
Mario VINKOVIĆ

SPOLNA SEGREGACIJA
I TRŽIŠTE RADA
– HRVATSKI DISKURS
EUROPSKIH
TRENDOVA



Ravnopravnost spolova temeljno je načelo pravnog sustava Europske unije i cilj koji ona *expressis verbis* sustavno promovira i nastoji oživotvoriti kroz primarno i sekundarno zakonodavstvo te rodno osviještenu politiku. Ostvarivanje ravnopravnosti spolova svojedobna je središnja težnja Europske strategije zapošljavanja i njene implementacije u nacionalnim sustavima država članica, kao i prijeko potreban uvjet za ostvarivanje europskih ciljeva ekonomskog rasta, zaposlenosti i socijalne kohezije (Europska komisija, 2006.). Međutim, Lisabonska je strategija ostvarivanje ravnopravnosti spolova i borbu protiv diskriminacije i siromaštva ostavila postrance, favorizirajući ciljeve ekonomskog rasta i zaposlenosti (Velluti, 2010., 166). Participacija žena na tržištu rada temelj je njihove ekonomske neovisnosti i ravnopravnog položaja u društvu i obitelji, ali i najbolji jamac zaštite od socijalne isključenosti i siromaštva (Vijeće EU, 2009.). U navedenim se uvjetima nameće opravdano pitanje zamjetne spolne segregacije na hrvatskom tržištu rada, kako u svjetlu europskih trendova tako i u kontekstu nacionalnih normativnih i institucionalnih mehanizama borbe protiv diskriminacije.

Recentni podaci Instituta društvenih znanosti Ivo Pilar sugeriraju kako 49% nezaposlenih osoba i 57% poslodavaca spolnu diskriminaciju označava kao treći najčešći oblik diskriminacije na tržištu rada u Hrvatskoj. Dobna diskriminacija u istom je istraživanju zauzela prvo, a invaliditet drugo mjesto (Pilar, 2010., 12). Pritom ne treba zanemariti činjenicu kako su žene često žrtve višestruke diskriminacije temeljem spolne pripadnosti i dobi ili dobi, spolne pripadnosti i invaliditeta, kao i mogućih alternacija višestruke diskriminacije povezane s drugim pravnim temeljima zabrane: seksualnom orijentacijom, etničkim, nacionalnim ili rasnim podrijetlom, vjerskom ili religijskom pripadnošću (Hannett, 2003.).

U radu ćemo se usredotočiti na probleme spolne segregacije na tržištu rada kroz prizmu europskih iskustava

i kritiku nacionalnoga pravnog okvira. Rad nastoji izbjeći normativnu analizu europskog i nacionalnog zakonodavstva te upozoriti samo na *prima facie* uočljiv deficit pravnih mehanizama, fenomenologiju harmonizacije nacionalnih propisa i trendove koji su pogodovali spolnoj segregaciji na tržištu rada. Promatrana europska dimenzija istraženog problema nužna je za primjerenu ocjenu hrvatskog stanja u uvjetima budućega punopravnog članstva.

EUROPSKO TRŽIŠTE RADA I PROBLEM SPOLNE SEGREGACIJE

Člankom 137. Ugovora o EZ jednakost žena i muškaraca u području uvjeta rada, prilika na tržištu rada i tretmana na poslu svojedobno je promovirana u jedno od temeljnih načela komunitarnog prava, a jednakost plaća za žene i muškarce za jednak rad i rad jednake vrijednosti, iz članka 141. Ugovora, dugi je niz desetljeća bila središnji temelj zaštite fundamentalnih ljudskih prava i borbe protiv socijalnog *dumpinga*. Primarno i sekundarno europsko zakonodavstvo *expressis verbis* ne spominje spolnu segregaciju, a dostupna praksa Suda pravde u svom razvoju kazuistike bilježi flagrantne slučajeve toleriranja i “ozakonjivanja” segregacije. Vijeće EU posljednjih godina svojim zaključcima mijenja prijašnje propuste i jasno prepoznaje nužnost eliminacije rodnih stereotipa u obrazovanju, usavršavanju, na tržištu rada, u kulturi i medijima. Zadaća je država članica, u suradnji sa socijalnim partnerima i civilnim društvom, ojačati napore u borbi protiv stereotipa u obrazovanju, zapošljavanju i medijima te osnažiti ulogu muškaraca u promicanju rodne ravnopravnosti (Vijeće EU, 2008.). Neprijeporno je da ne postoji povezanost spolne segregacije na tržištu rada i spolnih razlika u pogledu vještina i sposobnosti za određen posao (Wharton, 2005.; Galić i Nikodem, 2007., 11). Prema Europskoj komisiji, spolnoj segregaciji pogoduju komparativne prednosti, odnosno biološke karakteristike, nepovoljno investiranje u obrazovanje, profesionalno usmjeravanje i napredovanje dijela ženske populacije, predrasude, socijalizacija, stereotipi, barijere ulaska u pojedine profesije, organizacijska praksa te prihodi i uloga u obitelji (EGGE, 2009., 8). Horizontalna i vertikalna profesionalna spolna segregacija posljednjih su godina privukle veliku pozornost u istraživanjima vezanim uza spolne nejednakosti na tržištu rada, ali su empirijska istraživanja uglavnom bila usmjerena na vertikalnu segregaciju i odnos visoko obrazovani/visoke plaće i niže obrazovani/neobrazovani i niže/niske plaće, potvrđujući da je zapošljavanje žena glavninom vezano uz

