



POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U CRNOJ GORI

UVOD

U sklopu jednogodišnjeg projekta *Istraživanje i medijska kampanja: Ženska prava/radna prava* koji su realizovali Monitor i Centar za istraživačko novinarstvo Crne Gore (CIN CG), uz podršku Vlade Kraljevine Holandije, u Podgorici je sredinom oktobra održana druga panel diskusija na temu *Položaj žena na tržištu rada u Crnoj Gori*. Donosimo najzanimljivije izvode sa tog skupa



MILKA TADIĆ-MIJOVIĆ OVO NIJE DRUŠTVO JEDNAKIH ŠANSI

Ova diskusija završna je aktivnost jednogodišnjeg projekta pod nazivom *Ženska prava, radna prava* koji sprovodi CIN u partnerstvu sa nedjeljnikom *Monitor*, i uz podršku Vlade Kraljevine Holandije. Cilj ovog projekta je da podstakne debatu o poziciji žena na tržištu rada, ali i uopšte položaju žena, kao i da podstakne reforme koje bi ga unaprijedile.

Istraživanja Cemija utvrdila su nažalost polazeće pretpostavke našeg projekta, Crnoj Gori će trebati još mnogo vremena da žene budu ravnopravne. Žene su u našem društvu diskriminisane, ne samo na tržištu rada. Uprkos statistici iz posljednjih godina koja svjedoči da su obrazovanije od muškaraca, Crna Gora već sedam godina pregovara sa Evropskom unijom. Danas se ne zna koliko će taj proces još trajati. Ako se uzme optimistična varijanta, da je ulazak Crne Gore u EU moguć 2025.

godine, koja je još uvijek daleko, Crna Gora će pregovarati duže od Hrvatske, gotovo dva puta. Dakle, nešto zaista nije u redu sa tranzicijom Crne Gore ka demokratiji, jer samo promjene sistema mogu doprinijeti napretku u pregovorima o integraciji. Dok se deklarativno zalaže za Evropu, vladajuća elita steže antievropski обруч oko ključnih institucija, kontroliše pravosuđe, drži čvrsto monopol, zbog čega se pitanje o zatvaranju 24. i 25. poglavlja, u koja spadaju i temeljna ljudska prava, i ne postavlja. Svi znamo da u ovoj zemlji muškarci upravljaju ključnim sistemima, i u društvenom i u privatnom sektoru. Posjeduju najveći broj nekretnina, i u njihovim je rukama društveno bogatstvo i moć. Nema ravnopravnosti svih društvenih grupa, nema društva svih jednakih šansi. To je zaključak našeg projekta. Bez aktivnog učešća, ne samo žena, već i svih ostalih društvenih grupa, nema preobražaja Crne Gore.

MLADENKA PEŠIĆ, PROGRAMSKA MENADŽERKA ZA LJUDSKA PRAVA I DEMOKRATIJU DELEGACIJE EVROPSKE UNIJE U CRNOJ GORI NEDOSTAJU PODACI O SOCIO-EKONOMSKOM POLOŽAJU ŽENA U CRNOJ GORI

Ravnopravnost između muškaraca i žena je jedan od temeljnih principa na kojima počiva Evropska unija. Pravno gledano, to je jedan od principa na kojima počiva EU još od 1957. godine kada je princip jednake nadoknade za isti posao postao sastavni dio rimskog ugovora. Međutim, i nakon 60 godina, kada govorimo o rodnoj ravnopravnosti, govorimo o procesu i cilju kojem se i dalje teži. Diskriminacija žena je široko rasprostranjena u praksi. Reflektuje se kroz niži stepen zastupljenosti žena na tržištu rada, ili kroz različite oblike diskriminacije žena na radnom mjestu. Ova vrsta diskriminacije prisutna je u svim zemljama, ali je ipak najviše ukorijenjena u patrijarhalnim društvima.

