

Finansira
Evropska unija



Sufinansira Švedska agencija za
međunarodni razvoj i saradnju



RODNO-ZASNOVANA DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA U CRNOJ GORI



Implemented by:



RODNO-ZASNOVANA DISKRIMINACIJA U OBLASTI RADA U CRNOJ GORI

Autorke: Olivera Komar, Ivana Mihailović, Maja Raičević, Milena Pejović Eraković, Božana Mašanović

2021.

© Centar za ženska prava, 2021

Sva prava zadržana. Licenciran na Evropsku uniju pod uslovima.

Autorke: Olivera Komar, Ivana Mihailović, Maja Raičević, Milena Pejović Eraković, Božana Mašanović

Ova publikacija je nastala uz finansijsku podršku Evropske unije. Njen sadržaj je isključivo odgovornost Centra za ženska prava i autorki. Ona ne mora nužno odražavati stavove Evropske unije.

Štampa: AP Print, Podgorica

<http://www.womensrightscenter.org>

Priznanja

Želimo da izrazimo našu zahvalnost svim ljudima koji su izdvojili svoje vrijeme da učestvuju u ovom istraživanju. Posebno smo zahvalne svim licima (ukupno 435) koja su popunila našu onlajn anketu. Hvala što dijelite svoja iskustva, stavove i mišljenja sa nama. Nadamo se da će oni doprinijeti boljem razumijevanju prirode rodno-zasnovane diskriminacije sa kojom se ljudi suočavaju na radnim mjestima u Crnoj Gori.

Takođe, želimo da istaknemo 33 predstavnika različitih crnogoskih institucija i organizacija koji su pristali da budu intervjuisani i da im se zahvalimo što su podijelili svoja znanja i mišljenja. To uključuje predstavnike pravosuđa, tužilaštva, policije, inspekcije rada, organizacija civilnog društva, sindikata i Privredne komore.

Posebno se zahvaljujemo Ženskoj mreži Kosova koja je pokrenula inicijativu da okupi svih šest regionalnih partnerskih organizacija iz Albanije, Bosne i Hercegovine, Kosova, Makedonije, Crne Gore i Srbije u zajedničkim naporima na razumijevanju rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu. Izražavamo zahvalnost Nicole Farnsworth (glavna istraživačica, mr. Sc.) i Iliriani Banjskoj (glavna istraživačica, MA) koje su kreirale istraživačke instrumente, koordinisale regionalne istraživačke aktivnosti i dostavile najvrijednije komentare na ovaj izvještaj.

Na kraju, zahvaljujemo našim partnerskim organizacijama na zanimljivoj i podsticajnoj saradnji, koja je, nadamo se, proizvela značajne rezultate. Takođe se zahvaljujemo našim kolegama čiji su komentari doprinijeli kvalitetu ovog izvještaja.

Nadamo se da će proizvod našeg rada doprinijeti boljem razumijevanju rodno-zasnovane diskriminacije na radnom mjestu u regionu i, shodno tome, inspirisati i usmjeriti djelovanje svih relevantnih aktera ka smanjenju ovog problema.

Sadržaj

AKRONIMI I SKRAĆENICE	7
REZIME	8
UVOD	10
Metodologija	12
PRAVNA ANALIZA	14
Odgovor Vlade na COVID-19	14
MEĐUNARODNI PRAVNI OKVIR	16
DOMAĆI (NACIONALNI) ZAKONI	18
Definicije	18
Zabrana diskriminacije	19
Zaštita prava zaposlenih koji vode brigu o djeci	20
NACIONALNA STRATEŠKA DOKUMENTA I ZVANIČNI PODACI	23
INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE U RADU I ZAPOŠLJAVANJU	25
Zaključak	26
Na kraju, svi izvještaji o procjeni uticaja politike treba da procijene na koji način politike i mjere utiču na žene i muškarce odvojeno i da navedu pozitivne i negativne, kao i direktne i indirektno uticaje.	28
SVIJEST LJUDI O DISKRIMINACIJI	28
Svijest o diskriminaciji	28
Prijavljivanje diskriminacije.....	29
PREVALENCIA I ISKUSTVA SA DISKRIMINACIJOM	33
Različiti oblici rodno zasnovane diskriminacije	41
INSTITUCIONALNI ODGOVOR NA DISKRIMINACIJU	52
Policija	52
Tužilaštvo	53
Sudovi	54
Odsjek za inspekciju rada i Odsjek za inspekciju turizma.....	57
Ombudsman – Zaštitnik ljudskih prava i sloboda	58
Privredna komora	59
Sindikati	60
Organizacije civilnog društva	61
Slučajevi rodno zasnovane diskriminacije iz oblasti rada	61
Izbor predmeta Sindikata medija Crne Gore (korisnika malih grantova za NVO Centra za ženska prava).....	64
Zaključak	66
PREPORUKE	67
Za sve institucije nadležne za rodno zasnovanu diskriminaciju u oblasti rada	67
Za Vladu Crne Gore	68
Za Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava	68
Za zakonodavni okvir	68
Za Zaštitnika ljudskih prava i sloboda	69

Za policiju	69
Za tužilaštvo	69
Za sudove	69
Za Odsjek za inspekciju rada	69
Za sindikate	70
Za organizacije civilnog društva.....	70
Za Privrednu komoru	71
Bibliografija	72
ANEKSI	75
Aneks 1. Metodologija	75
Aneks 2. Demografski podaci o uzorku anketnog istraživanja.....	78
Aneks 3. Primjer vodiča za organizaciju intervjua	79
Aneks 4. Anketa o diskriminaciji na radnom mjestu	82

AKRONIMI I SKRAĆENICE

CEDAW	Konvencija o eliminisanju diskriminacije žena
OCD	Organizacija civilnog društva
ŽNVO	Ženske nevladine organizacije
EK	Evropska komisija
EIRR	Evropski institut za rodnu ravnopravnost
EU	Evropska unija
Eurostat	Zavod za statistiku Evropske unije
MOR	Međunarodna organizacija rada
LGBTQIA+	LGBTQIA+
MONSTAT	Nacionalni zavod za statistiku Crne Gore
NSOR	Nacionalna strategija za održivi razvoj u Crnoj Gori
IO	Institucija ombudsmana
UN	Ujedinjene nacije
UNDP	Razvojni program Ujedinjenih nacija

REZIME

Rodno-zasnovana diskriminacija u oblasti rada i dalje je veoma bitna tema u Crnoj Gori i prisutna je kako u privatnom, tako i u javnom sektoru zapošljavanja. Iako zakoni u Crnoj Gori zabranjuju svaki vid diskriminacije po bilo kojoj osnovi, uključujući rod, mnoge žene i muškarci i dalje se suočavaju sa diskriminatornim radnjama na radnom mjestu. Međutim, kako je to bio slučaj 2018. godine, od kada je urađen prvi izvještaj na ovu temu, i dalje veoma malo empirijskih dokaza o tome postoji. Ovo je drugi izvještaj o ovom problemu, koji je dio regionalne inicijative Zapadnog Balkana koju podržavaju Evropska unija (EU) i Švedska/Sida. Nastavljajući sa metodologijom koja je uvedena u prvom izvještaju 2019. godine, istraživanjem se nastojao istražiti obim i postojanje promjena svijesti i iskustava koje se odnose na rodno-zasnovanu diskriminaciju među ljudima i institucijama, kako bi se ocijenilo u kojoj mjeri institucije sprovode svoje zakonske odgovornosti po pitanju rodno-zasnovane diskriminacije na radu i zaštite ženskih radnih prava, kao i da bi se ocijenile promjene u odgovoru institucija od kraja 2017. godine, kada je sačinjen prvi izvještaj.

Ova pravna analiza izrađena je na osnovu relevantnih međunarodnih sporazuma i instrumenata, kao i na njihovom odnosu sa domaćim pravom, analizi nacionalnog zakonodavnog okvira u oblasti diskriminacije, zapošljavanja i prava iz radnog odnosa, kao i prava radnika iz perspektive rodne ravnopravnosti, što je predstavljeno u publikaciji iz 2019. godine o rodno-zasnovanoj diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja u Crnoj Gori. Dvije godine kasnije, ovaj izvještaj uzima u obzir relevantne zakonodavne promjene (naročito novi Zakon o radu i izmjene i dopune Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju), kao i promjene u globalnom i nacionalnom kontekstu (pandemija COVID-19) kako bi se ispitalo u kojoj mjeri su se desile promjene u zakonodavnom i institucionalnom okviru za tretiranje rodno zasnovane diskriminacije.

Naime, iako je Vlada primijenila brojne mjere da ublaži dejstvo pandemije COVID-19 na tržište rada, pandemija je snažno uticala na žene i muškarce, a u mnogim slučajevima je pogoršala postojeće ranjivosti i nejednakosti u pogledu rada, ali je i izazvala nove (uključujući veoma popularni režim "rada od kuće").

Novi Zakon o radu (2019) uveo je nekoliko novina kada je u pitanju zabrana diskriminacije i usvojio je nekoliko preporuka iz izvještaja Centra za ženska prava iz 2019. godine. Definisana je diskriminacija zasnovana na rodu, promjeni pola, rodnom identitetu i seksualnoj orijentaciji. Ugovor o radu na određeno vrijeme zaposlenog koji ističe tokom trudnoće i korišćenje privremene spriječenosti za rad usljed visoko-rizične trudnoće, porodijsko odsustvo majke ili oca, produženi su do isteka prava na odsustvo. Takođe, princip jednakog plaćanja primjenjuje se na sve zaposlene, bez obzira na njihov pol. Na kraju, oba roditelja imaju jednako pravo na roditeljsko odsustvo (u praksi bi to značili oko 4,5 mjeseci po roditelju), kao i mogućnost prenosa prava na porodijsko odsustvo na drugog roditelja.

Međutim, brojne preporuke Centra za ženska prava iz izvještaja iz 2019. godine nijesu sprovedene usvajanjem novog Zakona o radu. Na primjer, nema prekršajne odgovornosti odnosno nije predviđena novčana kazna za poslodavca koji prekrši princip jednakog plaćanja za jednak rad. Takođe, ne računa se vrijeme provedeno na trudničkom i porodijskom odsustvu u ukupnom trajanju ugovora na određeno vrijeme, koje omogućava njihovu transformaciju u ugovore na određeno vrijeme.

Naša onlajn anketa pokazala je da je rodno zasnovana diskriminacija nastavljena u Crnoj Gori, uključujući diskriminaciju koja se odnosi na zapošljavanje, napredovanje, uslove rada, porodijsko odsustvo, roditeljski status i seksualno uznemiravanje. U posljednje dvije godine, radnici su se suočili sa dodatnim izazovima, zloupotrebom prava i, u nekim primjerima rodno-zasnovanom diskriminacijom, usljed pandemije COVID-19, koja je pogoršala odveć slab položaj mnogih radnika. U anketi, 44% žena je izjavilo da su iskusile rodno-zasnovanu diskriminaciju koja se odnosi na rad. Uzorak muškaraca koji su u potpunosti popunili anketu je veoma mali, ali 11 od 25 muškaraca koji su popunili anketu je navelo da su iskusili rodno zasnovanu diskriminaciju koja se odnosi na rad. Među

ispitanicima, 76% žena koje su imale makar jedan intervju za posao u prethodne tri godine, smatrale su da su se suočile sa rodno-zasnovanom diskriminacijom tokom procesa upošljavanja. Najčešći oblik diskriminacije kod zapošljavanja, u skladu sa iskazima ispitanika, jeste politička preferencija, zatim diskriminacija po osnovu godina starosti i roda.

Takođe, 66% ispitanih žena i 47% ispitanih muškaraca koji su imali makar jedan intervju za posao u prethodne tri godine izjavili su da su im tokom intervjua postavljana pitanja koja mogu ukazivati na diskriminaciju. Na primjer, 59% ispitanih žena i 29% muškaraca naveli su da su im postavljana pitanja o bračnom statusu tokom intervjua za posao, a 41% žena i 18% muškaraca je upitano da li imaju djecu. Na kraju, 7% žena koje su imale makar jedan intervju za posao su bile u obavezi da dostave dokaz da nisu u drugom stanju prije nego bi ih poslodavci razmotrili za dobijanje posla.

Prijavljivanje diskriminacije i dalje djeluje kao da obuhvata društvenu stigmiju za lica koje je prijave. Većina iskustava rodno-zasnovane diskriminacije u oblasti rada bivaju neprijavljena (koja je u 80% prijavljena od strane učesnika u onlajn anketi). Čini se da sve više ljudi priznaju Inspekciju rada i Instituciju ombudsmana kao institucije kod kojih treba prijaviti rodno-zasnovanu diskriminaciju. Međutim, zvanična statistika sugerise da se u praksi ljudi češće obraćaju Instituciji ombudsmana.

Kada je u pitanju rasprostranjenost slučajeva pred različitim institucijama, broj takvih slučajeva je i dalje veoma nizak. Međutim, činjenica da institucije ne vode evidenciju o slučajevima rodno-zasnovane diskriminacije u oblasti rada koji su prijavljeni kod njih stvara dodatan razlog za zabrinutost.

Inspekcija rada, Sudski savjet u ime sudova i Institucija ombudsmana dostavili su svoje podatke, dok policija i tužilaštvo nijesu. Ukupno, od 2018. do 2020. godine, Inspekcija rada je imala 18 slučajeva diskriminacije u oblasti rada. Inspekcija nije imala nikakve informacije o tome koliko je ovih slučajeva uključivalo rodno-zasnovanu diskriminaciju, jer nisu objedinjavali podatke po ovom osnovu. Tokom istog perioda, bilo je pet slučajeva diskriminacije na radu prijavljene osnovnim sudovima, a nijedan kod višeg suda u Crnoj Gori. Slično tome, sudovi nemaju podatke razvrstane po polu i rodu, niti imaju informacije o tome da li su pol/rod bili osnov za diskriminaciju. U međuvremenu, 64 slučaja diskriminacije u oblasti rada prijavljeni su Instituciji ombudsmana, od kojih je najmanje 22 slučaja obuhvatalo diskriminaciju po osnovu pola ili roda.

U završnom poglavlju nastojali smo da pronađemo odgovor na pitanje na koji način relevantne institucije odgovaraju na slučajeve diskriminacije. Iako su neki od intervjuisanih predstavnika relevantnih institucija pokazali poznavanje i razumijevanje rodno-zasnovane diskriminacije, oni ga nisu primijenili na sve. Bilo bi pravično reći da je bilo više onih koji ili nijesu razumjeli ovaj koncept ili koji su pokušali da izbjegnu svaki vid odgovornosti u tim slučajevima.

Imajući u vidu nizak nivo prijavljivanja rodno-zasnovane diskriminacije, kao i nedostatak povjerenja u institucije i strah od potencijalnih posljedica, mali broj institucija ili organizacija ima iskustva u tretiranju slučajeva rodno-zasnovane diskriminacije. Ovo otežava procjenu njihovih kapaciteta da se bave ovim slučajevima. Naročito, izbjegavanje obaveza inspektora rada za bavljenje ovim slučajevima među nejasnoćama u zakonskom okviru, otežalo je cjelokupan institucionalni odgovor na rodno-zasnovanu diskriminaciju. Predstavnici organizacija civilnog društva i sindikata takođe su prijavili loš tretman slučajeva od strane nekih predstavnika institucija.

UVOD

Ovo je drugi po redu izvještaj, čije je prvo izdanje pripremljeno 2018. godine s ciljem procjene rodno-zasnovane diskriminacije u oblasti rada u Crnoj Gori. Istraživanjem se nastojao ispitati opseg i postojanje promjena svijesti i iskustava u oblasti rodno-zasnovane diskriminacije među ljudima i institucijama; procijeniti u kojoj mjeri institucije sprovode svoje zakonske obaveze u vezi sa upućivanjem na rodno-zasnovanu diskriminaciju u oblasti rada i zaštitom ženskih radnih prava; kao i procijeniti promjene u institucionalnom odgovoru od kraja 2017. godine, kada je sačinjen prvi izvještaj.

Rodno-zasnovana diskriminacija se definiše kao diskriminacija koja pogađa osobu zbog njenog/njegovog roda. Iako se odnosi i na žene i na muškarce, dokazi upućuju na to da ona češće pogađa žene, kao što će biti prikazano u ovom izvještaju. Fokus ovog istraživanja je na rodno-zasnovanoj diskriminaciji u oblasti rada, uključujući rad izvan formalnog zapošljavanja i napore za obezbjeđenje zapošljavanja. Suprotno uobičajenoj percepciji, rodno-zasnovana diskriminacija u vezi sa radom postoji i u javnom i u privatnom sektoru. Iako zakoni u Crnoj Gori zabranjuju bilo kakav oblik diskriminacije po bilo kojoj osnovi, uključujući i rod, mnoge žene i muškarci se na svom radnom mjestu svakodnevno suočavaju sa diskriminatornim radnjama.

Iako su dokazi o rodno-zasnovanoj diskriminaciji na radnom mjestu u Crnoj Gori rijetki, možemo koristiti neke informacije iz zvanične statistike kako bismo ilustrovali kontekst učešća žena i muškaraca u radu. Zvanična statistika o zapošljavanju ukazuje na to da muškarci značajnije više učestvuju u radu nego žene. U skladu sa zvaničnim preliminarnim podacima za 2020. godinu, 60,6% aktivne radne snage činili su muškarci, a 46,4% žene. Stopa zapošljavanja muškaraca bila je 50,5%, a žena 37,9%.¹ Prethodno istraživanje sugerije da rodno-zasnovana diskriminacija može doprinosti ovim nejednakostima u pogledu učešća žena i muškaraca u radu.

U Izvještaju Evropske komisije za Crnu Goru 2020. godine naročito je naglašeno da uprkos aktivnim mjerama zapošljavanja, žene ostaju među najranjivijim grupama na tržištu rada, zajedno sa Romima i niskokvalifikovanim radnicima.² U Izvještaju se daje preporuka da Vlada sprovede revidirani Zakon o radu, da revidira zakon o zabrani diskriminacije i uvede kvalitetnije mjere zapošljavanja sa akcentom na mladima, ženama, licima sa invaliditetom i manjinama.³ U Izvještaju se navodi da "žene u Crnoj Gori nastavljaju da se suočavaju sa nejednakim pristupom zapošljavanju, ekonomskim prilikama, a jasan jaz među zaradama ostaje u zemlji."⁴ Štaviše, u skladu sa ovim izvještajem, žene "su i dalje slabo zastupljene na tržištu rada, u preduzetništvu i u donošenju politika."⁵ Žene ostaju "ranjive na diskriminaciju" koja za rezultat ima "slabije učešće i nižu stopu generisanja prihoda, i, zauzvrat, otežan pristup ugovorima na neodređeno vrijeme kao i pristup plaćenom porodijskom odsustvu."⁶ Skupština je usvojila novi Zakon o radu u decembru 2019. godine kada je trebalo uskladiti nacionalno zakonodavstvo sa direktivama EU 2006/54/EK o jednakim mogućnostima u zapošljavanju, kao i sa 92/85/EEK o zaposlenim trudnicama. Međutim, Evropska komisija (EK) je zaključila da je "i dalje potreban dodatni napredak." U skladu sa EK, jedan od razloga zbog čega zakonodavni okvir nije proizveo adekvatne rezultate u upućivanju na rodno-zasnovanu diskriminaciju jeste "nedovoljno prioritizovanje rodne ravnopravnosti u sveukupnim državnim i javnim mehanizmima odgovornosti."⁷ U izvještaju se zaključuje da "rodni jaz u zapošljavanju i zaradama, seksualno uznemiravanje na radnom mjestu, priuštiva briga o djetetu, neplaćeni rad i sistem poreskih olakšica i dalje ostaju

¹ Monstat, podaci dostupni na:

<https://www.monstat.org/cg/page.php?id=1762&pageid=22>, preuzeti dana 15. jula 2021.

² Evropska komisija, Izvještaj o napretku za Crnu Goru, 2020, dostupan: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/default/files/montenegro_report_2020.pdf, str. 99, preuzet dana 15. jula 2021.

³ Isto.

⁴ Isto, str. 30.

⁵ Isto, str. 38.

⁶ Isto, str. 100.

⁷ Isto, str. 38.

neupućeni.⁸ Novi Zakon o radu se jedva dotiče EU Direktive 2019/1158 o balansu između rada i života roditelja i staratelja,⁹ koja može doprinijeti rodnoj ravnopravnosti promovisanjem učešća žena u radnoj snazi, jednakog dijeljenja obaveza staranja između muškaraca i žena, kao i zatvaranju jaza u zaradama.

Tokom 2020. godine, Crnogorski zavod za statistiku (MONSTAT) objavio je publikaciju *Žene i muškarci u Crnoj Gori*, u kojoj je dat pregled statusa žena i muškaraca u crnogorskom društvu. U skladu sa ovom publikacijom, razlika između muškaraca i žena je naročito vidljiva na tržištu rada. Podaci ukazuju na zabrinjavajuće nivoe nejednakosti; u 2019. godini, svaka druga žena je bila neaktivna na tržištu rada, dok je samo 4 od 10 žena bilo zaposleno.

Godinu dana ranije, 2019, Crna Gora je objavila svoj prvi *Indeks rodne ravnopravnosti*, na osnovu metodologije Evropskog instituta za rodnu ravnopravnost.¹⁰ Ovaj izvještaj je otkrio sistemske rodne nejednakosti u tri najrelevantnija domena: rad, novac i vrijeme. Na primjer, za ženu koja "danas" ima 15 godina, u prosjeku, očekuje se da bude aktivna na tržištu rada u narednih 27,9 godina, a muškarac 34,4 godine.¹¹ Ovaj izvještaj je objasnio da bi razlika mogla da se pripíše ženama koje imaju više poteškoća da se zaposle ili zbog čestog prekida radnog odnosa usljed majčinstva (naročito zahvaljujući ugovorima na određeno vrijeme koje neki poslodavci koriste kako bi izbjegli da zaposle majke). U skladu sa istim izvještajem, neplaćeni rad je drugi domen u kom postoji neravnopravnosti. Naime, podaci pokazuju da 42,7% žena provodi vrijeme starajući se o djeci, starijima, invalidima i/ili rođacima, između ostalih, u poređenju sa 23,8% muškaraca. Istovremeno, 68% provodi najmanje jedan sat svakog dana u obavljanju kućnih poslova, dok to isto radi samo 10,3% muškaraca.¹²

Među ovim prethodno postojećim nejednakostima, pandemija COVID-19 se pojavila u Crnoj Gori zvanično u aprilu 2020. godine. Dugoročne posljedice ove pandemije na crnogorsku privredu i tržište rada tek treba da budu u potpunosti shvaćene. Međutim, već su vidljivi negativni efekti pandemije na zapošljavanje žena. Zvanični podaci Zavoda za zapošljavanje pokazuju da se broj nezaposlenih žena u junu 2021. godine povećao za 8.774 u poređenju sa junom 2020.¹³, što predstavlja 56% od ukupnog broja novonezaposlenih lica. Ovo ukazuje na to da su poslodavci tokom krize češće davali otkaze ženama nego muškarcima.

Kriza je negativno uticala na BDP koji je, u skladu sa izvještajem koji je pripremila Centralna Banka Crne Gore, bio -6,8% u poređenju sa godinom prije pandemije.¹⁴ Sve ove zabrinjavajuće brojke ukazuju na to da muškarci i žene ne učestvuju jednako u radu.

Izvan je opsega ovog izvještaja identifikovanje razloga i faktora koji doprinose rodnom disbalansu u različitim aspektima rada, počev od generacijske nejednakosti u obrazovanju¹⁵, do kulturnih normi i tradicije koji vode ka rodnoj diskriminaciji i nejednakim prilikama za zapošljavanje i napredovanje, itd. Međutim, ostali izvještaji dalje pojašnjavaju takve rodne razlike. Na primjer, skorašnje istraživanje koje je sproveo UNDP¹⁶ pokazalo je da su tokom tri mjeseca pandemije COVID-

⁸ Isto, str. 100.

⁹ Direktiva EU 2019/1158, dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>.

¹⁰ EIGE, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Vlada Crne Gore, Monstat, UNDP, *Indeks rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori*, 2019, dostupan na: https://eurogender.eige.europa.eu/system/files/events-files/gender_equality_index_2019_report_final.pdf, preuzeti dana 20. juna 2021.

¹¹ Ibid, str. 15.

¹² Ibid, str. 26.

¹³ Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Mjesečni izvještaji, 30. jun 2021, dostupan na: <https://www.zzzcg.me/wp-content/uploads/2021/07/Statistical-Monthly-Report-30-June-2021.pdf>.

¹⁴ Centralna banka Crne Gore, *Analiza realnog sektora*, Podgorica, 2021, dostupna na: <https://www.cbqg.me/me/statistika/statisticki-podaci/realni-sektor>, podaci preuzeti dana 30 januara 2021.

¹⁵ Zavod za statistiku Monstat, *Žene i muškarci u Crnoj Gori u 2016*, Podgorica: 2017.

¹⁶ Izvještaj UNDP Crna Gora, *Doprinos žena ekonomiji Crne Gore i neplaćeni rad u periodu pandemije Covid-19*, novembar 2020, str. 14, dostupan na: <https://www.me.undp.org/content/dam/montenegro/docs/undp-2020-mne-women-contribution-economy-report-eng.pdf>.

19 (april, maj i jun 2020), žene zaradile procijenjenih 122,3 miliona što je u gotovini ekvivalent vrijednosti neplaćenog staranja i rada kod kuće, dok su muškarci zaradili 63,5 miliona eura. Stoga, žene su radile 92% više nego muškarci u oblasti neplaćenog staranja i rada kod kuće.

Ovaj izvještaj će pokušati da opiše mehanizme i da istraži uzroke rodno-zasnovane diskriminacije na radnom mjestu kojoj naročito nedostaju dokazi i empirijska potpora.

Pregled literature koji je sproveden na početku ovog istraživanja ukazao je na postojanje minimalnih empirijskih dokaza o rodno-zasnovanoj diskriminaciji u oblasti rada. Najviše dokaza su anegdote ili "rekla-kazala", a većina anketa i istraživanja čiji je predmet diskriminacija nemaju u fokusu rodno-zasnovanu diskriminaciju u oblasti rada. Oni često pominju ovaj oblik diskriminacije kao pomoćnu temu. Zatim, dok postoji statistika koja se odnosi na rodno-zasnovanu diskriminaciju i rad, ti podaci nisu redovno prikupljeni niti objavljeni. Štavišće, dostupni anketni podaci često se odnose na percepcije, a ne na rasprostranjenost diskriminacije. Minimalni dostupni podaci često nisu u otvorenom formatu, te ih istraživači ne mogu koristiti za dalju analizu.

U rijetkim primjerima gdje strateški planovi obuhvataju kvantitativne indikatore, oni ne pružaju naknadne izvještaje u kojima se može vidjeti mjerljiv napredak u postizanju definisanih ciljeva. Ovaj izvještaj imao je za cilj da uputi na ovaj jaz i da posluži kao osnovna studija koja može pružiti informacije za buduće zagovaranje i domašaj ka smanjenju rasprostranjenosti rodno-zasnovane diskriminacije u oblasti rada. U pravcu ovog cilja, ovo istraživanje trebalo je da odgovori na sljedeća pitanja:

- U kojoj mjeri je pravni okvir kompletna i šta se promijenilo od 2017. godine u tom smislu?
- U kojoj mjeri institucije sprovode svoje zakonske nadležnosti u vezi sa upućivanjem na rodno-zasnovanu diskriminaciju u oblasti rada i zaštitu radnih prava žena?
- Koliko slučajevima diskriminacije u oblasti rada je prijavljeno različitim vrstama institucija u periodu od 2017. do 2020. godine?
- Iz kojih je razloga mali broj slučajeva diskriminacije prijavljen i / ili zabilježen?
- Kako su relevantne institucije do sada tretirale slučajeve diskriminacije? Da li je bilo promjena u odgovoru institucija od kraja 2017. godine kada je sačinjen prvi izvještaj?
- Da li je bilo promjena svijesti u odnosu na rodno-zasnovanu diskriminaciju među ljudima i institucijama?

Metodologija

Sveobuhvatno istraživanje sprovedeno je za potrebe Centra za ženska prava od januara do jula 2021. godine, kako bi se odgovorilo na prethodno postavljena istraživačka pitanja. Istraživanje je obuhvatilo kombinovane metode, zajednički osmišljene od strane šest partnerskih organizacija uključenih u regionalnu akciju koja se bavi rodno zasnovanom diskriminacijom u oblasti rada, koju je vodila Mreža žena Kosova, a finansirala EU. Prvo, sprovedena je pravna analiza kako bi se ispitalo i procijenilo postojećé anti-diskriminacijsko zakonodavstvo u Crnoj Gori, uključujući i nedostatke u usklađivanju nacionalnog zakonodavstva sa pravnom tekovinom EU, sa posebnim fokusom na zakonodavstvo koje se odnosi na rodnu ravnopravnost. Ova analiza uključivala je međunarodne zakone, ugovore i konvencije, Ustav Crne Gore, relevantne nacionalne zakone i podzakonske akte Crne Gore. Pravna analiza je takođe poslužila za identifikaciju relevantnih institucija, njihovih uloga i odgovornosti. Ove institucije su kasnije bile intervjuisane. Fokus ove analize takođe je bilo identifikovanje promjena relevantnih zakona od izrade prvog izvještaja 2017. godine.

Drugo, pregledani su postojecá literatura i dostupni podaci o diskriminaciji. Pregled literature uključio je proučavanje dostupnih izvještaja, priručnika i strateških dokumenata koji se odnose na rodnu diskriminaciju na radnom mjestu. Revizija se fokusirala na izvještaje, posebno one zasnovane na iskustvu. Međutim, uključeni su i priručnici i strateški dokumenti, buduci da sadrže analize stanja i zanimljive podatke. Svi pregledani izvještaji su objavljeni između 2017. i 2020. godine. Svaki izvještaj je analiziran u odnosu na temu, vrijeme prikupljanja podataka, ciljne grupe i korištene metode.

Treće, postojeći podaci koji se odnose na slučajeve diskriminacije, raščlanjeni po rodu, zatraženi su i prikupljeni od institucija koje imaju zakonsku odgovornost u rješavanju problema diskriminacije.

Četvrto, 33 predstavnika ovih institucija (odabranih uz pomoć varijacionog uzorka) su intervjuisani uz upotrebu polustrukturiranog vodiča za intervju za mjerenje njihovog znanja, svijesti i iskustava sa rodno-zasnovanom diskriminacijom na radnom mjestu. Intervjui su sprovedeni sa četiri policijska službenika (u Bijelom Polju, Podgorici, Herceg Novom i Baru), četiri tužioca (sa sjevera i iz centralne regije zemlje), deset predstavnika osnovnih sudova (u Bijelom Polju, Podgorici, Baru i Ulcinju), četiri intervju sa sudijama krivičnog suda (u Bijelom Polju), dva intervju sa Inspekcijom rada, dva intervju sa predstavnicima saveza sindikata, jedan intervju sa Privrednom komorom i šest intervju sa predstavnicima OCD (Juventas, Sigurna ženska kuća, Queer Montenegro, Spektra i CEDEM).

Peto, pokrenuta je anonimna online anketa koja je koristila *Lime Survey* sa ciljem prikupljanja informacija od različitih žena i muškaraca u pogledu njihovog poznavanja anti-diskriminacionog zakonodavstva, ličnog iskustva s diskriminacijom, prijavljivanja takvih slučajeva i razloga neprijavljivanja diskriminacije. Istraživanje je široko promovisano, putem medija, elektronske pošte i Facebook-a, a bilo je usmjereno i na nedovoljno zastupljene grupe. Ukupno, 435 lica (94,3% žena i 5,7% muškaraca), popunili su najmanje 90% ankete. S obzirom na to da se broj lica koja su odgovorila na svako pitanje razlikovao, tačan broj ispitanika je predstavljen u nalazima ("n"). Uzimajući u obzir malu veličinu uzorka, kao i činjenicu da se ne radi o slučajnom uzorku, izvršeno je nekoliko analiza odnosa između odgovora i etničke pripadnosti, starosne dobi ili ruralne / urbane lokacije. Svi nalazi koji uključuju termin "statistički značajan" u odnosu na rezultate istraživanja ukazuju na statističko testiranje sa nivoom pouzdanosti alfa = 0.05. Međutim, s obzirom na ograničenja vezana za praktično izdvajanje uzorka, nalazi koji se nazivaju "statistički značajnim" treba da se tumače kao sugestivni, ali ne i konačni ili uopštivi. Imajući u vidu da je ova online anketa bila promovisana kao anketa o rodno-zasnovanoj diskriminaciji, vjerovatno postoji i "samo-seleksijska" pristrasnost. Stoga je važno napomenuti da anketa nije dobro mjerilo rasprostranjenosti rodne diskriminacije i ne može se koristiti za njenu procjenu s obzirom na to da predstavlja lica koja su ispunila upitnik, a ne sve radno sposobno stanovništvo u Crnoj Gori. Uprkos ovim ograničenjima, ona pruža dokaze o trendovima i naznačava različite oblike diskriminacije koji se dešavaju u oblasti rada u Crnoj Gori.

Na kraju, Centar za ženska prava omogućio je nekoliko anonimnih studija slučaja gdje su obezbijedili pravno zastupanje u oblasti rodno-zasnovane diskriminacije u oblasti rada. Ove studije se koriste da bolje opišu situacije iz stvarnog života sa kojima se u tom smislu suočavaju ljudi, a najčešće žene.

PRAVNA ANALIZA

Publikacija iz 2019. godine Rodno-zasnovana diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u Crnoj Gori pružila je pregled relevantnih međunarodnih sporazuma i instrumenata, kao i njihov odnos sa domaćim (nacionalnim) pravom. Istovremeno, razmotrila je domaći (nacionalni) zakonodavni okvir u oblasti diskriminacije, zapošljavanja i ostvarivanja prava iz radnog odnosa, kao i prava radnika iz perspektive rodne ravnopravnosti. Dvije godine kasnije, uzimajući u obzir promjene u tom kontekstu (naročito u pogledu pandemije COVID-19), ovo poglavlje ispituje u kojoj mjeri su se dogodile promjene i unapređenja, u zakonodavnom i institucionalnom okviru za tretiranje rodno-zasnovane diskriminacije.

Odgovor Vlade na COVID-19

Tokom 2020. i 2021. godine, Crna Gora, kao i cijeli svijet, suočila se sa zdravstvenom krizom izazvanom širenjem novog korona virusa (COVID-19). Naredbom Ministarstva zdravlja o proglašenju epidemije zarazne bolesti COVID-19 zvanično je proglašena epidemija u Crnoj Gori dana 26. marta 2020. godine.¹⁷ Epidemija je otkrila već postojeće slabosti u crnogorskim sistemima i donijela ozbiljne potrese na ekonomskom i socijalnom planu, kao i na tržištu rada. Kriza na tržištu rada imala je naročito nepovoljan uticaj na najranjivije grupe, kao što su mladi, žene, lica sa invaliditetom, lica zaposlena shodno nesigurnim ugovorima (ugovor na određeno vrijeme; privremeni i povremeni poslovi; ugovori o djelu, itd.), kao i lica "na crnom tržištu". U ovom dijelu diskutuje se o uticaju koji je pandemija imala na udio ženske i muške radne snage i analiziraju se pravne radnje koje je sprovela Vlada Crne Gore kako bi se bavila ovom situacijom iz perspektive roda.

Međunarodna organizacija rada (MOR) navela je u svom izvještaju o uticaju COVID-19 na tržište rada, tokom pandemije korona virusa, da je tržište rada bilo pogođeno "najozbiljnijom krizom od Drugog svjetskog rata", imajući u vidu da je 1,25 milijardi radnika širom svijeta bilo izloženo povećanom riziku od otkaza ili smanjenja prihoda.¹⁸ U svojoj najnovijoj analizi o uticaju COVID-19 na tržište rada, MOR je zabilježila masivnu štetu koju je izazvala ova kriza, a koja se odnosi na radno vrijeme i prihod zaposlenih, sa predviđanjem sporog, nejednakog i neizvjesnog oporavka u 2021. godini. U skladu sa ovim Izvještajem, žene su bile više pogođene nego muškarci prekidima na tržištu rada; na globalnom nivou, 5% žena je izgubilo zaposlenje u odnosu na 3,9% muškaraca. Žene su više izložene od muškaraca riziku od napuštanja (ili protjerivanja sa) tržišta rada i postajanja neaktivnim.¹⁹

U Crnoj Gori, negativno dejstvo pandemije na žene takođe je posmatrano u izvještaju UNDP-a Crna Gora *Doprinos žena crnogorskoj ekonomiji i neplaćenom radu tokom perioda pandemije Covid-19*, koji je objavljen u novembru 2020. godine. Ovo istraživanje je ukazalo na to da je cjelokupno, dnevno staranje o djeci i starima često preneseno sa institucija na žene, te da žene rade 92% više od muškaraca u oblasti neplaćenog rada kod kuće tokom pandemije.²⁰

¹⁷ Naredba o proglašenju epidemije zarazne bolesti COVID-19 ("Službeni list Crne Gore", br. 24/2020) datum: 26.03.2020. Pomenuta Naredba je proglašena ništavnom donošenjem Naredbe o prestanku epidemije zarazne bolesti COVID-19 ("Službeni list Crne Gore", br. 52/20) datum: 03.06.2020. Dana 21.07.2020, stupila je na snagu Naredba o proglašenju epidemije zarazne bolesti COVID-19 od velikog epidemiološkog značaja ("Službeni list Crne Gore", br. 73/20 i 8/21).

¹⁸ MOR, "ILO Monitor: COVID-19 i svijet rada", dostupan na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf.

¹⁹ Sedmo izdanje ILO Monitor: "COVID-19 i svijet rada", dostupan na: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_766949/lang--en/index.htm.

²⁰ Strana 14, dostupan na: <https://www.me.undp.org/content/dam/montenegro/docs/undp-2020-mne-women-contribution-economy-report-eng.pdf>

Mjere usmjerene na sprečavanje širenja COVID-19 dovele su do prekida glavnog dijela ekonomije, koji je imao direktan uticaj na rad u smislu zapošljavanja²¹, uslova rada²², i radnog vremena, među drugim oblastima. U cilju smanjenja negativnih posljedica zdravstvene krize na ekonomiju i zaposlene i građane, Vlada Crne Gore usvojila je tri paketa mjera za olakšanje. Od naročitog značaja, Paketom za podršku ekonomiji i zaposlenima nastojalo se da se ublaže negativni efekti COVID-19 kroz deset (10) mjera i jednu (1) preporuku od strane Vlade Crne Gore; kroz subvencije za preduzetnike i privredna društva čiji je rad bio zabranjen naredbama Ministarstva zdravlja ili koji su smanjili obim svojih aktivnosti u značajnoj mjeri; i kroz subvencije zarada zaposlenih na plaćenom odsustvu, kao i za zaposlene u karantinu i izolaciji.