potonji odnos (Fagen i sur., 2005.; Rubery i sur., 1999.). Žene su dominantna radna snaga u području usluga, poglavito u sustavima socijalne skrbi i u trgovini. U pojedinim dijelovima Europe koje karakterizira najviša stopa zaposlenosti žena, posebice u Danskoj, Finskoj i Švedskoj, istodobno je prisutna vrlo visoka stopa spolne segregacije na tržištu rada (Emerek i sur., 2003., 4). Nasuprot tome, Grčka i Italija imaju nisku stopu segregacije na tržištu rada, ali i nisku stopu zaposlenosti žena, što sugerira postojanje izravne veze između trenda rasta spolne segregacije i trenda rasta zaposlenosti žena u nekoj zemlji. Međutim, to se u većoj ili manjoj mjeri smatra privremenim obilježjem (EGGE, 2009., 37). Nacionalne diferencijacije spolne segregacije na tržištu rada stoga su i posljedica različitoga odnosa prema distribuciji obiteljskih obveza, rodnim stereotipima, procesima obrazovanja i stručnog usavršavanja te relevantnim nacionalnim politikama (Emerek i sur., 2003.).

Recentna europska istraživanja, usmjerena na četiri glavne dimenzije kvalitete rada: karijeru i sigurnost zapošljavanja, zaštitu zdravlja i dobrobit radnika, usklađivanje poslovnog i obiteljskog ili osobnog života te razvoj stručnog usavršavanja, analizom selektivnih indikatora upozoravaju na i dalje prisutnu asimetriju napredovanja u karijeri te veću dostupnost vodećih i menadžerskih radnih mjesta muškarcima, dok su žene istodobno manje izložene rizicima radnog vremena s velikim brojem radnih sati (EGGE, 2009., 9). Spolne razlike dominantno su izražene u drugim segmentima dostupnih poslova: različitu tretmanu pri sklapanja ugovora o radu na određeno vrijeme, nestandardnom radnom vremenu, atipičnim oblicima zapošljavanja, prilikama za stručno usavršavanje i mogućnostima prelaska s privremenog na stalno zapošljavanje (EGGE, 2009., 9). Osnovni razlozi horizontalne spolne segregacije između stručnjaka i stručnjakinja u javnom i privatnom sektoru, neposredno nakon stjecanja diplome, primarno su povezani s društvenom percepcijom o muškim i ženskim poslovima, a ne s obiteljskim prilikama (Leuze i Rusconi, 2009., 19). Osobe s diplomom tipično "muških" područja visokog obrazovanja imaju bolje mogućnosti na tržištu rada od onih koje su stekle diplome tipično "ženskih" zanimanja. Međutim, žene koje su stekle diplome tipično "muških" zanimanja imaju veće teškoće u dobivanju posla (Reskin i Padavic, 1994.; Smyth, 2005.; Reimer i Steinmetz, 2007.; Leuze i Rusconi, 2009.). Promatrajući položaj žena na hijerarhijskoj ljestvici, uočava se kako je Belgija prije desetak godina bila država s najvećim postotkom žena na vodećim položajima, s 32,1%, u Njemačkoj je on iznosio 14,5%, u

Nizozemskoj 24,3%, u Finskoj 28%, a u Portugalu samo 12,8% (Emerek i sur., 2003., 27; European Labour Force Survey, 2000.). Statistički podaci sugeriraju poražavajuće usporedno stanje u Hrvatskoj jer je ono danas na razini nižoj no Portugal prije deset godina (Državni zavod za statistiku, 2010.). Međutim, čak i u skupini država članica EU kod kojih se postotak žena na menadžerskim pozicijama kreće oko 32% ili više od toga (Francuska, Austrija, Španjolska, Švedska, Irska i Finska), samo 20% žena istodobno obavlja izvršne poslove (Straub, 2007.). Broj žena menadžera u Grčkoj znatno je porastao posljednjih godina, ali one i dalje pripadaju kontingentu nižih menadžerskih pozicija. Stoga je radna mjesta bez spolno uvjetovanih stereotipa moguće graditi, drži Dimitrios, samo s pomoću intervencije središnjih državnih institucija koje kreiraju kulturu i *ethos* na društvenoj razini, poglavito u sustavu obrazovanja i u medijima (Dimitrios, 2006., 385). Iako se posljednjih godina u glavnini zapadnih zemalja govori o “feminizaciji medicine”, odnosno jednaku omjeru žena i muškaraca u medicinskim profesijama, asimetrična uključenost žena često rezultira njihovim pozicioniranjem u manje “prestiznim” područjima specijalizacije (Kuhlmann i Bourgeault, 2008., 9).