Jedan od pozitivnih primjera je da je Evropska komisija preduzela potrebne mjere za sveobuhvatni pristup, kada je u pitanju manja zastupljenost žena na tržištu rada, i to u okviru Evropskog stuba socijalnih prava, gdje je pokrenuta inicijativa o postizanju balansa između poslovnog i privatnog života. Rezultat je usvajanje direktive iz ove oblasti koja je stupila na snagu prvog avgusta ove godine. Ovom inicijativom želi da se postigne bolja podjela odgovornosti muškaraca i žena kada su u pitanju njega i odgajanje djece ili briga o starijim članovima porodice. Tako bi se obezbijedila zaštita od diskriminacije i dobijanja otkaza, naročito vezano za porodijsko odsustvo. Bolje bi se koristili fondovi za pružanje formalnih oblika socijalnih usluga i doprinijelo bi se većem zapošljavanju žena.

Evropska komisija je posvećena poboljšanju rodne ravnopravnosti kroz politike i finansijsku pomoć i nastaviće da prati rodnu ravnopravnost kroz strategiju proširenja, izvještaj o napretku i izvještaj o ispunjavanju akcionog plana o rodnoj ravnopravnosti. Jedna od tri tematske oblasti akcionog plana za rodnu ravnopravnost su i ekonomska, socijalna i kulturna prava i osnaživanje. Ključna aktivnost je obezbjeđivanje pristojnog i korektnog posla za žene svih dobnih grupa, naročito onih koje su žrtve višestruke diskriminacije.

Povodom obilježavanja Osmog marta, Delegacija EU je u prostorijama EU info centra debatu o ženskim pravima i teme o ekonomskom položaju i radnim pravima su izašle u prvi plan. Manje plaćeni poslovi koji su nekako kao rezervisani za žene, mobing, diskriminacija ukoliko ostanu u drugom stanju, neplaćanje alimentacija, situacija sa majkama sa troje ili više djece kojima su ukinute nadokande. Zaključak je da nam, kao i u drugim oblastima, nedostaju podaci, naročito o socio-ekonomskom položaju žena u Crnoj Gori.

Početkom ovog mjeseca je u Briselu predstavljeno odlično istraživanje o rodnoj diskriminaciji na tržištu rada, u zemljama Zapadnog Balkana, kao dio regionalnog projekta koji finansira EU. Sprovela ga je mreža ženskih organizacija civilnog društva među kojima je i Centar za ženska prava iz Crne Gore. Mali broj institucija koje bi trebalo da se bave rodno zasnovanom diskriminacijom na tržištu rada ima podatke. Oni podaci do kojih se došlo pokazuju da je rodna diskriminacija veoma zastupljena, žene će češće prihvatiti posao bez ugovora, nego muškarci i češće će pristati da potpisuju kontinuirano ugovore na određeno vrijeme. Žene primaju manju nadoknadu za isti posao. Često nije moguće ostvariti pravo na porodijsko odsustvo jer poslodavac raskine ugovor o radu ili se ugovor na određeno ne produžava.

Generalno, policija i tužilaštvo pokazuju da poznaju svoje odgovornosti kada je u pitanju rodno zasnovana diskriminacija i radna prava. Međutim, postoji jako malo krivičnih slučajeva. Prema tome, izgleda da ovim institucijama nedostaje praktičnog iskustva. Sudijama nedostaju primjeri iz sudske prakse i samo mali broj sudija je bio upoznat sa relevantnim zakonskim okvirima. Inspektori rada poznaju kršenja iz oblasti raznih prava, ali ne i rodno zasnovanu diskriminaciju. Ombudsmeni dobro poznaju zakonski okvir, ali opet imaju jako malo slučajeva rodno zasnovane diskriminacije. Jako malo žena se nalazi na mjestima odlučivanja. Trebaju nam pouzdani statistički podaci da bi se razvijale politike zasnovane na činjenicama.



SRĐA KEKOVIĆ, GENERALNI SEKRETAR UNIJE SLOBODNIH SINDIKATA CRNE GORE UGOVORI NA ODREĐENO NAJVEĆI PROBLEM

USS je posebnu pažnju poklonila ranjivosti žena na tržištu rada. Na svom putu do zasnivanja radnog odnosa žene se uglavnom susreću sa otežanim poštovanjem prava koja prvenstveno dobijaju materinstvom. Žena ima pravo, kao majka, da do treće godine djeteta, uzme i neplaćeno odsustvo, a to sve dovodi do toga da poslodavci izbjegavaju da ih imaju kao radni kadar. Tu su i barijere kao što je recimo otkaz ugovora o radu na određeno. Oko 14 odsto su zarade žena niže od zarada muškaraca. Zvanični podatak *Monstata* jeste da u ovom trenutku imamo oko 34 hiljade nezaposlenih, a od toga su 20 hiljada žene.