Ovim paketom je takođe uvedena mjera kojom se dozvoljava jednom roditelju, staratelju, hranitelju, usvojitelju ili samohranom roditelju djeteta mlađeg od jedanaest (11) godina i djeteta sa posebnim obrazovnim potrebama ili invaliditetom mlađim od jedanaest (11) godina, plaćeno odsustvo sa posla, tokom perioda kada su obrazovne ustanove bile zatvorene. Ova mjera je ostala na snazi uprkos nekim prekidima. Ovom mjerom se istovremeno omogućila subvencija poslodavcima da isplaćuju zaposlenom zaradu tokom perioda odsustva. Međutim, ova mjera se nije jednako primjenjivala na sve zaposlene u Crnoj Gori. Nekoliko grupa zaposlenih je bilo isključeno iz ove šeme, uključujući zaposlene u zdravstvenom sektoru i određenim vladinim i socijalnim službama čiji su zaposleni bili od vitalnog značaja za pružanje napora za odgovor na krizu. Izuzeci su učinjeni samo u slučajevima ukoliko su oba roditelja zaposleni kod isključenih poslodavaca.²³

Kratkoročne mjere koje je Vlada donijela u januaru 2021. godine bile su značajni mehanizmi za ekonomiju i građane prilikom suočavanja sa problemima koje je izazvala epidemija COVID-19. Između ostalog, ove mjere su povećale spisak preduzeća koja su bila u riziku i koja su mogla da se prijave za određene subvencije kod Vlade. Takođe, one su obuhvatile mehanizme unapređenja usmjerene na novo zapošljavanje.

Od proglašenja epidemije, nadležni organi apelovali su na poslodavce da organizuju, u okviru svojih mogućnosti, rad od kuće tamo gdje je to moguće. Iako ova preporuka ima višestruki značaj u smislu zaštite života i zdravlja zaposlenih, uticaj rada od kuće na radnu i društvenu poziciju dobio je malo pažnje. Uzimajući u obzir trajanje pandemije, nekoliko zaposlenih se suočilo sa poteškoćama u smislu usklađivanja svojih profesionalnih i porodičnih obaveza. Ovo se naročito odnosi na zaposlene žene koje su se često, pored brige o djeci (uključujući dodatni rad koji se odnosi na podršku prilikom online učenja) i/ili staranja o starijim članovima domaćinstva, suočavale sa preprekama prilikom završavanja svog posla čak i nakon radnih sati. One nisu imale opciju takozvanog "diskonektovanja". Pored toga, odsustvo dnevnog kontakta sa kolegama sa posla neminovno kreira određene izazove.

Neophodno je naglasiti da su mjere i instrumenti uvedeni u cilju suzbijanja epidemije (npr. karantin i socijalna izolacija, ograničeno kretanje, policijski čas, rad od kuće, plaćeno odsustvo, odsustvo s posla tokom prekida rada bez greške zaposlenog) kreirali povoljno okruženje za eskalaciju porodičnog nasilja. Procijenjeno povećanje u Crnoj Gori iznosi 30% više slučajeva u poređenju sa periodom koji je prethodio epidemiji.²⁴

²¹ U skladu sa informacijama Zavoda za zapošljavanje, na datum proglašenja epidemije u Crnoj Gori, Zavod je bilježio 35.466 nezaposlenih lica, dok je 31.12.2021, registrovano ukupno 57,386 nezaposlenih lica. Među njima, žena je bilo ukupno 34,522 (60,1%).

²² Zbog mjera koje su vodile prekidu rada u brojnim granama privrede, odlukom državnih organa, zaposleni su imali pravo na nadoknadu zarade u iznosu od 70% po osnovu nadoknade, koja je obuhvatala osječnu zaradu ostvarenu u prethodnom polugodištu, a koja ne može biti niža od minimalne zarade u Crnoj Gori (vidi član 25 Opšteg kolektivnog ugovora ("Službeni list Crne Gore", br. 14/2014, 39/2016 – Pristanak na proširenje primjene, 40/2018, 37/2019) i član 103 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 74/2019, 8/2021, 59/2021 i 68/2021);

²³ Naredba o preduzimanju privremenih mjera u cilju sprečavanja unošenja u zemlju, širenja zaraze i sprečavanja prenošenja novog korona virusa ("Službeni list Crne Gore", br. 103/20 i 5/21);

²⁴ UNDP, "Brza procjena socijalnog uticaja izbijanja COVID-19 u Crnoj Gori," april - jun 2020, dostupan na: <https://montenegro.un.org/en/90471-report-rapid-social-impact-assessment-covid-19-outbreak-montenegro-april-june-2020>

Centar za ženska prava nadgledao je izradu i sprovođenje mjera za podršku privredi i građanima koji su se suočili sa posljedicama tokom epidemije. Tokom toga, Centar za ženska prava savjetovao je Vladi da uključi rodnu perspektivu prilikom sačinjavanja politika u vezi sa ublažavanjem efekata kriza sa kojima se država suočavala.²⁵

Tokom epidemije, dvije najčešće korišćene odredbe Zakona o radu bile su: a) prekid rada bez krivice zaposlenog; i b) rad izvan prostorija poslodavca. Prekid rada bez krivice zaposlenog definisan je članom 103 Zakona o radu i članom 25 Opšteg kolektivnog ugovora. U onim sektorima koji su bili u obavezi da suspenduju svoj rad zbog naredbe nadležnih organa, zaposlenima je isplaćivana zarada u iznosu od 70% osnovice za nadoknadu. Zaposleni u oblasti turizma, ugostiteljstva i usluga su naročito bili pogođeni ovom mjerom, što je ukazivalo na smanjenje prihoda i neizvjesnost posla.

Zakon o radu prepoznaje mogućnost zaključivanja ugovora o radu za obavljanje posla izvan prostorija poslodavca, što obuhvata rad od kuće i rad na daljinu²⁶. Zahvaljujući preporukama nadležnih organa, ova odredba je naširoko primijenjena kao vrsta odgovora na pandemiju, zbog čega to treba posmatrati kao privremeni ili alternativni radni angžaman. Dugo trajanje pandemije ukazalo je na potrebu za preciznijim i sveobuhvatnijim regulisanjem ove vrste radnog angažmana u crnogorskim zakonima. Rad od kuće omogućava brojne benefite u smislu veće fleksibilnosti kako bi se postigao balans između poslovnih i porodičnih obaveza, štedeći trošak prevoza do posla i nazad, itd. Međutim, takav rad može dovesti kako zaposlene tako i poslodavce do brojnih izazova u dugoročnoj perspektivi, kao što su: pitanje poštovanja radnih sati (pravo zaposlenog da se diskonektuje kako bi izmirio profesionalne i porodične obaveze); pitanje poštovanja privatnosti zaposlenih jer poslodavci imaju veću mogućnost elektronskog nadzora; ograničena mogućnost za inspektore rada da pristupe radnom mjestu (zbog poštovanja prava na privatnost u privatnim domovima); pitanje bezbjednosti i zdravlja na radnom mjestu; pitanje dugoročne izolacije koja može izazvati psihološke, zdravstvene i druge rizike po zaposlene; pitanje pristupa profesionalnom razvoju i napredovanju; pitanje ostvarivanja sindikalnih prava i sloboda; pitanje uslova za rad i obezbjeđivanja sredstava za rad; pitanje dobrovoljnog rada. Sva ova pitanja više pogađaju žene zbog njihovog velikog doprinosa ekonomiji staranja i neplaćenog posla kod kuće, kako je dokazanom nedavnim istraživanjem.²⁷ Režim "rada kod kuće" naročito je rasprostranjen u crnogorskom sektoru informacionih tehnologija, telekomunikacija, bankarstva i dijelu administrativnih poslova.

Stoga, možemo zaključiti da iako je Vlada iskoristila brojne mjere da ublaži dejstvo pandemije COVID-19 na tržište rada, pandemija je jako pogodila žene i muškarce, a u brojnim slučajevima pogoršala postojeće ranjivosti i nejednakosti u pogledu rada. Pored toga, novo radno okruženje (uključujući veoma popularni režim "rada od kuće") donijelo je nove izazove.

MEĐUNARODNI PRAVNI OKVIR

Crna Gora je potpisala i ratifikovala skoro sve relevantne međunarodne instrumente Ujedinjenih nacija i Savjeta Evrope. U skladu sa Sporazumom o stabilizaciji i pridruživanju između Crne Gore i Evropske unije (EU), Crna Gora je finalizovala transpoziciju pravne tekovine EU u određenim oblastima, dok u drugim oblastima, transpozicija je u toku ili treba da započne.

Publikacija iz 2019. godine istakla je relevantni međunarodni pravni okvir, uključujući: Univerzalnu deklaraciju o ljudskim pravima i relevantne obavezujuće sporazume Ujedinjenih nacija, uključujući Međunarodni sporazum o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, Međunarodnu konvenciju o eliminisanju svih vidova diskriminacije protiv žena, Konvenciju o pravima lica sa invaliditetom, Konvenciju Savjeta Evrope o zaštiti ljudskih prava i fundamentalnih sloboda, Evropsku

²⁵ Pismo Centra za ženska prava Ministarstvu ekonomskog razvoja i Ministarstvu finansija i socijalnog staranja od 27.01.2021

²⁶ Vidi član 42 i 43 Zakona o radu („Sl.list CG“, 74/2019, 8/2021, 59/2021 i 68/2021);

²⁷ Za više konkretnih studija o ovom problem, vidi "Uvod" ovog izvještaja.

socijalnu povelju (revidiranu), Konvenciju Međunarodne organizacije rada (MOR) br. 111 o diskriminaciji u smislu zapošljavanja i zanimanja, Konvenciju br. 100 o jednakoj zaradi i Konvenciju br. 183 o zaštiti majčinstva.²⁸ Pored toga, važno je naglasiti da Crna Gora još uvijek nije ratifikovala Međunarodnu konvenciju o zaštiti prava svih migrantskih radnika i članova njihovih porodica, uprkos potpisivanju u oktobru 2006. godine,²⁹ kao ni Protokol iz 2014. godine za Konvenciju o prinudnom radu iz 1930. godine³⁰.

Nakon dvije godine diskusije, MOR, na svom 108. zasjedanju u junu 2019. godine, usvojila je istorijsku Konvenciju 190 o ukidanju nasilja i uznemiravanja u svijetu rada sa pratećom Preporukom. Konvencija je novi standard MOR-a, putem kojeg se po prvi put uspostavilo opšte pravo svih radnika na rad bez nasilja i uznemiravanja. Ono se odnosi na sve sektore, privatni i javni, uključujući formalnu i neformalnu ekonomiju. Ova Konvencija definiše nasilje i uznemiravanje u svijetu rada kao niz neprihvatljivih ponašanja i praksi, ili prijetnji koje imaju za cilj ili rezultat, ili postoji vjerovatnoća da će imati kao rezultat fizičku, psihološku, seksualnu ili ekonomsku povredu, i obuhvata rodno-zasnovano nasilje i uznemiravanje. Termin "rodno-zasnovano nasilje i uznemiravanje" defriniše se kao nasilje i uznemiravanje koji su usmjereni ka nekom licu zbog njihovog pola ili roda ili koje pogađaju lica određenog pola ili roda disproporcionalno i obuhvata seksualno uznemiravanje. Crnogorska Vlada je donijela Predlog zakona za ratifikaciju Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 190 o nasilju i uznemiravanju u oblasti rada u decembru 2021. godine i poslala ga Skupštini Crne Gore.³¹ Predlog zakona bi trebalo da se nađe na dnevnom redu Skupštine na proljeće 2022. godine, kada se očekuje da ga Skupština usvoji i pretvori u Zakon.

Jedna od posebno relevantnih direktiva EU koja treba dalje da se uvrsti u crnogorske zakone jeste Direktiva EU o balansu između posla i života³². Ova Direktiva je dio dugogodišnjih napora Evropske unije za osiguranje balansa između poslovnog i porodičnog života, ali i između uloga žene i muškarca u porodičnom životu. Ova Direktiva je djelimično u skladu sa nacionalnim zakonima, međutim takođe postoje novopredloženi instituti koje crnogorsko zakonodavstvo trenutno nema, kao što su: period od minimum 10 dana porodičnog odsustva za sve očeve, analogno bolovanju, dva mjeseca neprenosivog plaćenog roditeljskog odsustva, najmanje pet dana godišnjeg odmora za staratelje, kao i mogućnost fleksibilnih uslova rada za roditelje i staratelje, uključujući rad na daljinu.

Centar za ženska prava je pripremio Analizu sa preporukama o transpoziciji Direktive EU o balansu između rada i života u crnogorske zakone, prvenstveno u Zakon o radu, i, posljedično Zakon o socijalnoj i dječijoj zaštiti.

²⁸ Cjelokupan spisak Sporazuma o ljudskim pravima Ujedinjenih nacija (UN), koje je ratifikovala Crna Gora, dostupan je na veb stranici Kancelarije visokog komesara Ujedinjenih nacija za ljudska prava: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=116&Lang=EN

Spisak konvencija Savjeta Evrope kojima je Crna Gora pristupila naveden je u Izvještaju o pristupanju, a dostupan na: <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/X2H-Xref-ViewHTML.asp?FileID=11457&Lang=EN>, u dijelu 19.1 (Konvencije).

Cjelokupan spisak konvencija Međunarodne organizacije rada koje je ratifikovala Crna Gora dostupan je na: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102734.

²⁹ Tekst Međunarodne konvencije o zaštiti prava svih migrantskih radnika i članova njihovih porodica dostupan je na: <http://cpd.org.rs/wp-content/uploads/2017/11/Convention-migrant-workers-bos.pdf>.

³⁰ Svi podaci o međunarodnim pravnim standardima u vezi sa prisilnim radom dostupni su na veb stranici Međunarodne organizacije rada: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang-en/index.htm>.

³¹ Predlog zakona o potvrđivanju Konvencije Međunarodne organizacije rada o ukidanju nasilja i uznemiravanja broj 190 dostupan na linku: <https://zakoni.skupstina.me/zakoni/web/dokumenta/zakoni-i-drugi-akti/408/2767-16108-23-3-22-1.pdf>

³² Direktiva 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta o balansu između posla i privatnosti roditelja i staratelja kojom je opozvana Direktiva savjeta 2010/18 / EU , koja je stupila na snagu dana 2. avgusta 2019.

DOMAĆI (NACIONALNI) ZAKONI

U Izvještaju Centra za ženska prava iz 2019. godine o Rodno-zasnovanoj diskriminaciji u oblasti rada u Crnoj Gori analiziran je crnogorski zakonodavni okvir od značaja za nediskriminaciju, jednakost i (ne)diskriminaciju u oblasti rada. To je obuhvatalo Ustav Crne Gore, Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o rodnoj ravnopravnosti i Zakon o radu.³³ Od tada, ozbiljne promjene su pogodile domaće zakone. U ovom dijelu diskutuju se ove promjene.

Definicije

Novine u novom Zakonu o radu primarno se odnose na definiciju određenih termina korišćenih u Zakonu, kao što su: "zaposlena trudnica", "zaposlena porodilja", i "zaposlena dojlilja".³⁴

Termin "**zaposlena trudnica**" odnosi se na ženu koja je obavijestila svog poslodavca u pisanom obliku o svojoj trudnoći uz predaju odgovarajuće medicinske dokumentacije. Od tog trenutka, poslodavac bi bio u obavezi da primijeni odredbe za zaštitu zaposlenih trudnica. Ova definicija je u skladu sa Direktivom o trudnoći.³⁵

Zakon o radu garantuje sljedeća prava trudnicama:

- Pravo na jedan dan odsustva sa posla tokom mjeseca, u cilju prenatalnih ispitivanja;³⁶
- Produžetak ugovora o radu na određeno vrijeme u slučaju ostvarivanja prava na privremenu spriječenost za rad zbog visoko-rizične trudnoće; zabranu proglašenja trudnice tehnološkim viškom zbog privremene spriječenosti za rad usljed visoko-rizične trudnoće; nemogućnost preraspodjele na drugo radno mjesto tokom trudnoće, osim uz pristanak zaposlene trudnice;³⁷
- Pravo na privremenu dodjelu drugih zadataka, t.j. pravo na odsustvo sa posla uz nadoknadu zarade, ukoliko ne postoji mogućnost dodjele drugih zadataka;³⁸
- Zabranu noćnog i prekovremenog rada za zaposlenu trudnicu.³⁹

Gdje zaposlena može dokazati da je bila trudna tokom prestanka ugovora o radnom odnosu na određeno vrijeme, post-činjenično obavještenje o statusu trudnoće može se izdati poslodavcu, koji je onda u obavezi da povuče svaku odluku o prekidu radnog odnosa.⁴⁰

Poslodavcima je zabranjeno da proglase zaposlenu viškom dok je ista na odsustvu zbog trudnoće, majčinstva ili roditeljskog odsustva.⁴¹ U takvim okolnostima, ugovor na određeno vrijeme je proširen do kraja tog odsustva. Novim Zakonom o radu produžen je period na koji je angažovan zaposleni shodno ugovoru na određeno vrijeme da postane dugoročno zaposlen, sa 24 mjeseca na 36 mjeseci. Međutim, sklapanje takvih ugovora i dalje mora biti opravdano objektivnim razlozima koji se odnose na prirodu posla.⁴² Shodno prethodnom zakonu, odsustvo koje se odnosi na trudnoću, roditeljsko odsustvo i majčinstvo nije uključen u 36-mjesečni obračun koji vodi do trajnog zaposlenja.

³³ Centar za ženska prava, *Rodno zasnovana diskriminacija u radu u Crnoj Gori*, 2019, str. 9-18

³⁴ Zakon o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 74/2019, 8/2021, 59/2021 i 68/2021), član 5

³⁵ Direktiva 92/85/EC, član 2a.

³⁶ Vidi Zakon o radu, član 122 ("Official Gazette of Montenegro", no. 74/2019, 8/2021, 59/2021 i 68/2021).

³⁷ Isto, član 50, stav 3

³⁸ Isto, član 124

³⁹ Isto, član 125

⁴⁰ Vidi Komentare na Zakon o radu, 2020, autorke dr Vesne Simović-Zvicer, str. 53, komentar na član 5 Zakona o radu ("Službeni list Crne Gore", br. 74/19 i 8/21).

⁴¹ Vidi Zakon o radu, član 123, stav 5 i član 47, stav 1, tačka 9

⁴² Član 37, stav 2 Zakona o radu definiše da ugovor na određeno vrijeme, kontinuirano ili sa prekidima, može trajati najviše 36 mjeseci. U skladu sa prethodnim zakonskim rješenjem, ugovor na određeno vrijeme nije mogao biti duži od 24 mjeseca. Treba naglasiti da oba ugovora o radu zaključena direktno sa poslodavcem i ugovori o privremenom angažmanu koji se zaključuju sa agencijom za privremeni angažman zaposlenih, putem kojih ugovora zaposleni biva dodijeljen istom poslodavcu, potpadaju pod vremenski period od 36 mjeseci.

Stoga, trudnice i porodilje zaposlene shodno ugovorima na određeno vrijeme ne dobijaju dovoljnu zaštitu i pravnu bezbjednost.

Kao i u prethodnom pravnom rješenju, novi Zakon o radu štiti zaposlene koje se vraćaju na posao nakon odsustva zbog visoko-rizične trudnoće, majčinstva i roditeljskog odsustva, usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva, uz novinu da omogućava ovim kategorijama zaposlenih pravo na unapređenje uslova za rad na koje bi imali pravo tokom odsustva. Značajno je istaći da u slučaju pogoršanja uslova za rad, ovi zaposleni ne bivaju pogođeni.⁴³

Termin "**zaposlena porodilja**" odnosi se na zaposlenu majku koja je obavijestila svog poslodavca o rođenju djeteta i koja uživa posebnu zaštitu dok dijete ne navrší godinu dana starosti. Ova posebna zaštita, na primjer, obuhvata zabranu prekida ugovora o radu tokom porodiljskog odsustva; pravo na prekid zbog dojenja djeteta u slučaju ranog prekida roditeljskog odsustva; pravo na produžetak ugovora o radu na određeno vrijeme do isteka porodiljskog odnosno roditeljskog odsustva; kao i pravo na zaštitu od proglašenja viškom.⁴⁴

Termin "**dojilja**" odnosi se na zaposlenu ženu koja je prekinula roditeljsko odsustvo i vratila se na posao, ali uživa pravo posebne zaštite u okviru zakona, dok dijete ne navrší godinu dana, naročito kada je u pitanju uživanje prava na odsustvo sa posla zbog dojenja (dva sata dnevno dok dijete ne navrší godinu dana).⁴⁵

Zabrana diskriminacije

Novi Zakon o radu (2019) uveo je novinu kada je u pitanju zabrana diskriminacije. Naime, on daje precizniju definiciju termina diskriminacija, koja se odnosi na direktnu i indirektnu diskriminaciju. Članom 7 Zakona o radu zabranjuje se diskriminacija kako slijedi:

Zabranjuje se indirektna i direktna diskriminacija onih koji traže posao, kao i zaposlenih, po osnovu rase, boje kože, nacionalnosti, socijalnog ili etničkog porijekla, kao i veze sa manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jezika, vjeroispovijesti ili vjerovanja, političkog ili drugog mišljenja, roda, promjene pola, rodnog identiteta, seksualne orijentacije, zdravstvenog statusa, invaliditeta, starosti, imovnog stanja, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće, članstva u grupi ili pretpostavki o pripadanju određenoj grupi, političkoj partiji, sindikatu ili drugoj organizaciji, ili nekih drugih ličnih karakteristika.

Novi Zakon o radu takođe zabranjuje diskriminaciju po osnovu pola u odnosu na sisteme socijalne bezbjednosti na radu⁴⁶. Ovo su sistemi socijalne bezbjednosti koji se mogu definisati u kolektivnim ugovorima, na nivou ogranka ili kod poslodavca. Ova odredba je uvedena u cilju usklađenosti sa Direktivom 2000/43/EK o sprovođenju principa jednakog tretmana lica, bez obzira na rasno ili etničko porijeklo⁴⁷, a njena primjena će početi sa datumom pristupanja Crne Gore Evropskoj Uniji. To je zbog činjenice što u Crnoj Gori samo prvi, takozvani stub penzijskog i invalidskog osiguranja treba u potpunosti da zaživi, iako Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju definiše takozvana tri stuba osiguranja; pored pomenutog, oni obuhvataju osiguranje zasnovano na kapitalizaciji štednje i štednji.⁴⁸

Zatim, ovaj Zakon definiše zabranu diskriminacije u vezi sa pristupom svim vrstama i nivoima karijerne orijentacije, stručnog osposobljavanja i profesionalnog razvoja i dokvalifikacije, uključujući

⁴³ Vidi Komentare na Zakon o radu od strane dr Vesne Simović Zvicer (str. 318, komentar na član 130 Zakona o radu).

⁴⁴ Vidi slične članove Zakona o radu

⁴⁵ Isto, član 129.

⁴⁶ Isto, član 11.;

⁴⁷ Tekst Direktive 2000/43/EK o sprovođenju principa jednakog tretmana između lica bez obzira na njihovo rasno ili etničko porijeklo dostupan je na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>.

⁴⁸ Ova odredba je takođe u skladu sa Direktivom 2006/54/EK o sprovođenju principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena po pitanju zapošljavanja i zanimanja.

praktično radno iskustvo, te eksplicitno definiše zabranu diskriminacije u vezi sa članstvom i učešćem u organizacijama zaposlenih i poslodavaca. Ova odredba je takođe rezultat usklađenosti sa Direktivom EU 2000/43/EK o sprovođenju jednakog tretmana među licima, bez obzira na zaposlenost ili etničko porijeklo i Direktivom 2006/54/EK o sprovođenju principa jednakih prilika i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja.

Zaštita prava zaposlenih koji vode brigu o djeci

Odsustvo zbog majčinstva i očinstva

Prava na odsustvo zbog majčinstva i očinstva su izmijenjena i dopunjena novim Zakonom o radu. Primjenjuje se obavezno porodiljsko odsustvo od 98 dana, od čega 28 dana mora biti uzeto prije očekivanog datuma porođaja, a 70 dana nakon rođenja djeteta. Ovih 70 dana nakon rođenja djeteta mogu koristiti oba roditelja istovremeno onda kada je rođeno dvoje ili više djece. Slično tome, period od 70 dana može koristiti otac (čak iako je majka djeteta nezaposlena) onda kada je majka preminula tokom rođenja djeteta, ili je ozbiljno bolesna, ukoliko je napustila dijete ili ukoliko joj je oduzeto roditeljsko pravo ili služi kaznu zatvora.

Roditeljsko odsustvo se definiše kao individualno pravo oba roditelja bez obzira na to da li je jedno od njih nezaposleno, kao i da li su roditelji u bračnoj ili vanbračnoj zajednici, s ciljem omogućavanja jednakog tretmana oba roditelja u smislu uživanja prava na roditeljsko odsustvo. Roditeljsko odsustvo se računa od datuma isteka gorenavedenih 98 dana porodiljskog odsustva dok dijete ne navrší godinu dana. Međutim, roditelj koji je počeo koristiti roditeljsko odsustvo može isto prenijeti na drugog roditelja sve do isteka najmanje 30 dana od dana kada je on/a počeo/la uživati to pravo. Ukoliko jedan od roditelja prenese svoj dio roditeljskog odsustva na drugog, on/a neće imati pravo da nastavi sa korišćenjem preostalog dijela roditeljskog odsustva nakon toga.⁴⁹

Pomenute novine Zakona koje se odnose na upotrebu roditeljskog odsustva veoma su važne za balansiranje rodni uloga, uključujući jednaku podjelu odgovornosti između muškaraca i žena i za omogućavanje ranih emocionalnih konekcija između očeva i djece. Ne postoje javno dostupni zvanični podaci u Crnoj Gori o tome koliko je očeva iskoristilo roditeljsko odsustvo, te još uvijek nije moguće ispratiti uspjeh uživanja ovog prava od strane očeva. Međutim, pravo očeva da koriste odsustvo priznato je kao mogućnost, ne kao obaveza. Stoga, Crna Gora je u obavezi da nastavi da usklađuje zakone o radu sa direktivama EU. Na kraju 2021. godine, Ministarstvo ekonomskog razvoja je osnovalo tripartitnu radnu grupu koja će raditi na izmjenama i dopunama Zakona o radu i njegovom usklađivanju sa direktivama EU, uključujući Direktivu EU 2019/1158 o balansu između poslovnog i privatnog života roditelja i staratelja, kao i sa Direktivom 2019/1152 o transparentnim i predvidljivim uslovima rada u EU.

Centar za ženska prava je pripremio preporuke o izmjenama i dopunama Zakona o radu u svjetlu svog usklađivanja sa Direktivom EU 2019/1158 i obavijestio Ministarstvo ekonomskog razvoja o tome. Ove preporuke treba da diskutuje gorepomenuta Radna grupa.⁵⁰

Ovaj novi Zakon, kao i prethodni, predvidio je zaštitu zaposlenih po povratku na posao nakon korištenja odsustva zbog održavanja visoko-rizične trudnoće, porodiljskog ili roditeljskog odsustva, kao i zaštitu zaposlenih koji koriste usvojiteljsko ili hraniteljsko odsustvo. U skladu sa ovim Zakonom, ovi zaposleni treba da imaju sva prava iz radnog odnosa stečena od momenta zapošljavanja, kao i prije početka njihovog odsustva, kao i sve benefite od svakog unapređenja uslova rada na koje bi on/a imao/la pravo tokom svog odsustva. Na primjer, ukoliko postoji smanjenje zarada u privrednom društvu tokom perioda kada zaposleni koristi pravo na odsustvo (roditeljsko, porodiljsko, itd.), poslodavac ne bi trebalo da primjenjuje dejstvo smanjenja na tog zaposlenog tokom uživanja prava na odsustvo. Takođe, poslodavac ne bi trebalo da donosi odluku o preraspoređivanju zaposlenog dok

⁴⁹ Vidi Zakon o radu, poglavlje 2, Zaštita prava zaposlenih koji vode brigu o djeci

⁵⁰ Analiza Centra za ženska prava sa preporukama dostupnim na: <https://womensrightscenter.org/wp-content/uploads/2022/03/Transponovanje-Direktive-2019-1158.pdf>

isti koristi pravo na odsustvo. Tokom odsustva, zaposlena ima pravo na nadoknadu zarade u iznosu koji ne može biti manji od zarade u slučaju privremene spriječenosti za rad zbog visoko-rizične trudnoće, u skladu sa Zakonom, Poslodavac je dužan dozvoliti zaposlenoj da se vrati na isto radno mjesto ili ekvivalentno po najmanje istoj zaradi nakon isteka odsustva. Štaviše, na zahtjev zaposlenog, poslodavac može, razmatrajući potrebe koje je zaposleni/a naveo/la u pisanom zahtjevu, po isteku njegovog/njenog odsustva, dozvoliti promjenu radnih sati i/ili šeme rada za zaposlenog, onamo gdje proces rada poslodavca omogućava takvu promjenu.⁵¹

Porodiljsko odsustvo i roditeljska zaštita

Zakon o radu zadrži dodatne odredbe koje se odnose na zaštitu majčinstva i roditeljstva kao što su: zaštita u slučaju mrtvorodenog djeteta; mogućnost rada na pola radnog vremena za dodatnu brigu o djetetu; rad na pola radnog vremena za dijete sa invaliditetom; pravo na odsustvo u svrhe usvajanja djeteta; pravo na roditeljsko odsustvo; pravo na odsustvo sa posla zbog brige o djetetu do tri godine starosti bez nadoknade zarade, ali sa pravom na zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje, koje je pokrivenom fondovima za zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje.⁵²

Značajno je naglasiti da novi Zakon garantuje pomenuta prava ne samo roditeljima, već i usvojiteljima, hraniteljima i starateljima. Nažalost, istopolni parovi još uvijek ne uživaju ova prava.

Značajna novina u novom Zakonu o radu jeste dodatna zaštita privremeno zaposlenih trudnica i žena koje koriste pravo privremene spriječenosti za rad po osnovu odsustva zbog održavanja visoko-rizične trudnoće. Naime, ukoliko njihov ugovor o radu na određeno vrijeme ističe tokom trudnoće, porodiljskog ili roditeljskog odsustva, poslodavac je u obavezi da produži njihov ugovor do isteka prava na to odsustvo⁵³, što nije bio slučaj kod prethodnih zakonskih odredbi. Štaviše, u skladu sa prethodnim Zakonom, ovo pravo je bilo zagarantovano samo majci djeteta, dok sada i otac ima pravo na produženi ugovor na određeno vrijeme do isteka njegovog roditeljskog odsustva. Međutim, ovo pravo se ne primjenjuje na usvojiteljsko i hraniteljsko odsustvo.⁵⁴

Međutim, kao što je to bio slučaj sa prethodnim Zakonom, novi Zakon o radu nalaže da vrijeme provedeno na odsustvu zbog održavanja visoko-rizične trudnoće, porodiljskog ili roditeljskog odsustva nije uključeno u ovaj trogodišnji period⁵⁵ koji je potreban za sticanje prava na transformaciju ugovora o radu na određeno vrijeme u ugovor na neodređeno vrijeme.⁵⁶ Još jednom, to znači nedovoljnu zaštitu i neobezbjedenost za zaposlene trudnice, majke i očeve; ukoliko su angažovani shodno ugovorima o radu na određeno vrijeme, ovaj Zakon ne obavezuje poslodavca da produži njihov istekli ugovor o radu nakon njihovog povratka sa porodiljskog ili roditeljskog odsustva, niti da ga transformiše u ugovor o radu na neodređeno vrijeme. Dodatna nova odredba za zaštitu privremeno zaposlenih nalaže da period od 36 mjeseci takođe treba da obuhvati i period tokom kog je zaposleni bio upućen kod poslodavca preko agencije za posredovanje u zapošljavanju.⁵⁷ Takođe, poslodavac ne može zaključiti jedan ili više ugovora o radu sa istim zaposlenim ukoliko njihovo trajanje prelazi 36 mjeseci, kontinuirano ili sa prekidima.⁵⁸

Odsustvo s posla, odmori i bolovanja

⁵¹ Zakon o radu, član 130: <https://www.gov.me/en/documents/5783ef41-8afc-4cbb-88a0-dcc9ade6f670>.

⁵² Isto, član 138.

⁵³ Isto, član 123 stav 5.

⁵⁴ Isto, član 123 stav 5 i član 47 st. 1 tačka 9.

⁵⁵ Član 37, stav 2 Zakona o radu nalaže da ugovor o zapošljavanju na određeno vrijeme, trajno ili povremeno, može trajati najviše 36 mjeseci.

⁵⁶ Zakon o radu, član 37, stav 5.

⁵⁷ Isto, član 37, stav 4.

⁵⁸ Isto, stav 2,

Kada je u pitanju pravo na odsustvo sa posla, značajna novina u novom Zakonu o radu jeste pravo jednog od usvojiteljskih ili hraniteljskih roditelja djeteta mlađeg od osam godina na odsustvo s posla u svrhu brige o djetetu na godinu dana kontinuirano, sa nadoknadom zarade (100% osnovice).⁵⁹

U vezi sa prethodnim Zakonom, pravo na produžetak pripravničkog staža takođe postoji u slučajevima odsustva sa posla zbog porodijskog, roditeljskog, usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva.

Novina u odredbama koje se odnose na upotrebu godišnjeg odmora jeste obaveza poslodavca da omogući zaposlenom korišćenje godišnjeg odmora, ukoliko ga zaposleni nije koristio ili ga je prekinuo zbog privremene spriječenosti za rad shodno odredbama o zdravstvenom osiguranju, odsustvo sa posla zbog brige o djetetu i/ili posebne brige o djetetu. Zaposleni ima pravo da koristi, nastavi koristiti godišnji odmor, u skladu sa sporazumom postignutim sa poslodavcem, u zavisnosti od potreba procesa rada, i to, najkasnije do isteka 15 mjeseci nakon kraja godine u kojoj je to pravo na godišnji odmor stečeno.⁶⁰ Ista obaveza za poslodavca postoji onda kada zaposleni nije koristio ili je prekinuo upotrebu godišnjeg odmora zbog porodijskog odsustva, roditeljskog odsustva, usvojiteljskog ili hraniteljskog odsustva, najkasnije 15 mjeseci od dana njegovog/njenog povratka na posao.⁶¹

Novi Zakon reafirmiše princip godišnjeg odmora kao pravo kojeg se zaposleni ne može odreći niti koje se može poništiti, što je u skladu sa Direktivom 2003/83/EK o organizovanju radnog vremena. Stoga, član 86 Zakona o radu nalaže da se godišnji odmor ne može zamijeniti finansijskom nadoknadom osim u slučaju prekida radnog odnosa. Ukoliko poslodavac ne omogući zaposlenom korišćenje godišnjeg odmora u skladu sa Zakonom, zaposleni to može prijaviti Inspekciji rada. Zaposleni koji rade šest dana sedmično imaju pravo na godišnji odmor od najmanje 24 radna dana. Ovo je veoma značajna promjena Zakona, naročito za zaposlene žene koje su previše zastupljene u sektorima gdje su radne sedmice u trajanju od šest dana uobičajene⁶² (npr., 53% u veleprodaji, maloprodaji, 72,5% u zdravstvu, 63,8% u drugim socijalnim i ličnim službama⁶³).

Kada je u pitanju odsustvo s posla zbog zdravstvenih razloga, novina u novom Zakonu jeste obaveza zaposlenog da dostavi uvjerenje od ljekara (lično ili preko drugog lica) poslodavcu u roku od tri dana kada je nastupila privremena spriječenost za rad. Ova obaveza ne isključuje obavezu zaposlenog da dostavi izvještaj o privremenoj spriječenosti za rad poslodavcu u roku od pet dana od njegovog izdavanja.⁶⁴ Poslodavac može prekinuti ugovor sa zaposlenim koji krši obaveze po osnovu rada.

Značajna novina u Zakonu o radu obuhvata precizniju definiciju prava na nedjeljni odmor. Navedeno je da se na nedjeljni odmor od najmanje 24 časa dodaje odmor od najmanje 12 časova bez prekida u dva uzastopna dana (dnevni odmor), a po pravilu nedjeljom i dan prije ili poslije.⁶⁵ Ovo predstavlja veoma značajnu zaštitu prava zaposlenih na slobodan dan i na ograničene radne sate, kao element pristojnog rada.

Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju

Izmjene i dopune Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju stupile su na snagu 12. avgusta 2020. godine. Ovim izmjenama i dopunama smanjila se starosna dob za odlazak u penziju za 66 godina za muškarce i 64 godine za žene.⁶⁶ Važno je naglasiti da smanjivanje starosne granice za žene sa 67 na 64 ne znači da zaposlena žena mora napustiti tržište sa 64 godine starosti. Nasuprot tome, ukoliko ona to želi, ona može nastaviti sa radom dok ne navrši 66 godina, što je starosna

⁵⁹ Zakon o radu, član 135.

⁶⁰ Isto, član 13.

⁶¹ Isto, član 85, stav 4 i 5.

⁶² Isto, član 85, stav 4.

⁶³ Monstat, Anketa o radnoj snazi, 2020.

⁶⁴ Zakon o radu, član 90, stav 3 i 4.

⁶⁵ Isto, članovi 75 i 76, st. 2.

⁶⁶ Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju ("Službeni list Crne Gore", br. 80/20).

granica za muškarce (i najmanje 15 godina osiguranja); i tada se njen radni odnos prekida u skladu sa Zakonom o radu.⁶⁷ Pored toga, novine u Zakonu o penzijskom i invalidskom osiguranju uvele su isključivanje jedne četvrtine najmanje povoljnog perioda osiguranja za svakog radnika prilikom utvrđivanja iznosa penzije. Drugi osnov za pravo na penziju jeste 40 godina penzijskog staža. Lice sa 40 godina penzijskog staža može primati penziju počev od 61. godine života. U međuvremenu, starosna granica za sticanje prava na rano penzionisanje treba da se poveća sa 62 na 63 tokom perioda tranzicije od 2020. do 2025. godine.