Zbog obiteljskih obveza žene i dalje dominiraju u području fleksibilnoga radnog vremena, što stvara probleme u izboru poslova i upućuje na dominantnu ponudu onih za koje se traže niže kvalifikacije i niži stupanj naobrazbe. Usto, spolna segregacija izražena je i u neformalnoj ekonomiji, na poslovima u sivoj zoni i neregistriranom dijelu tržišta rada. Prisutnost žena u navedenim je slučajevima povezana s rodnim stereotipima i predrasudama o njihovoj ulozi u obitelji, ali i s potrebom usklađivanja s obiteljskim obvezama i podizanja razine ukupnih obiteljskih prihoda (Snyder, 2005., 11). Poslove u neformalnom sektoru žene glavninom biraju zbog ograničenih obrazovnih mogućnosti, kulturnih normi i obiteljskih obveza, a samo su rijetko izraz slobodnog odabira (Snyder, 2005.; Hoyman, 1987.).

Sredozemne države i dio istočnih članica Europske unije posljednjih godina bilježe porast spolne segregacije na tržištu rada, dok se u nordijskim državama zamjećuje trend opadanja. Razloge treba tražiti u dugoj tradiciji nacionalnih politika borbe protiv segregacije u potonjim državama u odnosu na zemlje sredozemne i istočnoeuropske provenijencije (EGGE, 2009., 10). Problem nedovoljne zastupljenosti žena na visokim položajima u upravama kompanije Norveška je uspješno riješila uvođenjem sustava kvota i od 2006. godine potaknula rasprave o uspjehu navedenih pozitivnih mjera. Međutim, članice koje su sli-

jedile navedenu politiku, posebice Grčka, Austrija i Nizozemska, nisu uspjele ostvariti pozitivne učinke norveškog poučka (EGGE, 2009., 11), potvrđujući očito velike razlike između normativnih rješenja i zbilje u praksi. Žene su podzastupljene u sustavu znanosti jer iako čine 55% studenata u Europi, samo njih 17% stječe diplome inženjerskih zanimanja, a 37% završava studije matematike, kompjutorskog inženjerstva i drugih prirodnih znanosti (Eurostat, 2009., prema Lewis i Humbert, 2010., 239).

Danas još dominira percepcija o muškarcu koji je odgovoran za ekonomski status obitelji i žene, čije su pak primarne zadaće vezane uz brigu o domu i obitelji (Lewis i Humbert, 2010.), ali ipak se uočava spora, no i dalje nedostatna, tranzicija rodne uloge muškarca hranitelja prema drukčijim obiteljskim modelima (Crompton i sur., 2007.).

Normativna aktivnost Europske unije i njenih tijela rezultirala je nizom direktiva koje se bave reguliranjem pitanja jednakog tretmana u području rada, zapošljavanja i napredovanja, jednake plaće za jednak rad i rad jednake vrijednosti, roditeljskog dopusta te organizacije radnog vremena *in favorem* njegove fleksibilizacije i moguće pomirbe poslovnih i obiteljskih obveza. Međutim, direktive kao izvori europskog prava, zbog osobitosti implementacijskih mehanizama, odnosno mogućnosti njihova samostalnog odabira, državama članicama ostavljaju podosta “manevarskog” prostora, koji često rezultira raznorodnom praksom na nacionalnim razinama. Problem spolne segregacije na tržištu rada u navedenom se zakonodavstvu ne spominje, nego u većoj ili manjoj mjeri glavninom implicitno proizlazi iz problematike jednakog tretmana i temeljnog načela ravnopravnosti spolova. Stoga je istinska borba protiv spolne segregacije uglavnom prepuštena *soft law* mehanizmima i primjeni otvorenih metoda koordinacije kao ograničenih i značajno limitiranih instrumenata u odnosu na tradicionalne mehanizme harmonizacije s europskom pravnom stečevinom.