Kada je riječ o radnom zakonodavstvu i zakonodavstvu Crne Gore u odnosu na EU, trenutno imamo osnovna prava definisana zakonom o radu i prava žene iz radnog odnosa. Vrlo je interesantno da je taj zakon, u čijoj izradi mi nismo učestvovali, napravio jedan korak unazad u odnosu na prethodni zakon zato što je oduzeo pravo ocu da do godine djeteta koristi pravo na odsustvo ukoliko se tako dogovori sa majkom djeteta, odnosno suprugom. Uspjeli smo da to pravo vratimo. Zaposlena žena za vrijeme trudnoće ili žena koja ima dijete mlađe od 3 godine ne može da radi duže od punog radnog vremena niti može da radi noću. Zaposlena žena koja ima dijete do 5 godina ne može biti raspoređena na rad u drugom mjestu. Od novog zakona do kraja ove godine očekujemo izmjene u vidu jednog dana u toku mjeseca kada će žena u toku trudnoće moći da ode na prenatalne preglede, pravo na dojenje, dva

puta u toku dana za one koje žele da rade odmah nakon trudnoće. Novim zakonom će biti propisan jedan period od četrdesetak dana kada će majka morati da bude uz dijete. Nismo našli odgovor na jedno pitanje koje u ovom trenutku najviše opterećuje a to su žene koje zasnjuju ugovor o radu na određeno vrijeme (to su ugovori temporalnog karaktera) koje, ukoliko žena ostane trudna, poslodavac ne želi da produži. Pokušavali smo da ubijedimo Uniju poslodavaca Crne Gore, ali i predstavnike Ministarstva rada i socijalnog staranja da se u zakon unese obaveza poslodavca da za vrijeme dok je žena na trudničkom odsustvu, da joj ne može prestati ugovor o radu. U jednom trenutku je izgledalo da ćemo uspjeti da definišemo, nažalost nismo, i plašimo se da će to biti još jedna manjkavost koja će ugroziti žene na tržištu rada. Na 108. međunarodnoj konferenciji o radu u Ženevi, usvojena je konvencija koja se naziva Konvencija o eliminaciji nasilja i uznemiravanja na radu. Ona u najvećem dijelu štiti žene. Pozivam državu da ovu konvenciju ratifikuje. O situaciji u državi govori i činjenica kada je država Crna Gora propisala Zakonom o zaradama državnih funkcionera da imaju pravo na nacionalne penzije, 2008. godine, nakon čega je Ustavni sud proglasio ovaj zakon neustavnim, ali je tada isto tumačeno da svi oni imaju pravo da zadrže te penzije jer je u pitanju stečeno pravo. Međutim kada smo došli u sličnu situaciju, kada je Ustavni sud ukinuo izmjene i dopune Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti, nije bilo istog aršina.

ZVEZDANA OLUIĆ, SAVJETNICA ZA ŽENSKO PREDUZETNIŠTVO, UNIJA POSLODAVACA CRNE GORE UOČENA JE I HORIZONTALNA I VERTIKALNA SEGREGACIJA

Unija poslodavaca Crne Gore je snažno posvećena pitanjima ravnopravnosti. Posebno smo posvećeni ispunjenju ciljeva održivog razvoja, sa akcentom na dostojanstveni rad i ekonomski razvoj. Iduće godine biće obilježeno 40 godina postojanja konvencije UN o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama, a u Crnoj Gori još uvijek govorimo o stereotipima i predrasudama o autoritetu žene. Prema podacima Svjetskog ekonomskog foruma, u izvještaju o globalnom i rodnom jazu, prema podacima iz 2017. godine, ukoliko se nastavi ovim tempom, rodni jaz će biti zatvoren tek za 100 godina. Razlika između zarada žena i muškaraca iznosi 13,9 ili 14 odsto, što znači da na svakih 100 eura prosječne zarade muškarca, žena zaradi 78, 1 euro. U EU, prema podacima *Eurostata*, razlika u zaradama žena i muškaraca je 16 odsto, što naravno nije jednako u svim zemljama. Posvećeni smo pitanjima koja imaju za cilj veću vidljivost žena na rukovodećim pozicijama. To ne podrazumijeva samo privatni sektor. Mi pričamo, već godinama, međutim pomaka nema. U Crnoj Gori prisutna je feminizacija određenih poslova, sudstvo i prosvjeta su primjer, i uvažavajući činjenicu da ne postoje zvanični statistički podaci, mi smo 2013. i zatim 2017. godine sproveli istraživanje uz podršku Međunarodne organizacije rada,