Otkad je Skupština Crne Gore donijela Zakon o životnom partnerstvu lica istog pola⁶⁸ 1. jula 2020. godine, pomenute izmjene i dopune Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju nalažu da pravo na penziju može uživati životni partner preminulog osiguranog lica koje je stupilo u životno partnerstvo.⁶⁹

Izmjene i dopune Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju takođe su korigovale nepravedan tretman vanbračnih partnera. Stoga, član 43b nalaže da pravo na porodičnu penziju može uživati vanbračni partner preminulog osiguranog lica, u skladu sa zakonom koji uređuje porodične odnose (ukoliko je vanbračna zajednica trajala najmanje tri godine prije smrti osiguranika ili korisnika, ili ukoliko je trajanje vanbračne zajednice od njenog sklapanja do smrti osiguranika bilo kraće od tri godine, a zajedničko dijete je rođeno u toj zajednici). Budući da su žene i dalje glavni pružaoci njege za djecu i stare, i često se suočavaju sa nedostatkom prihoda i siromaštvom u starom dobu zbog nezaposlenosti i odsustva sa tržišta rada, ova odredba može pozitivno uticati na ekonomsku poziciju žena koje su živjele u vanbračnoj zajednici. Isto pravo se izriče i za lice koje je stupilo u životno partnerstvo sa licem istog pola, u skladu sa zakonom koji uređuje životno partnerstvo lica istog pola.⁷⁰

NACIONALNA STRATEŠKA DOKUMENTA I ZVANIČNI PODACI

Vlada Crne Gore na svojoj 34. sjednici održanoj 30. jula 2021. godine usvojila je novu Nacionalnu Strategiju za rodnu ravnopravnost 2021-2025 sa Akcionim planom za 2021-2022. i Završni izvještaj o sprovođenju Akcionog plana za postizanje rodne ravnopravnosti 2017-2021.⁷¹ Kako se navodi u Strategiji, evaluacija prethodnih strategija, kao i detaljna analiza situacije u određenim oblastima, prikazale su da je nivo rodne ravnopravnosti ostao nezadovoljavajući. Zatim je istaknuto da uprkos postojanju zakonskih normi, u praksi, insitucije još uvijek nisu sposobne da pružaju djelotvornu i efikasnu zaštitu protiv diskriminacije žena i lica za različitim rodnim identitetima, naročito onih koje pripadaju ranjivim socijalnim grupama. Nizak nivo rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori prepoznat je kao ključni problem. Kroz Operativni cilj 3, mjeru 3.3, ovom Strategijom se namjerava spriječiti diskriminacija po osnovu pola i roda, kao i spriječiti seksualno uznemiravanje na radnom mjestu. Mjerom 3.2 nastoje se osnažiti žene i ranjiva lica da učestvuju u ekonomskom životu. Ovi ciljevi dopunjuju Nacionalnu strategiju za razvoj Crne Gore do 2030, kao "krovnu, horizontalnu i dugoročnu razvojnu strategiju Crne Gore, koja se odnosi ne samo na životnu sredinu i ekonomiju, već je i na nezamjenljive ljudske resurse i dragocjeni društveni kapital."⁷² Ova Strategija zahtijeva

⁶⁷ Zakon o radu, član 218c. Napomena: ova odredba važi do 1. januara 2022, kada će se radni odnos okončati po sili zakona sa navršenih 66 godina starosti i najmanje 15 godina osiguranja. Smanjenjem starosne granice za prekid radnog odnosa po sili zakona je izmjena i dopuna koju su usvojili poslanici Parlamenta Crne Gore bez prethodne konsultacije sa socijalnim partnerima (vidi član 164 stav 1 tačka 1 i član 218b), zbog čega je isti kritikovan u javnosti, naročito od strane sindikata i nevladinog sektora.

⁶⁸ Zakon o životnom partnerstvu lica istog pola objavljen je u Službenom listu Crne Gore, br. 67/2020. Zakon je stupio na snagu dana 15.07.2020, a njegova primjena je počela 15.07.2021.

⁶⁹ Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, član 43b

⁷⁰ Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju, član 43a

⁷¹ Dostupan na: <https://www.gov.me/dokumenta/d6af2ee6-9e36-406d-911a-fc700784c6d1>.

⁷² Nacionalna strategija za održivi razvoj Crne Gore do 2030. godine usvojena je 2016. godine; dostupna na: <https://mrt.gov.me/biblioteka/strategije>

da država omogući jedan pristup prirodnim i društvenim resursima, kao i jednake prilike za uživanje benefita razvoja kako muškarcima tako i ženama. Pored ostalih ciljeva, ona pokriva ekonomski razvoj i radnu produktivnost, smanjenje siromaštva, osnaživanje ljudskog kapitala kroz zdravlje i obrazovanje, jednak pristup finansijama, prirodne i socijalne resurse za muškarce i žene, uključujući marginalizovane i ranjive socijalne grupe. Ona obuhvata mjere za podsticanje žena da imaju jednak pristup zemlji i drugom vlasništvu, finansijskim uslugama, nasljedstvu i prirodnim resursima.

Drugi relevantan strateški dokument jeste *Strategija razvoja mikro, malih i srednjih preduzeća (2018)*⁷³ u kojoj je jedan od ciljeva posvećen djelimično promovisanju ženskog preduzetništva. Prioriteti unutar ovog cilja su definisani kao – unapređenje institucionalnog okvira i omogućavanje pristupa finansiranju, omogućavanje odgovarajućih obuka i promocija ženskog preduzetništva. U skladu sa izvještajem o sprovođenju iz 2021. godine, procenat ženskih vlasnika preduzeća porastao je sa 21,8% (2018) na 22,8% (2020), brojne opštine koje su imale kreditne linije za žensko preduzetništvo prvo su ga povećale, a zatim smanjile (2018 - 6, 2019 - 16, 2020 - 10), a broj kredita se smanjio (2018 – 36, 2020 – 5).⁷⁴

Takođe postoji *Strategija za razvoj ženskog preduzetništva (2015-2020)*⁷⁵ koju prati *Strategija za razvoj ženskog preduzetništva (2021-2024)*.⁷⁶ Cilj ovih strategija jeste povećanje učešća žena u preduzetništvu u Crnoj Gori upućivanjem na prepreke koje obuhvataju strukturne i dugoročne barijere, osnaživanje i borbu protiv diskriminacije i uznemiravanja. Imajući u vidu strukturu crnogorske privrede i veliko oslanjanje na preduzetništvo i mikro/mala preduzeća, ove strategije se bave rodnom nejednakošću u veoma značajnom domenu života.

Ostali relevantni strateški dokumenti obuhvataju *Strategiju cjeloživotnog preduzetničkog učenja (2020-2024)*,⁷⁷ *Strategiju socijalne inkluzije Roma i Egipćana u Crnoj Gori, Strategiju unapređenja kvaliteta života LGBTI lica u Crnoj Gori (2019-2023)*⁷⁸ i *Strategiju zaštite lica sa invaliditetom od diskriminacije i promocije jednakosti (2017-2021)*.⁷⁹ Posljednje tri su naročito značajne jer se bave diskriminacijom na duploj osnovi (pol i seksualna orijentacija, ili pol i etničko porijeklo ili pol i invaliditet) i uključuju aktivnosti i mjere za smanjenje nejednakosti u ovom pogledu.

⁷³ Vlada Crne Gore, *Strategija razvoja mikro, malih i srednjih preduzeća (Strategy of the Development of Micro, Small and Medium Enterprises, 2018)* dostupna na: <https://www.gov.me/dokumenta/1a5fab12-ec7a-4f28-b1e9-83c9d0dad79>

⁷⁴ Ministarstvo ekonomskog razvoja, *Izveštaj o realizaciji Strategije razvoja mikro, malih i srednjih preduzeća u Crnoj Gori za 2020. godinu (Report on implementation of the Strategy of the Development of Micro, Small and Medium Enterprises in Montenegro for 2020)*, 2020, str. 10, dostupan na: <https://wapi.gov.me/download-preview/91ed95fb-2ff6-4822-8e86-d11b9df0b210?version=1.0>

⁷⁵ Vlada Crne Gore, *Strategija razvoja ženskog preduzetništva 2015-2020 (Strategy for the development of women's entrepreneurship)*, dostupna na: <https://www.gov.me/dokumenta/a0ee1601-01cd-4084-9498-75ae347fb3d8>

⁷⁶ Vlada Crne Gore, *Strategija razvoja ženskog preduzetništva 2021-2024 (Strategy for the development of women's entrepreneurship)*, dostupna na: <https://javnepolitike.me/politika/rad-i-zaposljavanje/>

⁷⁷ Vlada Crne Gore, *Strategija cjeloživotnog preduzetničkog učenja (The Strategy for life-long entrepreneurship learning) 2020-2024*, dostupna na: <https://www.gov.me/dokumenta/59a998e8-af01-4e54-a205-fc81584163f8>

⁷⁸ Vlada Crne Gore, *Strategija za zaštitu lica sa invaliditetom od diskriminacije i promociju jednakosti za period 2017-2021 (The Strategy for the protection of the persons with disability from discrimination and promotion of equality for 2017-2021)*, dostupna na: <https://javnepolitike.me/politika/rad-i-zaposljavanje/>

⁷⁹ Vlada Crne Gore, *Strategija za unapređenje kvaliteta života LGBTI osoba u Crnoj Gori za period 2019-2023 (The Strategy for improvement of the quality of life for LGBTI persons in Montenegro)*, dostupna na: <https://www.gov.me/dokumenta/b78cc299-7d34-4338-af1e-e6effc866986>

Nova metodologija za izradu strateških dokumenata u Crnoj Gori koju je usvojio Generalni Sekretarijat Vlade definiše veoma precizna pravila za uključivanje indikatora za mjerenje napretka.⁸⁰ Međutim, budući da se strateški dokumenti pripremljeni u skladu sa ovom novom metodologijom i dalje sprovode, dejstvo će biti poznato nakon njihovog završetka.

Ono što je interesantno jeste da dokument *Smjernice za razvoj Crne Gore 2018-2021*⁸¹ ne uključuju nijednu referencu na rodnu ravnopravnost.

INSTITUCIONALNI MEHANIZMI ZA ZAŠTITU OD DISKRIMINACIJE U RADU I ZAPOSŁJAVANJU

Procedure i pravni lijekovi su detaljno prikazani u publikaciji Centra za ženska prava iz 2018. godine. Stoga se u ovom dijelu rezimiraju samo ključne tačke i promjene koje se tiču procedura za zaštitu ovih prava kako je to definisano novim Zakonom o radu.

Kao i prethodni zakon, novi Zakon o radu definiše da o pravima zaposlenih na radu i po osnovu rada odlučuje poslodavac. Štaviše, zaposleni koji vjeruje da je njegovo/njeno pravo na rad i po osnovu rada prekršeno, može dostavihtiti zahtjev poslodavcu da mu/joj osigura uživanje tog prava. Poslodavac je u obavezi da dostavi pisano obavještenje zaposlenom nakon dobijanja predatog zahtjeva, u roku od 15 dana najkasnije. Bez obzira na ovu proceduru, zaposleni se može prijaviti kod Inspekcije rada za zaštitu prava (član 139).

Novina u pogledu zaštite prava na radu i po osnovu rada se odražava u sadržaju člana 140 Zakona o radu, koji navodi da zaposleni koji vjeruje da mu/joj je prekršeno pravo na rad i po osnovu rada, prije pokretanja postupka kod nadležnog suda, u obavezi je da podnese akt za mirno rješavanje sporova kod Agencije za mirno rješavanje radnih sporova ili kod Centra za alternativno rješavanje sporova. Poslodavac je u obavezi da prihvati proceduru za mirno rješavanje sporova. Tokom postupka kod Agencije, rokovi za pokretanje postupka pred nadležnim sudom ne treba da postoje. Ukoliko se radni spor ne riješi pred Agencijom, zaposleni može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom.⁸²

Mogućnost pokretanja postupaka kod suda bez pokušaja mirnog rješavanja jeste moguća u sljedećim slučajevima: prekid ugovora (član 140, 7), kao i onda kada se lice suočilo sa zabranjenim i diskriminatornim ponašanjem, kako je to predviđeno Zakonom o radu (članovi 7-15) tokom traženja posla (član 16, 2).

Ukoliko se zaposleni suočava sa zabranjenim ponašanjem koje je predviđeno članovima 7-15 Zakona o radu (npr. diskriminacija, seksualno uznemiravanje i/ili mobbing), on/a treba da pokrene postupak pred Agencijom za mirno rješavanje radnih sporova ili pred Centrom za alternativno rješavanje sporova (član 16, 1). Isto važi i u slučaju prekida ugovora (član 16, 3).

Naročito, Zakon o radu ne prepoznaje ulogu Inspekcije rada u zaštiti zaposlenih od diskriminacije, iako Zakon o zabrani diskriminacije naovid da inspekcija treba da izvršava kontrolu u pogledu diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, profesionalne bezbjednosti, zdravstvene njege, obrazovanja, građevine, transporta, turizma i u drugim oblastima. Neprepoznavanje uloge inspektorata u zaštiti od diskriminacije dovodi u pitanje primjenu veoma važne odredbe Zakona o zabrani diskriminacije (član 32a). Ovom odredbom se ovlašćuju inspektori rada, kada, tokom kontrole, ustanove da je prekršen zakon ili drugi propis, da privremeno odlože izvršenje odluke, drugog akta ili radnje koji su predmet kontrole, do konačne odluke suda, na zahtjev lica koje vjeruje da se suočilo

⁸⁰ Vlada Crne Gore, *Metodologija razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata (Methodology for development of policies and monitoring implementation of strategic documents)*, 2018

⁸¹ Vlada Crne Gore, *Pravci razvoja Crne Gore 2018-2021 (Directions of development of Montenegro 2018-2021)*, 2017, dostupna na:

<https://www.gov.me/dokumenta/1a5fab12-ec7a-4f28-b1e9-83c9d0dadb79>

⁸² Zakon o radu, član 140

sa diskriminacijom i koje je pokrenulo postupak za dobijanje zaštite od diskriminacije pred nadležnim sudom. Inspektor je u obavezi da odluči po zahtjevu u roku od osam dana od datuma podnošenja zahtjeva. Ovaj konflikt će biti potrebno riješiti izmjenom i dopunom ovih zakona što je prije moguće.

Zakon o radu nanosi teret dokaza na poslodavca (tuženog, t.j. pravno ili fizičko lice protiv koga se vodi postupak) u slučajevima kada zaposleni predstavi sudu ili drugom nadležnom organu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da su direktna ili indirektna diskriminacija.⁸³ Stav 3 pomenutog člana zatim propisuje da je poslodavac dužan dokazati da to upućivanje ili izvještaj nisu stavili zaposlenog u nepovoljan položaj u odnosu na ostale zaposlene, ili da njeno/njegovo pravo na zaposlenje nije prekršeno. Konačno, u slučaju spora zbog prekida radnog odnosa, teret dokaza u smislu obrazloženja i zakonitosti razloga za otkazom je na poslodavcu (član 180, stav 1). Tokom sudskog postupka u vezi sa prekidom ugovora o radu, na zahtjev zaposlenog, i ukoliko se ocjenjuje da je prekid ugovora o radu očigledno nelegalan, nadležni sud može odlučiti da ponovo postavi zaposlenog privremeno, dok se ne riješi spor. Ukoliko postupci pokažu da legalni ili opravdani razlozi za prekid ugovora o radu nijesu postojali, bilo da ih je poslodavac propisao samom sebi u svom aktu ili ih definisao u ugovoru o radu, zaposleni će imati pravo na ponovno postavljenje i nadoknadu materijalne i nematerijalne štete kroz zakonski propisanu proceduru. Ukoliko postupci pokažu da je ugovor o radu zaposlenog bio prekinut na nezakonit i neopravdan način, zaposleni će imati pravo na nadoknadu materijalne štete koja je jednaka iznosu izgubljene zarade ili drugog prihoda koji bi on/a zaradio/la ukoliko bi radio/la, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, i na isplatu doprinosa za obavezno socijalno osiguranje. Nadoknada štete će se smanjiti iznosom prihoda koji zaradi zaposleni na osnovu ugovora o radu nakon prekida radnog odnosa. Ukoliko postupci pokažu da je otkaz rezultirao kršenjem prava lica, povredom časti, reputacije i dostojanstva, zaposleni će imati pravo na nadoknadu nematerijalne štete putem zakonski propisane procedure.⁸⁴

Mehanizmi zaštite koje propisuje Zakon o zabrani diskriminacije, kao i instrumenti dostupni Zaštitniku ljudskih prava i sloboda u vezi sa zaštitom diskriminiranih lica detaljno su opisani u Izvještaju Centra za ženska prava 2019. kao i u poglavlju Institucionalni odgovor na diskriminaciju u ovom izvještaju.⁸⁵

Dodatna zaštita je propisana Zakonom o rodnoj ravnopravnosti kojim se nameće prekršajna kazna u iznosu od 1.000€ do 10.000€ na pravno lice ukoliko dovede u nepovoljan položaj ženu zbog trudnoće ili majčinstva, kao i drugo lice zbog promjene pola u poređenju sa drugim licima, u slučaju zapošljavanja, samo-zapošljavanja, ostvarivanja prava iz socijalne bezbjednosti i drugih prava. Za isto krivično djelo, odgovorno lice kod pravnog subjekta, državnog tijela, državne uprave i lokalne samouprave kazniće se kaznom u iznosu od 150€ do 2.000€.⁸⁶

Na kraju, značajno je pomenuti institut ustavne žalbe zbog kršenja ljudskih prava i sloboda zagarantovanih Ustavom. Ovaj instrument se može koristiti nakon što se iscrpe svi pravni lijekovi zajamčeni Ustavom Crne Gore.⁸⁷ Postupak za ustavnu žalbu reguliše Zakon o Ustavnom suda koji propisuje, između ostalog, da svako fizičko i pravno lice, organizacija, naselje, grupa lica ili drugi oblici organizacije koji nemaju status pravnog lica mogu podnijeti ustavnu žalbu.⁸⁸

Zaključak

Od posljednjeg izvještaja, cijeli svijet se suočio sa zdravstvenom krizom koju je izazvalo širenje novog korona virusa (COVID-19) koja se ozbiljno odrazila na različite domene ljudskog života, od kojih je jedan rad. Iako je Vlada Crne Gore iskoriostila brojne mjere i politike da smanji uticaj

⁸³ Član 142, stav 2 Zakona o radu

⁸⁴ Zakon o radu, član 180, st. 2-8.

⁸⁵ Centar za ženska prava, *Rodno zasnovana diskriminacija u radu i zapošljavanju u Crnoj Gori*, Poglavlje: Procedure i pravni lijekovi, str. 14 i 15.

⁸⁶ Zakon o rodnoj ravnopravnosti, član 33 ("Službeni list Crne Gore", br. [46/2007](#), [40/2011](#) i [35/2015](#)).

⁸⁷ Član 149 Ustava

⁸⁸ Zakon o ustavnom sudu, član 68 ("Službeni list Crne Gore", br. [11/2015](#) i [55/2019](#) – Odluka Ustavnog suda).

pandemije na zdravstvene, društvene i ekonomske aspekte društva, prethodno postojeće slabosti ovih sistema su ojačane, te su proizvele nove i produbljene postojeće nejednakosti. Ovo je naročito tačno kada je u pitanju tržište rada. Osim gubitka radnih mjesta, žene su naročito bile pogođene povećanjem neplaćenog posla (briga o djeci u vremenu kada vrtići i škola nisu radili). Izvještaji takođe ukazuju na to da se pandemijom povećalo porodično nasilje.

Kada je u pitanju međunarodni pravni okvir, Crna Gora je finalizovala transpoziciju pravne tekovine Evropske unije u određenim oblastima, dok je u drugim oblastima transpozicija ili u toku ili treba da se započne. Vlada Crne Gore je usvojila predlog Zakona o ratifikovanju Konvencije Međunarodne organizacije rada br. 190 o nasilju i uznemiravanju u oblasti rada koja je sada poslata Skupštini na finalno usvajanje.

Kada je u pitanju domaći pravni sistem, Izvještaj Centra za ženska prava iz 2019. godine omogućio je spisak preporuka za unapređenje pravnog okvira koji uređuje diskriminaciju žena u oblasti rada i zapošljavanja. Nekoliko preporuka je upućeno u tekstu novog Zakona o radu,⁸⁹ uključujući:

- Definisana je diskriminacija po osnovu roda, promjene pola, rodnog identiteta i seksualne orijentacije;⁹⁰
- Ugovor o radu na određeno vrijeme koji zaposlenoj ističe tokom trudnoće, upotreba privremene spriječenosti za rad na osnovu visoko-rizične trudnoće, porodijskog ili roditeljskog odsustva, produžice se do isteka prava na to odsustvo.⁹¹ Do usvajanja novog zakona, obaveza o produžetku ugovora o radu na određeno vrijeme primjenjivala se isključivo na žene koje su počele koristiti svoje pravo na porodijsko odsustvo prije nego što je ugovor istekao;
- Princip jednakih zarada primjenjuje se na sve zaposlene, bez obzira na njihov pol;⁹²
- Upoređivanje jednakosti zarada ne vrši se samo po osnovu pola; zaposleni može pokrenuti spor za zaštitu svoji prava ukoliko on/a zarađuje manje od kolege koji/a obavlja isti posao iste vrijednosti;⁹³ i
- Propisano je da oba roditelja imaju pravo na roditeljsko odsustvo u jednakim djelovima (u praksi bi to značilo po 4 i po mjeseca), kao i mogućnost prenosa dijela roditeljskog odsustva na drugog roditelja.⁹⁴ Pogledajte dio ovog izvještaja pod naslovom "Odsustvo zbog majčinstva i očinstva" za dodatne informacije o ovoj odredbi.

Međutim, brojne preporuke Centra za ženska prava iz Izvještaja iz 2019. godine nijesu sprovedene sa usvajanjem novog Zakona o radu uključujući sljedeće:

- Nema prekršajne odgovornosti, odnosno, nije predviđena kazna za poslodavca koji prekrši princip jednakog plaćanja za jednaki rad; niti je kršenje ovog principa eksplicitno navedeno kao primjer rodno-zasnovane diskriminacije. Ovdje, međutim, treba razmotriti crnogorsku sudsku praksu koja ukazuje na to da se kršenje ovog principa treba smatrati diskriminacijom kada se "vrši manje povoljan tretman u odnosu na lice ili grupu lica, u pogledu njihovih ličnih karakteristika, i u vezi sa tretmanom drugog lica, odnosno grupe lica koj nemaju ove lične karakteristike, u analognoj situaciji (takozvani diskriminacioni test);"⁹⁵

⁸⁹ Zakon o radu ("Official Gazette of Montenegro", br. 74/2019, 8/2021, 59/2021 and 68/2021).

⁹⁰ Član 5 Zakona o radu

⁹¹ Član 123, stav 5 Zakona o radu

⁹² Član 99 Zakona o radu

⁹³ Vidi Komentare na Zakon o radu dr. Vesne Vesne Simović Zvicer (član 99 Zakona o radu, str. 258 Komentara).

⁹⁴ Član 127 Zakona o radu

⁹⁵ Odluka Vrhovnog suda Crne Gore Rev. 761/19, od 17.12.2019, dostupna na: <https://sudovi.me/vrhs/odluka/371313>.

- Vrijeme provedeno na trudničkom i porodiljskom odsustvu nije uključeno u ukupno trajanje ugovora na određeno vrijeme, što bi omogućavalo njihovu transformaciju u ugovore o radu na neodređeno vrijeme;

Pored preporuka za Zakon o radu, Centar za ženska prava pripremio je neke preporuke u vezi sa izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije. Ovaj postupak je u toku (nacrt zakona je poslat Evropskoj komisiji na evaluaciju), ali predlog nacrta još uvijek nije dostupan. Stoga, nije moguće predvidjeti da li obuhvata preporuke Centra za ženska prava za izmjene i dopune Zakona o zabrani diskriminacije za uvođenje definicije i obima diskriminacije po osnovu pola, za prepoznavanje diskriminacije po osnovu pola kao posebnog oblika diskriminacije i za predviđanje odgovarajućih novčanih kazni. U skladu sa srednjeročnim programom rada Vlade Crne Gore, revidiranje ove zakonske odredbe planirano je za drugi kvartal 2022. godine.

Novi Zakon o radu sadrži neke nove odredbe koje imaju za cilj pomirenje profesionalnih i porodičnih obaveza zaposlenih, i isti je u velikoj mjeri unaprijeđen u poređenju sa prethodnim. Međutim, nacrt Zakona treba dalje mijenjati i dopunjavati u skladu sa Direktivom EU 2019/1158 o balansu između rada i života za roditelje i staratelje⁹⁶ kako bi se unaprijedio položaj žena na tržištu rada i obezbijedio siguran posao. Dalja implementacija Zakona o zabrani diskriminacije u skladu sa pravnom tekovinom EU je takođe neophodna. Naime, Izvještaj Evropske komisije za Crnu Goru 2020 navodi da zakonodavni okvir o rodno-zasnovanoj diskriminaciji "ima ograničen uticaj zbog slabe implementacije postojećih mjera i nedovoljnog prioritizovanja rodne ravnopravnosti u cjelokupnim mehanizmima državne i javne odgovornosti ". U takvim okolnostima, sprovođenje novog Zakona o radu ostaje izazov.

Štaviše, neophodno je da rodna ravnopravnost kao princip bude integrisana i horizontalno primijenjena na sve zakone, politike i mjere, kako je to navedeno Zakonom o rodnoj ravnopravnosti. Stoga je neophodno da se sprovede obavezna *ex ante* procjena uticaja roda za informisanje svih mjera i definisanje ciljeva koji doprinose postizanju rodne ravnopravnosti u svim sferama, uključujući rad i zapošljavanje.

Na kraju, svi izvještaji o procjeni uticaja politike treba da procijene na koji način politike i mjere utiču na žene i muškarce odvojeno i da navedu pozitivne i negativne, kao i direktne i indirektno uticaje.

SVIJEST LJUDI O DISKRIMINACIJI

U ovom poglavlju pokušaj je da se razumije znanje ljudi, percepcija i iskustva o rodno zasnovanoj diskriminaciji vezi sa radom. Zatim se razmatra kako nivoi znanja mogu uticati na prijavljivanje diskriminacije. Takođe, ovo poglavlje temelji se na informacijama prikupljenih iz različitih izvora, uključujući onlajn anketu, intervju sa predstavnicima različitih institucija i zvanične statistike koje pružaju institucije. Detaljan opis prikupljanja podataka za ovaj dio izvještaja dat je u odjeljku Metodologija ovog izveštaja.

Svijest o diskriminaciji

„Vjerujem da ljudi nijesu svjesni ovog problema, čak ni žene.“ - Sudija, Vrhovni sud

⁹⁶ Direktiva EU 2019/1158, dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>.

Većina ljudi koji su učestvovali u anketi bila je svjesna činjenice da je rodno zasnovana diskriminacija nezakonita. 91% ispitanika složilo se sa ovom tvrdnjom. U 2018. godini, na isto pitanje, 96% ispitanika je reklo da smatra da je rodno zasnovana diskriminacija nezakonita. Direktno poređenje nije moguće, ali podaci pokazuju da je procenat ljudi koji diskriminaciju shvataju kao nezakonitu aktivnost i dalje veoma visok.

„Znanje se uvećalo. Tome su doprinijeli sektor civilnog društva i ženske organizacije. LGBT organizacije djelimično. Tek nedavno smo počeli da pričamo o diskriminaciji LGBT osoba kao rodno zasnovanoj. Međutim, država još nije [prepoznala ove probleme]”. - aktivista OCD-a

Međutim, vjerovati da je rodno zasnovana diskriminacija nezakonita i biti u stanju da je prepoznate su dvije veoma različite stvari. Intervjuisani predstavnici različitih institucija tvrde da ljudi u većini slučajeva ne prepoznaju diskriminaciju kada ih pogađa. U mnogim slučajevima, rekli su, osobe koje su pretrpjele/iskusile diskriminaciju vjeruju da su diskriminatorni odnosi nešto „normalno” što treba da izdrže. Štaviše, intervjuisane sudije koje su imale iskustva sa ovakvim slučajevima tvrdile su da ljudi često ne žele da budu prepoznati kao „neposlušni” u svojim zajednicama. Zato su voljni da trpe diskriminaciju, kako bi zaštitili svoje radno mesto.

„Jednom kada se problem prepozna, tretman je savršeno dobar. Ali, postoji mnogo instanci gdje problem nije prepoznat.” - Tužilac

Kada su ispitanici upitani da li imaju iskustva sa rodno zasnovanom diskriminacijom u vezi sa radom lično, 44% žena je odgovorilo pozitivno. Uzorak muškaraca koji su popunili cijeli upitnik bio je premali da bi se izrazio u procentima, međutim, od 25 muškaraca koji su popunili anketu, njih 11 je izjavilo da su iskusili rodno zasnovanu diskriminaciju u vezi sa radom.

Nalazi ankete ukazuju da se rodno zasnovana diskriminacija dešava skoro podjednako često u javnom sektoru, kao i u privatnom. Otprilike polovina ispitanika koji su izjavili da su iskusili rodno zasnovanu diskriminaciju (51%) reklo je da radi u privatnom sektoru, dok 44% radi u javnoj upravi (uključujući ministarstva, opštine, zdravstvene ustanove, državne škole, univerziteti itd.).

Prijavljivanje diskriminacije

Među ispitanim ženama koje su izjavile da su iskusile rodno zasnovanu diskriminaciju na poslu, 80% je reklo da to nije prijavilo nijednoj instituciji. Među onima koji su rekli da jesu kontaktirali sa nekim: 9% se obratilo Inspekciji rada; 4% nevladinim organizacijama; i 4% Agenciji za mirno rješavanje radnih sporova. Sedam žena (4%) je reklo da su kontaktirale Ombudsmana, a isto toliko je izjavilo da je kontaktiralo sudove. Intervjuisani predstavnici institucija imali su kontradiktorna mišljenja o tome da li su žene dovoljno ovlašćene da prijave diskriminaciju. Neki od njih su smatrali da je situacija alarmantna: da se diskriminacija dešava stalno i da žene nijesu zaštićene. Drugi su primijetili da je došlo do povećanja svijesti zbog napora u obrazovanju, prvenstveno od strane OCD-a. Međutim, ovo nije ponudilo dovoljno za efikasnu zaštitu.

Pored stigme koju nosi „onaj koji se žali”, ljudi često ne razumiju procedure i svoja prava. Prema intervjuisanim predstavnicima različitih institucija, ljudi se plaše „nepoznatog”. Često pominjani razlog za nisku prijavu diskriminacije je to što ljudi nijesu dovoljno edukovani o svojim pravima i o

procedurama za traženje zaštite svojih prava. Ponekad ova prava nijesu priznata ni od onih koji imaju obavezu da štite takva prava.

„Obeshrabrenost i neosjetljivost organa koji treba da daju podršku i nedovoljan broj sudskih presuda koje su pozitivno riješene u korist osoba koje su diskriminirane demotiviraju zaposlene da uopšte uđu u ove postupke, uprkos tome što smo ih vjerovatno svi negdje edukovali da prepoznaju diskriminaciju, obrate se za pomoć. Međutim, odustaju upravo iz tih razloga jer znaju da će to potrajati i da će ih dodatno psihički i, naravno, finansijski iscrpiti.” - Predstavnik sindikata

Postoji mnogo drugih razloga zbog kojih ljudi ne prijavljuju rodno zasnovanu diskriminaciju na poslu, smatraju predstavnici različitih institucija koji su imali iskustva sa slučajevima rodno zasnovane diskriminacije na poslu. Mnogi od njih su govorili o određenoj „zavisnosti“ osobe koja trpi diskriminaciju. Pošto je pogođenoj osobi potreban posao, ona/on je često spreman/a da pati da bi ga zadržao/la. Ljudi se plaše da će im biti smanjene plate ili da će biti prebačeni na niže ili lošije radno mjesto. Plaše se da će, ako se žale na diskriminaciju, teže naći drugi posao.

„Glas se čuje, ali je teško naći drugi posao [nakon prijave diskriminacije]. Pokušali ste da ostvarite neka svoja prava, diskriminacija vas je bila vidljiva. Mislim da ne dolazi dovoljno informacija tačno odakle se događaji dešavaju. Zbog nejednakosti radnika u odnosu na poslodavce, radnici pristaju da trpe zbog nedovoljnih mogućnosti.” - Tužilac

Prema riječima predstavnika sindikata, prema njihovom iskustvu, ljudi se plaše i odmazde. U kombinaciji sa uočenim malim šansama za pobjedu i stigmom koja slijedi nakon podnošenja pritužbi, ljudi se plaše odmazde i stoga se ne zalažu za svoja prava.

„S druge strane, plaše se odmazde poslodavca kada krenu u neke takve radnje, pa vjerovatno smatraju da će biti dodatno diskriminirani, odnosno dovedeni u dodatno nepovoljan položaj u odnosu na druge zaposlene jer su se usudili da pokrenu postupke.” – Predstavnik sindikata

Druga tema koja se ponavlja je nedostatak povjerenja u institucije. Pošto je nekoliko slučajeva riješeno na pozitivan način za osobe koje su pretrpjele diskriminaciju, ljudi nemaju pozitivne primjere da slijede. Nedostatak takvih iskustava je imao obeshrabrujući efekat na ljude koji su suočeni sa diskriminacijom.

„Zato što imamo situacije da institucije, kada dođemo pred njih, bilo kao pojedinac ili kao sindikalna organizacija ili centrala, jednostavno nemaju adekvatan odgovor. I to obeshrabruje [ljude da prijave diskriminaciju].” - Predstavnik sindikata

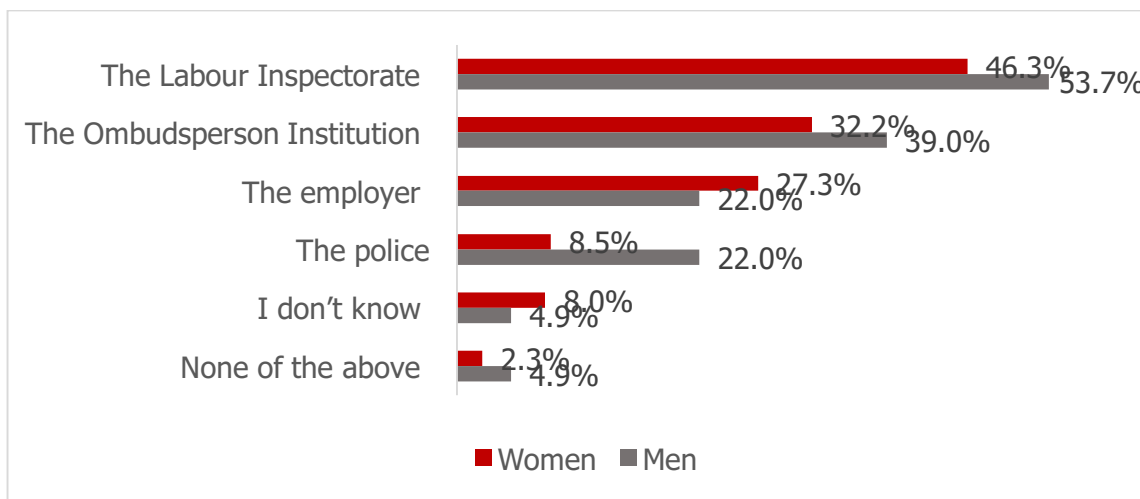
Predstavnici sindikata su pomenuli i troškove sudskog procesa, koji su previsoki za mnoge osobe koje su pretrpjele/iskusile diskriminaciju. Takođe, s obzirom na nedostatak radnih sudova ili specijalizovanih odjeljenja koja bi se bavila ovim predmetima, sporovi su ponekad trajali dvije ili tri godine. Iako bi se radni sporovi po zakonu trebali tretirati kao „hitni“, u stvarnosti, prema sindikalnim predstavnicima, obično traju dugo.

U slučajevima diskriminacije transrodnih osoba, često osobe koje su pretrpjele/iskusile diskriminaciju ne žele da drugi ljudi znaju. Crna Gora je mala država u kojoj privatnost i anonimnost nisu zaštićeni. Isto važi i za slučajeve seksualnog uznemiravanja. Strah od suočavanja sa sramotom i stigmom iz svoje zajednice sprječava ljude da traže zaštitu ili pravdu.

„[Ljudi] možda ne znaju da imaju pravo da reaguju u takvim situacijama. Drugo, u vezi sa seksualnim uznemiravanjem, vjerovatno postoji osjećaj malenosti i stida: kako će [ljudi u] okruženju reagovati [u] patrijarhalnom društvu.“ – Tužilac

Na kraju, predstavnici institucija su istakli da je slučajeve diskriminacije izuzetno teško dokazati. Intervjuisane sudije su podijelile informacije o slučajevima u kojima svjedoci nisu bili voljni da se izjasne ili gdje su njihova svjedočenja bila kratka i veoma neinformativna. Ljudi koji pate od diskriminacije ne osjećaju se dovoljno podržano i ovlašćeno da prođu kroz duge i skupe procedure.

Na pitanje kojoj instituciji treba prijaviti takvu diskriminaciju, većina ljudi je identifikovala Inspekciju rada: 46% žena i 54% muškaraca (vidi sliku 1). Druga najidentifikovanija institucija bila je Institucija Ombudsmana (32% žena, 39% muškaraca). Treća najidentifikovanija institucija za prijavljivanje rodno zasnovane diskriminacije bio je poslodavac (27% žena i 22% muškaraca). Naredba je ista kao i 2018. godine kada je većina žena i muškaraca takođe rekla da diskriminaciju prvo treba prijaviti Inspekciji rada, zatim Instituciji Ombudsmana, a zatim poslodavcu.



Slika 1: Ako se dogodi, ovu vrstu diskriminacije na poslu treba prijaviti... (moguće je više odgovora)

Međutim, podaci koje su dale institucije pokazuju da iako ljudi smatraju da diskriminaciju treba prijaviti Inspekciji rada, većina ljudi je tamo ne prijavljuje. Podaci pokazuju da je više slučajeva prijavljeno Instituciji Ombudsmana i suđeno pred sudovima, a ne Inspekciji rada, kao što je objašnjeno u sljedećem poglavlju.