Vijeće EU posljednjih godina svojim zaključcima naglašava potrebu promocije ravnopravnosti spolova i borbe protiv rodnih stereotipa već od najmlađe dobi, ističući golemu ulogu medija i oglašavanja u „reprodukciji” kulturnih stereotipa te imidža žena i muškaraca u društvu i obitelji (Vijeće EU, 2008., 3). No, usprkos mobilizaciji svih segmenata društva – poslodavaca, sindikata, obrazovnih i civilnih vlasti – bez stvarne političke volje i normativnog okvira, tranzicija s rodno segregiranog tržišta rada na tržište koje neće obilježavati segmentiranje temeljem spola može potrajati iznimno dugo, ponajprije zbog onoga što je

još 1987. godine ustvrdila MacKinnon – ponašanje, vještine i kompetencije koje se smatraju poželjnim za uspjeh korespondiraju s onima ustoličenima od osoba koje zauzimaju pozicije moći (MacKinnon, 1987.).

SPOLNA SEGREGACIJA I HRVATSKO TRŽIŠTE RADA – PROPISI, INSTITUCIONALNI MEHANIZMI I KARAKTERISTIKE

U svojim eurointegracijskim nastojanjima Hrvatska ima cilj postati punopravnom članicom Europske unije tijekom 2012. ili početkom 2013. godine. Proces harmonizacije s europskom pravnom stečevinom – *acquis communautaire*, poglavito u području spolne ravnopravnosti – pruža dojam države koja je na normativnoj i institucionalnoj razini učinila gotovo sve. Donijela je paket antidiskriminacijskih zakona: novelirani Zakon o ravnopravnosti spolova, Zakon o istospolnim zajednicama, u nekojako je navrata intervenirala u Zakon o radu, regulirajući područje diskriminacije i diskriminacije temeljem spola, uznemiravanja i seksualnog (slovom predmetnih zakona “spolnog”) uznemiravanja te, kao posljedicu konačne horizontalne harmonizacije nacionalnih propisa u predmetnom području, donijela je krovni organski zakon, Zakon o suzbijanju diskriminacije. Donošenje potonjega na normativnoj je razini uklonilo većinu dvojbi koje su se javljale kao posljedica međusobne neusklađenosti rješenja sadržanih u navedenim zakonima, ali i definiralo prijeko potreban, prije zapostavljen, procesni segment ostvarivanja supstancijalne zaštite pred mjerodavnim tijelima i sudovima. Nastojeći potaknuti ravnomjerniju podjelu obiteljskih i poslovnih obveza između žena i muškaraca, donijela je Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama, koji rodiljnim i roditeljskim dopustom osigurava aktivnije uključivanje muškaraca u područje odgoja i brige za djecu.

Na institucionalnoj razini Hrvatska se *inter alia* može pohvaliti djelovanjem Pravobraniteljice za ravnopravnost spolova i Pučkog pravobranitelja Republike Hrvatske kao središnjega nacionalnog tijela zaduženog za borbu protiv diskriminacije, Ureda za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske, Odbora za ravnopravnost spolova Hrvatskog sabora, kao i povjerenstava za ravnopravnost spolova koja djeluju pri jedinicama lokalne i područne (regionalne) samouprave. Međutim, unatoč brojnim naporima i djelovanju dijela navedenih tijela, ravnopravnost spolova i područje spolne segregacije na tržištu rada posljednjih godina među rezultatima bilježi, vjerujemo, samo veću medijsku pozornost i odsutnost prije uobičajenog

spolno preciziranog oglašavanja slobodnih radnih mjesta (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2009.).

Segregiranost nacionalnog tržišta rada ogleda se u diskriminaciji žena temeljem bračnog i obiteljskog statusa, većem postotku nezaposlenosti žena iako u općoj populaciji i obrazovnoj strukturi čine većinu, slabije plaćenim poslovima kao odrazu vertikalne segregacije, udjelu žena na rukovodećim poslovima koji iznosi manje od 10%, odnosno opadanju udjela žena na vodećim poslovima u odnosu na rast hijerarhijske ljestvice (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2009.). Žene čine većinu u uslužnom sektoru, poglavito trgovini – 51,9%, u pružanju smještaja, pripremi i posluživanju hrane – 56,8%, u financijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja – 70,3%, u djelatnostima zdravstvene zaštite i socijalne skrbi – 79,3% (Državni zavod za statistiku, 2010., 38). Na tržištu rada i dalje je izrazito prisutna podjela na “muška” i “ženska” zanimanja na razini srednjoškolskog i visokog obrazovanja (Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova, 2009., 12), ali se prema stečenim titulama doktora znanosti u 2008. godini uočava kako žene čine 50% doktorica znanosti. Isti je postotak prisutan kod doktora znanosti u području biomedicine i zdravstva, dok u području prirodnih znanosti žene čine 57,1%, a u području humanističkih znanosti čak 72,2% doktora znanosti. Spolna je segregiranost, međutim, i dalje iznimno izražena u području “muških” znanosti jer žene čine samo 19,7% doktora u tehničkim znanostima (Državni zavod za statistiku, 2010., 34). Galić i Nikodem upozoravaju kako unatoč rodnom izjednačavanju obrazovanja muškarci još značajno dominiraju u udjelima najviših znanstveno-nastavnih zvanja, odnosno redovitih i izvanrednih profesora na fakultetima (Galić i Nikodem, 2009.a, 254). Spolna diskriminacija i dalje je implicitno i eksplicitno prisutna prilikom traženja posla (Galić i Nikodem, 2009.b, 127) iako se u Hrvatskoj posljednjih godina ne govori o prijašnjem problemu posebnih ugovornih klauzula kojima su se žene obvezivale kako određeno vrijeme nakon zasnivanja radnog odnosa neće zatrudnjeti (Vinković, 2006., 129). Razloge odsutnosti navedenih klauzula valja tražiti ne samo u činjenici da bi one bile eklatantan dokaz izravne spolne diskriminacije i bile ništetne *ex tunc* nego i u prilagodbi poslodavaca postojećem normativnom okviru te i dalje prisutnom usmenom postavljanju pitanja o rađanju, planiranju obitelji i trudnoći (Galić i Nikodem, 2009.b, 127).

