava i sloboda, a posebno prava na rad i prava na napredovanje u skladu sa godinama staža i sposobnostima, kao i kršenju slobode rada.

Spolna segregacija u radnopравnim odnosima uopšte može biti *horizontalna* koja je teško uočljiva, ali ipak u velikoj mjeri prisutna kod zapošljavanja i selekcije kandidata pri zapošljavanju i *vertikalna* koja se očituje kroz nejednake mogućnosti napredovanja na radnom mjestu. Danas klasične oblike spolne segregacije zamjenjuju novi, a njihov izvor možemo pronaći u spolnim migracijama muškaraca prema privatnom sektoru, a žena prema javnom i uslužnom sektoru.¹⁹

U vezi sa vertikalnim oblikom spolne segregacije u posljednje vrijeme se veoma često spominje izraz „stakleni strop“²⁰. Radi se o obliku diskriminacije na radnom mjestu na osnovu spola kojom se onemogućava kvalificiranim i sposobnim ženama da napreduju, što za posledicu ima dominaciju muškaraca na visokim pozicijama unutar radnih organizacija. „Stakleni strop“ je simboličan izraz koji implicira postojanje nevidljive prepreke ili ograničenja u napredovanju žena, bez obzira na vještine, znanje i sposobnosti, a detektira se tek onda kada ta granica, tj. „strop“ dotakne, odnosno onda kada se njeno napredovanje neopravdano zaustavi.²¹

Kada govorimo o segregaciji zanimanja prema spolu, neophodno se osvrnuti na teorije koje razmatraju ovo pitanje i nude određene stavove i objašnjenja vezano za ovu pojavu, a to su:

1. *Neoklasične i teorije ljudskog kapitala* – prema ovim teorijama žene su pravično manje plaćene za za svoj rad, jer su manje produktivne od muškaraca. Teoretičari ovog pravca potplaćenost ženske radne snage objašnjavaju time da se ona na određeni način kompenzira time što su žene same odabrale zanimanja koja im pružaju drugu vrstu privilegija, poput manje opasnih ranih mjesta i sl.

¹⁵ Ortner, S., Moller Okin, S., cit. prema: Galić, B.: *Žene i rad u suvremenom društvu – značaj „orodnjenog“ rada*, Sociologija i prostor, vol. 49., br. 1. (189), Zagreb, 2011., str. 32.

¹⁶ Oakley, A., prema Haralambos, M., cit. prema: Galić, B.: *Žene i rad u suvremenom društvu – značaj „orodnjenog“ rada*, Sociologija i prostor, vol. 49., br. 1. (189), Zagreb, 2011., str. 32.

¹⁷ Galić, B.: *Žene i rad u suvremenom društvu – značaj „orodnjenog“ rada*, Sociologija i prostor, vol. 49., br. 1. (189), Zagreb, 2011., str. 32.

¹⁸ Herman, V., Vinković, M.: *Ravnopravnost spolova: ogledi o izabranim pitanjima europskog i hrvatskog radnoga prava*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, br. 3-4, Zagreb, 2003., str. 813.

¹⁹ O spolnoj segregaciji vidi više: Rebac, I.: *Izravni i neizravni oblici diskriminacije na tržištu rada, zaštita od diskriminacije u kolektivnim ugovorima u Republici Hrvatskoj*, Radno pravo, br. 7-8, Zagreb, 2006., str. 7-8.

²⁰ Eng. *glass ceiling*.

²¹ O staklenom stropu vidi više u: Jergovski, A.: *Stakleni strop, Granice u napredovanju žena na radnom mjestu*, Obnovljeni život, vol. 65, br. 3, Zagreb, 2010.

U kontekstu segregacije na osnovu spola, posebno kada je u pitanju jednaka mogućnost napredovanja žena i muškaraca na radnom mjestu, interesantan je predmet *Hill i Stapleton versus Porezna uprava i Odjel za financije* u kojem je ESP utvrdio kako nije prihvatljivo diskriminaciju na osnovu spola pravdati isključivo finansijskim ili upravljačkim razlozima poslodavaca. (*Hill i Stapleton versus Porezna uprava i Odjel za financije*, ESP, C-243/95, I-3739, 17.06.1998.)

Osim toga, smatraju da su žene slabije obrazovane i imaju manje iskustva u poslu zbog njihovih obaveza i brige za kuću i djecu. Usljed toga, žene su i skuplja radna snaga, jer češće izostaju s radnog mjesta, kasne na posao i nefleksibilne su u pogledu prekovremenog rada. Određena istraživanja su pokazala kako je razlika u izostancima s radnog mjesta između žena i muškaraca neznatna;

2. *Teorije segmentacije tržišta rada* – ove teorije se zasnivaju na podjeli tržišta rada na primarni i sekundarni sektor, odnosno na statične i progresivne poslove, odnosno na formalan i neformalan sektor. U formalnom sektoru zaposlenicu su bolje plaćeni, imaju sigurnost, priliku za napredovanje i dobre uslove rada, dok je u neformalnom sektoru situacija obratna. Ovakva podjela tržišta rada odgovara segregaciji zanimanja prema spolu, pa tako formalni sektor uglavnom obuhvata „muška“, a neformalni sektor „ženska“ zanimanja.