Zaključak

Iako se ljudi slažu da je rodno zasnovana diskriminacija u vezi sa radom nezakonita, dokazi pokazuju da često nisu svjesni toga i nisu u stanju da je prepoznaju. Ponekad je nepriznavanje povezano sa strahom i predrasudama da čovjek treba da trpi bilo šta da bi zadržao posao.

Iako intervjuisani predstavnici institucija generalno prepoznaju pozitivne promjene (ljudi su svjesniji i spremniji da prijave), posebno dugoročno, situacija je još uvijek daleko od zadovoljavajuće. Čini se da prijavljivanje diskriminacije i dalje uključuje društvenu stigmiju za ljude koji je prijave. Stoga su ljudi spremni da pate da bi zaštitili svoje sadašnje i buduće zaposlenje, jer ne žele da budu izdvojeni kao osobe koje se žale. Ljudi se plaše odmazde svojih poslodavaca, što takođe stvara neprijateljski kontekst da ljudi traže zaštitu kada dožive diskriminaciju.

Procedure su dugotrajne i skupe, a diskriminaciju je teško dokazati, što sve doprinosi niskom nivou prijavljivanja diskriminacije.

Nedostatak iskustava sa slučajevima u kojima je pritužba riješena pozitivno za žrtvu doprinosi povećanju nepovjerenja u institucije, što je još jedan razlog zašto ljudi ne prijavljuju diskriminaciju.

Čini se da više ljudi prepoznaje Inspekciju rada i Instituciju Ombudsmana kao institucije kojima treba prijaviti rodno zasnovanu diskriminaciju. Međutim, zvanična statistika ukazuje da se u praksi ljudi češće obraćaju Instituciji Ombudsmana.

PREVALENCA I ISKUSTVA SA DISKRIMINACIJOM

U ovom poglavlju su prikazani prikupljeni podaci o iskustvima različitih institucija sa slučajevima diskriminacije u vezi sa radom. Najprije iznosimo podatke koji su dobijeni putem zvaničnih zahtjeva kako bismo prikazali rasprostranjenost ovakvih slučajeva pred crnogorskim institucijama od 2018. godine. Nakon toga, iznosimo informacije koje su prikupljene od predstavnika ovih institucija putem intervjua o tome kakva su njihova iskustva u ovim slučajevima, koji su bili glavni izazovi i druge važne probleme koje su uočili.

Institucionalni podaci o slučajevima diskriminacije

U cilju procjene rasprostranjenosti prijavljenih slučajeva rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom, projektni tim je kontaktirao sve relevantne institucije sa zahtjevom da im dostave podatke o broju slučajeva u 2018, 2019. i 2020. godini. Sličan zahtjev upućen je 2018. godine kada je pripremljen prvi izvještaj, ali sa manje uspjeha. Može se primjetiti da je čak i statistika još uvijek prilično jednostavna, obuhvata više informacija nego prije tri godine.

"Nažalost, ne, mi uopšte ne vodimo evidenciju slučajeva." – Predstavnik sindikata

Inspekcija rada, Sudski savjet u ime sudova i Institucija Ombudsmana dali su svoje statistike, dok policija i tužilaštvo nijesu. Ispitanici tvrde da u policijskoj statistici nedostaju podaci o slučajevima diskriminacije, jer to nije jedna od kategorija koju oni prate. Međutim, policijski službenici su naveli da smatraju da treba poboljšati statistiku (ne samo policijsku nego uopšte) ako želimo da pratimo probleme i radimo na njihovom rješavanju.

„Svakako je problem ako neke institucije ne prikupljaju podatke. Gdje god postoji statistika, lako se vidi u čemu je problem... Tada lako uočavamo problem. Nemamo dokaza kada je u pitanju diskriminacija. Imamo dokaze o podnijetim izvještajima. Takođe, ne vodi se posebna evidencija za muškarce i žene.” - Predstavnik policije

Predstavnici policije su objasnili da njihov sistem evidencije ne uključuje mogućnost kreiranja izvještaja na osnovu diskriminacije u vezi sa radom kao osnovama. Jedini način da to uradite je da ručno pregledate svaki slučaj i prebrojite ih.

„Imamo jedan veliki problem u cijeloj organizaciji tužilaštva. Imamo ovaj sistem, IBM Case Manager... Mislim da ne funkcioniše dobro. Posjedovanje adekvatnog načina vođenja evidencije i uključivanje različitih parametara po kojima se mogu praviti statistički izvještaji je od suštinskog značaja za naš rad. To mora biti prioritet u narednom periodu kada je u pitanju krivično gonjenje. – Tužilac

Predstavnici sindikata su izjavili da nemaju takvu statistiku. U ovom odjeljku se razmatraju podaci dostupni iz svake od ovih institucija i trendovi u izvještavanju.

Ukupno, od 2018. do 2020. godine, Inspekcija rada imala je 18 slučajeva diskriminacije u vezi sa radom. Inspekcija nije imala informaciju o tome u koliko od ovih slučajeva se radilo o rodnoj diskriminaciji, jer svoje podatke ne raščlanjuju po ovom osnovu.

U istom periodu, pet predmeta diskriminacije u vezi sa radom je procesuirano pred osnovnim sudovima, a nijedan pred višim sudovima u Crnoj Gori. Sudovi na sličan način ne vode podatke razvrstane po polu ili rodu, ili informacije o tome da li je pol/rod bio osnova za diskriminaciju.

U međuvremenu, 64 slučaja diskriminacije u vezi sa radom prijavljena su Instituciji Ombudsmana, od kojih su najmanje 22 uključivala diskriminaciju u vezi sa radom na osnovu pola ili roda.

Inspekcija rada

Od 1.405 prijava podnijetih Inspekciji rada u 2018. godini, pet se odnosilo na tužbe za diskriminaciju. Inspekcija rada ni u jednom od ovih slučajeva nije pronašla dokaze o diskriminaciji, niti su oni označeni kao rodno zasnovani. Međutim, postoje slučajevi koji su možda sadržali ovaj element, kao što je diskriminacija u neprodužavanju ugovora o radu na određeno vrijeme kada je osoba koja se žalila bila žena.

Br.	Osnov za žalbu	Pol osobe koja se žali	Ishod
1	Diskriminacija pri obračunu plate	Muško	Bez disciplinskih mjera
2	Diskriminacija pri smanjenju plate	Muško	Bez disciplinskih mjera
3	Diskriminacija pri neprodužavanju ugovora o radu na određeno vrijeme	Žensko	Bez disciplinskih mjera
4	Diskriminacija pri preraspodjeli zaposlenih u sektorima	Žensko	Bez disciplinskih mjera
5	Smetnje na radnom mestu	Muško	Bez disciplinskih mjera

U 2019. godini, od 1.573 pritužbe, osam je tvrdilo da se radi o diskriminaciji. Nijedan zvanično nije uključivao elemente rodno zasnovane diskriminacije. U dva slučaja osnov za tužbu o diskriminaciji bila je etnička pripadnost, a tužioci pripadaju romskoj i egipćanskoj zajednici.

Br.	Osnov za žalbu	Pol osobe koja se žalila	Ishod
1	Diskriminacija pri izboru kandidata	Žensko	Bez disciplinskih mjera
2	Diskriminacija pri izboru kandidata (Rom nije izabran)	Muško	Bez disciplinskih mjera
3	Diskriminacija pri izboru kandidata (Rom nije izabran)	Muško	Bez disciplinskih mjera
4	Diskriminacija pri izboru kandidata (Rom nije izabran)	Muško	Bez disciplinskih mjera
5	-	Žensko	Bez disciplinskih mjera
6	Aneks ugovora	Muško	Bez disciplinskih mjera
7	Ponašanje menadžera prema zaposlenima	Kolektivno	Bez disciplinskih mjera
8	Razlika u platama među radnicima	Kolektivno	Bez disciplinskih mjera

Inspekcija rada je u 2020. godini primila 1.569 pritužbi. Od toga, četiri su se odnosile na tvrdnje o diskriminaciji na poslu.

Br.	Osnov za žalbu	Pol osobe koja se žalila	Ishod
1	Radnika nije zadržao novi zaposleni	Muško	Bez disciplinskih mjera
2	Diskriminacija na osnovu etničke pripadnosti u procesu zapošljavanja	Žensko	Bez disciplinskih mjera
3	Diskriminacija pri izboru kandidata	Muško	Bez disciplinskih mjera
4	Diskriminacija pri izboru kandidata (Rom nije izabran)	Muško	Bez disciplinskih mjera
5	Izdavanje radnih naloga mimo ugovornih obaveza	Žensko	Bez disciplinskih mjera

U zvaničnom odgovoru Inspekcije rada navodi se da su svi podnosioci žalbe obaviješteni o tome kako se mogu zaštititi od diskriminacije i da se mogu obratiti Instituciji Ombudsmana ili pokrenuti postupak pred sudom.

Sudovi

Informacioni sistem osnovnih sudova – PRIS, ne omogućava sudovima da prave statistiku na osnovu kriterijuma, kao što je diskriminacija na radu. Dakle, ne može proizvesti statistiku zasnovanu na užem kriterijumu, kao što je rodno zasnovana diskriminacija u vezi sa radom. Da bi prebrojali predmete, sudski službenici bi morali da ispituju, jedan po jedan, razloge za svaku pritužbu.

Ne postoji posebna zvanična statistika koja se odnosi na slučajeve rodno zasnovane diskriminacije koji se vode pred sudom. U odgovoru na zahtjev za zvanične informacije, sudovi su rekli da će, kako bi proizveli takvu statistiku, morati da pregledaju sudske registre, otvarajući svaki predmet koji se odnosi na radne sporove i izdvajajući one predmete koji su uključivali tužbu sa aspekta roda. S obzirom na to da sudovi godišnje primaju veliki broj građanskih predmeta, od kojih su mnogi u radnim sporovima, prema zvaničnom odgovoru, bilo je praktično nemoguće dati tražene informacije. Štaviše, mnogi sudovi su izjavili da nemaju elektronsku obradu podataka u vezi sa slučajevima diskriminacije, kao i da elektronski sistem ne prepoznaje slučajeve diskriminacije na radnom mjestu. Svi ovi razlozi su navedeni zbog kojih sudovi nisu mogli da daju tražene podatke.

"Statistika, takva kakvaje, ne služi nikome." – Sudija Višeg suda

Međutim, uspjeli smo da dobijemo informaciju od Sudskog savjeta u Crnoj Gori. Prema njihovim riječima, pet slučajeva diskriminacije na radu pojavilo se pred sudovima u periodu od 2018. do 2020. godine: dva 2018, dva 2019. i jedan 2020. Predmeti iz 2018. su u toku, dok su oni iz 2019. prekinuti. Slučaj je 2020. povučen. Ne postoje informacije o tome da li je neki od ovih slučajeva uključivao rodno zasnovanu diskriminaciju.

*„Izrada statistike znači da pogledam svoj registar i vidim da li je bilo takvog slučaja. Nema posebnih dokaza. Nepouzdanost je glavni problem; jedina dobra stvar je što takvih slučajeva ima relativno malo pa se lako identifikuju.” -
Predstavnik Višeg suda*

Institucija Ombudsmana

Institucija Ombudsmana je pružila informacije o prijavljenim slučajevima rodno ili polno zasnovane diskriminacije tokom perioda od 2018. do 2020. godine. Ukupno, Ombudsman je primio 29 slučajeva u 2018. godini, 26 u 2019. i 9 u 2020. Tabela ispod rezimira ove slučajeve. Ispitivanje osnova slučajeva sugerise da bi se najmanje osam slučajeva u 2018. godini, sedam u 2019. i sedam u 2020. godini moglo klasifikovati kao rodno zasnovana diskriminacija u vezi sa radom.

Osnova	# slučajeva	RZD vezana za rad
2018		
Na osnovu pola, promjene pola, rodnog identiteta, u oblasti rada i zapošljavanja	4	X

Na osnovu bračnog i porodičnog stanja u oblasti rada i zapošljavanja	3	X
Zasnovano na polu i u vezi sa procedurama pred vladom	2	
Na osnovu pola u pogledu prava na penziju i osiguranje	1	X
Na osnovu pola u pogledu prava na socijalnu zaštitu	6	
Na osnovu pola, promjene pola, rodnog identiteta u oblasti zdravstvene zaštite	1	
Zasnovano na polu u pogledu pristupa robi i uslugama	1	
Rodno zasnovano nasilje	11	
UKUPNO	29	
2019		
Na osnovu pola u oblasti rada i zapošljavanja	6	X
Na osnovu bračnog i porodičnog stanja u oblasti rada i zapošljavanja	1	X
Na osnovu bračnog i porodičnog statusa u postupcima pred vladom	1	
Na osnovu bračnog i porodičnog statusa u oblasti socijalne zaštite	3	
Na osnovu bračnog i porodičnog statusa u oblasti nasilja u porodici	1	
U obrazovanju	1	
Rodno zasnovano nasilje	13	
UKUPNO	26	
2020		
Na osnovu pola u oblasti rada i zapošljavanja	6	X
Na osnovu pola, promjena pola u postupcima u pravosuđu	1	
Na osnovu bračnog i porodičnog stanja u oblasti rada i zapošljavanja	1	X
Na osnovu pola, promjena pola u postupcima u pravosuđu	1	
UKUPNO	9	

Zaključak

Iako je bilo moguće dobiti više podataka, koji su sada raščlanjeni po određenim osnovama, nego što je to bilo 2018. godine kada je sačinjen prvi izvještaj, nedostatak podataka je i dalje značajan problem. Podaci su dostupni samo za Inspekciju rada, Instituciju Ombudsmana i sudove (indirektno preko Sudskog savjeta). Još uvijek nije dostupan policiji i tužilaštvu. Podaci koji su dostupni omogućavaju izvjesno razvrstavanje, ali rodno zasnovana diskriminacija u vezi sa radom nije jedna od njih.

Kada je u pitanju rasprostranjenost predmeta pred različitim institucijama, ne može se uočiti jasan trend. Generalno, broj predmeta pred različitim institucijama ostaje veoma nizak. Međutim, dodatni razlog za zabrinutost stvara činjenica da institucije ne prate slučajeve rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom.

Inspekcija rada od 2018. godine nije imala nijedan slučaj rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom. U 18 slučajeva diskriminacije na osnovu rada prijavljenih Inspekciji u ovom periodu, nisu izrečene disciplinske mjere protiv poslodavaca.

Takođe, nijedan od pet slučajeva diskriminacije na radu pred sudovima u periodu 2018-2020. navodno nije sadržao elemente rodno zasnovane diskriminacije.

Institucija Ombudsmana je primila izvještaje o 22 slučaja koji bi mogli uključiti elemente rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom tokom ovog perioda.

Pregled rodno zasnovane diskriminacije

U narednom poglavlju predstavimo podatke koje smo prikupili o rodno zasnovanoj diskriminaciji u vezi sa radom. Glavni izvor podataka je onlajn anketa, ali gdje je to bilo moguće, nalazi su potkrijepljeni informacijama koje smo prikupili putem intervju sa predstavnicima relevantnih institucija. Cilj je da se vidi da li postoje neke „regularnosti“ kada su u pitanju različiti aspekti rodno zasnovane diskriminacije u vezi sa radom. Ove pravilnosti mogu uključivati najčešći pol osobe koja trpi diskriminaciju i počinioca diskriminatorne radnje, različite oblike i vrste diskriminacije.

U poglavlju o svijesti ljudi o diskriminaciji izvijestili smo da 44% ispitanih žena kaže da je doživjelo rodno zasnovanu diskriminaciju u vezi sa radom. Uzorak muškaraca koji su popunili cijeli

upitnik bio je mali, ali je 11 od 25 muškaraca koji su popunili anketu izjavilo da su iskusili rodno zasnovanu diskriminaciju u vezi sa radom. U ovom poglavlju smo istražili podatke ankete kako bismo vidjeli ko su najčešće osobe koje doživljavaju diskriminaciju i navodni počinioci.

„Situacija je katastrofalna! Žene nisu ovlašćene da se bore za svoja osnovna prava u vezi sa radom. Svi znamo da poslodavci pitaju žene da li su udate, da li imaju djecu i da li planiraju trudnoću... [Poslodavci] tjeraju [žene] da potpišu prazne formulare za otkaz kako bi mogli da ih otpuste ako zatrudne tokom radnog odnosa. To se dešava čak i u situaciji kada država poslodavcima refundira dio troškova porodijskog odsustva. Pravni okvir nije adekvatan i ne štiti ove slučajeve. Da i ne govorimo o tome da su žene manje plaćene.” - aktivista OCD-a

Rod osoba koja odživljavaju diskriminaciju

Onlajn anketa nije dala i nije mogla dati statistički značajne razlike među ispitanicima žena i muškaraca u pogledu toga da li su ikada iskusili rodnu diskriminaciju u vezi sa radom, s obzirom na mali broj muških ispitanika u uzorku. Međutim, sama činjenica da su ispitanici rekli da su iskusili rodno zasnovanu diskriminaciju sugerise da je ona uticala i na žene i na muškarce, a posebno na ispitanice, koje su se možda same odabrale da odgovore na anketu jer su pretrpjele takvu diskriminaciju. Intervjuisani predstavnici različitih institucija su otkrili da žene u većini slučajeva trpe rodno zasnovanu diskriminaciju u vezi sa radom.

Do nedavno, diskriminacija LGBT osoba nije se čak ni smatrala oblikom rodno zasnovane diskriminacije. Međutim, zbog rada aktivističkih organizacija, izgleda da se to mijenja. Prema predstavnicima OCD-a koje smo intervjuisali, osobe koje se identifikuju kao transrodne osobe, ili ni kao muško ili žensko, takođe često trpe diskriminaciju u različitim oblastima uključujući i rad.

Pošto zvanična statistika ne registruje rodnu diskriminaciju u vezi sa radom kao kategoriju, nije moguće izraditi zvanične izvještaje o rodu osoba koje su pretrpjele/iskusile diskriminaciju.

Rod navodnog počinioca

Većina žena koje su prijavile da su doživjele neku vrstu diskriminacije u vezi sa radom navele su da je navodni počinitelj muškarac. Među ispitanim ženama koje su izjavile da su osobe koje su trpjele/iskusile diskriminaciju seksualnog uznemiravanja na poslu, 90% je navelo da je počinitelj muškarac, a 7% ima iskustva i sa muškarcima i sa ženama kao počiniocima. Samo 3% žrtava je reklo da je počinitelj žena.

Uzorak muškaraca koji su bili izloženi seksualnom uznemiravanju na radu je relativno manji. Međutim, šest od 15 učesnika ankete koji su naveli da su iskusili rodnu diskriminaciju na poslu identifikovali su i žene i muškarce počinioce, dok su četiri učesnika imala iskustva sa muškarcima kao počiniocima, a šest sa ženama počiniocima.

Kada su u pitanju žene, najčešće su počinioci diskriminatornih radnji prema prikupljenim podacima muškarci. Zaključak se ne može tako čvrsto izvesti u slučajevima kada su osobe koje trpe diskriminaciju muškarci jer uzorak nije bio dovoljan. Postojeći dokazi sugerisu da se muškarci i žene mogu naći u ovoj ulozi skoro podjednako.

Vrste diskriminacije na osnovu specifičnih, zaštićenih osnova

U ovom poglavlju istražili smo različite osnove koje višestruko povećavaju ranjivost na diskriminaciju, uključujući diskriminaciju u vezi sa radom. Dokazi sugerisu da se rodno zasnovana

diskriminacija osoba sa različitim sposobnostima, LGBTQIA+ osoba i manjinskih etničkih grupa češće javlja. Još jedna uobičajena osnova za diskriminaciju, posebno kada su u pitanju žene, su godine.

Rodno zasnovana diskriminacija osoba sa različitim sposobnostima

Prema godišnjem izvještaju Zavoda za zapošljavanje Crne Gore za 2020. godinu, na evidenciji traženja zaposlenja bilo je 10.970 lica različitih sposobnosti. Među njima je bilo 60,5% žena.⁹⁷ Prema Zakonu o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom,⁹⁸ poslodavac koji zapošljava lice sa invaliditetom ima pravo da od države dobije pomoć u cilju prilagođavanja radnog mjesta potrebama zaposlenog lica, da sufinansira personalnog asistenta i da subvencionirše dio plate lica. Prema navedenom izvještaju, u 2020. godini za neke od ovih subvencija se prijavilo 1.718 poslodavaca. U 806 slučajeva podniet je zahtjev za zaposleno lice sa invaliditetom, a u 912 za žensko lice sa invaliditetom.⁹⁹

Ovi podaci pokazuju da je i prije pandemije, ljudima sa različitim sposobnostima bilo teško naći posao jer poslodavci nijesu bili otvoreni da im daju priliku da rade. Pandemija COVID-19 znatno je pogoršala stvari jer su se mnogi ljudi sa različitim sposobnostima suočavali sa različitim poteškoćama, pa čak i diskriminacijom jer nijesu imali redovan pristup zdravstvenim uslugama koje su im bile potrebne. Zavod za zapošljavanje u Crnoj Gori je pokrenuo neke aktivne mjere zapošljavanja kako bi stimulisao poslodavce da zapošljavaju osobe različitih sposobnosti. Međutim, podaci o efikasnosti ovih mjera nisu bili dostupni.

"Što se tiče osoba sa invaliditetom, nažalost moramo da u porodici imamo nekog ko ima određene probleme te vrste, ili da nam se desi neki problem, da se bolje razumijemo. Srećom, kroz svoj rad u Sindikatu, imao sam priliku da se upoznam sa problemima lica koja slabo vide, ili su bez vida[...]. Diskriminacija postoji. Da li je bilo pozitivnih promjena? Da, i sjajno je što imamo takve ljude koji pripadaju svim ovim ugroženim zajednicama, koje su prisutne u javnoj sferi. Imamo ih kao predstavnike institucija. Imamo ih u privredi. Imamo ih u sektoru OCD--a. Više javno govore i sve više su vidljivi." – Predstavnik sindikata

Posljednjih godina, zahvaljujući aktivnostima OCD-a koje rade na zaštiti prava osoba sa različitim sposobnostima, pridružili su se različitim institucijama, komisijama i generalno su prisutniji u procesima donošenja odluka koje bi mogle da utiču na njihove živote. Međutim, prema intervjuisanim predstavnicima OCD-a, postignuti rezultati nijesu dovoljni da osobama sa različitim sposobnostima omoguće jednak pristup poslu. Ovo mišljenje potkrijepljuje i naša onlajn anketa, u kojoj je više ljudi koji su rekli da imaju različite sposobnosti u poređenju sa opštom populacijom prijavili da se suočavaju sa diskriminacijom. Međutim, razlika nije statistički značajna.

⁹⁷ Zavod za zapošljavanje Crne Gore, *Izvještaj o radu za 2020. godinu (Yearly report for 2020)*, available at <https://www.zzzcg.me/wp-content/uploads/2021/03/Godisnji-izvjestaj-o-radu-2020-18.02.2020-ISPRAVKA-NIVO-KVALIFIKACIJE.pdf>, p. 11

⁹⁸ Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, ("Službeni list CG", br.49/2008, 73/2010, 39/2011 i 55/2016)

⁹⁹ Zavod za zapošljavanje Crne Gore, *Izvještaj o radu za 2020. godinu (Yearly report for 2020)*, available at <https://www.zzzcg.me/wp-content/uploads/2021/03/Godisnji-izvjestaj-o-radu-2020-18.02.2020-ISPRAVKA-NIVO-KVALIFIKACIJE.pdf>, p. 40

Pronalaženje posla je bilo teško čak i prije pandemije COVID-19, uprkos naporima Vlade da stimuliše poslodavce da ponude više mogućnosti za posao ljudima sa različitim sposobnostima. Pandemija je dodatno pogoršala situaciju.

Rodno zasnovana diskriminacija LGBTQIA+ osoba

U ovom potpoglavlju ćemo ukratko razgovarati o situaciji u vezi sa rodno zasnovanoj diskriminacijom LGBTQIA+ osoba koje su direktno ili indirektno povezane sa radom.

Prije svega, kada je riječ o zakonskom okviru, predstavnici civilnog društva i pravosuđa su se složili da je zakonski okvir nedorečen kada je u pitanju rod. Na primjer, uopšte ne prepoznaje transrodne osobe.

Aktivisti OCD-a su istakli da je implementacija postojećeg zakonskog okvira neadekvatna i da su sankcije za kršenje ljudskih prava LGBTQIA+ osoba često slabe i neadekvatne.

Jedno od većih poboljšanja bilo je donošenje Zakona o doživotnom partnerstvu lica istog pola koji je donijet 2020. godine, ali je potrebno donijeti još nekoliko podzakonskih akata da bi se u potpunosti primijenio.

"Ono što bi postojalo, ako bi se [postojeći pravni okvir] dosljedno primjenjivao , bili bi neki rezultati. Sankcije za utvrđena djela su preniske. Prilikom podizanja optužnice, ne stvaraju se slučajevi na osnovu ispravnih kriterijuma i tada dobijamo najblažu moguću kaznu. Sam zakonodavni okvir je podložan promjeni, ali sugerisano je da se postojeći mehanizmi primjenjuju dosljedno." – aktivista OCD-a

Aktivisti su naveli da je „patrijarhalno“ društvo često korišćeno kao izgovor da se ne primjenjuju određene norme koje bi dale adekvatna i puna prava LGBTQIA+ osobama. Predstavnici institucija su takođe imali iskustva sa diskriminacijom LGBTQIA+ osoba koje su prenijeli tokom intervjua. Aktivisti primjećuju razliku u stavovima između ljudi koji su učestvovali na obukama na ovu temu i onih koji nijesu. Kada osoba koja pripada LGBTQIA+ zajednici dođe u OCD zbog diskriminacije u vezi sa radom, oni ih upućuju na sindikat ili na pravne službe Centra za ženska prava. U nekoliko navrata su rekli da su zvali Inspekciju rada.

"U jednom od članova ovog Zakona [o rodnoj ravnopravnosti], pominje se ravnopravnost žena, muškaraca i osoba sa različitim rodnim identitetima. Međutim, u svakom narednom članu pominje se samo ravnopravnost žena i muškaraca. Ova siva zona vezana za rodni identitet omogućava diskriminaciju u praksi." – aktivista OCD-a

Prema riječima predstavnika različitih institucija, država je organizovala timove koji rade na otkrivanju diskriminacije LGBTQIA+ osoba. U tim timovima su tužilaštvo, policija i drugi nadležni državni organi.

"Najveći problem jeste kako afirmativno se ophoditi prema trans zajednici? Kada su ljudi učestvovali u obukama, oni su skloni da ih tretiraju u redu. Ali kada nisu, postoji niz problema, počevši od toga kako se obratiti osobi. Ljudi imaju tendenciju da se obraćaju ljudima na osnovu onoga što doživljavaju kao rod.

Zapisnici se uvijek sastavljaju u skladu sa polom osobe, a ne rodom. Za osobu koja je već bila diskriminirana, ovo iskustvo je nanovo traumatično.” – predstavnik OCD-a

Situacija u vezi sa LGBTQIA+ zajednicom se polako popravlja, međutim, primjena zakona u vezi sa ovom zajednicom i dalje predstavlja značajan problem. Glavni izvor informacija za ovaj izvještaj bili su aktivisti OCD-a koji tvrde da se pripadnici LGBTQIA+ zajednice suočavaju sa diskriminacijom u vezi sa radom. Nažalost, više empirijskih podataka o tome nije dostupno. Kao jedan od pozitivnih pomaka, aktivisti navode multisektorske timove koji se organizuju u slučajevima diskriminacije.

Rodno zasnovana diskriminacija manjinskih etničkih grupa

Ovo potpoglavlje prikazuje informacije koje smo prikupili u vezi sa diskriminacijom manjinskih etničkih grupa u vezi sa radom.

Etnička pripadnost je ostala jedan od osnova za diskriminaciju uopšte, uključujući diskriminaciju u vezi sa radom. Među osobama različitih nacionalnosti koje žive i rade u Crnoj Gori, ispitanici su se složili da su Romi najviše diskriminirani. Često rade na pozicijama koje niko drugi ne želi, a poslodavci obično ne razmišljaju o tome da ih zaposle na boljim pozicijama sa većim zaradama.¹⁰⁰ Kao rezultat životnih okolnosti, često im nedostaje obrazovanje, posebno kvalitetno, a ponekad i problemi sa jezikom. Kod starijih Roma, pismenost je takođe bila problem. Dječji brakovi su uticali na sposobnost mladih Romkinja da ostanu u školi.¹⁰¹ Nizak nivo obrazovanja može uticati na njihove šanse da obezbijede zaposlenje i ostvare ekonomsku nezavisnost. Svi ovi izazovi sa kojima se romska i egipćanska zajednica suočava doprinose diskriminaciji. Različita istraživanja pokazuju da je etnička distanca među opštom populacijom najveća prema romskoj i egipćanskoj zajednici. Drugi izvještaji ukazuju da se Romi i Egipćani osećaju diskriminiranim i nezaštićenim na svom radnom mjestu zbog svojih šefova koji ih kažnjavaju bez valjanog razloga, jer nemaju zaštitu i osiguranje i zato što su primorani da rade u neformalnoj ekonomiji.¹⁰²

"Romi. Oni bukvalno ne znaju kako da priđu sudu; a još manje znaju o svojim pravima i kako da ih zaštite. Ovo su vjerovatno najviše diskriminirana lica. Nijesu obrazovani. Siromašni su.” – Sudija Vrhovnog suda

I u našem istraživanju mogli su se naći tragovi diskriminatorskih odnosa prema ovoj zajednici. Naime, nekoliko ispitanika je ovu zajednicu opisalo kao siromašnu i neobrazovanu, što ukazuje na jaku pristrasnost.

Osim opšteg mišljenja o situaciji sa kojom se ova zajednica suočava, većina učesnika u intervjuima nije imala pred sobom konkretne slučajeve u vezi sa pripadnicima ove zajednice i rodno zasnovanom diskriminacijom u vezi sa radom. Izuzetak su bili predstavnici sindikata koji su prenijeli svoje iskustvo da Romi i Egipćani dolaze kod njih i traže pomoć. Prema njihovim riječima, bili su

¹⁰⁰ Vlada Crne Gore, *Strategija socijalne inkluzije Roma i Egipćana, (Strategy for social inclusion of Roma and Egyptians)*, 2021-2025. p. 47

¹⁰¹ Vlada Crne Gore, *Strategija socijalne inkluzije Roma i Egipćana, (Strategy for social inclusion of Roma and Egyptians)*, 2021-2025. p. 65

¹⁰² Vlada Crne Gore, *Strategija socijalne inkluzije Roma i Egipćana, (Strategy for social inclusion of Roma and Egyptians)*, 2021-2025. p. 52

podvrgnuti diskriminaciji na osnovu etničke pripadnosti, a ponekad i roda, ali su imali poteškoća u podnošenju pritužbi i zaštiti svojih prava. Sindikati su morali da intervenišu, što je dovelo do pravnih posljedica prema odgovornim ljudima.

„Nismo imali neke konkretne procedure, ali u razgovorima koje smo imali sa svojim članstvom i organizacijama iz domena komunalnih preduzeća, prije svega govorim o „Čistoći“, tu je uglavnom [...] pripadnika romske populacije, uključujući Romkinje, [tu rade]. U iskustvima onoga što od njih čujemo o tome kroz šta su prošli, i tako dalje, svakako je bilo elemenata [diskriminacije] i na osnovu roda i na osnovu etničke pripadnosti [sic] i obrazovanja i svega ostalog. Međutim, riječ je o složenijoj situaciji u kojoj nijesu pokretali konkretne radnje pred sudovima. Negdje sa dodatnim senzibilitetom pomogli smo kolegama da prevaziđu probleme u ophođenju sa poslodavcem, što se, između ostalog, ticalo i odnosa rukovodilaca sektora prema njima. Dakle, u nekim situacijama smo doveli do otpuštanja nekih ljudi, što smatramo značajnim uspjehom.” – predstavnik Sindikata

Izveštaji o situaciji među romskom i egipćanskom zajednicom u Crnoj Gori ukazuju na veoma teške uslove života, uključujući često siromaštvo, loše uslove života, mogućnosti obrazovanja, dječje brakove. Pored svega ovoga, pripadnici ove zajednice često se suočavaju sa diskriminacijom uzrokovanom predrasudama i etničkom distancom. Učesnici u našim intervjuima su potvrdili da su uključeni u ovakve slučajeve i da pomažu osobama koje su stradale od diskriminacije da zaštite svoja prava.

Rodno zasnovana diskriminacija na radu prema starijim osobama

Pored tri prethodno navedena osnovna za diskriminaciju, ispitanici su pominjali i postojanje diskriminacije po osnovu starosti. Prema našim ispitanicima, diskriminacija zbog životne dobi često stvara više problema za žene nego za muškarce. Starije žene koje izgube posao nalaze se u veoma teškom položaju. Često nemaju potrebne vještine koje zahtijevaju novi poslovi (npr. odlično poznavanje računara i stranih jezika) i poslodavci ih ne uzimaju u obzir.

„Bila je jedna žena... Imala je 55 godina i nije mogla da se zaposli. Svi su joj stalno govorili da je stara i da se ne može zaposliti.” – Sudija Vrhovnog suda

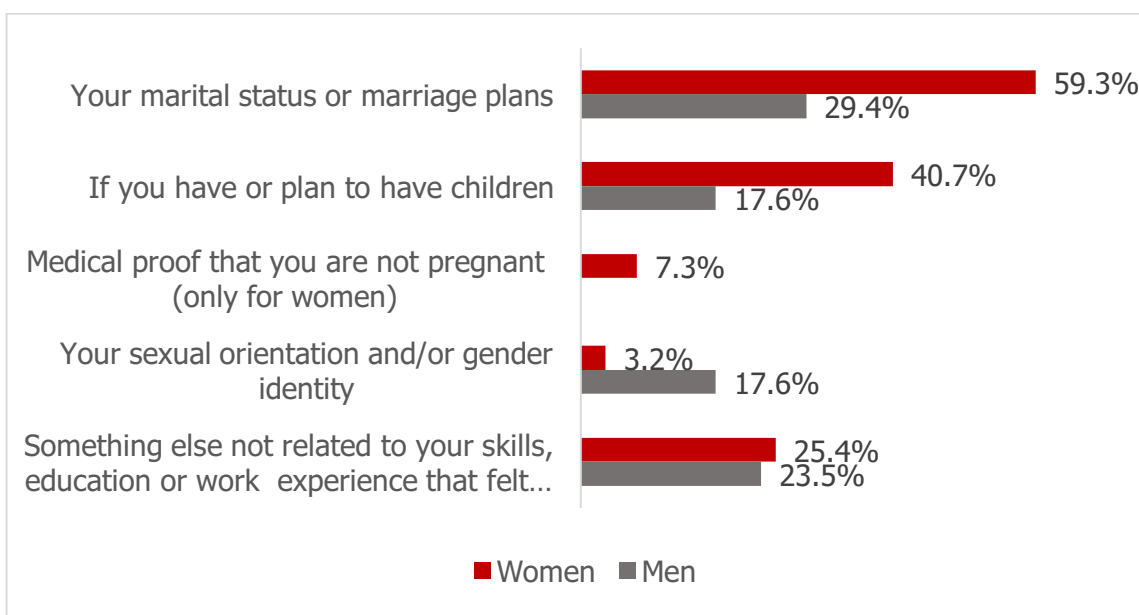
Nekoliko ispitanika iz različitih institucija navelo je starost kao osnov za diskriminaciju pri zapošljavanju žena. Starije žene koje izgube posao teško pronalaze novo zaposlenje, što dovodi do toga da ne mogu da zarade svoje penzije.

Različiti oblici rodno zasnovane diskriminacije

Rodno zasnovana diskriminacija u vezi sa radom može se pojaviti u različitim oblicima, a može se odnositi na zapošljavanje, unaprijeđenje, ugovore, plate i uslove rada. Rodno zasnovana diskriminacija može uključivati seksualno uznemiravanje ili kršenje porodijskog ili roditeljskog odsustva. U protekle dvije godine, pandemija COVID-19 doprinijela je pogoršanju uslova rada, a mnogi ljudi su se suočili sa smanjenjem radnih mjesta i plata. Čini se da je u nekim slučajevima COVID-19 doprinio indirektnoj, a u nekim slučajevima direktnoj diskriminaciji zasnovanoj na polu. Ovaj odjeljak govori o rasprostranjenosti različitih oblika rodno zasnovane diskriminacije u radu.