Promatrajući vremenski kontinuum od državnopravnog osamostaljenja Republike Hrvatske do recentnih podataka o tržištu rada, potrebno je upozoriti na zamjetne

trendove i tranziciju koja je obilježila položaj žene u društvu i obitelji. Kao gotovo sve postkomunističke zemlje, Hrvatska je s ostalim federalnim jedinicama bivše države njegovala koncepciju dvaju hranitelja u obitelji. Potreba izgradnje i obnove države poslije Drugoga svjetskoga rata, udružena s percepcijom obitelji kao ekonomske jedinice koja pomaže u ostvarivanju nacionalnih interesa i službenom idejom o jednakosti žene i muškarca u ostvarivanju ekonomskog prosperiteta, utjecali su na znatno poslijeratno povećanje stope zaposlenosti žena (Metcalf i Afanassieva, 2005., 398). Međutim, navedeni politički i ideološki *potpourri*, unatoč naočigled pozitivnim učincima na položaj žene u sferi rada, nije istodobno njegovao zrcalnu sliku muškarca kao radnika i oca, pa se o tom razdoblju ipak govori kao o rodno i institucionalno osviještenom na patrijarhalnoj osnovi (Metcalf i Afanassieva, 2005., 399, 400). Patrijarhalni je odnos prema ženama nakon uspostave demokratskog društva u Hrvatskoj dodatno “učvršćen patrijarhalnom ratnom paradigmatom” (Tomić-Koludrović, 1996., 338). Devedesete godine 20. stoljeća obilježava politička i gospodarska tranzicija u kojoj navedena koncepcija dobiva i novu, nacionalnim strepnjama nametnutu dimenziju. Hrvatska njeguje dobra iskustva bivše države u pogledu trajanja rodiljnog dopusta i zaštite žene poslije porođaja, ali i ide korak dalje u funkciji ostvarivanja pronatalitetne politike i zaustavljanja negativnoga prirodnog priraštaja. Predložena zakonodavna rješenja, politički obojena i istodobno zanemarujući nužnost procjene potencijalnih budućih učinaka, uvode u tadašnje radno zakonodavstvo institut “majke odgajateljice” koji posebno biološko stanje trudnoće gotovo pretvara u poziv. Osnovna funkcija navedenog instituta trebala je majkama s troje i više djece omogućiti “profesionalno odgajanje” vlastite djece i izdvojenost s tržišta rada uz istodobno priznavanje svih prava koja se priznaju zaposlenim osobama te koja navedenom odnosu nedvojbeno daju obilježje radnog odnosa *sui generis*. Kratkovidnost i nepromišljenost navedenog rješenja, zajedno s nekim drugim tada zajamčenim pravima, pretvorila je žene u nepoželjan subjekt na tržištu rada, oživila izrazito patrijarhalnu percepciju njihova položaja u obitelji i društvu te, usudimo se ustvrditi, izravno ugrozila načelo ravnopravnosti. Izmjene tadašnjeg Zakona o radu, u nekoliko navrata od 2000. godine, žene su postupno pretvarale u nepoželjne subjekte na tržištu rada jer je dio mjera koje su predstavljale pozitivnu (obrnutu) diskriminaciju imao negativne učinke i rezultirao daljnjom diskriminatornom praksom nastalom iz antidiskriminacijske osnove (Vinković, 2006., 135). To se primarno odnosilo na duga razdo-

blja roditeljskog dopusta, ograničenu mogućnost korištenja navedenih prava ocu djeteta i očekivano dulje izbjavanje žene s radnoga mjesta u slučaju porođaja. Novije tendencije mijenjaju navedeni smjer, pa je unatoč snažnim patrijarhalnim reliktima Hrvatska u procesu harmonizacije nacionalne legislativne s europskom pravnom stečevinom prošla nužnu tranziciju s instituta “majke odgajateljice” prema spolno neutralnom institutu roditeljskog dopusta. Identificiranje neodrživosti pojedinih rješenja na nacionalnoj razini bilo je uvjetovano ne samo razvojem društvene svijesti i političkim promjenama smjera nego i ekonomskom neodrživošću pojedinih rješenja, kao i zahtjevima rodno osviještene politike europske provenijencije.