s namjerom da ispitamo koliko je žena na rukovodećim pozicijama u kompanijama. Uzorak su nam činili mala, velika i srednja preduzeća na području čitave Crne Gore. Uočena je i horizontalna i vertikalna segregacija, to jeste grupisanje žena u tipično ženska, slabije plaćena zanimanja i ograničeno profesionalno napredovanje. Rezultati ovog istraživanja pokazuju očiglednu dominaciju muškaraca u odnosu na žene na svim nivoima upravljanja i rukovođenja u kompanijama, izuzev na srednjem. Učešće na pozicijama top menadžmenta u kompanijama zauzima 36,6 odsto žena, funkciju izvršne direktorice obavlja 26,4 odsto, a funkciju predsjednice upravnog odbora 6,1 odsto. Prema ocjenama učesnika istraživanja, najznačajnije barijere za liderstvo žena u menadžmentu preduzeća su: 1. Žene imaju veću odgovornost prema porodici nego muškarci 2. Nedovoljno menadžerskog ili ukupnog radnog iskustva žena 3. Uloge koje su muškarcima i ženama dodijeljene od strane društva 4. Muškarci se ne podstiču da uzmu odsustvo zbog porodičnih obaveza 5. Stereotipi o ženama.

Prošle godine smo po prvi put organizovali i izbor za najmenadžerku u Crnoj Gori, želeći da tako doprinesemo većoj vidljivosti. Dodijelili smo tri ravnopravne nagrade. Ovu nagradu ćemo dodijeljivati svake godine.

MILENA KRSMANOVIĆ, SAMOSTALNA SAVJETNICA ZAŠTITNIKA LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA I PORED DOBRIH ZAKONA, CRNA GORA POSLEDNJA U REGIONU PO RAVNOPRAVNOSTI

Crna Gora je u oblasti zakonodavnog okvira postigla zadovoljavajući nivo usklađenosti sa međunarodnim i regionalnim instrumentima razvijenim u okviru UN, EU i Savjeta Evrope, što je i konstatovano zaključnim zapažanjima komiteta UN. Uprkos relativno dobrom nacionalnom okviru kojim se implementiraju standardi, zapaženo je nedovoljno poznavanje statuta o rodnoj ravnopravnosti. Izmijenjena socijalna evropska povelja iz 1996. godine, obavezuje države članice u namjeri da se obezbijedi efikasnost ostvarivanja prava zaposlenih žena na zaštitu materinstva, da smatraju nezakonitim ako poslodavac da otkaz ženi u periodu od kada je obavijestila poslodavca da je trudna do kraja njenog porodijskog odsustva. Konvencija Međunarodne organizacije rada o zaštiti materinstva iz 2000. godine predviđa da se otpuštanje žene sa posla za vrijeme porodijskog odsustva zbog njege djeteta ili nakon njenog povratka smatra nezakonitim, osim ako razlozi nisu u vezi sa njenom trudnoćom. Vrlo je važno da