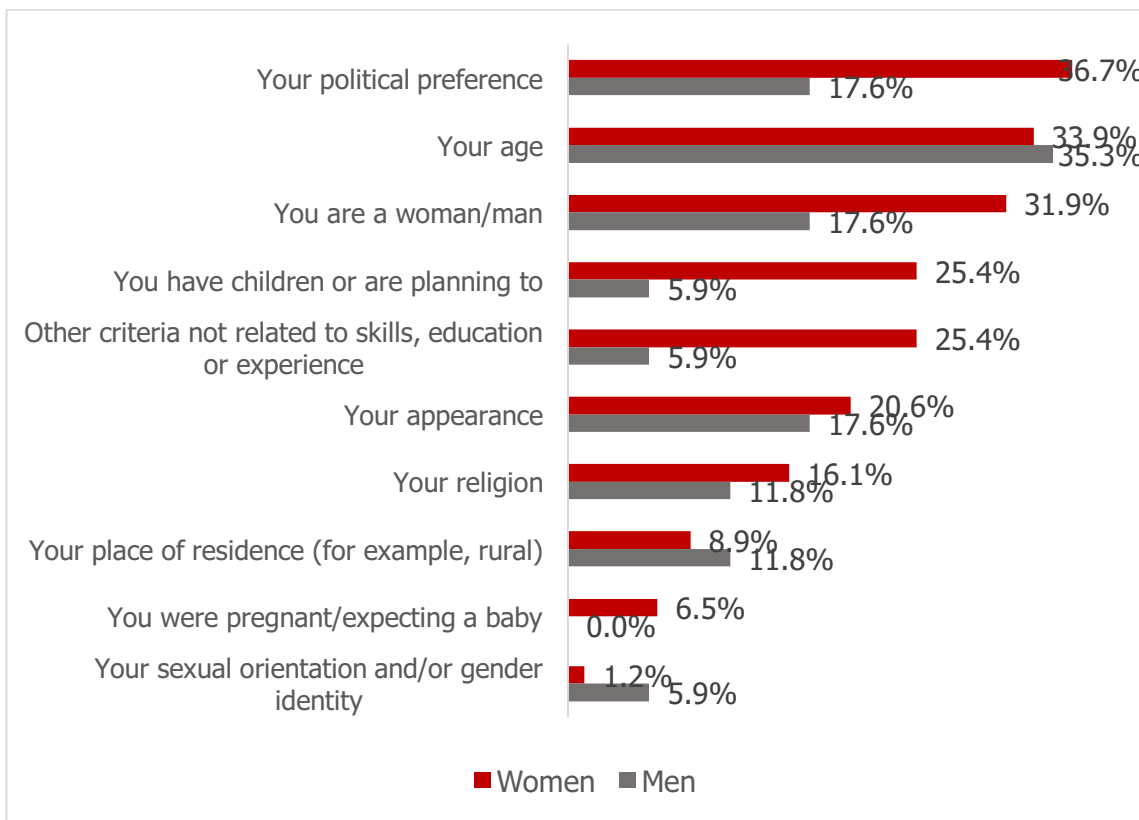
Diskriminacija pri zapošljavanju

Među ispitanim licima, 76% žena koje su imale najmanje jedan intervju za posao u posljednje tri godine smatralo je da su se suočile sa diskriminacijom tokom procesa zapošljavanja. Najčešći oblik diskriminacije pri zapošljavanju, prema učesnicima istraživanja, bila je politička preferencija, a zatim diskriminacija na osnovu starosti i roda. Od onih koje su imale najmanje jedan intervju u posljednje tri godine, 32% žena je reklo da vjeruje da su diskriminisane zato što su žene, dok je 25% (svaka četvrta žena) doživjelo diskriminaciju pri zapošljavanju na osnovu roditeljskog statusa, tj. da li imaju ili planiraju da imaju djecu.



Slika 2: Od 2018. godine, na intervjuu za posao, da li su vam ikada postavljena pitanja u vezi sa...

Pored toga, 66% ispitanih žena i 47% ispitanih muškaraca koji su imali najmanje jedan intervju za posao u posljednje tri godine reklo je da su tokom intervjuu za posao imali pitanja koja bi mogla da impliciraju diskriminaciju. Na primjer, 59% ispitanih žena i 29% muškaraca navelo je da su ih pitali o njihovom bračnom statusu tokom intervjuu za posao. U međuvremenu, 41% žena i 18% muškaraca je upitano da li imaju djecu. Zabrinjavajuće je da je od 7% žena koje su imale barem jedan intervju za posao zatražen medicinski dokaz da nijesu trudne prije nego što bi ih poslodavci razmotrili za posao. Razlika između žena i muškaraca ispitanika nije bila statistički značajna, ali to može biti posljedica malog uzorka muškaraca.

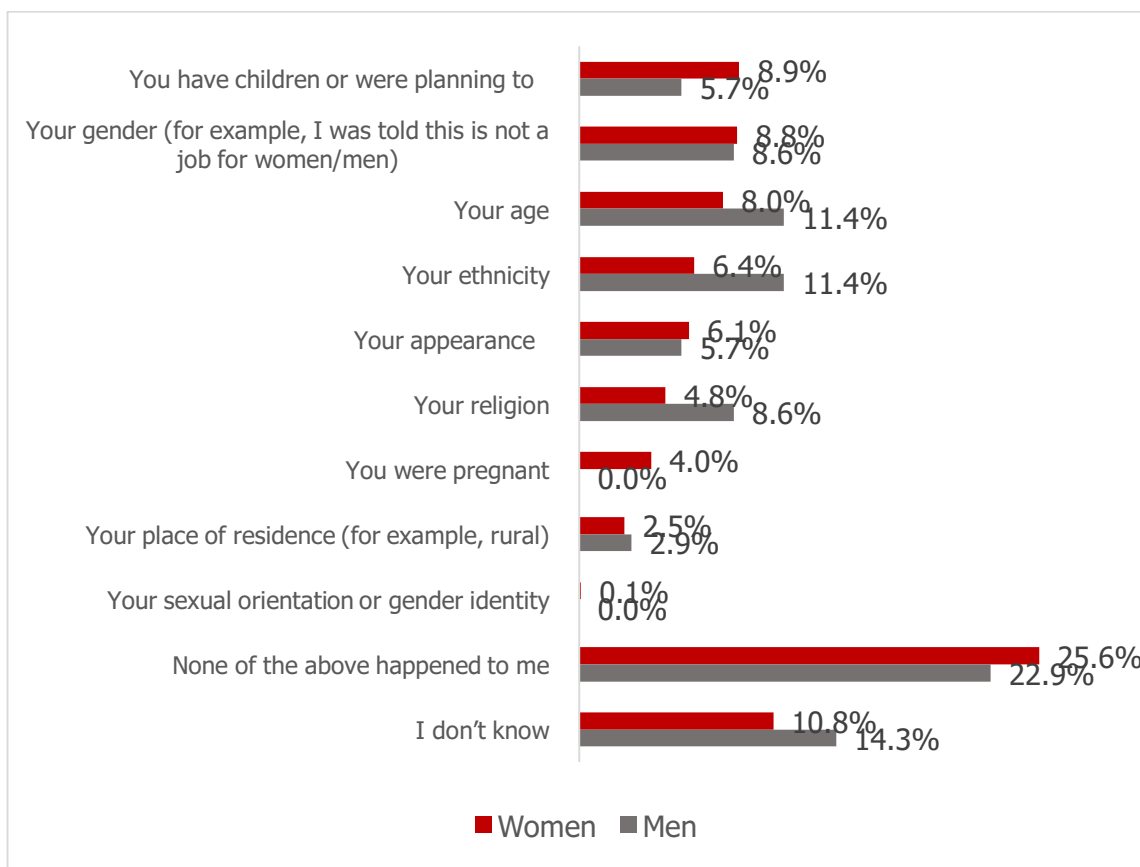


Slika 3: ako ste imali bar jedan intervju za posao u posljednje dvije godine i mislite da ste bili diskriminirani pri zapošljavanju, šta mislite da je to bio osnov?

Iako nisu reprezentativni za cjelokupnu populaciju, nalazi jasno upućuju na to da je rodno zasnovana diskriminacija pri zapošljavanju očigledno nastavljena u Crnoj Gori, posebno usmjerena na žene.

Diskriminacija pri unaprijeđenju

U onlajn anketi, 27% žena koje su trenutno zaposlene ili su bile zaposlene u posljednjih deset godina navelo je da su bile diskriminirane pri unaprijeđenju. Jedan od najčešćih razloga za nenapredovanje, prema ispitanicima ankete, bio je postojanje porodice; 9% zaposlenih žena i 6% zaposlenih muškaraca izjavilo je da su doživjeli diskriminaciju pri unaprijeđenju jer su imali ili planiraju da imaju djecu.



Slika 4: Da li vam se ikada dogodilo da vas poslodavac nije razmatrao za unaprijeđenje jer... (molimo označite sve što važi)

Drugi najčešći razlog za nenapredovanje prema ispitanicima bio je rod. Skoro svaka deseta ispitanica tvrdi da zbog toga nije unaprijeđena. Drugi razlozi koji se često pominju bili su starost i etnička pripadnost.

Ugovori i plata

Podaci o rodnom jazu u platama su zastarjeli, tako da nemamo zvanične podatke o razlikama u zaradama žena i muškaraca u Crnoj Gori. Najnovije dostupne informacije o zaradama žena i muškaraca su iz 2017; prema publikaciji, *Rodni jaz u zemljama Zapadnog Balkana: dokazi iz Srbije, Crne Gore i Makedonije*, i neprilagođeni i prilagođeni jaz u platama u Crnoj Gori iznosio je 16,1%.¹⁰³ Ponuđeno objašnjenje za razliku je „veća učestalost žena u slabo plaćenim zanimanjima i sektorima, od kojih su neki tradicionalno „ženski“, i da su radnice često gurane na ove poslove uprkos višem stepenu obrazovanja“. Međutim, ova brojka je nezvanična jer nije zasnovana na zvaničnoj statistici. Ipak, slična brojka je pomenuta u izvještaju Komiteta za Konvenciju o eliminaciji diskriminacije žena (CEDAV) za 2017.¹⁰⁴ Naime, razlika u zaradama ne mora nužno da ukazuje na direktnu diskriminaciju žena, što bi zahtjevalo korišćenje komparatora na istom nivou posla i na istom radnom mjestu. Međutim, to sugeriše da nejednakost među ženama i muškarcima generalno postoji u pogledu plata.

¹⁰³ FREN, *Gender Gap in the Western Balkan Countries: Evidence from Serbia, Montenegro and Macedonia: Policy Brief*, at: https://www.fren.org.rs/sites/default/files/projects/attachments/Policy%20briefs_GPG.pdf.

¹⁰⁴ Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, *Key Considerations on the Second Periodic Report Submitted by Montenegro*, 2017, p. 9.

U Crnoj Gori je uobičajen rad bez ugovora ili na određeno vrijeme.¹⁰⁵ Radnici koji nijesu zaštićeni ugovorima mogu biti izloženi većem riziku od diskriminacije, uznemiravanju i drugim povredama prava radnika. Pošto njihova radna mjesta nijesu zaštićena, ne mogu da se žale i traže zaštitu, što ih svrstava među najugroženije osobe koje su pretrpjele/iskusile diskriminaciju. Često radnici bez ugovora rade u lošim uslovima, bez pauza ili godišnjeg odmora.¹⁰⁶ Ne mogu da koriste mehanizme zaštite predviđene Zakonom o radu. Na primjer, prema Zakonu, poslodavac ne može da otpusti ženu koja zatrudni. Međutim, ako nema ugovor koji bi je zaštitio, može biti lako otpuštena. Osobe koje imaju ugovore na određeno vrijeme su se suočavale sa sličnim rizicima. Kada im ugovor istekne, poslodavci mogu odlučiti da ga ne nastave bez ikakvog objašnjenja. Novi Zakon o radu donekle popravlja situaciju tako što navodi da ukoliko im ugovor o radu na određeno vrijeme prestane u toku trudnoće, porodijskog ili roditeljskog odsustva, poslodavac je dužan da im produži ugovor do isteka prava na takvo odsustvo. Međutim, dani provedeni na odsustvu se ne računaju u vrijeme potrebno da se ugovor na određeno vrijeme transformiše u neodređeni.

U onlajn anketi, od 25% učesnika koji imaju radno iskustvo u posljednje tri godine zatraženo je da redovno rade bez ugovora. Vjerovatnoća da će raditi bez ugovora bila je značajno veća za muškarce ispitanike, ali opet, mala veličina uzorka otežava širenje generalizacije ovog nalaza, kao što je u odnosu na opštu populaciju. Takođe, među ispitanim licima koja su trenutno zaposlena, 12% nije imalo ugovor o radu (12% među ispitanim ženama i 14% među ispitanim muškarcima). Među onima koji su radili u nekom periodu u posljednje tri godine, 24% je izjavilo da im je bar jednom traženo da potpišu ugovor o radu, a da im nije bilo dozvoljeno da pročitaju i razumiju uslove ugovora (24% među ispitanim ženama i 31 % među ispitanim muškarcima). Među učesnicima koji su imali ugovore o radu od 2018. godine, 58% je imalo ugovore na neodređeno (58% žena i 55% muškaraca), ali 21% je imalo ugovor o radu na šest mjeseci ili kraće (21% žena i 21% muškaraca). Zabrinjavajuće je da 4% ispitanika nikada nije imalo pismeni ugovor (4% žena i 3% muškaraca).

Procjenjujući zapažanja, zaposleni učesnici su upitani za koga smatraju da imaju duže ugovore na svom radnom mjestu: žene, muškarci ili je isto za oboje. Više od polovine ispitanika (55%) je izjavilo da je to isto za oboje, a 22% ne zna. Među svim učesnicima istraživanja, 9% smatra da muškarci imaju duže ugovore, dok 6% smatra da žene imaju duže ugovore.

Više od polovine (59%) zaposlenih ispitanika radilo je prekovremeno: 51% je izjavilo da obično radi 41 do 60 sati nedjeljno, a 8% radi više od 61 sat nedjeljno.

Među zaposlenim ispitanicima u uzorku, 38% radilo je između 21 i 40 sati nedjeljno, a samo 3% između 1 i 20 sati nedjeljno. Većina radnika u uzorku (61%) izjavila je da nije primila naknadu za prekovremeni rad. Samo 17% je reklo da je plaćeno za dodatno odrađeno vrijeme, a 6% je dobilo slobodno kao nadoknadu. U međuvremenu, 16% je reklo da nikada ne radi prekovremeno. Ovo sugeriše da su kršenja prava radnika na naknadu za prekovremeni rad i dalje rasprostranjena u Crnoj Gori.

Kada su u pitanju primanja, 21% ikada zaposlenih ispitanika navelo je da njihov poslodavac ne prijavljuje državnim organima stvarnu, realnu zaradu, a 16% ne zna. Među ispitanicama 21% je izjavilo da im poslodavac ne prijavljuje punu platu, dok je to reklo 14% muškaraca. Pored toga, 9% zaposlenih ispitanika je reklo da je od njih traženo da poslodavcima vrate dio plata.

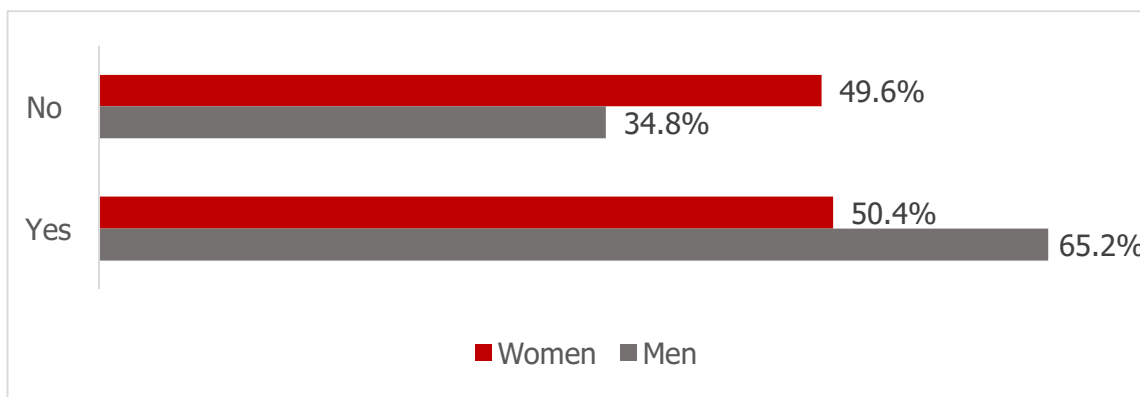
Zvanične informacije o rodnom jazu u platama u Crnoj Gori su veoma zastarjele. Dodatni problem – rad sa ugovorima na određeno i bez ugovora potvrđuje naša anketa, kao i prekovremeni rad bez naknade. Međutim, naše istraživanje nije pronašlo statistički značajne razlike među muškarcima i ženama u ovom pogledu.

¹⁰⁵ See: UNDP, *Nacionalni izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka: Neformalni rad od izazova do rješenja (National report on human development: Informal work from challenge to solution)*, 2016

¹⁰⁶ UNDP, *Rapid Social Assessment of the COVID-19 outbreak in Montenegro*, April, 2020, available at: <https://montenegro.un.org/en/51275-report-rapid-social-impact-assessment-covid-19-outbreak-montenegro-april-2020-summary>, accessed on 3 August 2021.

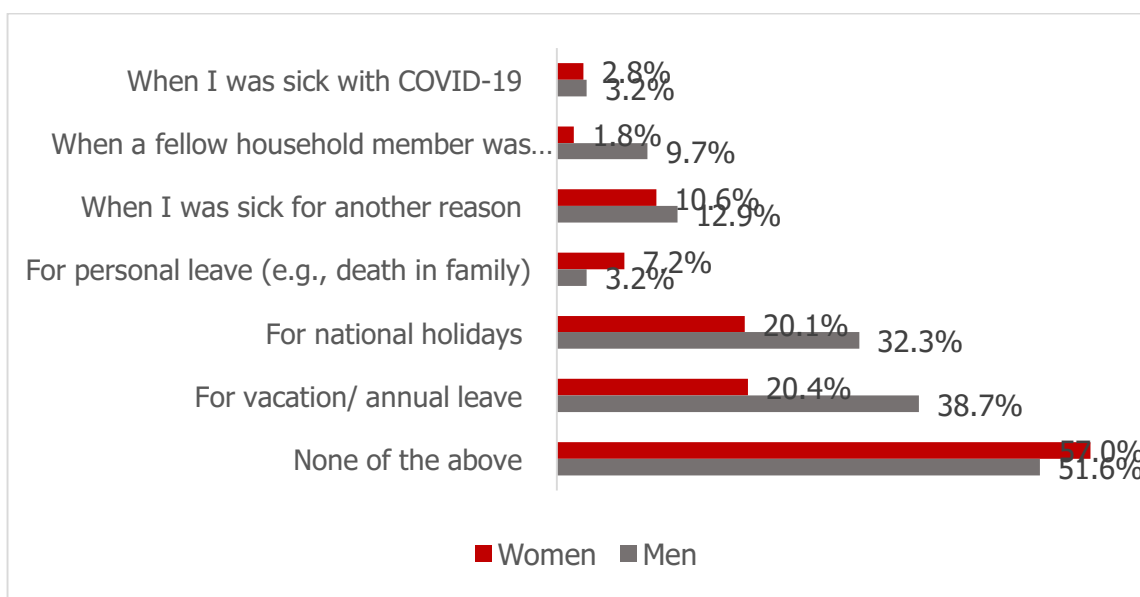
Loši uslovi rada i jednak tretman

Više od polovine (51%) zaposlenih ispitanika, ili onih koji su bili zaposleni u posljednje tri godine, smatra da je njihovo zdravlje ili bezbjednost ugrožena zbog njihovog rada. Ova tvrdnja je prisutnija kod muškaraca (65%) nego kod žena (50%) ispitanika.



Slika 5: Da li mislite da je vaše zdravlje ili bezbjednost ugrožena zbog vašeg posla?

Pored toga, 48% ispitanika muškog i 43% ženskog pola izjavilo je da im je uskraćeno pravo na odmor u određenim situacijama kada su imali takvo pravo, na primjer kada su bili bolesni (posebno sa COVID-19), kada su imali lične razloge da ostanu kod kuće, tokom državnih praznika ili godišnji odmor. Većina ispitanika kojima su takva prava uskraćena tvrdila je da ne mogu da iskoriste vrijeme godišnjeg odmora ili vrijeme tokom državnih praznika. Naime, ova prava su zaštićena Zakonom o radu.



Slika 6: Od 2018. godine, da li vam je ikada bilo uskraćeno pravo da izostanete sa posla iz nekog od sledećih razloga (molimo izaberite sve što je primjenjivo)?

Od onih koji su zaposleni ili su radili, 57% žena i 52% muškaraca nije doživjelo kršenje prava na izotanak sa posla po potrebi (razlika, međutim, nije statistički značajna). I pored toga, značajan deo zaposlenih u uzorku je doživio ograničenja ili povrede prava na korišćenje godišnjeg odmora ili slobodnih dana za državne praznike.

Istraživanje nije pokazalo statistički značajne razlike među muškarcima i ženama kada su u pitanju uslovi rada. To je, međutim, potvrdilo da je značajan dio radnika oba pola lišen zakonom zagaranovanih prava na odgovarajuće uslove rada.

Kršenja prava na trudničko i porodiljsko odsustvo

U cilju procjene kršenja prava na trudničko i porodiljsko odsustvo, napravljena je podskupina uzorka koja obuhvata 20% ispitanih žena koje su izjavile da su bile trudne bar jednom dok su bile zaposlene. Otprilike svaka peta trudnica i zaposlena žena (21%) izjavila je da im je uskraćeno pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo, što znači da ih poslodavci ne plaćaju niti primaju državne naknade tokom porodiljskog odsustva.

Nakon porodiljskog odsustva, 60% žena se vratilo na prethodno radno mjesto, a 18% je navelo da su bile pod pritiskom da se vrate na posao ranije nego što je planirano. Nakon porodiljskog odsustva, 27% se nije vratilo na radno mjesto.

Na pitanje konkretno o „prije i poslije tretmana“, 17% je mislilo da imaju manje obaveza nego prije nego što su otišli na odsustvo, a 13% je mislilo da su imali više obaveza kada se vrate. Štaviše, 19% je reklo da su imali nižu platu nakon što su otišli na odsustvo.

Podaci ankete, iako zasnovani na malom broju ispitanika, ukazuju na broj povreda prava na porodiljsko odsustvo. Žene i dalje dobijaju uskraćeno plaćeno porodiljsko odsustvo i bivaju „kažnjene“ zbog toga što su ga koristile pritiskom da dođu ranije na posao, premještanjem na druga radna mjesta ili manjom platom.

Povrede prava na roditeljsko odsustvo

Među zaposlenim muškarcima u uzorku, skoro polovina, 12 od 26 učesnika (46%), mislilo je da će im poslodavac dati plaćeno roditeljsko odsustvo ako zatraže. Šest od 26 (23%) je imalo novorođeno dijete dok je bilo zaposleno. Među njima, petoro je reklo da im je poslodavac dozvolio da uzmu između dva i sedam dana odmora. Jedan ispitanik je odgovorio da mu poslodavac nije dozvolio slobodne dane u tu svrhu.

Većina muškaraca učesnika koji su odgovorili na pitanje o roditeljskom odsustvu (20 od 26, ili 77%) složili su se da muškarci treba da imaju više plaćenog odmora za roditeljsko odsustvo. Ovo sugerije da postoji podrška u opštoj populaciji za izmjene i dopune Zakona o radu kako bi se obezbjedilo više plaćenog roditeljskog odsustva za očeve, u skladu sa namjerama Direktive EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života.

Seksualno uznemiravanje na poslu

Među ispitanim ženama, 41% je izjavilo da su pretrpjele seksualno uznemiravanje na poslu. Petnaest od 27 muškaraca koji su odgovarali na pitanja takođe je reklo da su bili izloženi nekim oblicima seksualnog uznemiravanja. Uzorak je premali da bi se izvlačili zaključci o ukupnoj rasprostranjenosti seksualnog uznemiravanja u Crnoj Gori, prema rodu. Ipak, kvalitativno ukazuje da je seksualno uznemiravanje kao težak oblik rodno zasnovane diskriminacije na radu i dalje veoma prisutno u Crnoj Gori.

Što se tiče specifičnih oblika seksualnog uznemiravanja na poslu, 38% žena je bilo izloženo seksualnim gestovima, šalama ili zvucima; 17% je primilo mejlove ili tekstualne poruke seksualne prirode od kolega ili nadređenih; 15% je bilo podvrgnuto dodiru, kao što su njihova zadnjica ili grudi; 12% je dobilo predlog za seks od kolege ili nadređenog; a 3% je bilo prisiljeno da ima seks od strane kolege ili nadređenog.

Među 27 muškaraca koji su odgovorili na ova pitanja, 12 je reklo da su bili izloženi seksualnim gestovima, šalama ili zvucima; četvoro je primilo mejlove ili tekstualne poruke seksualne prirode od kolege ili nadređenog; troje je podvrgnuto dodiru; a šest je reklo da su dobili predlog za seks od kolege ili pretpostavljenog.

Među ženama koje su izjavile da su pretrpjele seksualno uznemiravanje na poslu, 90% je izjavilo da je počinitelj muškarac, a 7% ima negativno iskustvo i sa muškarcima i sa ženama kao

počiniocima. Samo 3% žrtava je reklo da je počinilac žena. Uzorak muškaraca koji su bili izloženi seksualnom uznemiravanju na poslu bio je relativno manji; šest od 15 učesnika koji su pretrpjeli uznemiravanje reklo je da su bili žrtve i žena i muškaraca počinilaca, dok su četiri učesnika imala muškarce kao počinioce, a šest je imalo žene kao počinioce.

Na pitanje o radnom položaju nasilnika, 72% žena koje su trpjele/iskusile diskriminaciju navelo je da su ih viktimizirale osobe koje rade na višim pozicijama od njih, dok ih je 38% seksualno uznemiravala osoba na ravnopravnom položaju, a 14% je reklo da izvršilac je bio zaposlen na nižem radnom mjestu od njih. Među muškarcima, 10 je seksualno uznemiravano od strane izvršilaca na višim pozicijama od njih, šest je seksualno uznemiravano od počinilaca na ravnopravnom položaju, a dvoje od izvršilaca na nižem položaju. Ovi nalazi su u skladu sa širim istraživanjem o seksualnom uznemiravanju koje je otkrilo da je veća vjerovatnoća da će osobe na moćnim pozicijama počiniti seksualno uznemiravanje.

Žene koje su pretrpjele seksualno uznemiravanje na poslu rijetko su prijavljivale svoja iskustva (samo 15%). Od njih, 53% je ispričalo prijatelju ili poznaniku, 41% je podijelilo iskustvo sa kolegom, a 31% sa članom porodice. Manji procenat je prijavio iskustvo formalnije; 9% je reklo svom menadžeru, 8% je koristilo zvanični mehanizam za prijavu na svom radnom mjestu, a 0,5% je prijavilo slučaj policiji.

Od muškaraca koji su pretrpjeli seksualno uznemiravanje na poslu, dvojica nijesu prijavila svoje iskustvo, petoro je ispričalo prijatelju ili poznaniku, sedmero je podijelilo svoje iskustvo sa kolegom, četvero su rekli članu porodice, jedan je rekao svom menadžeru, troje je koristilo zvanični mehanizam za prijavu na svom radnom mjestu, a jedan je slučaj prijavio policiji.

Iako je uzorak bio premali da bi se izvlačili zaključci u vezi sa opštom populacijom, razlozi za neprijavljivanje uznemiravanja koje su ispitanice najčešće dijelile su stid ili strah i zabrinutost da će ostati bez posla.

Podaci pokazuju vrlo sličnu situaciju kao što je bila 2019. prema izveštaju VRC-a, iako se direktno poređenje ne može napraviti.

Posledice COVID-19 na rad i radnička prava

Pandemija COVID-19 značajno je uticala na tržište rada u Crnoj Gori. Zbog javne bezbjednosti i vladinih mjera, mnoga preduzeća su morala da zatvore ili smanje svoje poslovanje. To je doprinijelo smanjenju plata zaposlenih i/ili broja zaposlenih.¹⁰⁷ Posebno je pogođena crnogorska privreda, koja je prvenstveno zasnovana na uslugama. Iako je Vlada obezbjedila mehanizme pomoći i olakšica, za mnoga preduzeća pandemija COVID-19 bila je značajan izazov. Za one poslodavce koji su bili u stanju da zadrže svoje radnike, prilagođavanje novim okolnostima onlajn rada predstavljalo je dodatne poteškoće. Rad od kuće, dok se djeca školuju kod kuće, učinili su ravnotežu između posla i privatnog života izuzetno zahtjevnom, posebno za žene koje su imale tendenciju da preuzmu dodatne odgovornosti za njegu tokom pandemije.¹⁰⁸

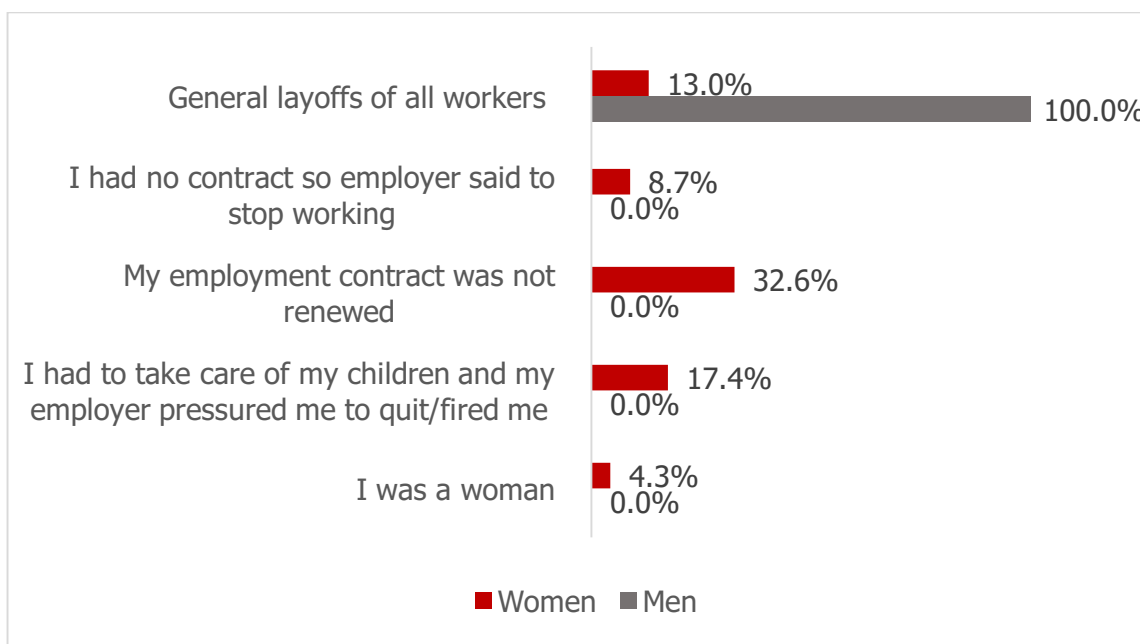
Ova zapažanja su potvrđena podacima naše onlajn ankete. Među zaposlenim ispitanicima, 45% je izjavilo da im je radno mjesto zatvoreno zbog izolacije ili drugih mjera u vezi sa COVID-19. Skoro jedna trećina (30%) izjavila je da je njihovo radno mjesto zatvoreno više od mjesec dana. Tokom perioda zatvaranja, 35% nije dobilo svoju stvarnu platu; 8% uopšte nije isplaćeno, a 27% je isplaćeno na smanjenu platu.

Među ispitanicima onlajn ankete, 23% je reklo da im je plata smanjena kao rezultat COVID-19 (24% žena i 20% muškaraca). Pored toga, 8% je reklo da je izgubilo posao zbog COVID-19 (46

¹⁰⁷ UNDP, *Rapid Social Assessment of the COVID-19 outbreak in Montenegro*, April, 2020, available at: <https://montenegro.un.org/en/51275-report-rapid-social-impact-assessment-covid-19-outbreak-montenegro-april-2020-summary>, accessed on 3 August 2021.

¹⁰⁸ For more information about the issue, see: UNDP, *Rapid Social Assessment of the COVID-19 outbreak in Montenegro*, April, 2020, available at: <https://montenegro.un.org/en/51275-report-rapid-social-impact-assessment-covid-19-outbreak-montenegro-april-2020-summary>, accessed on 3 August 2021.

žena i 1 muškarac). Skoro jedna trećina (33%) žena koje su izgubile posao reklo je da je to zato što im ugovor o radu nije obnovljen, a 17% je reklo da su ih šefovi otpustili ili je izvršen pritisak da daju otkaz jer su morale da brinu o svojoj djeci. U međuvremenu, 4% smatra da su otpušteni samo zato što su žene.



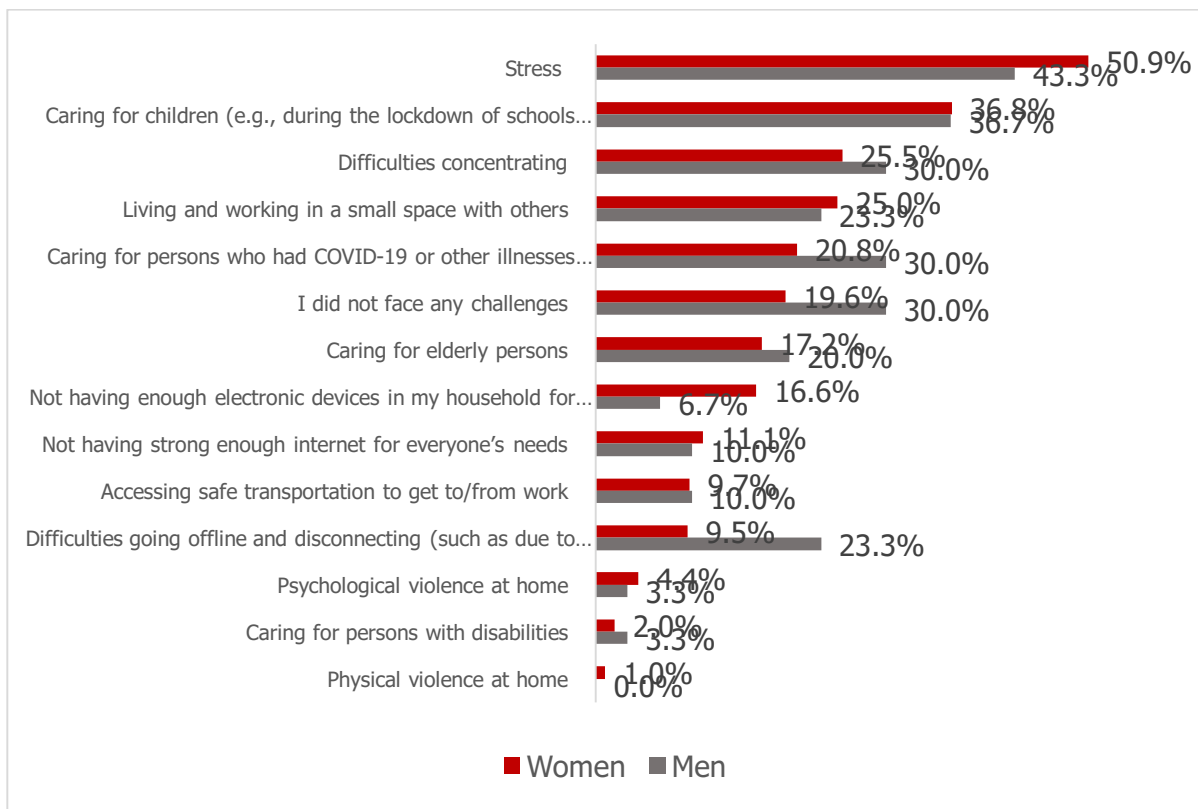
Slika 1: Razlozi za otpuštanja tokom pandemije

Istraživanje potvrđuje tvrdnje koje smo iznijeli u pravnoj analizi u ovom izvještaju da su tokom epidemije dvije najčešće korišćene odredbe Zakona o radu bile: a) prestanak rada bez krivice zaposlenog; i b) rad van prostorija poslodavca.

Od izbijanja COVID-19, 58% ispitanika je izjavilo da im je dozvoljeno da rade od kuće. Za 43% ispitanika njihov poslodavac je uvijek obezbjeđivao maske, rukavice, sredstva za dezinfekciju ruku i druge mjere zaštite od COVID-19; a 39% je reklo da su njihovi poslodavci ponekad obezbjeđivali sredstva za zaštitu.

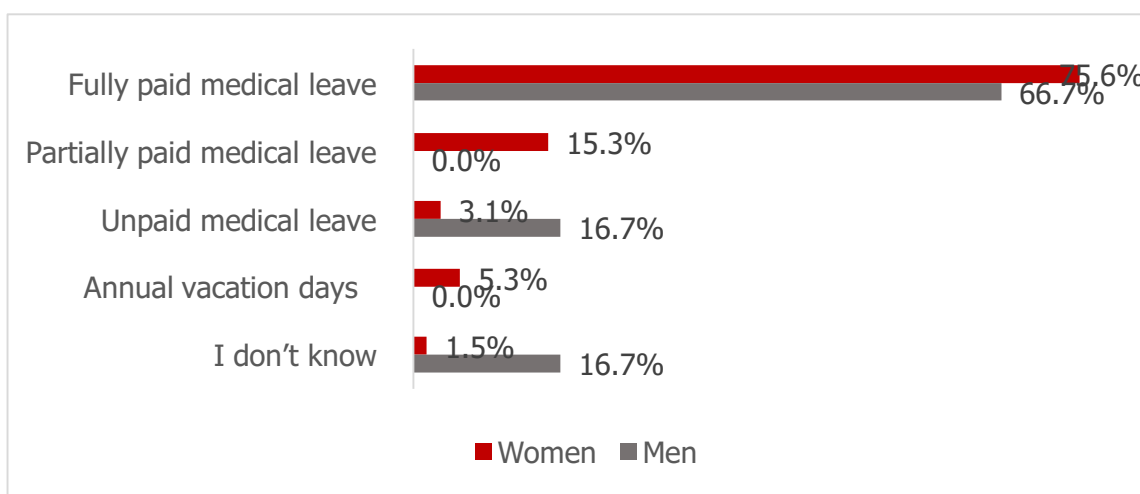
Tokom pandemije COVID-19, najčešće prijavljivani izazovi za balansiranje ličnog i poslovnog života bili su stres i odgovornosti za brigu. Ispitanici su takođe prijavili poteškoće u vezi sa radom od kuće (npr. život i rad u malom prostoru sa drugima i poteškoće u koncentraciji). Kada su škole i vrtići zatvoreni, obezbjeđivanje brige o djeci postalo je veliki izazov za porodice; 37% ispitanih žena je reklo da se susrijeće sa izazovima vezanim za brigu o djeci, posebno u vrijeme zatvaranja škola i vrtića, kao i u balansiranju posla i ličnog života. Među ispitanicima, 51% žena je reklo da se suočavaju sa izazovima vezanim za stres, u poređenju sa 43% muškaraca.

Razgovarali smo o zakonskom okviru koji postoji u slučajevima rada kod kuće u Crnoj Gori. Zbog preporuka nadležnih, rad u kući je bio široko primijenjen kao svojevrsni odgovor na pandemiju. Takođe je pokazano da u crnogorskom zakonodavstvu treba precizno i sveobuhvatno da postoji regulisanje ovog vida radnog angažovanja.



Slika 8: Tokom COVID-19, sa kojim ste se izazovima suočili u balansiranju ličnog i poslovnog života, ako ih je bilo? (moguće više odgovora)

Skoro jedna trećina ispitanika u anketi izjavila je da su se zarazila virusom COVID-19 (29%). Među onima koji su zaposleni, 94% je dobilo slobodne dane zbog COVID-19, a 64% je uzelo slobodne dane od 11 do 20 dana. U većini slučajeva, ovo je tretirano kao potpuno plaćeno medicinsko odsustvo. Međutim, 15% anketiranih žena koje su zaposlene dobilo je samo djelimično plaćeno medicinsko odsustvo.