3. *Neekonomske i feminističke (rodne) teorije* – prema ovim teorijama položaj žena na tržištu rada uzrokovan je njenim položajem u društvu i porodici, tj. patrijarhalnim shvatanjem uloge žene u društvu i porodici. Njena uloga se percipira kao uloga domaćice i odgojiteljice, dok je muškarčeva uloga ona hranitelja porodice. Zbog ovakve percepcije o položaju žene, smatra se da su žene manje obrazovane, te da se ne edukuju za zanimanja potrebna tržištu rada.²²

3.1.3. Žene na tržištu rada u BiH

Iako žene u BiH čine 51% ukupne populacije, od ukupnog broja zaposlenih samo je 36,9% žena. Prema podacima Agencije za statistiku BiH, a na osnovu ankete o radnoj snazi iz 2012. godine, broj zaposlenih muškaraca je bio skoro duplo veći od broja zaposlenih žena. Isti trend je nastavljen u 2013. godini, s također jasnim pokazateljima da su na tržištu rada žene manje kvalifikovane u odnosu na muškarce. Tačnije, žene dominiraju u strukturi niskokvalifikovanih (osnovno obrazovanje ili manje) i čine 52,5% u odnosu na 32% muškaraca, manje su prisutne u strukturi srednje kvalifikovanih 39,5% u odnosu na 58,3% muškaraca, dok je 8% žena i 9,7% muškaraca u strukturi visokokvalifikovanih (fakultet, univerzitetski stepen, master/magisterij ili doktorat).²³ Stopa zaposlenosti u 2013. godini iznosila je 31,6% (muškarci 40,6% i žene 23%). Sveukupno gledajući, žene starije od 15 godina činile su samo 32,5% aktivne radne snage u Bosni i Hercegovini u 2013. godini, što je najniži stepen zastupljenosti žena na tržištu rada u Jugoistočnoj Evropi.²⁴ Segregacija zanimanja na osnovu spola u BiH je dosta izražena. Primjer za to su konkursi za poslove gdje se još uvijek navodi spol kao jedan od kriterija za zapošljavanje, s tim da takva praksa polako nestaje kada su u pitanju poslovi gdje se traži viši stepen obrazovanja. Ipak je evidentno da se na tržištu rada vrata za zapošljavanje žena u određenim djelatnostima otvaraju tek onda kada nema dovoljno muškaraca-kandidata za konkretno radno mjesto ili obratno. Tako imamo slučajeve da se rijetko otvaraju pozicije za muškarce u tekstilnoj industriji, dok je praktično nemoguće naći žene u elektrostruci ili na poslovima popravke i održavanja automobila. Kao izuzetak, u BiH ipak imamo vozačice tramvaja ili autobusa, rudarke i taksistkinje. Međutim, žene koje i dobiju priliku da rade u dominantno muškim djelatnostima, prolaze kroz niz neugodnih iskustava koja su uglavnom zasnovana na patrijarhalnim stereotipima bosanskohercegovačkog društva.²⁵

²² Anker, R. cit. prema: Grgurev, I.: *Zabrana diskriminacije u radnom pravu: doktorska disertacija*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2006., str. 175.

Autorica Marta Tomić je istraživala položaj žena u akademskoj profesiji i njihovu mogućnost napredovanja u istoj. Istraživanje je pokazalo kako je značajno manji broj žena zastupljen u akademskoj profesiji, da žene puno sporije napreduju i stiču akademska zvanja, da što se penjemo naviše na ljestvici zvanja to je sve manje žena, te da je njihov položaj unutar akademske profesije podređen u odnosu na muškarce. Istraživanje je provedeno 2009. godine unutar Kriminalističko-policijske akademije, visokoškolske ustanove tipično maskulinog tipa. Slične rezultate pokazalo je i istraživanje na osnovu statističkih podataka u zemljama Helsinške grupe iz 2003. godine koje je prikazala Evropska komisija. Vidi više u: Tomić, M.: *Žene u akademskoj profesiji i muška dominacija*, Sociologija, vol. LII, no. 2, Beograd, 2010.

²³ Izvještaj o stanju ravnopravnosti spolova u BiH 2012-2014., str. 23., preuzeto iz: Spahić, A., Hasanović, A., Vasić, B., et. al.: *Feministička čitanja društvenih fenomena*, Sarajevski otvoreni centar, 2015., str. 225.