ovaj teret dokazivanja razloga snosi poslodavac. Po isteku porodijskog odsustva, žena ima pravo da se vrati na isto radno mjesto ili na odgovarajuće mjesto sa istom platom. Ovakav standard o teretu dokazivanja je umnogome olakšavajuć za žrtve i predviđen je zakonom o zabrani diskriminacije. Važna je i direktiva EU iz 2006. godine o sprovođenju načela jednakosti u pitanjima zapošljavanja. Ova direktiva nas i te kako obavezuje. I pored relativno naprednih zakonskih rješenja, prema izvještaju o globalnom rodnom jazu iz 2018. godine, Crna Gora se nalazi tek na 69. mjestu od ukupno 149 zemalja. Crna Gora se nalazi na posljednjoj poziciji u odnosu na zemlje iz regiona. Zaštitnik je, na osnovu iskustva iz 2018. godine, u svom godišnjem izvještaju o radu koji je dostavio Skupštini Crne Gore na razmatranje, dao određene preporuke, od kojih su dvije: da se unaprijede mehanizmi profesionalnog napredovanja žena, podsticanja zaposlenosti na rukovodnim mjestima i mjestima odlučivanja i da se unaprijede mehanizmi zaštite radnih prava žena angažovanih na određeno radno vrijeme.

DUŠKA PEJOVIĆ, NOVINARKA I AKTIVISTKINJA ZA ŽENSKA PRAVA POTREBNA JE SENZIBILIZACIJA MEDIJA

Mediji su važni u cijeloj priči o rodnoj ravnopravnosti ne samo kad je u pitanju žensko preduzetništvo, ili pitanje žena na tržištu rada, nego i u svim drugim oblastima na koje se rodna ravnopravnost odnosi. Mediji su ti koji su tu da osvijetle nejednakosti između žena i muškaraca. Da edukuju javnost. Da kroz analitičke priče istraže i analiziraju ključne probleme za bavljenje žena preduzetništvom, da adresiraju odgovornost, i preispitaju djelovanje državnih organa, da razotkriju tradicionalne poglede i kulturno nasleđe koje podržava neravnopravnost muškaraca i žena. Ovo se zove rodni aspekt u izvještavanju.

Potrebno je da novinari i novinarkе, urednici i urednice budu svjesni da pitanje rodne ravnopravnosti odražava stepen demokratičnosti društva i jedan od uslova ekonomskog razvoja i sveukupnog napretka društva.

Ne svi, ali u nekom većem procentu, mediji uopšte ne posmatraju recimo žensko preduzetništvo kao pitanje iz domena rodne ravnopravnosti. Misle da je to neko pitanje koje je potpuno jednako i za muškarce i za žene, i da to nema nikakve veze sa rodnom ravnopravnošću. Ne dozivljavaju ga kao važan uslov za ekonomski razvoj društva.

Druga stvar koju mediji možda ne shvataju dovoljno je da ne izvještavaju o ženskom preduzetništvu kao o društvenom i političkom pitanju. Kao jednoj obavezi državnih institucija da primjenjuju određeni političko-regulatorni okvir i da primjenjuju određene politike. Uloga medija u cijeloj ovoj priči nije da tek tako izvijeste da postoje neke politike,

da je ministarstvo nešto uradilo, nego da pojasne da je dužno da ima znanje o tim politikama, da pitaju šta su to ministarstvo i svi ostali radili, da analiziraju i preispitaju da li je to urađeno onako kako treba. Na primjer, da li su preporuke poštovane, ko ih nije poštovao, zašto ih nisu poštovali itd.

Nažalost, mediji, naravno ne svi, nerijetko šire stereotipe i podržavaju tradicionalni model ponašanja, kulturološki obrazac koji upravo stavlja u poziciju da žene prvo moraju da završe sve obaveze kod kuće. Zato nam je potrebna senzibilizacija i mnogo znanja da uđemo dublje u ove priče. Ono što je važno, i što je dobro je da mediji u posljednje vrijeme mnogo više pozitivno govore o nekim primjerima ženskog preduzetništva. Ali čim govore o primjerima ženskog preduzetništva to je mač sa dvije oštrice. Sa druge strane poručujete da je ženama potrebno mnogo više odricanja, mnogo više truda. Treba voditi računa o tome. Dobro je imati primjere ženskog preduzetništva, ali potrebno je dekonstruisati te uloge koje imamo u društvu. Više analitičkih priča, manje površnog izvještavanja, manje prenošenja samo nekih floskula, riječi koje ne šalju nikakvu konkretnu poruku, nikakav konkretan sadržaj. Da zaista dobijemo ono što je kvalitetan sadržaj kad smo već na okruglim stolovima, i gdje mi reagujemo reaktivno, da nam više treba proaktivnog pristupa. Ne samo da idemo tamo gdje nas neko zove, nego da otvaramo stvari unaprijed. Jako je važno da koristimo rodno senzitivni jezik.