Slika 9: Kako se vaš poslodavac odnosio prema vašem odsustvu u vezi sa COVID-19? (moguće više odgovora)

Od onih kojima je zbog COVID-19 bilo dozvoljeno odsustvo, njih 63,9% je uzelo odsustvo od 11 do 20 dana sa posla i to je u većini slučajeva tretirano kao potpuno plaćeno bolovanje, iako je vrijedno napomenuti da je za 15,3% žena je tretirano kao djelimično plaćeno bolovanje.

Zaključak

Naše onlajn istraživanje je pokazalo da je u Crnoj Gori nastavljena rodna diskriminacija na poslu, uključujući zapošljavanje, unaprijeđenje, uslove rada, porodijsko odsustvo, roditeljsko odsustvo, roditeljski status i seksualno uznemiravanje. U posljednje dvije godine, radnici su se suočili sa dodatnim izazovima, zloupotrebama prava i, u nekim slučajevima, rodno zasnovanom diskriminacijom, zbog pandemije COVID-19, koja je pogoršala ionako slab položaj mnogih radnika. Osobe sa različitim sposobnostima, LGBTQIA+ osobe, manjinske etničke grupe i stariji ljudi, posebno žene, izgleda da se suočavaju sa višestrukom, pa čak i intersekcionalnom diskriminacijom, iako je to bilo teško dokumentovati. Počinioci su uključivali i žene i muškarce, iako su žene češće trpjele diskriminaciju, a muškarci su skloniji da je počine.

Većina iskustava rodne diskriminacije u vezi sa radom ostaje neprijavljena (u 80% slučajeva koje su prijavili učesnici onlajn ankete). Kao što je objašnjeno u prethodnom poglavlju, strah od gubitka posla, nepovjerenje u institucije i zabrinutost zbog društvene osude ili drugih posljedica bili su ključni faktori koji ometaju izvještavanje. Posebno se seksualno uznemiravanje često ne prijavljuje zbog stida ili straha od gubitka posla.

Većina muškaraca koji su učestvovali u onlajn anketi složili su se da muškarci treba da imaju više plaćenog slobodnog vremena za roditeljsko odsustvo. Ovo sugeriše da javna podrška postoji za povećanje plaćenog roditeljskog odsustva u skladu sa Direktivom EU o ravnoteži između poslovnog i privatnog života.

INSTITUCIONALNI ODGOVOR NA DISKRIMINACIJU

U ovom poglavlju ispituje se način na koji relevantne institucije odgovaraju na slučajeve diskriminacije. Najprije, željeli smo da znamo kakva su znanja/percepcije/stavovi svake institucije prema rodno zasnovanoj diskriminaciji u oblasti rada. Potom nas je interesovalo iskustvo koje su ove institucije imale u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada od 2018. godine, i koliko su ih uspješno rješavali. U konačnom, željeli smo da ocijenimo njihovo znanje/svjesnost i rješavanje takvih slučajeva i da uvidimo da li je došlo do određenih promjena od posljednjeg izvještaja iz 2018. godine.

Iskombinovali smo podatke o zakonskim nadležnostima svake institucije u slučajevima korupcije sa dostupnim podacima iz intervjua i *onlajn* anketa, kako bismo uvidjeli koja je učinkovitost različitih institucija. Gdje je to bilo moguće, uporedili smo prikupljene podatke sa izvještajem Centra za ženska prava iz 2018. godine, da vidimo da li je došlo do promjena.

*"Sve djeluje izuzetno površno kada vidim kako funkcionišu službe za socijalnu zaštitu. Mnogo više se polaže na formu nego na suštinu. Postoji određeno odsustvo empatije među ljudima koji bi trebalo da rade na ovim problemima." –
Sudija Višeg suda*

Policija

U Crnoj Gori, policija nije direktno nadležna da postupa u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije, osim ukoliko se ne počinu krivično djelo. Ukoliko lice prijavi rodno zasnovanu diskriminaciju policiji, oni obično njega/nju upućuju na Ombudsmana, ili da pak pokrenu postupak pred sudom umjesto toga. Samim tim, predstavnici policije nemaju mnogo iskustva sa slučajevima rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada. Takođe, policija ne posjeduje ni statistiku u pogledu broja i vrste slučajeva koji su im prijavljeni.

Dok su učesnici u istraživanju iz policije uglavnom bili stava da je zakonskim okvirom generalno dobro regulisan odgovor države na rodno zasnovanu diskriminaciju, neki od njih izrazili su nesigurnost u pogledu efikasnosti zakonskog okvira u pružanju adekvatne zaštite u praksi. Kako je naveo jedan policijski službenik, postoji nepovjerenje u institucije, a licima koja su žrtve diskriminacije potrebno je pokazati da snažne institucije i zakonski okvir postoje kako bi zaštitili njihova prava kada prijave rodno zasnovanu diskriminaciju. Ispitanici su naveli da poboljšanje samog imidža policije može da doprinese povećanju povjerenja kod građana u ovu instituciju, a to bi doprinijelo i tome da ljudi prijavljuju više krivičnih djela, svake vrste.

Policija ima samo sporednu ulogu u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada. Budući da se ovakvi slučajevi diskriminacije njima ne prijavljuju, teško je procijeniti kakvo je njihovo znanje na ovu temu. Ipak, treba napomenuti da su ispitanici saopštili da se protive diskriminaciji i pokazali značajan nivo razumijevanja izazova koji se javljaju u toj oblasti.

Organizacije civilnog društva imaju različita iskustva sa policijom. Oni priznaju da je došlo do pozitivnih promjena na visokom i političkom nivou, ali uvjereni su da se stvari nijesu promijenile na nivou rada sa ljudima. Prema njihovom uvjerenju, ovo je naročito izraženo kada govorimo do žena koje trpe diskriminaciju ili nasilje.

"Ukoliko govorimo o LGBT licima, policiji će biti izdata naredba da stvari uradi na ispravan način, i to je već odlučeno na vrhu, već neko vrijeme. Tu nemamo problema. Ali, ukoliko govorimo o ženama koje treba da odu same u policiju i prijave šta im se dogodilo, u oko 70% slučajeva policija će pokušati da "ih smekša". Ona će biti potpuno demotivisana, jer je neće tretirati na način kako

žrtvu treba tretirati. Sve dok se to događa u prisustvu predstavnika naših organizacija, sve teče bez problema. Međutim, čim je žena sama, policijski službenici mijenjaju način na koji se ponašaju.” – predstavnik Organizacije civilnog društva

Kada smo razgovarali o diskriminaciji na radnom mjestu, većina policijskih ispitanika objasnila je da se sa istom nije susrela tokom trajanja svoje službe. Međutim, da jesu, oni kažu da bi imali lice “od povjerenja” koje je postavljeno da pomaže svima koji imaju problem u vezi sa radom. Neki od ispitanika imali su pozitivna iskustva sa ovim procesom u prošlosti.

“Posao policije jeste da utvrdi krivičnu odgovornost, a diskriminacija na radu ne potpada pod krivičnu odgovornost. Kada dokažemo da radniku nije isplaćena zarada, potrebna nam je pomoć inspektora, ukoliko se utvrdi, možemo da djelujemo. Diskriminacija se slabo prijavljuje policiji. Ukoliko ona uključuje izvjestan stepen krivične odgovornosti, kada dođemo do te tačke, onda možemo da reagujemo i iniciramo i poguramo inspekciju da kazni poslodavca. Sve ovo je u nadležnosti inspekcije rada. Kada (takvi slučajevi) treba da se pokrenu, oni to rade. Oni su nadležni za nadzor.” – predstavnik policije

Predstavnici policije pokazali su u našim intervjuima adekvatno znanje i percepciju rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada. Međutim, organizacije civilnog društva tvrde da je ponašanje službenika “na terenu” nekad drugačije od zvanične politike sile što je za pohvalu. Naši ispitanici nijesu imali iskustvo iz prve ruke sa rodno zasnovanom diskriminacijom iz oblasti rada, što je takođe bio slučaj i u izvještaju iz 2018. godine.

Tužilaštvo

Isto kao i policija, državni tužioci nemaju direktnu ulogu u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada, osim ukoliko isti podrazumijevaju aspekte krivičnog djela. Stoga, njihovi odgovori tokom razgovora više su otkrili njihove stavove nego konkretno iskustvo koje imaju.

Njihov opšti utisak u pogledu zakonodavstva iz oblasti diskriminacije je da se ono “još uvijek razvija” kao i ostalo zakonodavstvo u Crnoj Gori. Međutim, oni takođe navode da je to zakonodavstvo već u velikoj mjeri kompatibilno sa međunarodnim standardima na polju zaštite osnovnih ljudskih prava i sloboda, uključujući parvo na jednak tretman zakona i ostvarivanja osnovnih prava. Prema njihovom mišljenju, zakonske odredbe su manje problematične od njihove implementacije.

Ja diskriminaciju doživljavam kao višeslojnu, ona ima brojne aspekte: diskriminacija vezana za proces rada, diskriminacija vezana za prijem ili uspostavljanje radnog odnosa, nejednako ocjenjivanje postignutih rezultata, nejednako ocjenjivanje nivoa obrazovanja, kvalifikacija, prethodnog iskustva... Diskriminacija zasnovana na nekim ličnim karakteristikama, vrsti posla, nacionalnoj pripadnosti, rodna diskriminacija ili diskriminacija zasnovana na rasi, vjeri, boji kože, afinitetima, itd. (razgovor sa tužiocem)

Naime, nekoliko intervjuisanih tužilaca naglašavaju svoju bojazan zbog implementacije zakona, te koliko su isti efikasni u praksi, uključujući i slučajeve diskriminacije. Oni vjeruju da je rodno zasnovana diskriminacija višeslojni problem, koja se pritom teško dokazuje, a samim tim čini zakonske odredbe manje učinkovitim. Ovakvo poimanje dijele i predstavnici sindikata.

Kao jedan dodatni alat za borbu protiv diskriminacije, neki predstavnici tužilaštva pomenuli su potrebu za posebnom pravnom i savjetodavnom pomoći ženama, kroz koji bi se informisale o svojim pravima, a koji bi naročito bio usmjeren ka ženama nižeg obrazovnog nivoa i onima koje žive u više ruralnim područjima.

Predstavnici Organizacija civilnog društva naročito su bili kritički nastrojeni prema tužilaštvu. Jedno intervjuisano lice naglasilo je da sami pristup zavisi upravo od pola tužioca. Kako on/ona navodi, žene tužiocu su više svjesni tog problema i imaju više osjećaja za to.

"Kada govorimo o tužilaštvu, sve zavisi od stava tužioca. Ako je tužilac žena, biće bolje, jer su one uglavnom osnažene i hrabre žene koje su pronašle svoj put. Istovremeno, mnoge od njih suočile su se i same sa otporom, pa imaju razumijevanja. Ako je tužilac muškarac, zavisi da li je mlađi ili stariji. U sudu, priča je potpuno drugačija. Kazne su toliko blage da ponište sve dobro što je urađeno u procesu prije sudskog postupka." – predstavnik Organizacija civilnog društva

Kada su bili pitani da definišu diskriminaciju i rodno zasnovanu diskriminaciju u oblasti rada, većina tužilaca pokazala je i znanje i razumijevanje. Međutim, zbog njihove uloge u sistemu koji nije artikulisan u oblasti diskriminacije, kao što je i ranije objašnjeno, njihovo iskustvo sa slučajevima koji podrazumijevaju diskriminaciju je prilično skromno.

Sudovi

U crnogorskom pravosudnom sistemu, sudovi nisu podijeljeni prema vrsti predmeta kojima se bave. Sudovi su podijeljeni hijerarhijski prema težini kazne koja se izriče za određeno navodno krivično djelo. Pred osnovnim sudovima rješavaju se krivični i građanski predmeti. Ukoliko se za određeno djelo izriče ozbiljnija kazna, predmeti idu pravo na viši sud, koji u drugom stepenu postupa po žalbi na odluke osnovnog suda. Time su osnovni sudovi prije svih nadležni za slučajeve rodno zasnovane diskriminacije. U skladu sa članom 24 Zakona o zabrani diskriminacije, svako ko smatra da je povrijeđen diskriminatornim postupanjem organa, drugog pravnog lica ili fizičkog lica ima parvo na zaštitu pred sudom, u skladu sa zakonom. Postupak se pokreće podnošenjem tužbe. Tužba se predaje u roku od 90 dana od dana kada je lice postalo svjesno diskriminatornog postupanja. Ukoliko tuženi dokaže da postoji vjerovatnoća da je tuženi počinio diskriminaciju, teret dokazivanja prelazi na tuženog.

Kada im je postavljeno pitanje u vezi sa zakonodavnim okvirom, sudije uglavnom izjavljuju da su postojeći zakoni dovoljni, naročito ako se uzme u obzir da prilikom donošenja odluka mogu da se pozivaju na međunarodne standarde, kao što je Konvencija o zaštiti ljudskih prava. S tim u vezi, oni

su izjavili da zakonodavni okvir ne predstavlja prepreku prilikom tumačenja prava i prilikom osiguravanja zaštite od diskriminacije. Sudije su takođe navele da građani na raspolaganju imaju brojne sudske instance koje treba da koriste da bi ostvarili svoja prava, od sudova u Crnoj Gori do međunarodnih sudova, kao što je Međunarodni sud za ljudska prava u Strazburu. Takve izjave ukazuju na znanje sudija kada govorimo o relevantnom zakonskom okviru i procesima koji su dostupni licima koji traže pravdu.

Međutim, ovo nije bio slučaj u svim razgovorima. Bilo je i primjera kada su sudije pokazale potpuno odsustvo razumijevanja toga šta je diskriminacija, a naročito rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada. U posebnom primjeru, koji je niže citiran, bilo je očigledno da sudija nije prepoznao/la jasne elemente diskriminacije u slučaju u kom je on/ona sudio/la, te vjerovatno donio/la presudu koja nanosi štetu diskriminisanom licu.

Sudija u Višem sudu: "Nijesam imao/la slučaj diskriminacije. Imao/la sam jedan slučaj gdje je traženo da se poništi odluka o raskidu ugovora o radu, a razlog je bio taj što je tužilac bila na bolovanju usljed trudnoće". Ispitivač: "Dakle, žena je diskriminisana zato što je bila trudna?" Sudija: "Nijesmo išli u tom pravcu. Mi smo odlučivali da li je odluka o raskidu bila zakonita."

U smislu rješavanja slučajeva od strane sudija, jedna tema se stalno ponavljala među intervjuisanim sudijama, a odnosi se na poteškoće prilikom dokazivanja diskriminacije. Neki su takođe rekli i da primjena ovih zakona nije dovoljno "usađena". To znači da ovakvi slučajevi nijesu uobičajeni pred sudovima, te ne postoji adekvatna sudska praksa. Sudije su takođe ukazale na tradicionalne društvene norme i praksu u Crnoj Gori, što je u stvari značilo da su teme poput rodno zasnovane diskriminacije tek nedavno ušle u javnu raspravu.

"Problem je u tome što je diskriminaciju izuzetno teško dokazati. Moramo vidjeti kako to da olakšamo. Najprije, moramo reći da ono ne funkcioniše u postojećem zakonodavnom okviru. Zatim, potrebno je da to popravimo. Ja vjerujem da se zakoni ne primjenjuju da bi se mogao identifikovati problem. Rodna jednakost je teška za dokazivanje kao i bilo koji drugi (slučaj)." – Sudija Višeg suda

Predstavnici Organizacija civilnog društva bili su kritički nastrojeni i prema sudstvu. Oni smatraju da sudovi uporno daju niže kazne za rodno zasnovanu diskriminaciju, kao i da brojni slučajevi nijesu podnešeni na osnovu tačnih kriterijuma. Posljedično, počinitelac dobija najblažu moguću kaznu.

"Koliko mi znamo, mi nemamo mnogo ovih presuda u našoj sudskoj praksi gdje je dokazana diskriminacija, što samo po sebi ukazuje na to da se nešto hitno mora mijenjati. Stoga, ja očekujem da ćemo, u periodu koji je pred nama, obratiti više pažnje na diskriminaciju koja je sveprisutna, kroz institucije sistema, kroz unapređenje propisa i bolje specifikacije. Diskriminacija je definitivno sveprisutna,

osim što nije teška za prepoznavanje; jednostavna je za prepoznavanje. Za to je potrebna samo volja onih koji treba kao takvu da je prepoznaju.” – predstavnik Sindikata

Kao što je pomenuto, sudska praksa u oblasti rodno zasnovane diskriminacije ostala je minimalna, pa je i ocjenjivanje kompetencija sudija prilikom rješavanja takvih slučajeva bilo teško. Vrste slučajeva koje su sudije pak pomenule da su rješavale ticale su se povreda iz oblasti trudničkih/porodiljskih bolovanja. Ostali slučajevi su jasno podrazumijevali rodno zasnovanu diskriminaciju, dok ipak drugi nijesu imali rodno zasnovanu diskriminaciju kao glavni problem, što je zadavalo poteškoće za dokazivanje da se diskriminacija zaista desila; to vodi do toga da žrtva odustaje od slučaja.

“Bio sam dio sudskog vijeća koje je istraživalo da li je trudničko/porodiljsko odsustvo bilo iskorišteno i da li je lice diskriminisano kada je ugovor promijenjen iz ugovora na određeno na neodređeni vremenski period. Poslodavac je samo eliminisao ženu što je bila trudna, i to mu je bio razlog da joj ne da duži ugovor. U tom slučaju je definitivno postojala diskriminacija. Muškarci vjeruju da žene zloupotrebljavaju svoja prava kako bi se odmorile od posla, da budem iskren. – Sudija Višeg suda”

Pored slučajeva koji su rješavani pred sudom, jedna sudija žena podijelila je sopstveno iskustvo sa rodno zasnovanom diskriminacijom u oblasti rada. Već neki period, ona je bila jedini ženski sudija koja je presuđivala u krivičnim predmetima, i njene sposobnosti u samoj sudnici dovođene su u pitanje zbog njenog pola. Tvrdila je da joj, u određenom trenutku, njena profesionalna postignuća nijesu pomagala zbog činjenice da je bila žena u sudnici. Ovo ukazuje na to da se rodno zasnovana diskriminacija događala u okviru samog pravosuđa, a ako sudije između sebe diskriminišu na osnovu pola, to može da bude znak nesposobnosti određenih sudija da pravično sude u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije.

“Imala sam problema i lično osjetila diskriminaciju. Naime, nekoliko godina bila sam sudija u krivičnim predmetima. U to vrijeme, bila sam jedini sudija žena koja sudi u krivičnim predmetima, i postavljano je pitanje u vezi sa mojom sposobnošću da održim discipline u sudnici i da reagujem kako treba. Ovo sam primijetila ne samo među kolegama, već i među klijentima, stranama u postupku. Morala sam da uložim dodatni napor da kao žena odbranim sudski autoritet. To je nešto što se podrazumijeva kod muškaraca, ali mi se za to moramo prvo boriti da bismo mogle stvarno da radimo. To je na mene ostavilo snažan utisak. Nije imalo nikakve veze sa mojim profesionalnim postignućima, samo sa činjenicom da sam žena.” – Sudija Višeg suda

Iako je većina intervjuisanih sudija pokazala znanje i razumijevanje ove problematike, sami razgovori pokazali su da se edukacija mora nastaviti, iz razloga što još uvijek postoje sudije koje ne prepoznaju diskriminaciju. Imajući u vidu sudsku praksu u oblasti diskriminacije (uključujući i rodno zasnovanu diskriminaciju iz oblasti rada), potrebno je uložiti dodatne napore da se standardizuju presude.

Odsjek za inspekciju rada i Odsjek za inspekciju turizma

Odsjek za inspekciju rada je nadležan da postupa u predmetima rodno zasnovane diskriminacije. Odsjek za inspekciju turizma bavi se isključivo nepravilnostima koje se odnose na turizam, što povremeno uključuje i rad u oblasti turizma. U skladu sa Zakonom o zabrani diskriminacije, inspektor može privremeno da odloži izvršenje akta ukoliko utvrdi postojanje diskriminacije u oblasti rada, zapošljavanja, zaštite na radu, zdravstvene zaštite, obrazovanja, građevinarstva, saobraćaja i turizma. Izvršenje rješenja se odlaže do donošenja pravosnažne odluke suda.

Ispitanici iz inspekcije za rad i turizam najčešće komentarišu da rodno zasnovana diskriminacija nije u njihovoj nadležnosti, kao i da takvim slučajevima treba da se bavi Agencija za mirno rješavanje sporova. Oni su takođe neprestano ponavljali da radnici ovakve vrste sporova treba da riješe sa svojim poslodavcima prije nego se odluče da preduzmu ozbiljnije mjere. Time su pokazali manjak razumijevanja same prirode rodno zasnovane diskriminacije, kao i moguću namjeru da se oslobode odgovornosti. Ispitanici su jasno naveli da ne žele da se bave takvim slučajevima, kao i da se ne osjećaju kompetentnim u toj oblasti.

"Nije u mojoj nadležnosti da se bavim tim pitanjima, te ne želim ići u to kako bih ja definisao/la rodno zasnovanu diskriminaciju." – Inspekcija rada

Predstavnici drugih institucija i organizacija su tokom razgovora naveli da gorepomenuti manjak jasnoće kada je u pitanju zakonodavni okvir potencijalno doprinosi da se Inspekcija rada vrlo ograničeno bavi slučajevima rodno zasnovane diskriminacije, bez obzira na njihov potencijal da se istima bave. Na primjer, predstavnici Sindikata uočili su nedostatak usaglašenosti između Zakona o radu i Zakona o zabrani diskriminacije. U Zakonu o radu se kao prva instanca za rješavanje rodno zasnovane diskriminacije navodi Agencija za mirno rješavanje sporova. S druge strane, u Zakonu o zabrani diskriminacije navodi se posebna uloga Inspekcije rada u odnosu na takve slučajeve. Iz razgovora sa inspektorima za rad zaključuje se da se oni pridržavaju Zakona o radu, a ne Zakona o zabrani diskriminacije prilikom razlučivanja o svojoj nadležnosti i obavezama u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije. Kao što i same citirane izjave ukazuju, inspektori za rad uglavnom navode da slučajevi rodno zasnovane diskriminacije nijesu u njihovoj nadležnosti. Stoga, nijesu se ni bavili tim slučajevima.

Umjesto toga, inspektori za rad navodili su da radnici treba da traže zaštitu svojih prava pred sindikatima. Naveli su da su sindikati veliki, da su sveprisutni, da imaju puno članova kao i obavezu da zaštite prava zaposlenih. Inspektori su takođe naglasili da je njih (inspektora) malo i da ne mogu da zaštite svakog radnika; naveli su da im je potrebna pomoć sindikata.

"Takođe, sindikati bi po pravilu trebalo da budu najbolji čuvari prava radnika, zaposlenih, i između ostalog, zaštite od bilo kakve vrste diskriminacije. Najprije, oni su ti koji bi trebalo da pruže podršku, a zatim druge institucije i čitav sistem treba da pruži podršku njima. Provjerite koliko postoji sindikata, kako biste znali koliko je velika ta organizacija, kao i koliko zaposlenih je u mogućnosti da zaštiti svoja prava i to predstavlja najjaču branu. Inspekcija jeste tu da zaštiti svakog radnika, ali je nemoguće postići sve. To je kao da jedan čuva štiti 100 fabrika. Sindikati su nam potrebni." – Inspekcija rad

I dok zaista sindikati igraju važnu ulogu u podršci koja se pruža radnicima, zakonska i institucionalna odgovornost za zaštitu radnika koji su izloženi rodno zasnovanoj diskriminaciji leži upravo u Inspekciji rada, između ostalih institucija koje su odgovorne za zaštitu ovih prava. Jedan od mogućih razloga što predstavnici Inspekcije rada ne prepoznaju svoju ulogu u slučajevima diskriminacije može da bude i nedostatak obuke. Naime, kada smo ih pitali da li su pohađali neku obuku ili edukativne programme, inspektori su naveli da nijesu imali nikakvu specijalu obuku u pogledu rodno zasnovane diskriminacije.

Kroz razgovore sa predstavnicima Inspekcije rada otkriveno je da predstavnici te institucije ne prepoznaju svoju ulogu u slučajevima koji podrazumijevaju diskriminaciju u oblasti rada. S obzirom da ovo, nedvosmisleno, nije u skladu sa zakonodavstvom, neophodna je dalja edukacija. Ovo predstavlja negativni trend u odnosu na posljednji izvještaj iz 2018. godine, kada su predstavnici Inspekcije rada prijavili slučajeve diskriminacije u kojima su intervenisali. Čak i tada, većina ispitanika tvrdila je da rijetko dolaze u kontakt sa slučajevima diskriminacije, ali nijesu negirali svoju nadležnost u tim slučajevima.

Ombudsman – Zaštitnik ljudskih prava i sloboda

Kancelarija Ombudsmana je na nacionalnom nivou krajnja instance za zaštitu ljudskih prava u Crnoj Gori. Kada se iscrpe sve zakonske mogućnosti, lice može da podnese zahtjev za zaštitu od strane Ombudsmana, uključujući i slučajeve koji se tiču diskriminacije. U skladu sa članom 21 Zakona o zabrani diskriminacije, Zaštitnik/Zaštitnica ljudskih prava nadležan/na je da: postupa po pritužbama zbog diskriminatornog postupanja fizičkih i pravnih lica ako nije pokrenut sudski postupak; podnosiocu/teljki pritužbe koji/a smatra da je diskriminisan/a od strane pravnog lica ili fizičkog lica daje potrebna obavještenja o njegovim/njenim pravima i obavezama, kao i mogućnostima sudske i druge zaštite; sprovodi postupak mirenja lica koje smatra da je diskriminirano, uz njegov pristanak, i organa, pravnog ili fizičkog lica na koje se odnosi pritužba zbog diskriminacije, uz mogućnost pomirenja vansudskim putem, u skladu sa zakonom koji reguliše proceduru posredovanja; upozorava javnost na pojavu težih oblika diskriminacije; ako je potrebno, sprovodi istraživanja u oblasti diskriminacije; vodi posebnu evidenciju o pritužbama iz oblasti diskriminacije; sakuplja i analizira statističke podatke u oblasti diskriminacije; preduzima radnje koje imaju za cilj podizanje svijesti u vezi sa pitanjima iz oblasti diskriminacije.

Shodno članu 22 svako ko vjeruje da je izložen diskriminaciji, bilo radnjom ili nepostupanjem organa ili drugog pravnog ili fizičkog lica, može se obratiti Zaštitniku/Zaštitnici pritužbom. Procedura podrazumijeva upoznavanje lica koje traži zaštitu sa njegovim/njenim pravima i pripremu zvanične pritužbe u pisanoj formi. Nakon što se sakupe sve relevantne informacije i podaci o slučaju koji je u pitanju, Zaštitnik/Zaštitnica šalje zahtjev subjektu ili instituciji u vezi sa kojim je žalba podnešena, tražeći reakciju i odgovor. Nakon što dobije odgovor, Zaštitnik/Zaštitnica priprema izvještaj o svom

mišljenju u vezi sa slučajem. Međutim, mišljenje Zaštitnika/Zaštitnice nije pravno obavezujuće, stoga sama implementacija zavisi od volje određene institucije da implementira preporuke.

Predstavnici Kancelarije Ombudsmana pokazali su značajno znanje u oblasti rodno zasnovane diskriminacije, uključujući i rodno zasnovanu diskriminaciju u oblasti rada. Oni prepoznaju da crnogorski zakoni ne objedinjuju razlike rodnog identiteta, osim što prave razliku između muškaraca i žena. Predstavnici ove institucije rekli su da su pohađali nekoliko specijalizovanih obuka koje se fokusiraju na rodno zasnovanu diskriminaciju, pa su se stoga osjećali kompetentnim da intervišu u slučajevima pritužbi.

Predstavnici ove institucije podijelili su iskustvo koje su imali u tim slučajevima. Prema njihovom iskustvu, većina lica koja su se suočila sa diskriminacijom, uključujući i diskriminaciju na radu, bile su žene. U najvećem broju slučajeva naveli su da su se pritužbe koje su dobijali ticala ugovora na određeno koji nijesu produžavani kada je žena ostala u drugom stanju. Međutim, sama priroda ugovora na određeno ne ostavlja mnogo mogućnosti Kancelariji Ombudsmana da preduzme odgovarajuće radnje. Nakon što ugovor istekne, nema mnogo šta da se uradi. Insistiranjem na potpisivanju ugovora na određeno, poslodavci su našli način da zaobiđu zakone iz oblasti zabrane diskriminacije a tiču se trudničkih/porodiljskih odsustava, kao što je pokazano u pravnoj analizi u ovom izvještaju.

Predstavnici drugih institucija vjeruju da Kancelarija Ombudsmana može umnogome da utiče na slučajeve diskriminacije. Takođe su primijetili i da je značaj Kancelarije Ombudsmana porastao tokom vremena. Time što su bili glasni i prisutni u slučajevima, uključujući i slučajeve koji se tiču diskriminacije, Kancelarija Ombudsmana dobila je na značaju, u poređenju sa ranijim periodom. Predstavnici institucija koji su bili ispitivani u sjevernoj regiji zemlje smatraju da Ombudsman treba da ima kancelariju i u njihovoj regiji, kao i da će na taj način sami rad Kancelarije biti učinkovitiji zato što bi se približilo ljudima koji treba da podnesu pritužbu.

"Smatram da je Kancelarija Ombudsmana u proteklih nekoliko godina počela da radi na način kako bi trebalo. Smatram da su izuzetno profesionalni prilikom istrage svih pritužbi. Mogu im čestitati." – Sudija Višeg suda

Privredna komora

Privredna komora jeste organizacija koja zastupa interese privatnog privrednog sektora. Oni imaju Odbor za žensko preduzetništvo, koji nastoji da podstakne što veće učešće žena u oblasti privrede. Međutim, u samom razgovoru su naveli da se nikada nijesu bavili temom diskriminacije u oblasti rada. Stoga, sami potencijal koji Privredna komora ima da radi sa poslodavcima, naročito svojim članovima, da nudi unaprijeđenu zaštitu od rodno zasnovane diskriminacije kao i efikasne mehanizme žalbe, nije iskorišten.

Iako se sami nijesu bavili slučajevima diskriminacije, podijelili su svoje mišljenje o postojećem pravnom okviru i zakonskim mehanizmima za borbu protiv diskriminacije u oblasti rada. Predstavnici Privredne komore vjeruju da je zakonski okvir relativno dobar. Izrazili su zadovoljstvo zato što je Crna Gora ratifikovala Konvencije 100 i 111 Međunarodne organizacije rada, kao i da je domaće zakonodavstvo usklađeno sa međunarodnim trendovima. S druge strane, najčešći problem sa crnogorskim zakonima je njihova primjena, kao i to što određene oblasti diskriminacije nijesu još uvijek precizno definisane. Predstavnici, takođe, tvrde da se postojeći mehanizmi ne koriste na pravi

način i u punom kapacitetu, niti od strane onih koji se suočavaju sa diskriminacijom, niti od strane institucija. Takođe vjeruju da je potrebno još praćenja u vezi sa slučajevima diskriminacije da bi se stvari poboljšale.

"Čak i kada donesemo zakon, i kada predvidimo mehanizme kontrole, praćenja, izvještavanja, tj. mehanizme kažnjavanja u slučajevima kršenja, ne bavimo se u potpunosti praćenjem. Upravo zato što samo kada pratimo implementaciju i uvidimo da li postoje radnje koje nisu u skladu sa propisanim normama, tj. koje su kažnjive, samo tada možemo da uvidimo stvarni problem, koji je njegov obim, a onda naravno da usvojimo politike, posebne mjere i rješenja za eliminaciju problema." (razgovor sa predstavnikom Komore)

Sindikati

U Crnoj Gori postoje dva glavna sindikata: Savez sindikata i Unija slobodnih sindikata. Zakon ne prepoznaje predstavnike ovih sindikata kao direktne učesnike u procesuiranju slučajeva diskriminacije. Međutim, oni su često posrednici između građana koji su predmet diskriminacije i zvaničnih institucija.

Na osnovu njihovog iskustva u pružanju podrške slučajevima koji uključuju diskriminaciju, tema koja se stalno ponavlja odnosi se na poteškoće prilikom dokazivanja rodno zasnovane diskriminacije. Oni navode da je lakše prepoznati diskriminaciju nego je dokazati, zato što je rodno zasnovana diskriminacija kompleksan i višeslojan problem koji je često isprepletan i sa drugim oblicima diskriminacije. Izuzetno je teško utvrditi da li je neko diskriminisan na osnovu svog pola.

U svakom slučaju, ponavljam, sami zakonski okvir pruža dovoljno dobru zaštitu, prepoznaje određene oblike diskriminacije, ali praksa predstavlja problem, tj. sprovođenje ovih zakona u praksi (o potpunosti pravnog okvira), (razgovor sa predstavnikom sindikata)

Predstavnici sindikata primijetili su da još jedan problem predstavlja nesigurnost i nedostatak povjerenja od strane lica koja su predmet diskriminacije prema organima. Iako radne sporove treba urgentno rješavati, nedostatak sudova za radne odnose ili specijalizovanih odsjeka doprinose tome da ti slučajevi često dugo traju.

Imajući na umu ove opšte izazove, sindikati su imali nešto iskustva u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije. Dva predstavnika sindikata primijetila su da se sve češće susreću i sa drugim osnovama za diskriminaciju, kao što je diskriminacija zbog članstva u sindikatu. Takođe su predstavili i primjere slučajeva koje su im podnijeli pripadnici romske populacije, koji su se suočili sa diskriminacijom na poslu na osnovu svog etničkog porijekla.

"Diskriminacija, bilo na radu ili neka druga vrsta diskriminacije, izuzetno je kompleksno pitanje iz razloga što je teško dokazivo, naročito kada govorimo o radnim odnosima [...]. Nedostatak dokaza materijalne prirode, ali i upitna svjedočenja od strane ostalih zaposlenih kada je jedan od kolega izložen diskriminaciji, za nas [...] predstavljaju izuzetan problem prilikom pružanja sveobuhvatne zaštite. Smatram da upravo ove stvari dovode do problema za organe koji treba da štite radnike koji se suočavaju sa diskriminacijom." – predstavnik Sindikata

Mnogi ispitanici u našoj *onlajn* anketi imali su negativno mišljenje u pogledu kapaciteta sindikata da zaštite njihova prava. Naime, 55% ispitanika u anketi mišljenja je da sindikati loše ili veoma loše zastupaju njihove interese. Svaki četvrti ispitanik (26%) smatra da u Crnoj Gori nijedan sindikat ne zastupa njihove interese, a 41% ne zna da oni postoje. Od onih koji su rekli da postoje sindikati koji zastupaju njihove interese, pola ih je članova jednog od njih. Od njih, 45% smatra da sindikati loše ili veoma loše zastupaju njihove interese.

Nedovoljna upućenost u postojanje sindikata i minimalno povjerenje u sposobnosti sindikata da zastupaju interese radnika najvjerovatnije takođe doprinose činjenici da sindikati dobiju tek nekoliko slučajeva u kojima radnici traže njihovu podršku.

Organizacije civilnog društva

Predstavnici organizacija civilnog društva koje su bile među ispitanicima saopštile su da im je tražena pomoć u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije. Međutim, nekoliko ovih organizacija specijalizovano je za rješavanje rodno zasnovane diskriminacije, naročito one iz oblasti rada.

Kada smo ih pitali kuda su upućivali lica koja su se suočila sa diskriminacijom, pomenuli su sindikate, Centar za ženska prava ili da traže opštu pomoć. Još jedno mjesto na koje bi slali lica koje traži podršku je Inspekcija rada. Stoga, predstavnici organizacija civilnog društva imali su neko znanje o rodno zasnovanoj diskriminaciji i uglavnom su znali gdje bi uputili slučajeve takve diskriminacije.

Međutim, ispitanici su naveli da je pristup odgovornih institucija prema ženama bio neadekvatan, kao što se navelo i u ranijim poglavljima (vidjeti dio o policiji, tužilaštvu, sudstvu, itd.).

Iako se tek nekoliko organizacija civilnog društva direktno uključilo u pružanje zaštite u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije, mnoge od njih pružaju besplatnu pravnu pomoć i savjetovanje. Takođe, kako je navelo jedno intervjuisano lice, oni mogu da koriste svoj javni uticaj kao snažno oružje za prozivanje institucija na odgovornost za obavljanje svog posla.

Policijski zvaničnici pomenuli su napore koje ulažu organizacije civilnog društva, kao i njihove kampanje koje pokazuju stepen prisutne diskriminacije. Policija izuzetno cijeni ove napore.

Slučajevi rodno zasnovane diskriminacije iz oblasti rada

U sljedećem poglavlju predstavljamo opis odabranih predmeta kojima se od 2018. godine bavio Centar za ženska prava, kako bi se ilustrovali primjeri rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada koji postoje u Crnoj Gori i kako bi se prikazalo kako su institucije odgovorile na iste. Najveći broj slučajeva odnosi se na diskriminaciju po osnovu trudnoće/materinstva, invaliditeta, a često je prijavljivan i mobing kao i kršenja drugih prava iz radnih odnosa, koje ovdje nismo predstavili zbog specifične teme izvještaja.

Slučaj 1

U pitanju je lice zaposleno u državnoj firmi, koje je radilo na poziciji higijeničarke po ugovoru na privremeni i povremeni rad, zatražilo je pravni savjet Centra za ženska prava. Zbog svoje teške zdravstvene situacije nije više bila u mogućnosti da obavlja posao koji je dosad obavljala. Stoga, bila je na bolovanju, plašeći se da će je poslodavac otpustiti, jer nije bilo informacija o njenim pravima po osnovu ugovora koji je potpisala. Imajući u vidu svoje zdravstveno stanje, željela je da se prijavi za pravo na invalidsku penziju, ali nije bilo informacija da li je njen poslodavac platio njene doprinose za penzijsko i invalidsko osiguranje. Dala je ovlaštenje pravniku iz Centra za ženska prava da podnese zahtjev Fondu za penzijsko i invalidsko osiguranje za povezivanje radnog iskustva i ispravku grešaka u registru, kako bi se registrovale godine rada koje nedostaju.

Nakon što je ova procedura završena, pravnik joj je ponudio i pravnu pomoć za dobijanje prava na invalidsku penziju.