MANJKAVOSTI HRVATSKOGA ZAKONODAVNOG OKVIRA U BORBI PROTIV SPOLNE SEGREGACIJE

Promatrana obilježja segregiranosti nacionalnog tržišta rada, uz poštovanje stanovitih diferencijacija imanentnih hrvatskoj normativnoj i nomotehničkoj fenomenologiji, sugeriraju značajne sličnosti s europskim trendovima. Naša normativna rješenja obilježena su praksom čestih izmjena i dopuna zakona te dugotrajnim i minulim procesom nužne horizontalne harmonizacije nacionalnih propisa.

Europska pravna stečevina, točnije primarno i sekundarno zakonodavstvo, već smo istaknuli, eksplicitno ne definira spolnu segregaciju na tržištu rada, niti to *expressis verbis* čini Europski sud pravde. Nasuprot tome, Republika Hrvatska je Zakonom o suzbijanju diskriminacije 2008. godine segregaciju označila kao oblik diskriminacije koji predstavlja “prisilno i sustavno razdvajanje osoba po nekoj od osnova” (NN 85/08, čl. 5. st. 1. i 2.) zabrane diskriminacije. Slijedom navedene definicije, spolna bi se segregacija kao oblik diskriminacije u Hrvatskoj sankcionirala samo u slučaju prisilnog i sustavnog razdvajanja osoba temeljem spola. Defekt tako supsumirane definicije jasno sugerira impotentnost navedenoga pravnog mehanizma u borbi protiv spolne segregacije na tržištu rada jer je u demokratskim društvima sustavno razdvajanje po nekoj od pravnih osnova zabrane diskriminacije gotovo nemoguće očekivati. Štoviše, sustavno i prisilno razdvajanje osoba temeljem nekoga pravnog temelja zabrane diskriminacije bilo bi izravna diskriminacija, pa je u tom pogledu postojanje navedene definicije suvišno i očigledna tautološka omaška.

U želji da donošenjem Zakona o suzbijanju diskriminacije i u njemu sadržanih odredaba pobere lovorike, Hr-

vatska je, bez prethodnog promišljanja smisla i učinkovitosti pojedinih rješenja (Vinković, 2010., 122), nedvojbeno požurila definirati segregaciju. Normativnim rješenjima u pojedinim je segmentima otišla i korak dalje od europskog zakonodavstva, definirajući primjerice kvalificirane oblike diskriminacije, uključujući i onu višestruku. Međutim, manjkavošću definicije segregacije onemogućila je sankcioniranje i borbu protiv spolne segregacije koja je rezultat neizravne spolne diskriminacije, uvriježenih stereotipa i predrasuda prisutnih u mnogim sferama društvenog života, odgoja, obrazovanja, promoviranog sustava vrijednosti, u medijima, pa čak i u službenim tumačenjima vjerskih doktrina. Postojeći pravni okvir spolnu segregaciju koja je rezultat neizravne spolne diskriminacije može sankcionirati samo putem instituta neizravne diskriminacije, što je, uz trenutačne limitirane interpretacijske kapacitete hrvatskih sudova, pravnu rigidnost zasnovanu na strogo normativnim tumačenjima i potpunu odsutnost interdisciplinarnih istraživanja pojedinih pravnih fenomena i instituta, prilično težak zadatak.

Osim toga, Hrvatska je već prijašnjim izmjenama i dopunama tadašnjeg Zakona o radu, 2001. godine, kratkotrajno uvela, a potom, s nesuvislim objašnjenjima, dokinula jedini pravni okvir borbe protiv spolne segregacije na tržištu rada (Vinković, 2005., 205). Tadašnji članak 3. stavak 2. Zakona o radu nalagao je poslodavcu u situacijama kada dva kandidata različita spola na jednak način udovoljavaju uvjetima natječaja, obvezu davanja prednosti onom spolu koji je kod njega podzastupljen. Međutim, nakon samo dvije godine pravnog egzistiranja predmetnog stavka, koji nije rezultirao nijednom sudskom presudom, Vlada ga je odlučila ukinuti s objašnjenjem kako nije postigao "očekivane rezultate".

Parafrazirajući Chang (Chang, 2000., 1662), u Hrvatskoj je na djelu očito limitirani model intervencionističke spolne stratifikacije, model koji je deklarativno prisutan u zakonodavstvu, ali je na implementacijskoj razini potpuno impotentan mehanizam.