JOVANA PAVLOVIĆ, ADVOKATICA, CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA PRAVOSUĐE NEMA SLUHA ZA RODNU RAVNOPRAVNOST

Iako postoji veliki broj diskriminatorskih radnji, prije svega da se počne sa trudnicama koje su zasnovala radni odnos na određeno vrijeme. Za ovu kategoriju zaposlenih svi sudovi u Crnoj Gori, pa i Vrhovni sud Crne Gore, u svojim presudama zauzeo je stav, da apsolutna zabrana davanja otkaza zapošljenoj ženi, ne odnosi se i na ženu koja je zasnovala radni odnos na određeno vrijeme. Iz tog razloga postoji jedan slučaj gdje je naša klijentkinja prvo zasnovala odnos na određeno vrijeme u trajanju od tri mjeseca, a nakon toga dva ugovora u trajanju od šest mjeseci. Prilikom isticanja drugog ugovora, saopštila je poslodavcu da je ostala trudna, i blagovremeno je dostavila izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad. Međutim, poslodavac je ubrzo donio rješenje o prestanku radnog odnosa, sa kratkim obrazloženjem, a to je radni odnos prestanje upravo zbog isteka radnog vremena. Ona je pokrenula sudski postupak pred Osnovnim sudom u Podgorici, i prvo je prvostepeni sud usvojio tužbeni zahtjev, da bi kasnije po žalbi poslodavca Viši sud preinačio tu presudu i odbio tužbeni zahtjev i nažalost je potvrdio Vrhovni sud Crne Gore.

U tom sudskom postupku pokušavali smo da dokažemo da je žena otkaz dobila upravo zbog činjenice da je ostala trudna. Da je na to ukazivalo duže vrijeme trajanja njenog radnog odnosa. Činjenica je da je odmah nakon što je dobila otkaz, zapošljena druga žena, na isto to radno mjesto. Takođe u tom sudskom postupku saslušan je određen broj svjedoka, i na taj način potvrdili njene tvrdnje. Viši i Vrhovni sud nisu imali sluha za taj postupak, da se donese pozitivna presuda.

Iako Zakon o radu definiše da je opravdanost i zakonitost samog donošenja rješenja o otkazu, dakle

dokazivanje tih činjenica na teretu poslodavca, u svim sudskim postupcima imate često situaciju da te činjenice upravo zaposlena žena treba da dokaže. Dakle, trudne žene treba da dokažu da su otkaz dobile upravo zbog trudnoće.

Drugi problem sa kojim se žene sreću je pitanje mobinga. U Crnoj Gori postoji zakonska regulativa koja definiše ovaj problem, pa tako imamo i Zakon o zabrani zlostavljanja na radu, koja definiše da zaposlena treba samo da učini vjerovatnim postojanje mobinga. Međutim i za te sudske postupke teret dokazivanja nije na poslodavcu nego upravo na zaposlenoj ženi. Žene su jer je samo pitanje mobinga jako teško dokazati, u teškoj situaciji. Same ne pokrenu veliki broj tih sudskih postupaka jer ih je izuzetno malo, a i kada se dođe do pokretanja sudskog postupka, rijetko se donosi presuda gdje se utvđuje postojanje mobinga.

Još jedna činjenica je da veliki broj žena i ne dobije rješenje o prestanku radnog odnosa, bukvalno budu izmanipulisane u dostavi tog rješenja bez ozbira da li se radi o ženama koje su zaposlene na određeno ili neodređeno. Ovakvo postupanje poslodavaca jasno pokazuje da žene nisu dovoljno informisane o zaštiti svojih prava, tako da nakon dobijanja otkaza mogu eventualno da pokrenu postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova, pred Inspekcijom rada. Ima veliki broj predmeta koji upravo i ne otpočnu jer je protekao taj neki rok od 15 dana u kojem su one mogle da iniciraju postupak.