Slučaj 2

Zaposlena u privatnoj firmi obratila se Centru za ženska prava zbog pravnog savjeta i pomoći. Ona je bila u stalnom radnom odnosu. Trudničko odsustvo zaposlene počelo je u oktobru 2019. godine, koje je bilo poslije praćeno porodijskim bolovanjem, tokom kojeg joj poslodavac nije isplaćivao zaradu. Ona je poslala zahtjev Inspekciji rada, ali od njih nije dobila nikakvu povratnu informaciju. U međuvremenu, poslodavac je zatvorio firmu zbog lošeg poslovanja i velikih dugova. U razgovoru sa pravnikom iz Centra za ženska prava, zaposlena je dobila informacije o specijalnoj zaštiti tokom trudnoće i porodijskog odsustva koju predviđa Zakon o radu, koji joj garantuje ista prava koja je imala prije nego je iskoristila pravo na odsustvo. S obzirom na to da u konkretnom slučaju zaposlena nije mogla da ostvari svoja prava, pravnik je predložio zastupanje pred sudom i podnošenje tužbe protiv poslodavca u građanskom postupku. Zaposlena je dala ovlaštenje advokatu da je zastupa i procedura je ubrzo poslije toga počela. Predmet je još uvijek u toku.

Slučaj 3

Radnica je za privatnu kompaniju radila dvije godine, po ugovoru o radu koji je produžavan svakih šest mjeseci. U međuvremenu, ostala je u drugom stanju i počela koristiti svoje pravo na trudničko odsustvo. Redovno je dostavljala doznake svom poslodavcu, ali joj zarade nijesu isplaćivane. Kada je razgovarala sa računovođom firme o mogućnosti rješavanja problema, on joj je rekao da nije imala pravo na platu zato što njeni doprinosi nijesu bili plaćeni i predložio da raskine ugovor i da dobije novi posao u drugoj firmi koja je u njegovom vlasništvu. Pravnik iz Centra za ženska prava savjetovao ju je da kontaktira Inspekciju rada.

Slučaj 4

Žena je radila po ugovoru o privremenom radu od avgusta do decembra. Tridesetog novembra je otvorila trudničko bolovanje na insistiranje svog ginekologa, usljed teške trudnoće. Nakon toga dobila je odluku poslodavca o raskidu svog ugovora. Centar za ženska prava podnio je tužbu Osnovnom sudu. Postupak je u toku.

Slučaj 5

Zaposlena je zaključila ugovor na određeno vrijeme na period od 4 mjeseca, na poziciji "radnice za održavanje". U međuvremenu, zaposlena je saznala da je u drugom stanju i bila je na trudničkom bolovanju zbog visoko rizične trudnoće, što je dokazao prvi izvještaj ljekara specijaliste.

Na osnovu ovog izvještaja, prvostepena medicinska komisija izdala je Nalaz i mišljenje o privremenoj sprječivosti za rad, kojim je određena privremena sprječivost za rad.

Zaposlena je neprestano obavještavala poslodavca o svemu gore navedenom preko svog supruga. U međuvremenu, poslodavac je zaposlenoj uručio odluku o raskidu pomenutog ugovora o radu putem pošte. Iako je poslodavac imao informaciju o održavanju trudnoće, suprug zaposlene pokušao je u više navrata da dostavi poslodavcu Izvještaj radi obračuna naknade zarade tokom njene privremene sprječivosti za rad. Nakon što je dostavio ovaj izvještaj, ostalo je sumnjivo da li je isti registrovan kroz arhivu. Drugo zaposleno lice bilo je prisutno prilikom dostavljanja ovog izvještaja. Takođe, drugom prilikom, zvaničnici poslodavca nijesu željeli da prime medicinsku dokumentaciju, tj. posljednje doznake, koje je ponovo suprug zaposlene donio u poslovne prostorije poslodavca.

Kako suprug zaposlene nije mogao da preda medicinsku dokumentaciju poslodavcu, zato što su svjedoci, prema instrukcijama dobijenim od izvršnog direktora, odbili da je prihvate, dokumentacija je poslata poštom. Nakon razgovora sa pravnikom, zaposlena je odlučila da pokrene postupak protiv poslodavca i ovlastila advokata da podnese tužbu za poništenje odluke o otkazu u kojoj se zahtijevalo da poslodavac produži ugovor zaposlene do isteka njenog prava na trudničko, porodijsko i roditeljsko bolovanje, kao i da joj isplati neisplaćene zarade.

U ovom postupku, Osnovni sud donio je odluku u kojoj odbacuje tužbu, pa je advokat uložio žalbu na pomenutu odluku. U drugostepenom postupku, prvostepena odluka Osnovnog suda je potvrđena i odbijen je zahtjev tužiteljke za poništenjem odluke o raskidu ugovora o radu i produženjem ugovora do isteka prava na trudničko, porodijsko i roditeljsko bolovanje. Obrazloženje drugostepene presude slično je kao i prvostepene, gdje se navodi da je ugovor na određeno vrijeme za privremen i povremen rad ograničen na 120 dana, za nesistematizovana radna mjesta koja finansira Opština, u skladu sa ugovorom koji su zaključili aktuelno javno preduzeće i Opština, a na koje se pozivao tuženi u odgovoru na tužbu. Iz toga su zaključili da tužiteljka nije bila zaposlena, te da stoga ne može da crpi prava (pravo na bolovanje i produženje ugovora). Advokat je izjavio reviziju na pomenutu odluku, tako da je postupak i dalje u toku.

Slučaj 6

Za pomoć nam se obratila zaposlena u privatnoj firmi u kojoj je radila kao prodavačica, u skladu sa ugovorom o radu od 2015. godine. Bila je na porodijskom bolovanju od januara 2021. godine. U razgovoru nam je objasnila da je dobila poziv od direktora salona u kojem je radila, koji ju je obavijestio da je tehnološki višak i predložio da dođe u na razgovor. Tokom razgovora sa direktorom saznala je da je drugo lice primljeno na njenu poziciju, kao i da je kolega/koleginica iz drugog grada prebačena da radi u tom salonu. Izvršni direktor ponudio joj je sporazumni raskid ugovora o radu. Nakon inicijalnih konsultacija, korisnica je zakazala sastanak sa advokaticom. Advokatica je objasnila da ona nije bila u obavezi da potpiše sporazumni raskid svog ugovora o radu. Tokom savjetovanja, advokatica joj je objasnila kompletnu proceduru raskida ugovora o radu, uključujući njena prava, i obaveze poslodavca, u skladu sa Zakonom o radu. Korisnica je bila zainteresovana da li može da traži viši iznos otpremnine, a advokatica je objasnila da, ukoliko nije zainteresovana za povratak na posao, to može da naglasi u sporazumu. Advokatica je takođe objasnila da ugovor o raskidu radnog odnosa mora biti ovjeren kod notara i savjetovala je korisnicu da treba da se vrati na posao ako odluku o otkazu ne dobije u pisanoj formi, do kraja njenog porodijskog odsustva. Objasnila joj je i da ima pravo na godišnji odmor, tokom odsustva, navodeći da se mora izjasniti kod poslodavca u pisanoj formi da će da iskoristi godišnji odmor, kako bi isti donio odluku o korištenju odmora. Dogovoreno je i da će nas korisnica kontaktirati ukoliko bude imala daljih problema.

Slučaj 7

Centar za ženska prava poslao je obavještenje Vrhovnom sudu ukazujući na neusaglašene zakonske prakse i diskriminaciju po osnovu pola u jednom predmetu u kojem se različito postupalo prema zaposlenoj ženi i zaposlenom muškarcu koji su se nalazili u istoj radnoj poziciji. Nakon što je Vrhovni sud odbio obavještenje, Centar za ženska prava podnio je ustavnu žalbu. Već duže od dvije godine se čeka odluka Ustavnog suda.

Slučaj 8

Korisnica se porodila dva mjeseca prije vremena i željela je da zna da li ima pravo na porodijsko odsustvo duže od 365 dana, zbog preuranjenog porođaja. Advokatica CŽP joj je objasnila da se, u skladu sa Zakonom o radu, porodijsko odsustvo produžava za onaj broj dana za koliko je ranije nastupio porođaj. Ona je podnijela zahtjev za produženje bolovanja, ali je zahtjev usvojen tako da joj je porodijsko produženo na račun roditeljskog odsustva (koje mogu koristiti oba roditelja). Nakon što je javno iznijela svoju priču, korisnica nas je obavijestila da joj je porodijsko odsustvo produženo za dodatna dva mjeseca.

Slučaj 9

Zaposlena po ugovoru na određeno je u vrijeme javljanja Centru za ženska prava koristila pravo na trudničko odsustvo. Prijavila je da joj se ne uplaćuje socijalno osiguranje. Odbila je da identifikuje poslodavca advokatu, objašnjavajući da je obećao retroaktivnu uplatu socijalnog osiguranja. Rekla je da će ponovo pozvati ako on ne ispuni obećanje. Takođe je navela da firma za koju radi odbija da primi njene doznake i da joj savjetuju da ih zadrži. Advokat joj je savjetovao da svakog mjeseca redovno dostavlja doznake kako poslodavac ne bi mogao da tvrdi da ih ona nije dostavljala. Dalje je navela da je obavijestila Inspekciju rada u vezi sa svojom situacijom, ali da su joj tamo rekli da treba da ima više razumijevanja prema poslodavcu, imajući u vidu da privatni sektor snosi ogroman teret pandemije COVID-19. Nakon što se situacija sa neplaćanjem socijalnog osiguranja nastavila, advokat joj je savjetovao da pokrene inspeksijski postupak kako bi reagovala Poreska uprava.

Slučaj 10 (Kršenje radnih prava u vezi sa neplaćenim prekovremenim radom)

Korisnica je bila u radnom odnosu 5 mjeseci bez pismenog ugovora o radu. Vodila je evidenciju dolazaka i odlazaka sa posla. Platu i zaradu primala je za rad u slobodnim danima i za prekovremeni rad u trajanju od 4 mjeseca, dok je za period od mjesec dana poslodavac odbijao da joj isplati platu i zaradu za rad u slobodnim danima i za prekovremeni rad. U pokušaju da se spor riješi mirnim putem, uz podršku advokata CŽP, korisnica je poslala upozorenje poslodavcu, navodeći rok od 5 dana za odgovor. Nakon što poslodavac nije riješio problem na ovaj način, advokat CŽP je Osnovnom sudu podnio tužbu za naknadu štete, tražeći da poslodavac isplati određeni iznos novca po osnovu naknade zarade i naknade za prekovremeni rad i rad tokom slobodnih dana. Postupak je završen, zahtjev je odobren, a korisnica je dobila novčanu nadoknadu od svog poslodavca.

Izbor predmeta Sindikata medija Crne Gore (korisnika malih grantova za NVO Centra za ženska prava)

Slučaj 1

Tokom nekoliko mjeseci u 2020. godini, pravni savjetnik i njeni saradnici radili su aktivno na slučaju žene koja je bila zaposlena kao higijeničarka u inostranoj firmi. Dana 11. marta 2020.godine,

zaposlena se, nakon neprijatne situacije na poslu prethodnog dana, obratila Sindikatu, da zatraži podršku i pomoć. Vidno uznemirena, zaposlena je pretrpjela verbalno vrijeđanje od strane poslodavca, što je umalo dovelo do fizičkog kontakta i na kraju rezultiralo izbacivanjem zaposlene sa posla i davanjem usmenog otkaza. Pravni savjetnik je za zaposlenu pripremio: pismo poslodavcu u nekoliko navrata, zahtjev za inspekciju, zahtjev za pokretanje postupka za zaštitu od mobinga od poslodavca, zahtjev za pokretanje procedure za mirno rješavanje radnih sporova imajući na umu da poslodavac nije sproveo procedure za zaštitu od mobinga, žalbu tadašnjem Ministarstvu vanjskih poslova. Slučaj je privukao pažnju Sindikata i pravnih stručnjaka jer se ispostavilo da institucije, zbog činjenice da se radi o stranom društvu u Crnoj Gori, nisu u stanju da reaguju i pruže zaštitu zaposlenima. Ovo se prvenstveno odnosi na aktivnosti inspeksijskih organa, zašto se zaposlena, uz pomoć pravnog savjetnika, obratila Ministarstvu vanjskih poslova, koje je nije dostavilo odgovor (čak i nakon ponovljenih pisama, čak i poslije pisma koje je poslala Direkcija za inspeksijske poslove). Kako zaposlena nije uspjela da ostvari pristup pravdi i zaštiti svoja prava preko Agencije za mirno rješavanje sporova, jer je procedura obustavljena (s obzirom na to da poslodavac nije prihvatio pomirenje), zaposlena je pokrenula sudski postupak pred nadležnim sudom preko odabranog advokata. Dok su procedure pred sudovima bile u toku , korisnica je našla novi posao.

Slučaj 2

Preko projektnog tima, pravni ekspert kontaktirao je zaposlenu čija su prava bila povrijeđena od strane poslodavca, zbog raskida ugovora o radu putem vajber poruke, što nije u skladu sa Zakonom o radu, tj. poslodavac nije ispoštovao zakonom predviđenu proceduru i nije naveo tačne razloge za otkaz. To se sve dogodilo dok je zaposlena bila u samoizolaciji zbog virusa Covid 19. Iako je zaposlena angažovala advokata da je zastupa u ovom slučaju, pravni stručnjak iz projekta pripremio je nekoliko dopisa poslodavcu u ime zaposlene, dao nekoliko savjeta i sugestija u vezi sa mišljenjem advokata prema poslodavcu tokom postupka pred Agencijom za mirno rješavanje sporova i u konačnom dao savjet o ostvarivanju prava koja se zasnivaju na nezaposlenosti pred službom za zapošljavanje. Poslodavac je saznao da je zaposlena uživala podršku Sindikata, nakon čega je spor riješen mirnim putem kako je zaposlena željela. Iako je pravni stručnjak smatrao da bi za zaposlenu adekvatnije bilo da inicira proceduru za poništenje raskida ugovora o radu i da se vrati na posao. Međutim, pomirenje pred Agencijom za mirno rješavanje sporova bilo je za nju veoma važno i zbog dužine postupka tokom kojeg, kao roditelj koji samostalno brine o djeci, nije bila u mogućnosti da im oogući materijalne uslove za život.

Slučaj 3

Pravnog eksperta kontaktirala je zaposlena iz inostrane firme koja je u Crnoj Gori, koja je nakon 34 godine službe bila usmenim putem obaviještena da će joj se raskida radni odnos kao tehnološkom višku. Pravna savjetnica je pomogla zaposlenoj u pripremi žalbe poslodavcu u vezi sa njegovom namjerom da raskine ugovor, navodeći da postoje elementi diskriminacije zato što je zaposlena radila na poziciji na kojoj je pored nje, zaposleno i drugo lice. Zaposlena je imala ugovor o radu na neodređeno vrijeme, sa dužinom staža od 34 godine, dok je drugo lice bilo zaposleno po ugovoru na određeno vrijeme, sa dužinom staža od 12 mjeseci. Takođe, nasuprot Zakonu o radu, poslodavac nije adekvatno objasnio razloge i kriterijume po kojima je zaposlenu proglasio tehnološkim viškom, niti je bilo logično da ne postoji potreba za njenim radom imajući na umu prirodu aktivnosti poslodavca i opis posla za njenu poziciju. Zaposlena je najavila da će pokrenuti sudski spor.

Slučaj 4

Zaposlena u jednom lancu maloprodaje u Crnoj Gori obratila se za pravnu pomoć zbog činjenice da joj je poslodavac nezakonito smanjio platu tokom njenog privremenog odsustva sa posla usljed

povrede na radu, kako bi je time natjerao da se vrati na posao uprkos činjenici da je to pravo na privremenu spriječenost za rad (bolovanje) koristila po preporuci ljekara. Pored savjetovanja, pravni stručnjak joj je pružio i specifičnu vrstu pravne pomoći u vezi sa pripremom komunikacije ka poslodavcu, a potom i dao smjernice za dalje aktivnosti pred nadležnim institucijama, s obzirom na to da zaposlena nije dobila odgovor od poslodavca. Postupak u ovom slučaju je u toku.

Zaključak

Iako su neki ispitanici koji su predstavljali relevantne institucije pokazali određeno znanje i razumijevanje rodno zasnovane diskriminacije, ovo ne važi za sve. Pošteno je kazati da ih ima više među onima koji ili ne razumiju koncept ili pokušavaju da izbjegnu odgovornost za takve slučajeve.

S obzirom na izuzetno nizak nivo prijavljivanja rodno zasnovane diskriminacije, a usljed nedostatka povjerenja u institucije i straha od potencijalnih posljedica, tek nekoliko institucija ili organizacija imalo je iskustva u rješavanju slučajeva rodno zasnovane diskriminacije. Iz tog razloga, teško je procijeniti njihove kapacitete da se bave takvim slučajevima. Naročito, izbjegavanje dužnosti od strane inspektora za rad, usljed nejasnoća u pravnom okviru, otežalo je svaki sveobuhvatni institucionalni odgovor na rodno zasnovanu diskriminaciju. Organizacije civilnog društva i predstavnici sindikata prijavili su i slab tretman slučajeva od strane samih predstavnika nekih institucija.

PREPORUKE

Ove preporuke se zasnivaju na zaključcima prethodnih poglavlja, ali se oslanjaju i na preporuke samih učesnika u istraživanju. Najveći broj preporuka koje su predstavljene u prethodnom izvještaju, za 2018. godinu, do danas ostaju na snazi.

Za sve institucije nadležne za rodno zasnovanu diskriminaciju u oblasti rada

- Unaprijediti pristup javno dostupnim informacijama o rodno zasnovanoj diskriminaciji u oblasti rada i o procedurama za pristup mehanizmima zaštite, kao i o pravu na ravnopravnost, i time podsticati žene da zastupaju svoja prava.
- Unaprijediti i standardizovati postupak prikupljanja i upotrebe podataka o rodno zasnovanoj diskriminaciji, i time omogućiti uporednu analizu podataka ubuduće.
- U statističku evidenciju uključiti i podatak o polu navodnog počinioca i izvještavati o tome.
- Omogućiti standardizovani postupak praćenja statistike koja se odnosi na diskriminaciju, a u pogledu više aspekata i demografskih razlika, kao što su: starost i rod, sposobnost i rod, etnička pripadnost i rod.
- Voditi statistiku razvrstanu po polu i kreirati politike koje mjere učinak u odnosu na status žena i muškaraca u skladu sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti.
- Unaprijediti postupak elektronskog procesuiranja slučajeva, što uključuje i podatke razvrstane po polu, a u odnosu na vrstu prijavljenog slučaja, i time omogućiti bolje praćenje slučajeva rodno zasnovane diskriminacije.
- Primijeniti standardne klasifikacije diskriminacije i u skladu sa tim obračunavati broj slučajeva. Takve klasifikacije treba da primjenjuju i druge institucije koje su u obavezi da dostavljaju izvještaje instituciji Zaštitnika ljudskih prava i sloboda (npr. policija, sudovi, tužioci, itd).
- Sarađivati s organizacijama koje se bave ženskim pravima, drugim organizacijama civilnog društva, kao i drugim relevantnim institucijama i medijima u cilju realizacije efektivnih, ciljanih informativnih kampanja, koje kod različitih ljudi pobuđuju svijest o njihovim pravima u kontekstu rodno zasnovane diskriminacije, kao i kako i kada zatražiti podršku institucije Zaštitnika ljudskih prava i sloboda.
- Preduzeti dodatne napore kako bi se adresiralo pitanje nedovoljno razvijene svijesti o rodno zasnovanoj diskriminaciji i strahu od retribucije, što uključuje i proaktivno osnaživanje žena koje su bile žrtve diskriminacije da preduymu odgovarajuće korake.
- Uključiti se u informativne kampanje koje bi ojačale povjerenja građana u mehanizme zaštite.
- Promovisati uspješne primjere zaštite od rodno zasnovane diskriminacije i time osnažiti povjerenje javnosti u institucije koje pružaju zaštitu od diskriminacije. Uspostaviti sistem koordinacije sa drugim institucijama koje su uključene u sistem zaštite.
- Preduzeti dodatne aktivnosti kojima će se rješavati pitanje nedovoljno razvijene svijesti građana o njihovim pravima u kontekstu rodno zasnovane diskriminacije i strahu od retribucije, što uključuje i proaktivno osnaživanje žena koje su bile žrtve diskriminacije, da preduzmu odgovarajuće korake.
- Unaprijediti sistem institucionalne zaštite kroz posvećeniji rad nadležnih organa i adekvatnu kaznenu politiku.

Za Vladu Crne Gore

- Značajno unaprijediti ljudske, tehničke i finansijske resurse koji su opredijeljeni za implementaciju zakonodavstva o rodnoj ravnopravnosti i zabrani diskriminacije po osnovu pola i roda.
- Izvršiti procjenu uticaja različitih aktivnosti za unapređenja kapaciteta, i na osnovu ishoda ove procjene, preduzeti odgovarajuće mjere za unapređenje efikasnosti. Takve mjere treba da uključe razmjenu informacija, uključujući i saradnju sa institucijom Zaštitnika, i treba da budu usmjerene ka široj javnosti kod koje treba razvijati svijest o pristupu pravdi i o pravnim lijekovima koji su im na raspolaganju za naknadu štete i obeštećenja.
- Postaviti vremenski definisane ciljeve za borbu protiv rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada u državnim i lokalnim akcionim planovima i procijeniti uticaj tih planova na osnovu postavljenih ciljeva.
- Princip rodne ravnopravnosti treba da bude integrisan i horizontalno uključen u sve zakone, politike i mjere, kako je predviđeno Zakonom o rodnoj ravnopravnosti. Sprovoditi obavezne *ex ante* procjene rodnog uticaja kako bi se komunicirale sve mjere i definisali ciljevi koji doprinose postizanju rodne ravnopravnosti u svim aspektima, uključujući rad i zapošljavanje.
- Obezbijediti finansiranje i stimulatívno okruženje za organizacije civilnog društva koje su uključene u aktivnosti usmjerene na problem rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada.

Za Ministarstvo pravde, ljudskih i manjinskih prava

- Unaprijediti i standardizovati postupak prikupljanja i upotrebe podataka koji se odnose na rodno zasnovanu diskriminaciju, na način koji će i nakon nekog vremena dozvoliti uporednu analizu. Isto treba primijeniti i na druge institucije koje moraju da izvještavaju Ministarstvu/Odjeljenju za poslove rodne ravnopravnosti.
- Osigurati nezavisni i dosljedni postupak evaluacije implementacije postojećeg zakonodavnog okvira i strateških dokumenata koji su relevantni za ovu temu.
- Organizovati kontinuirane, specijalizovane i rodno osjetljive obuke za predstavnike nadležnih institucija, koje uz zakonske procedure mogu da omoguće razumijevanje problema rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu.
- Održavati saradnju s organizacijama civilnog društva koje su uključene u aktivnosti borbe protiv rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu, i pružati im podršku.

Za zakonodavni okvir

- Dodatno unaprijediti zakonodavni okvir i uskladiti ga sa EU direktivama, prije svega sa Direktivom EU 2019/1158 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja, kao i sa Direktivom 2019/1152 o transparentnim i predvidljivim radnim uslovima u Evropskoj uniji.
- Izmijeniti i dopuniti zakonodavni okvir u oblasti rada, i time omogućiti veću zaštitu ženama koje su zaposlene po osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme.
- Pripremiti Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o zabrani diskriminacije i obezbijediti njegovu usklađenost sa direktivama EU, naročito sa Direktivom 2000/54.
- Ratifikovati Konvenciju br. 190 o međunarodnoj organizaciji rada.
- Uzeti u obzir načelo rodne ravnopravnosti prilikom kreiranja mjera ekonomske i druge pomoći za privredu i građane, kao odgovor na pandemiju COVID-19.
- Dodatno orodnjavanje javnih politika.

Za Zaštitnika ljudskih prava i sloboda

- Promovisati uspješne primjere zaštite od rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu kako bi se unaprijedilo i povratilo povjerenje u institucije, a što će podsticati građane da prijavljuju ovu vrstu diskriminacije.
- Učestvovati u edukaciji nadležnih institucija o ovoj temi

Za policiju

- Obezbijediti sistem koji će pružati podršku žrtvama koje prijavljuju slučajeve rodno zasnovane diskriminacije, i upućivati ih na dalje postupanje, i time preduprijeti eventualno povlačenje žalbe.

Za tužilaštvo

- Promovisati uspješne primjere zaštite od rodno zasnovane diskriminacije kako bi se osnažilo povjerenje građana u institucije koje pružaju zaštitu od diskriminacije. Koordinirati rad sa drugim institucijama koje su uključene u sistem zaštite.
- Uključiti se u kampanju protiv rodno zasnovane diskriminacije i na taj način snažiti povjerenje građana u mehanizme zaštite.
- Osnažiti interni žalbeni mehanizam koji će omogućiti podršku ženama tužiocima da prijavljuju diskriminaciju na radnom mjestu.

Za sudove

- Nastaviti sa organizacijom programa obrazovanja i obuka za sudije o implementaciji važećih međunarodnih instrumenata, prije svega EU propisa koji se odnose na rodno zasnovanu diskriminaciju.

Za Odsjek za inspekciju rada

- Zakonskim sredstvima pružiti Odsjeku za inspekciju rada veće nadležnosti u postupanju kod slučajeva diskriminacije.
- Obučiti zaposlene u Odsjeku o njihovim dužnostima i obavezama u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada. Obučiti ih da budu pristupačniji i otvoreniji za pružanje podrške diskriminiranim licima.
- Obučiti inspektore da proaktivno djeluju i upućuju žrtve na odgovarajuće institucije koje im mogu pomoći da zaštite svoja prava.
- Obučiti inspektore o njihovim dužnostima u pogledu rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada.

- Unaprijediti žalbeni mehanizam u slučaju da inspektori ne vrše svoje dužnosti u takvim situacijama.
- Osnažiti administrativne kapacitete Odsjeka za inspekciju rada.

Za sindikate

- Sprovesti efektivnu kampanju kako bi radnike informisali o zakonodavnom okviru koji se odnosi na rodno zasnovanu diskriminaciju i rad. Sarađivati s iskusnim organizacijama civilnog društva kako bi se postigli još efektivniji rezultati, naročito targetirati zaposlena lica ženskog pola.
- Organizovati obuke za sve predstavnike sindikata o relevantnom zakonodavnom okviru koji se odnosi na rodno zasnovanu diskriminaciju na radnom mjestu.
- Uz odgovarajući pristup i sa posebnim senzibilitetom, pružati pravnu pomoć licima koja namjeravaju da prijave diskriminaciju.
- Posebnu pažnju obratiti na diskriminaciju po više osnova: starosna dob i rod, sposobnost i rod, etnička pripadnost i rod, seksualnost i rod.
- Neophodne su politike protiv rodno zasnovane diskriminacije i one koje garantuju jednake mogućnosti, i njih treba primjenjivati.
- Preduzeti informativne kampanje koje će razvijati svijest građana i njihovo razumijevanje i povjerenje u sindikate, i dati im informacije o tome na koji način sindikati mogu da pruže podršku građanima koji su bili diskriminirani na radnom mjestu.
- Predvidjeti učešće žena u sindikatima na svim nivoima, i direktno targetirati veći broj žena koje će postati aktivni članovi sindikata, sarađivati s iskusnim organizacijama civilnog društva u planiranju djelotvornog učinka kampanje.

Za organizacije civilnog društva

- Ohrabrivati sva lica, naročito žene, da prijave rodno zasnovanu diskriminaciju; osnaživati žrtve da procesuiraju slučajeve.
- Uz odgovarajući pristup i sa posebnim senzibilitetom, pružati pravnu pomoć licima koja namjeravaju da prijave diskriminaciju.
- Sarađivati s ostalim nevladinim organizacijama koje su uključene u aktivnosti borbe protiv diskriminacije, ujediniti napore zarad veće efikasnosti, djelotvornosti i organizovane upotrebe ograničenih resursa; postaviti zajedničku strategiju sa podijeljenim dužnostima u borbi protiv rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu; redovno dijeliti informacije, i razmjenjivati najbolje prakse.
- Organizovati informativnu kampanju kroz koju je potrebno razvijati svijest i muškaraca i žena o rodno zasnovanoj diskriminaciji na tržištu rada, o relevantnim institucijama i procedurama za ostvarivanje prava u slučaju diskriminatornog postupanja.
- Organizovati informativne kampanje u cilju izmjene zakonodavstva, a radi efektivnije zaštite prava žena i muškaraca u oblasti rada.
- Naročito targetirati osobe iz manjinskih etničkih grupa, LGBTQI+ osobe i osobe sa različitim nivoom sposobnosti i pružiti im informacije o njihovim pravima; podržati ih u prijavljivanju slučajeva i traženju pravde u slučajevima rodno zasnovane diskriminacije. Posebnu pažnju obratiti na diskriminaciju po više osnova: starosna dob i rod, sposobnost i rod, etnička pripadnost i rod, seksualnost i rod.

Za Privrednu komoru

- Za članove Privredne komore organizovati obuke o rodno zasnovanoj diskriminaciji na radnom mjestu, uključujući i obuke o uvođenju politika i mehanizama koji omogućavaju zaštitu od takve vrste diskriminacije na radnom mjestu.
- Sprovoditi informativne kampanje za poslodavce, kako bi razvijali svijest o diskriminatornoj prirodi određenih radnji, kao što je postavljanje pitanja o bračnom statusu u postupku zapošljavanja i promovisati nediskriminatorsko postupanje.
- Informisati poslodavce o diskriminatornoj prirodi ugovora na određeno vrijeme i zahtijevati od njih da ne koriste ovakve ugovore.

Bibliografija

- Centar za demokratiju i ljudska prava CEDEM, *Međuetnički odnosi i etnička distanca u Crnoj Gori*, 2019
- Centar za ženska prava, *Rodno - zasnovana diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja u Crnoj Gori*, 2018
- Centralna banka, *Analiza realnog sektora, Podgorica* 2021, dostupno na: <https://www.cbccg.me/me/statistika/statisticki-podaci/realni-sektor>, pristupljeno: 30. januara 2021. godine
- Komitete UN za eliminaciju diskriminacije žena CEDAW, "Ključna razmatranja u pogledu Drugog periodičnog izvještaja Crne Gore", 2017
- EIGE, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava, Vlada Crne Gore, Monstat, UNDP, *Indeks rodne ravnopravnosti, Crna Gora*, 2019, dostupno na: https://eurogender.eige.europa.eu/system/files/events-files/gender_equality_index_2019_report_final.pdf
- Evropska komisija, "Izveštaj o napretku za Crnu Goru", 2020, dostupno na: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/default/files/montenegro_report_2020.pdf
- Fondacija za razvoj ekonomske nauke FREN, *Rodna nejednakost u državama Zapadnog Balkana: Dokazi iz Srbije, Crne Gore i Makedonije*: Kratki prikaz: https://www.fren.org.rs/sites/default/files/projects/attachments/Policy%20briefs_GPG.pdf
- Međunarodna organizacija rada ILO, ILO Monitor: "COVID-19 i svijet rada", dostupno na: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_766949/lang--en/index.htm
- Međunarodna organizacija rada ILO, *Uticaj pandemije COVID-19 na tržište rada*, dostupno na: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf
- Zavod za zapošljavanje Crne Gore, Mjesečni izvještaj, 30. jun 2021, dostupno na: <https://www.zzzcg.me/wp-content/uploads/2021/07/Statistical-Monthly-Report-30-June-2021.pdf>
- Simović Zvicer, Vesna, *Komentar Zakona o radu*, Centar za radno i poslovno pravo, Podgorica, 2020
- Simović Zvicer, Vesna, *Pomirenje profesionalnih i porodičnih obaveza* dostupno na: <https://www.ucg.ac.me>
- UNDP, *Doprinos žena ekonomiji Crne Gore i neplaćeni rad i njega*, dostupno na : <https://www.gendermontenegro.com/me/preduzetnistvo/aktivnosti/475-doprinos-zena-ekonomiji-crne-gore-i-neplaceni-rad-i-njega>
- UNDP, *Izveštaj o brzjoj procjeni socijalnog uticaja epidemije COVID-a 19 u Crnoj Gori april-jun 2020. godine*, UNDP, dostupno na: <https://montenegro.un.org/sites/default/files/202009/Izveje%C5%A1taj%20o%20brzjoj%20procjeni%20socijalnog%20uticaja%20epidemije%20COVID-a-19%20u%20Crnoj%20Gori%20C%20Apri%20E2%80%93%20Jun%202020.pdf>;
- UNDP, *Nacionalni izvještaj o razvoju po mjeri čovjeka: Neformalni rad od izazova do rješenja*, 2016
- UNDP, *Brza procjena socijalnog uticaja pandemije COVID 19 u Crnoj Gori*, April, 2020, dostupno na: <https://montenegro.un.org/en/51275-report-rapid-social-impact-assessment-covid-19-outbreak-montenegro-april-2020-summary>
- Uprava za statistiku Monstat, *Muškarci i žene u crnoj Gori u 2016*, Podgorica: 2017
- Zavod za zapošljavanje Crne Gore, *Izveštaj o radu za 2020. godinu*, dostupno na: <https://www.zzzcg.me/wp-content/uploads/2021/03/Godisnji-izvjestaj-o-radu-2020-18.02.2020-ISPRAVKA-NIVO-KVALIFIKACIJE.pdf>

Pravni dokumenti

- Direktiva 2000/43 Evropskoj Savjeta o primjeni principa jednakog tretmana među osobama bez obzira na njihovo rasno ili etničko porijeklo, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32000L0043>;
- Direktiva 2006/54 Evropskog savjeta o sprovođenju načekla jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada;

Direktiva 89/391 o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja bezbjednosti i zdravlja radnika na radu- "Okvirna direktiva"

Direktiva 92/85 o uvođenju mjera za podsticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje

Direktiva EU 2019/1158 o ravnoteži između posla i privatnog života roditelja i njegovatelja, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

Direktiva EU 2010/18 o sprovođenju revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu zaključenog između BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC i o prestanku važenja Direktive 96/34, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

Konvencija br. 190 Međunarodne organizacije rada protiv nasilja i uznemiravanja u oblasti rada, dostupno na: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

Međunarodna konvencija o zaštiti svih radnika migranata i članova njihovih porodica, dostupno na: <http://cpd.org.rs/wp-content/uploads/2017/11/Convention-migrant-workers-bos.pdf>

Presuda Vrhovnog suda Crne Gore, Rev. 761/19 od 17. 12. 2019,

Ustav Crne Gore, "Sl. list CG", br. 1/2007 i 38/2013 - Amandmani I-XVI

Zakon o izmjenama i dopunama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, "Sl. list CG", br. 80/20

Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom, "Službeni list CG", br.49/2008, 73/2010, 39/2011 i 55/2016

Zakon o radu "Sl.list CG", br. 74/2019, 8/2021, 59/2021 i 68/2021

Zakon o životnom partnerstvu lica istog pola, Službeni list 067/20

Zakon o rodnoj ravnopravnosti, "Sl.list CG", br. 46/2007, 40/2011 - drugi zakon i 35/2015

Zakon o Ustavnom sudu, "Sl.list CG", br. 11/2015 i 55/2019

Online izvori

Rodna mapa: www.rodnamapa.me

Strateška dokumenta

Vlada Crne Gore, *Metodologija razvijanja politika, izrade i praćenja sprovođenja strateških dokumenata*, 2018;

Ministarstvo ekonomskog razvoja, *Izveštaj o realizaciji Strategije razvoja mikro, malih i srednjih preduzeća u Crnoj Gori za 2020. godinu*, 2020, dostupno na: <https://wapi.gov.me/download-preview/91ed95fb-2ff6-4822-8e86-d11b9df0b210?version=1.0>;

Vlada Crne Gore, *Nacionalna strategija održivog razvoja until 2030*, 2016, dostupno: <https://mrt.gov.me/biblioteka/strategije>.

Vlada Crne Gore, *Pravci razvoja Crne Gore 2018-2021*, 2017, dostupno na: <https://www.gov.me/dokumenta/1a5fab12-ec7a-4f28-b1e9-83c9d0dad79>

Vlada Crne Gore, *Program rada Vlade Crne Gore za 2021*, dostupno na: <https://www.gov.me/dokumenta/d727eb95-678f-4d44-96dc-116a65d1ad99>.

Vlada Crne Gore, *Strategija cjeloživotnog preduzetničkog učenja 2020-2024*, dostupno na: <https://www.gov.me/dokumenta/59a998e8-af01-4e54-a205-fc81584163f8>

Vlada Crne Gore, *Strategija razvoja mikro, malih i srednjih preduzeća*, 2018, dostupno na: <https://www.gov.me/dokumenta/1a5fab12-ec7a-4f28-b1e9-83c9d0dad79>

Vlada Crne Gore, *Strategija razvoja ženskog preduzetništva 2015-2020*, dostupno na: <https://www.gov.me/dokumenta/a0ee1601-01cd-4084-9498-75ae347fb3d8>

Vlada Crne Gore, *Strategija razvoja ženskog preduzetništva 2021-2024*, dostupno na: <https://javnepolitike.me/politika/rad-i-zaposljavanje/>

Vlada Crne Gore, *Strategija socijalne inkluzije Roma i Egipćana, 2021-2025*

Vlada Crne Gore, *Strategija za unapređenje kvaliteta života LGBTI osoba u Crnoj Gori za period 2019-2023*, dostupno na: <https://www.gov.me/dokumenta/b78cc299-7d34-4338-af1e-e6effc866986>

Vlada Crne Gore, *Strategija za zaštitu lica sa invaliditetom od diskriminacije i promociju jednakosti za period 2017-2021*, dostupno na: <https://javnepolitike.me/politika/rad-i-zaposljavanje/>

ANEKSI

Aneks 1. Metodologija

Ovaj aneks sadrži bliže pojedinosti o metodologiji istraživanja. U cilju odgovarajućeg pristupa pitanjima koja su predstavljena u uvodu, ovo istraživanje obuhvata kombinovane metode, uključujući analizu relevantnog zakonodavnog okvira, pregled literature, pregled postojećih institucionalnih podataka o slučajevima diskriminacije, polustrukturirane intervju sa predstavnicima institucija koji su imali za cilj da ocijene njihovo znanje o rodno zasnovanoj diskriminaciji na tržištu rada, kao i njihovu informisanost i iskustva; kao i anonimno onlajn anketiranje žena i muškaraca. Ovaj odjeljak obuhvata bliže pojedinosti o svakoj od ovih metoda istraživanja.