UMJESTO ZAKLJUČKA

Spolna segregacija na tržištu rada prisutna je u svim europskim državama, a u njima zamjetne trendove karakteriziraju brojne zajedničke odlike. Kao cirkularan fenomen uvjetovan obiteljskim prilikama, rodnim stereotipima, odgojem, obrazovanjem, ekonomskom ovisnošću ili neovisnošću, siromaštvom i isključenošću od participiranja u sferi donošenja odluka, spolna segregacija i njeno

suzbijanje ovise o aktivnom uključivanju svih društvenih faktora. Uloga obrazovanja, medija, obitelji i postojećih pravnih mehanizama neprijeporna je za demontiranje postojećih rodni stereotipa i predrasuda o položaju žene u obitelji i društvu. Međutim, samo porastom političke moći, većom participacijom žena na svim razinama donošenja odluka i aktiviranjem rodno osviještenih pojedinaca (Leinert Novosel, 2007.) moguće je ostvariti pomake i potaknuti nužnu tranziciju rodni stereotipa ka društvu ravnopravnih. Postojeći modeli usmjereni na fleksibilizaciju tržišta rada i radne snage te usklađivanje poslovnih i obiteljskih obveza u svom temelju kriju zamku jer imaju potencijal žene dugoročno usmjeravati prema netipičnim oblicima zapošljavanja, nepunom radnom vremenu i daljnjoj neravnomjernoj podjeli poslovnih i obiteljskih zaduženja, što posljedično vodi u nove oblike segregacije.

Spolna segregacija na tržištu rada posljedica je sustavne neizravne spolne diskriminacije, pa je kao takvu treba promatrati i sankcionirati. Međutim, izravno priznavanje toga *nexusa* imalo bi značajne i nesagledive posljedice na nacionalni i europski pravni prostor.

Hrvatsko zakonodavstvo sadrži vrlo kratkovidnu definiciju segregacije koja neće polučiti rezultate, a europsko je zakonodavstvo do danas i nije pokušalo eksplicitno definirati. Međutim, Europski sud pravde prolazi vlastiti razvoj od pokušaja ozakonjivanja spolne segregacije i stereotipa o muškim i ženskim poslovima, do postupne i sustavne borbe protiv potplaćenosti žena koje obavljaju jednake poslove kao i muškarci, čak i u slučaju kada na radno mjesto muškarca stupaju sukcesivno, odnosno konsekutivno. Možda su stoga interpretacijski kapaciteti Europskog suda pravde odgovor na učinkovitu pravnu zaštitu *pro futuro*.

LITERATURA

- CHANG, M. L. (2000.), The Evolution of Sex Segregation Regimes. *American Journal of Sociology*, 105 (6): 1658-1701.
- CROMPTON, R., LEWIS, S. i LYONETTE, C. (2007.), *Women, Men, Work and Family in Europe*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- DIMITRIOS, M. (2006.), Gender-Based Stereotypes in the Workplace: The Case of Greece. *Equal Opportunities International*, 25 (5): 373-388.
- Državni zavod za statistiku (2010.), *Žene i muškarci u Hrvatskoj 2010.*, Zagreb.
- EGGE (2009.), Gender Segregation in the Labour Market, Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE), March 2009.
- EMEREK, R., FIGUEIREDO, H., GONZÁLES, P., GONÄS, L. i RUBERY, J. (2003.), *Indicators of Gender Segregation*, Porto, University of Porto, CETE – Centro de Estudos de Economia Industrial, do Trabalho e da Empresa.
- EUROPEAN LABOUR FORCE SURVEY (2000.)
- Europska komisija (2006.), A Roadmap for Equality between Women and Men 2006-2010 COM (2006) 92 final, 1. 3. 2006., dostupno na <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0092:FIN:EN:PDF> (20. srpnja 2010.).
- FAGEN, C., O'REILLY, J. i HALPIN, B. (2005.), *Job Opportunities for Whom? Labour Market Dynamics and Service-Sector Employment Growth in Germany and Britain*, London, Anglo-German Foundation for the Study of Industrial Society.
- GALIĆ, B. i NIKODEM, K. (2007.), *Identifikacija standarda diskriminacije žena pri zapošljavanju*, Istraživački izvještaj, Zagreb, Ured za ravnopravnost spolova Vlade Republike Hrvatske.
- GALIĆ, B. i NIKODEM, K. (2009.a), Percepcija rodnih jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu. Pogled nezaposlenih žena. *Revija za socijalnu politiku*, 16 (3): 253-270.
- GALIĆ, B. i NIKODEM, K. (2009.b), Neki aspekti diskriminacije žena pri zapošljavanju u Republici Hrvatskoj. U: V. Franičević i V. Puljiz (ur.), *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti* (str. 107-130), Zagreb, Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.