Moramo da ukažemo i na jednu pozitivnu presudu. Iako je taj sudski spor trajao dugo, pet godina. Dakle, radi se o ženi koja je putem diskriminacije preko praznog stola, uspjela da dokaže da je poslodavac diskriminatorски postupao prema njoj iako je ona kod tog poslodavca radila preko 30 godina. Međutim, kada je zaposlena počela da se bavi nekim sindikalnim aktivnostima, poslodavac je odbijao da joj daje bilo kakve poslove ili radne zadatke. Ona je inicirala postupak 2012. godine i tokom 2017. godine uspjela je u svojoj radnoj bitki.

Za mobing postoji šest presuda, od kojih je kod četiri utvrđeno da je mobing izvršen nad ženama, a dvije nad muškarcima. Došlo je do pokretanja većeg broja sudskih postupaka, ali su donesene sve negativne odluke.

ĐINA JANKOVIĆ, GENERALNA SEKRETARKA UDRUŽENJA ZAŠTITE NA RADU CRNE GORE: NIVO SPROVOĐENJA ZAKONA NA NISKOM NIOUV

Iz ugla institucija, prvenstveno Ministarstva rada i socijalnog staranja, Direkcije za zaštitu na radu, ne možemo biti ponosni kao nacija kada je u pitanju implementacija svih zakona koji su usklađeni sa zakonima EU, ali je nivo sprovođenja tih zakona na niskom nivou. Velike zemlje EU kao što su Njemačka, Španija, zemlje Skandinavije - Danska, Švedska, Norveška sve imaju ministarstva za ravnopravnost polova koje mi nemamo. Čak i kod njih mnoga istraživanja pokazuju da se žene još uvijek suočavaju sa značajnim problemima u različitim sferama i javnog i privatnog života, a na prvom mjestu diskriminacija žena najočiglednija je na tržištu rada.

Kada je u pitanju statistika različitih evropskih zemalja u saradnji upravo sa ministarstvom za ravnopravnost polova sprovedena su različita istraživanja žena i muškaraca na tržištu rada. Ona pokazuju da je najveći problem današnjice stres sa kojim se zapošljeni suočavaju, a tu prednjače žene. Žene prednjače u odnosu na muškarce za nekih 57 procenata. U zemljama Evrope je interesantno da su najviše žena na rukovodećim pozicijama izložene stresu. 17 odsto žena na rukovodećim pozicijama pati i boluje od određenih vidova depresije koji su izazvani stresom. S obzirom na to da je u strateškom okviru Evropske unije za zaštitu zdravlja za 2019/2020. godinu naglašeno da je bolja zaštita mentalnog zdravlja zaposlenih ključni faktor u prevenciji profesionalnih oboljenja, svjesni smo koliko se u zemljama Evrope polaže pažnja ovom problemu.

Sobzirom da je rodna neravnopravnost na tržištu rada u Crnoj Gori izraženija u odnosu na zemlje EU, kod nas je situacija malo drugačije raspoređena. Uzroci koji neminovno dovode do stresa i profesionalnih oboljenja žena, leže u njihovom socijalnom statusu. Riziku

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

su izložene naročito žene u uslužnim djelatnostima, u trgovini, u ugostiteljstvu, a znamo da ih tamo ima najviše zaposlenih. Statistički podaci Evrope govore da se upravo žene mnogo više osjećaju pod stresom, nego što su to muškarci. Kada je u pitanju stanje u Crnoj Gori, nema nikakvih pouzdanih podataka.

Veliki problem je što nemamo institut za medicinu rada, koji bi radio ekspertizu. Nekada je radio, dok je bila Jugoslavija Institut *Karajović* u Beogradu. Posle odvajanja Crne Gore, posljednjih nekoliko godina, iako je bilo nekih planova, još uvijek nema instituta za medicinu rada. Bez njega je praktično nemoguće dokazati da li je neko obolio od stresa na poslu ili drugih profesionalnih oboljenja. Ne postoji mogućnost da poslodavac izda potvrdu da je zaposleni bio izložen nekom uzročniku i izazivaču oboljenja, niti to od njih možemo da očekujemo.