²⁴ Podaci Agencije za ravnopravnost spolova, preuzeto iz: Spahić, A., Hasanović, A., Vasić, B. et. al.: *Feministička čitanja društvenih fenomena*, Sarajevski otvoreni centar, 2015., str. 225.

²⁵ Spahić, A., Hasanović, A., Vasić, B. et. al.: *Feministička čitanja društvenih fenomena*, Sarajevski otvoreni centar, 2015., str. 226-227.

Uzroci ovakvog položaja žena na tržištu rada u BiH leže u nekoliko činjenica: patrijarhalni društveni stavovi, otežan pristup obrazovanju, poteškoće prilikom usklađivanja privatnog i profesionalnog života, nedostatak svijesti o pravima žena na tržištu rada, nespremnost cjelokupne društvene zajednice da se suprotstavi ovoj pojavi, neadekvatna normativna regulacija, kao i sistem i instrumenti zaštite kao i druga slična diskriminirajuća razmišljanja, postupanja i ponašanja.

4. ZAKLJUČAK

Usljed postojanja društvenih stereotipa i predrasuda, kao i drugih uzroka, izbor obrazovanja i zanimanja budućih radnika, a posebno radnica je pod njihovim snažnim uticajem, što dovodi do eklatantnih kršenja ljudskih prava u vezi s ostvarivanjem prava na rad i drugih prava s ovim pravom u vezi. Stoga je neophodno preduzimati aktivnosti na eliminaciji ovakvih retrogradnih društvenih stavova putem informisanja o pravima i slobodama, putem edukacije na ovom polju, donošenjem adekvatnih zakonskih akata, definiranjem efikasnih mehanizama zaštite od takvih ponašanja i postupanja, kao i drugim mjerama i aktivnostima. U protivnom, za očekivati je da će segregacija zanimanja na osnovu spola još dugo predstavljati uobičajenu pojavu na tržištu rada.

5. LITERATURA

- [1] Bešlagić J.: *Zabrana diskriminacije pri zapošljavanju i na radu – evropski i nacionalni aspekt: doktorska disertacija*, Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću, 2015.;
- [2] Galić, B., Nikodem, K.: *Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju*, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2007.;
- [3] Galić, B.: *Žene i rad u suvremenom društvu – značaj „orodnjenog“ rada*, Sociologija i prostor, vol. 49., br. 1. (189), Zagreb, 2011.;
- [4] Grgurev, I.: *Zabrana diskriminacije u radnom pravu: doktorska disertacija*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 2006.;
- [5] Herman, V., Vinković, M.: *Ravnopravnost spolova: ogledi o izabranim pitanjima europskog i hrvatskog radnoga prava*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, br. 3-4, Zagreb, 2003.;
- [6] *Hill i Stapleton versus Porezna uprava i Odjel za financije*, ESP, C-243/95, I-3739, 17.06.1998.;
- [7] <http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/05bosniak/BRacialdiscrimination.pdf> ;
- [8] <http://www.britannica.com/EBchecked/topic/488135/racialsegregation> ;
- [9] <http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/05bosniak/BConEliminationDiscriminationWomen.pdf> ;
- [10] <http://www.bhdani.com/arhiva/171/t17117.htm> ;
- [11] Jergovski, A.: *Stakleni strop, Granice u napredovanju žena na radnom mjestu*, Obnovljeni život, vol. 65, br. 3, Zagreb, 2010.;
- [12] *Key facts and figures about Europe and the Europeans*, European Commission, Luxembourg, 2005, str. 43-45.;
- [13] Konvencija o suzbijanju svih oblika rasne diskriminacije iz 1965. godine;
- [14] Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena iz 1979. godine;
- [15] Rebac, I.: *Izravni i neizravni oblici diskriminacije na tržištu rada, zaštita od diskriminacije u kolektivnim ugovorima u Republici Hrvatskoj*, Radno pravo, br. 7-8, Zagreb, 2006.;
- [16] Spahić, A., Hasanović, A., Vasić, B. et. al.: *Feministička čitanja društvenih fenomena*, Sarajevski otvoreni centar, 2015.;
- [17] Tomić, M.: *Žene u akademskoj profesiji i muška dominacija*, Sociologija, vol. LII, no. 2, Beograd, 2010.;
- [18] Zakon o ravnopravnosti spolova BiH, „Službeni glasnik BiH” br. 16/03 i 102/09.;
- [19] Zakon o zabrani diskriminacije BiH, „Službeni glasnik BiH”, br. 59/09 i 66/16.;
- [20] Živanović, A.: *Rječnik različitosti*, Helsinški parlament građana Banja Luka, 2010.