- HANNETT, S. (2003.), Equality at the Intersections: The Legislative and Judicial Failure to Tackle Multiple Discrimination. *Oxford Journal of Legal Studies*, 23 (1): 65-86.
- HOYMAN, M. (1987.), Female Participation in the Informal Economy: Neglect Issue. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 493 (1): 64-82.
- KUHLMANN, E. i BOURGEAULT, I. L. (2008.), Gender, Professions and Public Policy: New Directions. *Equal Opportunities International*, 27 (1): 5-18.
- LEINERT NOVOSEL, S. (2007.), Politika ravnopravnosti spolova: kako do "kritične mase" žena u parlamentima. *Politička misao*, 54 (3): 85-102.
- LEUZE, K. i RUSCONI, A. (2009.), *Should I Stay or Should I Go?, Gender Differences in Professional Employment*, Discussion Paper, Berlin, Social Science Research Center Berlin (WZB). Dostupno na <http://www.wzb.eu/bal/aam> (15. srpnja 2010.).
- LEWIS, S. i HUMBERT, A. L. (2010.), Discourse or Reality? "Work-Life Balance", Flexible Working Policies and the Gendered Organization. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 29 (3): 239-254.
- MACKINNON, C. A. (1987.), Difference and Dominance: On Sex Discrimination. U: C. A. MacKinnon (ur.), *Feminism Unmodified: Discourses on Life and Law* (str. 32-45), Cambridge, MA, Harvard University Press.
- METCALFE, B. D. i AFANASSIEVA, M. (2005.), Gender, Work, and Equal Opportunities in Central and Eastern Europe. *Women in Management Review*, 20 (6): 397-411.
- Pilar (2010.), Raširenost i obilježja diskriminacije na hrvatskom tržištu rada Izvješće ne temelju ankete među nezaposlenim osobama i ankete među poslodavcima, Institut društvenih znanosti Ivo Pilar, Zagreb, travanj 2010.
- Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova (2009.), Izvješće o radu za 2009. godinu, Pravobraniteljica za ravnopravnost spolova Republike Hrvatske Zagreb, 2009. Dostupno na <http://www.prs.hr/docs/PDFIzvjescce2009.pdf> (28. kolovoza 2010.)
- REIMER, D. i STEINMETZ, S. (2007.), *Gender Differentiation in Higher Education: Educational Specialization and Labour Market Risks in Spain and Germany*, Arbeitspapiere, Mannheim, Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- RESKIN, B. F. i PDAVIC, I. (1994.), *Women and Men at Work*, Thousand Oaks, CA, Pine Forge Press.

- RUBERY, J., SMITH, M. i FAGAN, C. (1999.), *Women's Employment in Europe: Trends and Prospects*, London, Routledge.
- SMYTH, E. (2005.), Gender Differentiation and Early Labour Market Integration Across Europe. *European Societies*, 7 (3): 451-479.
- SNYDER, K. A. (2005.), Gender Segregation in the Hidden Labor Force: Looking at the Relationship between the Formal and Informal Economies. *Advances in Gender Research*, 9: 1-27.
- STRAUB, C. (2007.), A Comparative Analysis of the Use of Work-Life Balance Practices in Europe, Do Practices Enhance Female's Career Advancement? *Women in Management Review*, 22 (2): 289-304.
- TOMIĆ-KOLUDROVIĆ, I. (1996.), Konstrukcija spolnosti i tolerancija. *Društvena istraživanja*, 22 (2): 331-343.
- VELLUTI, S. (2010.), *New Governance and the European Employment Strategy*, London, Routledge.
- Vijeće EU (2008.), Council Conclusion on Eliminating Gender Stereotypes in Society, 9. 6. 2008.
- Vijeće EU (2009.), Council Conclusion on Gender Equality: Strengthening Growth and Employment – Input to the Post – 2010 Lisbon Strategy, 30 11. 2009. Dostupno na http://www.se2009.eu/polopoly_fs/1.25893!menu/standard/file/CC%20gender%20equa.pdf (18. srpnja 2010.).
- VINKOVIĆ, M. (2005.), Gender Equality and the Process of Harmonisation of the Croatian Labour Law. *Croatian Yearbook of European Law and Policy*, 1 (1): 203-211.
- VINKOVIĆ, M. (2006.), The Motherhood in the Republic of Croatia – Protection of Biological Condition or Discrimination. *Pravni vjesnik*, 23 (3-4): 127-138.
- VINKOVIĆ, M. (2010.), New Croatian Anti-Discrimination Legislation – Harmonisation with the Acquis or Even More? U: K. Klima i G. G. Sander (ur.), *Grund- und Menschenrechte in Europa* (str. 97-124), Band 10, Hamburg, Verlag Dr. Kovač.
- WHARTON, A. S. (2005.), *The Sociology of Gender: An Introduction to Theory and Research*, Oxford, Blackwell.
- Zakon o suzbijanju diskriminacije, *Narodne novine*, 85/2008.