Kada govorimo o povredama na radu, nažalost još uvijek se odmah pomisli na građevinski sektor. Prema dostupnim podacima povrede u građevinskom sektoru su na vrhu ljestvice. Situacija u zemljama EU je potpuno drugačija, nezamislivo je pomisliti da su kod nas ljudi drugačiji ili da se radi na neki drugi način, u zemljama EU su na prvom mjestu zaposleni u ribarstvu, šumarstvu, poljoprivredi, transportu, administraciji, veleprodaji i trgovini, policiji, pa tek onda građevinski sektor koji dijeli mjesto sa zdravstvenim radnicima, higijeničarima, učiteljima.

Kada su vrste povreda u pitanju u zemljama EU na prvom mjestu su povrede uganuća, posjekotine itd, stres i šok. Osim stresa, navodimo nešto što je sakriveno, ono što je nizak nivo svijesti u Crnoj Gori, a to je izloženost opasnim materijama. Bilo koja hemijska materija s kojom se suočavamo na radnim mjestima, a statistika pokazuje da se svaki zaposleni prilikom rada suočava i dolazi u dodir sa najmanje hiljadu različitih hemijskih materija koje potencijalno mogu biti opasne. Tu navodimo sve žene koje su zaposlene u medicinskom sektoru, žene koje se bave održavanjem higijene, kozmetičarke, sve su one izložene vrlo opasnim hemijskim materijama koje često mogu biti kancerogene. Stres i opasne materije, koje su sakrivene, o kojima se malo govori, i o čemu u Crnoj Gori postoji veoma nizak nivo svijesti među zaposlenima i poslodavcima.

» Žene su u Crnoj Gori diskriminisane, pa i na tržištu rada, što utiče na njihov svezkupno neravnopravan položaj u društvu

» Diskriminisane su zbog pola, posebno zbog trudnoće i materинства. Diskriminisane su kako pri zapošljavanju tako i tokom samog rada. Žene su diskriminisane prilikom napredovanja.

» Rasprostranjena je praksa da se žene zapošljavaju po osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme, koji se nerijetko raskida zbog planiranja materинства i trudnoće. Na taj način poslodavci zloupotrebljavaju institut ugovora na određeno vrijeme, koji je planiran i predviđen kao izuzetak, a sistem i institucije za sada nemaju adekvatan odgovor na ove zloupotrebe.

» Ne čini se da ima izgleda da će zakonodavni okvir biti unaprijeđen kako bi se ove zloupotrebe onemogućile.

» Poseban problem je implementacija zakona, koji nas stavlja u poziciju da u kontinuitetu vršimo pritisak da se to promijeni.

» Ženama su manje dostupni dobro plaćeni poslovi, i pozicije na kojima se donose odluke, iako su one najčešće obrazovanije.

» Poseban problem predstavljaju mobing i seksualno uznemiravanje, na koje sistem nema adekvatan odgovor. Jako je mali broj sudskih procesa i primjećuje se nesenzibilisanost pravosuđa najprije, a onda i drugih institucija.

» Uslovi u kojima žene rade nerijetko su lošiji od uslova u kojima rade muškarci. Osim toga što češće rade bez ugovora, one češće i pristaju na kontinuirano potpisivanje tog istog ugovora.

» Kada je u pitanju preduzetništvo, i tu su žene u neravnopravijem položaju, posebno ih u tom dijelu stopira tradicija koja im onemogućava da posjeduju nekretnine i da na taj način pokrenu sopstveni biznis.

» Treba insistirati na izmjenama Zakona o radu, instituta ugovora na određeno vrijeme u odnosu na žene koje planiraju trudnoću. Treba vršiti pritisak da institucije da rade svoj posao.

» Potrebno je raditi i na podizanju svijesti, a tu posebnu ulogu imaju mediji. Mediji moraju pitanje rodne ravnopravnosti tretirati kao izuzetno važno političko i društveno pitanje, koje je od izuzetnog značaja za demokratizaciju društva. Uloga medija presudna je u borbi protiv stereotipa i patrijarhalnog tradicionalnog crnogorskog koda društva.



Kingdom of the Netherlands



This publication is a part of the project "Investigative research and media campaign: Women Rights & Work in Montenegro", funded by the Kingdom of the Netherlands.

Ova publikacija je dio projekta „Istraživanje i medijska kampanja: Ženska prava i rad u Crnoj Gori“, koji je finansiran od strane Kraljevine Holandije.