Ključni pojmovi i definicije

Predmet ovog istraživanja jeste rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada. Ono nije usmjereno na rodno zasnovanu diskriminaciju koja se pojavljuje izvan radnog mjesta. Ključni termini istraživanja su definisani i korišćeni kako slijedi. "Diskriminacija" podrazumijeva svaki vid diskriminacije, kako je definisano zakonom. Pojam "rad" korišćen je češće nego "zaposlenje" kako bi obuhvatio i oblike neplaćenog i neregistrovanog rada. "Rod" uključuje sve vrste ispoljavanja roda i rodne identitete, uključujući ali bez ograničenja na: žene, muškarce, rodnu neprilagođenost, rodnu fluidnost i interseksulane osobe. Time je rodno zasnovana diskriminacija definisana tako da uključuje diskriminaciju koja nastaje upravo po osnovu roda neke osobe.

Analiza zakonodavnog okvira

Poglavlje Analiza zakonodavnog okvira ispituje i ocjenjuje važeće zakonodavstvo u Crnoj Gori koje se odnosi na zabranu diskriminacije, uključujući i bilo kakve nedostatke u procesu usklađivanja nacionalnog zakonodavstva sa pravnom tekovinom EU (Acquis Communautaire). Poglavlje takođe nastoji da identifikuje relevantne institucije, njihove uloge i odgovornosti. Ono uključuje i analizu međunarodnih zakona, sporazuma, konvencija, državnih ustava, nacionalnih zakona i podzakonskih akata/politika. Teme koje su razmatrane uključuju: Kako se definiše diskriminacija? Koje mjere zaštite od diskriminacije postoje? Koji se mehanizmi uspostavljeni za borbu protiv diskriminacije ili njeno prevazilaženje? Koje se metode za prijavljivanje diskriminacije? Kakve praznine postoje u zakonodavnom okviru? Koje su relevantne institucije i kakve su njihove odgovornosti?

Pregled literature

Pregled literature odnosi se na sve raspoložive izvore podataka o rodno zasnovanoj diskriminaciji, tako da je izvještaj zasnovan na postojećim informacijama i kako bi se izbjegla preplitanja sa drugim istraživanjima. Ono uključuje i analizu korišćenih metoda istraživanja i vremenske okvire.

Prikupljanje podataka

Tim koji je radio na istraživanju nastojao je da prikupi relevantne podatke koji se odnose na diskriminaciju na radnom mjestu, razvrstane po polu, za period 2008-2020. godine, iz Osnovnog suda u Podgorici, policije, Agencije za mirno rješavanje radnih sporova, kancelarije

Zaštitnika ljudskih prava i sloboda, Uprave za inspekcijske poslove. Ovo je podrazumijevalo i upućivanje zahtjeva ovim institucijama za dostavljanje podataka.

Anketa

Tim koji je radio na istraživanju nastojao je da prikupi podatke od različitih profila muškaraca i žena, odnosno informacije o njihovom poznavanju zakonodavstva o zabrani diskriminacije, ličnim iskustvima sa diskriminacijom, da li su takvi slučajevi prijavljeni i zašto su odlučili da ne prijave diskriminaciju ako je do nje došlo. Centar za ženska prava je saradivao sa partnerskim organizacijama u regionu, prije svega sa organizacijom Reactor Research in Action (Makedonija), kako bi napravili onlajn anketu uz upotrebu LimeSurvey. Ova anketa je uspješno promovisana, putem društvenih mreža, bustovanjem postova na Facebook-u i putem imejla. Anketa je bila otvorena od 1. novembra do 3. decembra. Za demografske podatke o ispitanicima, vidjeti Aneks 2, a za vrstu alata koji je korišćen za anketiranje vidjeti Aneks 4.

Intervjui

Intervjuisana su ukupno 33 predstavnika relevantnih institucija kroz polustrukturirane intervjuje, kroz koje je trebalo ocijeniti njihovo znanje, informisanost i iskustva o rodno zasnovanoj diskriminaciji i radu. Intervjuisana su četiri službenika Uprave policije (u Bijelom Polju, Podgorici, Herceg Novom i Baru), četiri tužioca (sa sjevernog i središnjeg dijela države), deset predstavnika osnovnih sudova (u Bijelom Polju, Podgorici, Baru i Ulcinju), četiri intervjuja sa sudijama krivičarima (u Bijelom Polju), dva intervjuja sa službenicima Inspekcije rada, dva intervjuja sa predstavnicima sindikata, jedan intervju sa Privrednom komorom i šest intervjuja sa predstavnicima organizacija civilnog društva (Juventas, Sigurna ženska kuća, Queer Montenegro, Spektra i CEDEM).

Analiza podataka

Tim koji je radio na istraživanju kodirao je kvalitativne podatke koji su prikupljeni na osnovu intervjuja u okviru kodiranog dokumenta, po pitanjima koja su korišćena u istraživanju, kako bi identifikovali trendove i razlike koje se ponavljaju. Najmanje dvije osobe su učestvovala u kodiranju svakog intervjuja, ka triangulaciji istraživača. Reactor je upotrebom SPSS izvršio statističku analizu podataka koji su dobijeni istraživanjem, ovaj postupak su pratili/nadgledali istraživači iz Centra. Kako bi optimizirali upotrebu prikupljenih podataka, podaci za svako pojedinačno pitanje su obrađeni i predstavljeni. Time se broj slučajeva koji nedostaju razlikuju za svaku varijablu i povećavao se sa pitanjima koja su postavljena u drugom dijelu istraživanja. Brojodgovora ('n') prijavljuje se u prezentaciji rezultata. Svaka konstatacija koja uključuje pojam "značajan" u odnosu na nalaze ankete ukazuje na statističku provjeru sa nivoom pouzdanosti $\alpha = 0.05$. Međutim, potrebno je uzeti u obzir ograničenja predstavljena u sljedećem odjeljku.

Ograničenja

Tim je smatrao da troškovi anketiranja uzorka na nivou države prevazilaze koristi koje ova vrsta uzorka nudi u pogledu mogućnosti uopštavanja rezultata. Stoga je morao da nađe ravnotežu između troškova i kvaliteta, i da izabere odgovarajući način uzorkovanja. Ukoliko se dobro reklamiraju, onlajn istraživanja mogu da budu efikasno sredstvo za kvalitativno razumijevanje izazova koji se dovode u vezu sa slučajevima diskriminacije. Tim istraživača je smatrao da je prepoznavanje i kvalitativno razumijevanje slučajeva diskriminacije značajnije od identifikovanja samog stepena/nivoa diskriminacije. Štaviše, tim je smatrao da bi nedovoljno prijavljivanje diskriminacije bilo veoma prisutno i u anketi domaćinstava, imajući u vidu

pretpostavku da šira javnost ima nejasnu predstavu o tome šta čini rodno zasnovanu diskriminaciju. Nadalje, tim istraživača je smatrao da potpuna anonimnost koju dozvoljavaju onlajn ankete može da ohrabri ljude da prijavljuju svoja iskustva bez straha od neželjenih posljedica, naročito imajući u vidu osjetljivost ove teme. Ipak, ove metodološki izbori uslovljavaju određena ograničenja u odnosu na rezultate istraživanja.

Najprije, budući da nije korišćen slučajni uzorak, ovi rezultati se ne mogu posmatrati kao uopšteni rezultati koji se odnose na cijelu populaciju. Statističko zaključivanje podrazumijeva uopštavanje nalaza, sa uzorka na ukupnu populaciju, obično kroz ispitivanje statističke važnosti. Budući da je u istraživanju korišćen neprobabilistički uzorak i da je statističko zaključivanje zasnovano na dogovoru za p vrijednost probabilistički uzorak, rezultati koji se pominju kao "statistički značajni" treba da se tumače kao sugestivni, prije nego kao konačni, i ni u kom slučajukao rezultati koji se mogu uopštavati. Statističke provjere su korišćene kao heuristike za potrebe razlikovanja "dovoljno velikih" razlika ili korelacija na koje bi tim istraživača mogao da da svoje komentare.

Na drugom mjestu, ono što je takođe u vezi sa pomenutim, budući da je korišćen prigodni uzorak, u demografskom smislu on nije reprezentativan za stanovništvo Crne Gore. Stoga, prijavljeni procenti nisu odraz prisutnosti ovog fenomena među ukupnim stanovništvom Crne Gore; i varijabilnost uzorkovanih iskustava može biti ograničena.

Sve varijable su unakrsno prikazivane u tabelama zajedno sa rodom, ne samo zato što je ovo ključna varijabla, već i zato što uzorak nije uravnotežen u pogledu roda. Na uzorku osoba koje su popunile 90% ankete, utvrđeno je da je bilo dva puta više žena. Ovo znači da je raspodjela odgovora u uzorku zasnovana najvećim dijelom na odgovorima ženskih osoba. Takva neravnoteža može da ograniči mogućnost posmatranja rodno zasnovanih razlika. Međutim, tamo gdje je to indikativno, utvrđeni odnosi (tj. rodne razlike) bili su predmet tumačenja, ali zaključci ostaju ograničeni u pogledu stepena uopštavanja.

Validnost

Tim istraživača je nastojao da unaprijedi validnost rezultata kroz triangulaciju izvora podataka (npr. građani, institucije, orgnizacije civilnog društva, statistika), metoda i istraživača. Više eksperata izvršilo je stručnu provjeru rezultata kako bi eventualno identifikovali potencijalne greške u izvještaju, prije njegove konačne verzije. Takve mjere doprinose valjanosti rezultata.

Aneks 2. Demografski podaci o uzorku anketnog istraživanja

Ukupno 1676 lica kliknuli su na online anketu, dok je 435 lica (26%) popunilo približno 90% ankete.

		Učestalost	Procenat
Rod	Ženski	410	94.3
	Muški	25	5.7
Da li žive	U gradskoj sredini	411	94.5
	U seoskoj sredini	5.5	5.5
Starosna dob	18-29	74	17.0
	30-39	168	38.6
	40-49	130	29.9
	50-59	46	10.6
	60-69	7	1.6
Obrazovanje	Osnovno ili nepotpuno osnovno obrazovanje	3	0.7
	Srednja škola	92	21.1
	Stručno obrazovanje po osnovu srednjeg obrazovanja	5	1.1
	Više stručno obrazovanje	40	9.2
	Stepen Bachelor (3 ili 4 godine)	182	41.8
	Master studije (1 ili 2 godine)	104	23.9
	Doktorske studije	9	2.1
Etnička pripadnost	Albanska	4	0.9
	Srpska	144	33.1
	Bošnjačka	12	2.8
	Crnogorska	297	68.3
	Hrvatska	4	0.9
	Muslimanska	20	4.6
	Drugo	6	1.3
Bračno stanje	Neudata/neoženjen	127	29.2
	Vjeren/a	6	1.4
	Udata/oženjen	219	50.3
	Razveden/a	45	10.3
	U partnerskom odnosu	31	7.1
	Udovica/udovac	5	1.1
Da li sebe smatrate licem s invaliditetom	Ne	404	92.9
	Da	31	7.1
Radnopravni status	Zaposleni na puno radno vrijeme	349	80.2
	Zaposleni na pola radnog vremena	23	5.3
	Samostalni preduzetnik	6	1.4
	Nezaposlen/a, traži posao	36	8.3
	Nezaposlen/a, ne traži posao	9	2.1
	Nezaposlen/a, i dalje u programu obrazovanja	1	0.2
	Zvanično nezaposlen/a, ali obavljam neplaćene poslove u porodičnom domaćinstvu, kao što su poljoprivredni poslovi, briga oko stoke ili kokošaka, itd.	2	0.5
Radno mjesto	Privatni sektor (biznis, uključujući i porodični biznis i poljoprivredno gazdinstvo)	159	36.6
	Vlada (uključujući ministarstvo, opštinu, zdravstvenu ustanovu, državnu školu, univerzitet, itd.)	133	30.6
	Državno preduzeće u javnom sektoru	37	8.5
	Lokalne organizacije civilnog društva	22	5.1
	Međunarodne organ izacije civilnog društva	4	0.9

	Ostala međunarodna tijela (EU, UN, UN agencija, strana ambasada, itd.)	2	0.5
--	--	---	-----

Aneks 3. Primjer vodiča za organizaciju intervjua

Vodič za organizaciju intervjua Sudije Osnovnog suda

[Popuniti uoči intervjua i provjeriti na samom početku]

1. Šifra intervjua: K __ __ __
2. Ime lica koje vodi intervju:
3. Datum:
4. Početak intervjua (satnica):
5. Kraj intervjua (satnica):
6. Lokacija (grad):
7. Ime
8. Naziv
9. Email adresa
10. Kontakt telefon

Uvod

Zdravo, moje ime je _____ i ovdje sam u ime Centra za ženska prava. Hvala što ste prihvatili da učestvujete u ovom intervjuu i budete dio ovog istraživanja.

Statistika:

11. Godina rođenja
12. Koliko dugo već radite na ovoj poziciji (godina, mjeseci)?

Poznavanje predmetne teme

13. Najprije vas molim da mi kažete kako vi lično definišete diskriminaciju? (RQIV.3.1.)
14. Koje vrste ponašanja biste okarakterisali kao primjer „diskriminacije po osnovu pola“? [RQ4.3]
15. U kojoj mjeri zakonodavni okvir nudi zaštitu u slučaju diskriminacije koja nastaje zbog pola određenog lica, odnosno zbog toga što se radi o ženi ili muškarcu? [RQI.1, I.2, IV.3.2]
16. Prema Vašem mišljenju i stečenom iskustvu, u kojoj mjeri je pravni okvir koji se bavi diskriminacijom potpun, odnosno nepotpun? (RQI.1, I.2) Molimo da oobjasnite. [RQI.1, I.2]
17. U kojoj mjeri je svijest o diskriminaciji kao kršenju prava, po vašem mišljenju, unaprijeđena u prethodne tri godine (recimo od januara 2018. godine), ukoliko smatrate da je uopšte zabilježen pomak? Dodatna pitanja: šta je po vašem mišljenju prouzrokovalo ovu promjenu? Ukoliko je došlo do promjene, šta mislite da je doprinijelo tome? Ko je doprinio ovoj promjeni?
18. Kakva je situacija u vašoj instituciji – među sudijama koji vode parnične postupke, da li se situacija popravila, ili je ostala ista, ili se pogoršala?
19. Da li osjećate da imate kapacitet da se po potrebi bavite pitanjem rodno zasnovane diskriminacije u oblasti rada? [RQIV.4.]

Stavovi i svijest o diskriminaciji

20. Uopšteno govoreći, kako biste okarakterisali stavove vaših kolega u odnosu na diskriminaciju žena u oblasti rada? [RQIV.5. Dodatna pitanja: Kakvi su stavovi drugih institucija u odnosu na diskriminaciju žena. Zatražiti da se navedu primjeri i konkretne institucije.]
21. U kojoj mjeri je svijest o diskriminaciji kao kršenju prava, po vašem mišljenju, unaprijeđena u prethodne tri godine (recimo od januara 2018. godine), ukoliko smatrate da je uopšte zabilježen pomak? Dodatna pitanja: šta je po vašem mišljenju prouzrokovalo ovu promjenu (primjeri)? Ukoliko

je došlo do promjene, šta mislite da je doprinijelo tome? Ukoliko žena smatra da je na poslu diskriminisana *zbog toga što je žena*, šta treba da preduzme? [RQIV.3]

Obuke

22. Koje vrste obuka ste prošli u oblasti diskriminacije lica zbog toga što su muškog ili ženskog pola?
[Dodatna pitanja: odnosno naročito u oblasti rodne ravnopravnosti? Kada je organizovana posljednja obuka na neku od ovih tema, u kom trajanju, na koje konkretne teme, u čijoj organizaciji] [RQIV.3.1.]

Filter: Prijavljeni slučajevi rodno zasnovane diskriminacije

Bavimo se istraživanjem različitih oblika diskriminacije u oblasti rada. U našem istraživanju, a u skladu sa zakonodavnim okvirom Crne Gore, radimo na definiciji diskriminacije koja uključuje i: diskriminaciju prilikom zapošljavanja, u odnosu na napredovanje na radnom mjestu, ugovore, seksualno uznemiravanje, u situacijama porodijskog/očinskog odustva, uslova za rad; uslova za rad u okolnostima pandemije COVID-19, nejednakosti u platama između muškaraca i žena, siva ekonomija, prava na dojenje. (kršenja. Na osnovu ove definicije:

23. Da li ste se od januara 2018. godine bavili pitanjem rodno zasnovane diskriminacije žene ili muškarca u oblasti rada? [RQIV.6]
23.1.1 Da
23.1.2 Ne

[Ukoliko je odgovor potvrđan, postaviti sljedeća pitanja:]

24. Da li ste registrovali da je od januara 2018. godine porastao broj slučajeva rodno zasnovane diskriminacije koji su prijavljeni vašoj instituciji?
25. Da li je tokom pandemije zabilježen porast u broju prijavljenih slučajeva rodno zasnovane diskriminacije na radnom mjestu?

[Ukoliko je odgovor odričan, preskočiti navedena pitanja i postaviti sljedeće pitanje:]

26. Iz kog razloga je po vašem mišljenju prijavljen i/ili registrovan manji broj slučajeva diskriminacije? [RQIII.1]RQII

Prijavljeni slučajevi rodno zasnovane diskriminacije

[Istraživač pažljivo prati kako bi identifikovao potencijalni nedostatak svijesti/znanja/stavova]

27. Molimo da nam ispričate o slučajevima kojima ste se bavili u praksi.

- 27.1 Ukoliko imate takvo iskustvo, koji je približan broj slučajeva? [RQII.1]
27.2 Molimo da nam kratko predstavite svaki pojedinačni slučaj [ko, šta, gdje (lokacija i radno mjesto), kada, uključujući i navodne slučajeve krivičnih djela/povrede prava, kakav je bio odgovor institucija koje su se bavile ovim slučajevima, kakva odluka (mjere koje su donesene, ukoliko je relevantno].
27.3 Rod lica koje je bilo žrtva diskriminacije [žena, muškarac, oboje]? [RQII.2.]
27.4 Rod navodnog počinioca? [RQII.3.]
27.5 Navedite ukoliko ste primijetili da su najčešći oblici diskriminacije po pravilu diskriminacija po osnovu etničke pripadnosti, seksualnog opredjeljenja, uzrasta, sposobnosti, geografske lokacije? Molimo da pojasnite [RQII.4.]
27.6 Da li ste u praksi imali prijavljene slučajeve višestruke diskriminacije, kao što je recimo diskriminacija po osnovu roda i invaliditeta ili roda i etničke pripadnosti?
27.7 Sa kojim oblicima diskriminacije ste se susretali u praksi? [RQII.5.]
27.8 Po vašem mišljenju, odnosno na osnovu vašeg iskustva, kako su se druge institucije, osim vaše, odnosile prema licima koja su bila žrtve diskriminacije po osnovu roda? Dodatno pitanje: Da li možete da navedete konkretne primjere? Molimo da navedete instituciju. [RQIV.7]
27.9 Koliko je vremena u prosjeku potrebno za rješavanje slučajeva rodno zasnovane diskriminacije na tržištu rada (uključujući i izricanje presude)? [RQIV.7.1]
27.10 Kakvu odluku sud obično donosi? [Dodatno pitanje: kakve mjere su izrečene, ukoliko ih je bilo] [RQIV.7.2]

- 27.11 Sudeći po vašem iskustvu, kako se crnogorske institucije nadležne za rješavanje pitanja rodno zasnovane diskriminacije odnose prema ovakvim slučajevima? Koji su primjeri dobre i loše prakse? Potrebno je da date konkretan odgovor [pitajte za konkretnu instituciju, ko, šta, gdje, kada]

Ukoliko odgovori ne sadrže dovoljno pojedinosti, postavite sljedeća pitanja i zatražite detaljan opis slučaja.

Praksa prikupljanja podataka

28. Koja praksa se trenutno primjenjuje u vašoj instituciji za potrebe prikupljanja i praćenja podataka o rodno zasnovanoj diskriminaciji?

28.1 Da li vaša institucija dalje raščlanjuje slučajeve rodno zasnovane diskriminacije (žrtva i počinitelac)?

28.2 [Dodatno pitati] Koje su prednosti i nedostaci ustanovljene prakse prikupljanja podataka u dijelu evidentiranja predmetnih slučajeva? [RQII.7]

29. Da li imate neki komentar ili biste nešto htjeli da dodate?

30. [Istraživač vodi bilješke (sa pažnjom)]

Aneks 4. Anketa o diskriminaciji na radnom mjestu

Zahvaljujemo na vašem učešću u ovoj važnoj anketi, koja ima za cilj da utvrdi modalitete za adekvatnu borbu protiv različitih vidova diskriminacije koja se javlja u vezi sa radom. Sagledavanje vaših razmišljanja i iskustava može da nam pomogne u identifikovanju aktivnosti koje doprinose borbi protiv diskriminacije, odnosno da olakšava pristup pravdi u situacijama kada dođe do diskriminacije. Za odgovor na ovu anketu potrebno je približno 15 minuta. Uvjeravamo vas da ćemo vaše odgovore čuvati kao strogo povjerljive informacije. Vaš identitet ostaće anoniman.

U slučaju bilo kakvih pitanja ili nedoumica u vezi s ovom anketom, molimo vas da nas kontaktirate na: [...].

Klikom na dugme "Dalje", izražavate saglasnost za učešće u ovom značajnom istraživanju. Veliko hvala!

Jezik u anketi možete da promijenite putem opadajućeg menija koji se nalazi ispod samog naslova.

OPŠTE INFORMACIJE

Gdje živite i radite?

U Crnoj Gori
U inostranstvu

Ukoliko živite i radite u inostranstvu →

Zahvaljujemo na vašem interesovanju, ovaj upitnik je namijenjen licima koja žive i rade u Crnoj Gori.

U kojem gradu ili mjestu trenutno živite ili provodite najviše vremena?

Da li živite u urbanom ili seoskom području?

U urbanom području
U seoskom području

Kojeg ste roda?

Žena
Muškarac
Drugo

Koje godine ste rođeni?

Kojoj etničkoj grupi pripadate? Ukoliko ne osjećate pripadnost samo jednoj zajednici, molimo vas da označite sve odgovarajuće odgovore.

Albanska
Srpska
Bošnjačka
Muslimanska
Crnogorska
Hrvatska
Makedonska
Romska
Aškalijska
Egipćanska
Goranska
Turska
Mađarska
Slovačka

Vlaška
Grčka
Drugo (upišite odgovor) _____

Koji je vaš najviši nivo stečenog obrazovanja?

Osnovno ili nepotpuno osnovno obrazovanje
Srednje obrazovanje
Stručno obrazovanje na osnovu srednjeg obrazovanja
Više stručno obrazovanje
Stepen Bachelor
Master
Doktorske studije

Vaš trenutni bračni status?

Neudata/neoženjen
Vjeren/a
Udata/oženjen
Razveden/a
U vanbračnoj zajednici
Udovac/udovica

Koliko imate djece uzrasta ispod 10 godina?

Da li smatrate da imate invaliditet?

Da
Ne

INFORMACIJE O ZAPOSLENJU

Vaš trenutni radni status:

Zaposlen/a na puno radno vrijeme
Zaposlen/a, nepuno radno vrijeme
Samostalni/a preduzetnik/ca
Aangažovan/a na porodičnom gazdinstvu bez naknade (angažovan/a na farmi ili u malom porodičnom preduzeću)
Nezaposlen/a, tražim posao
Nezaposlen/a, ne tražim posao
Nezaposlen/a, i dalje se školujem
Zvanično nezaposlen/a, ali obavljam neplaćene poslove u porodičnom domaćinstvu, kao što su poljoprivredni poslovi, briga oko stoke ili kokošaka, itd.

[Ukoliko ste nezaposleni/angažovani na porodičnom domaćinstvu]

Da li ste:

Registrovani kao nezaposleno lice u Zavodu za zapošljavanje i tražite posao
Niste registrovani u Zavodu za zapošljavanje, ali tražite posao
Ne tražite posao

[Ukoliko ne tražite posao]

Koji je primarni razlog zbog kojeg ne tražite posao?

Čekate da vas pozove prethodni poslodavac
Sezonski posao
Bolest (vaša lična)
Invaliditet (vaš lični)

Staranje o djeci
Staranje o odrasloj osobi s invaliditetom
Ostale lične ili porodične obaveze
Formalno obrazovanje ili obuke
Penzionisano lice
Smatrate da nema raspoloživih poslova
Ostali razlozi (navesti konkretne informacije)

U prethodne tri godine (od 2018), da li ste bili u nekoj od niže navedenih situacija? Molimo vas da označite svaku situaciju koja važi u vašem slučaju:

Bio/la sam nezaposlen/a i nisam tražio/la zaposlenje
Bio/la sam nezaposlen/a i tražio/la sam zaposlenje
Bio/la sam nezaposlen/a na nepuno radno vrijeme
Bio/la sam nezaposlen/a na puno radno vrijeme
Pohađao/la sam školu/studije
Samostalni/a preduzetnik/ca
Radio/la sam bez naknade za porodični biznis ili na farmi

Gdje radite? Molimo vas da označite sve validne odgovore.

Privatni sektor (biznis, uključujući porodični biznis ili poljoprivredno gazdinstvo)
Vlada (uključujući ministarstva, opštinu, zdravstvene institucije, državne škole, univerzitet, itd.)
Lokalna organizacija civilnog društva
Međunarodna organizacija civilnog društva
Ostale međunarodne organizacije (EU, UN, UN agencija, strane ambasade, itd.)

Koji od niže navedenih odgovora najpreciznije opisuje vašu trenutnu poziciju?

Početna pozicija (npr. asistent, radnik)
Srednja pozicija (npr. koordinator)
Pozicija na višem nivou (npr. menadžer, direktor)
Radim za sebe
Drugo (navedite)

Da li vam je od 2018. godine nekada bilo uskraćeno pravo da odsustvujete za posla u nekoj od niže navedenih situacija (označite sve situacije koje su primjenljive na vaš slučaj)?

Kada sam bio zaražen/a virusom COVID-19
Kada je član domaćinstva bio zaražen virusom COVID-19
Kada sam imao/la simptome druge bolesti
Usljed privatnih razloga (npr. smrt u porodici)
Prilikom državnih praznika
Za potrebe vakcinacije/godišnjeg odmora?

COVID-19 (samo za zaposlena lica)

Sada slijede pitanja o radu u uslovima COVID-19 i na koji način je to uticalo na vas i vaš posao.

Tokom pandemije COVID-19, koliko dugo niste radili kod kuće ili u kancelariji zato što je vaše radno mjesto bilo zatvoreno usljed izolacije ili drugih mjera?

0 dana (radno mjesto nikada nije bilo zatvoreno)
1-7 dana
8-15 dana
16-30 dana
30+ dana
Nije primjenljivo u mom slučaju

Tokom ovog perioda, kakva je bila vaša naknada, ukoliko ste je uopšte primali?

- Nisam primao/la platu
- Primao/la sam umanjenu platu
- Primao/la sam punu platu
- Nije primjenljivo u mom slučaju

Od početka pandemije virusa COVID-19, da li vam je vaš poslodavac dozvoljavao da radite od kuće?

- Da
- Ne

Tokom pandemije COVID-19, sa kakvim izazovima ste se suočavali prilikom uspostavljanja ravnoteže između privatnog i poslovnog života, ukoliko ste uopšte dolazili u takvu situaciju? (Molimo da označite sve relevantne odgovore)

- Briga o članovima porodice koji su bili zaraženi virusom COVID-19 ili su imali druge bolesti
- Briga o djeci (npr. u periodu kada su bile zatvorene škole i vrtići)
- Briga o licima s invaliditetom
- Briga o starijim osobama
- Život i rad u malom prostoru koji dijelim sa drugima
- U domaćinstvu nemamo dovoljno elektronskih uređaja za sve članove
- Internet nije dovoljno jak i time ne može da zadovolji potrebe svih
- Poteškoće s koncentracijom
- Psihološko nasilje u porodici
- Fizičko nasilje u porodici
- Nemogućnost da se isključim i budem nedostupan/na (npr. zbog pritiska usljed radnih obaveza)
- Stres
- Pristup bezbjednom prevozu na putu do/od radnog mjesta
- Drugo (napišite)
- Nisam se suočavao/la sa bilo kakvim izazovima

Da li ste bili zaraženi virusom COVID-19?

- Da
- Ne

Da li vam je bilo dozvoljeno da odsustvujete s posla kada ste bili zaraženi virusom COVID-19?

- Da
- Ne

Koliko dugo ste bili odsutni? _____

Kako je poslodavac tretirao vaše odustvo uzrokovano virusom COVID-19? (označite sve relevantne odgovore)

- Plaćeno bolovanje
- Djelimično plaćeno bolovanje
- Neplaćeno bolovanje
- Dani slobodnog odmora
- Drugo (napišite)
- Ne znam

Da li je vaš poslodavac obezbjeđivao maske, rukavice, sredstva za dezinfekciju ruku i druge mjere koje predstavljaju zaštitu od virusa COVID-19?

- Da, uvijek
- Da, ponekad
- Ne
- Nije primjenljivo na moj slučaj, jer nisam radio/la

Da li je vam je poslodavac smanjio platu usljed pandemije virusa COVID-19?

Da
Ne

Da li ste izgubili posao zbog pandemije COVID-19?

Da
Ne

Koji je konkretan razlog? Označite sve relevantne odgovore.

Otpuštanje svih radnika

Nisam imao/la ugovor pa je poslodavac prekinuo radni odnos

Nije mi produžen ugovor o radu

Morao/la sam da vodim brigu o djeci i poslodavac je vršio pritisak na mene da dam otkaz/mi je dao otkaz

Zato što sam žena

Drugi razlozi (navedite)

U kontekstu Vladinih mjera podrške u uslovima pandemije COVID-19, da li vam je USKRAĆENO pravo na navedeno (tako da niste iskoristili predviđene benefite)?

UGOVOR I PLATA

Od 2018. godine, da li su od vas zahtijevali da redovno obavljate posao bez zaključenog ugovora (ovo podrazumijeva i rad u porodičnoj firmi)?

Da
Ne

Da li trenutno imate zaključen pisani ugovor?

Da
Ne

Na koji period je zaključen vaš trenutni ugovor (odnosno posljednji ugovor koji ste imali)?

Tri mjeseca ili kraće

4-6 mjeseci

7-12 mjeseci

Duže od 1 godine, ali kraće od 3 godine

4 godine ili duže

Na neodređeno vrijeme

Nikada nisam imao zaključen ugovor u pisanoj formi

Ko na vašem radnom mjestu obično ima ugovore zaključene na duži vremenski period?

Žene

Muškarci

Ista pravila važe za sve

Nije relevantno (ovdje rade isključivo žene ili isključivo muškarci)

Ne znam

Da li ste od 2018. godine nekada bili u situaciji da se od vas zahtijeva da potpišete ugovor o zaposlenju a da vam pritom nije omogućeno da ga prethodno pročitate i upoznate se s njegovim odredbama?

Da
Ne

Koliko sati u prosjeku traje vaša radna sedmica?

1-20

21-40

41-60

Više od 61

Koliko trenutno iznosi vaša mjesečna zarada (neto iznos izražen u eurima)?

Manj ili do 129

130 – 170

171 - 200

201-300

301-400

401-500

501-800

800 ili više

Da li Vaš poslodavac prijavljuje državnim organima stvarni iznos plate koju primete?

Da

Ne, moj poslodavac prijavljuje drugi iznos

Ne znam

Da li na radnom mjestu ostvarujete pravo na neki od navedenih benefita? Označite sve relevantne odgovore.

Zdravstveno osiguranje

Socijalno osiguranje /penzijsko koje uplaćuje poslodavac

Ništa od navedenog

Da li je poslodavac nekad zatražio od vas da mu vratite dio vaše plate?

Da

Ne

Kakvu naknadu obično dobijate za prekovremeni rad? *

Ne dobijam ništa dodatno (preko moje redovne zarade)

Za prekovremeni rad sam plaćen/a jednako kao i za redovan rad

Za prekovremeni rad sam plaćen/a više nego za redovan posao

Dobijam slobodne dane

Nije relevantno u mom slučaju: nikad ne radim prekovremeno

VAŠI STAVOVI

Da li je u vašoj državi protivzakonito diskriminirati lice samo zato što se radi o muškarcu ili ženi ?

Da

Ne

Ne znam

Ukoliko postoji ova vrsta diskriminacije na radnom mjestu, treba je prijaviti [označite sve relevantne odgovore]:

Poslodavcu

Inspekciji rada

Instituciji Zaštinika

Policiji

Nijednom od navedenih organa

Ne znam

ZAPOŠLJAVANJE

Pitanja koja slijede odnose se na vaša iskustva u procesu zapošljavanja.

Koliko puta ste bili na razgovoru za posao od 2018?

Nijednom

Jedanput
 2-5 puta
 Više od 5 puta
 Ne sjećam se

Da li su vam u periodu od 2018. godine u okviru razgovora za posao upućivali pitanja koja se odnose na nešto od navedenog:

	Da	Ne
Vaš bračni status i planovi za stupanje u brak		
Da li imate ili planirate djecu		
Ljekarsko uvjerenje da niste u drugom stanju		
Vaša seksualna orijentacija/rodni identitet		
Nešto drugo što nije povezano sa vašim vještinama, obrazovanjem ili radnim iskustvom, i samim tim je bilo neprimjereno (ukoliko jeste, potrebno je da obrazložite):		

Da li vam se od 2018. godine dogodilo da ste, po vašem mišljenju, bili odbijeni na razgovoru za posao usljed sljedećih razloga:

	Da	Ne
Zato što ste žena		
Zato što ste bili trudni		
Imate ili planirate djecu		
Vaša etnička pripadnost		
Starosna dob		
Vaš izgled		
Političko opredjeljenje		
Vaša vjeroispovijest		
Vaše prebivalište (npr, seoska sredina)		
Vaša seksualna orijentacija i rodni identitet		
Ostali kriterijumi koji se ne odnose na vašu sposobnost, obrazovanje ili iskustvo		

	Da	Ne
Zato što ste muškarac		
Očekujete bebu		
Imate djecu		
Saopštili ste da planirate djecu		
Vaše godine		
Vaš izgled		
Političko opredjeljenje		
Ostali kriterijumi koji se ne odnose na sposobnost, obrazovanje ili iskustvo		

UNAPREĐENJE

Sada ćemo vam postaviti nekoliko pitanja o mogućnostima za unapređenje. Ukoliko nije drugačije naznačeno, sva pitanja se odnose na period od 2018. godine.

Da li ste nekad bili u situaciji da vas poslodavac nije uzeo u obzir za unapređenje zbog... (označite sve relevantne odgovore)

Vašeg izgleda

Vašeg roda (na primjer, rečeno mi je da ovo nije posao za ženu/muškarca)

Bili ste trudni

Imate ili planirate djecu

Vaše etničke pripadnosti

Vaše seksualne orijentacije ili rodnog identiteta

Vaše starosne dobi

Vaše vjeroispovijesti

Vašeg prebivališta (na primjer, seosko područje)

Ne znam

Nisam bio u nekoj od navedenih situacija

Drugo (napišite):

USLOVI RADA

Da li su vam po vašem mišljenju zdravlje i bezbjednost ugroženi zbog posla koji obavljate?

Da

Ne

Iz kog razloga se osjećate ugroženo? Označite sve relevantne odgovore.

COVID-19

Loš kvalitet vazduha

Opasne hemikalije

Podizanje teških predmeta

Nije mi dozvoljeno da koristim toalet

Drugo (napišite)

TRUDNIČKO I PORODILJSKO BOLOVANJE

Da li ste od 2018. godine, kao zaposleno lice, bili u drugom stanju?

Da

Ne

Trenutno sam trudna ali još uvijek nisam na bolovanju

Da li vam se nekad dogodilo da tokom porodiljskog bolovanja niste bili plaćeni ili niste primali naknadu od države?

Da

Ne

Da li ste se nakon posljednjeg porodiljskog bolovanja vratili na svoje prethodno radno mjesto?

Da

Ne

Još uvijek sam na porodiljskom bolovanju

Zašto niste? Označite relevantne odgovore.

Nisam htjela više da radim.

Prešla sam na drugi posao

Poslodavac je raskinuo moj ugovor/otpustio me

Ugovor mi je istekao dok sam bila na porodiljskom
Poslodavac je odlučio da na moje mjesto zaposli moju zamjenu
Nemam nikoga ko bi brinuo o mojoj djeci, usluge čuvanja djece su previše skupe
Nisam uspjela da nađem posao
Zbog bolesti ili povrede
Drugi razlog (napišite)

Da li je neki poslodavac vršio pritisak na vas da se vratite na posao prije isteka porodiljskog bolovanja?

Da
Ne

Kad ste se vratili na posao, da li ste imali:

Više obaveza
Manje obaveza
Isti obim obaveza

Da li ste imali:

Viša primanja
Niža primanja
Ista primanja

Da li ste imali:

Duže radno vrijeme
Kraće radno vrijeme
Isto radno vrijeme

Da li ste po povratku s bolovanja:

Imali isti tretman kao i prije odlaska na bolovanje
Imali drugačiji tretman od strane kolega ili nadređenih, zbog toga što ste bili na odsustvu

OČINSKO ODSUSTVO

Da li bi vam poslodavac omogućio korišćenje očinskog odustva?

Da, PLAĆENO očinsko odsustvo
Da, NEPLAĆENO očinsko odsustvo
Ne
Ne znam

Da li ste u periodu of 2018, kao zaposleno lice, dobili dijete?

Da
Ne

Koliko slobodnih dana vam je omogućio poslodavac?

Da li ste po povratku s bolovanja:

Imali isti tretman kao i prije odlaska na bolovanje
Imali drugačiji tretman od strane kolega ili nadređenih, zbog toga što ste bili na odsustvu

Da li smatrate da bi muškarci trebalo da imaju duže plaćeno odsustvo zbog rođenja djeteta?

Da
Ne

SEKSUALNO UZNEMIRAVANJE NA RADNOM MJESTU

U nastavku slijedi spisak situacija koje ukazuju na određena ponašanja. Molimo vas da naznačite da li ove situacije smatrate seksualnim uznemiravanjem kada se one dogode na radnom mjestu. U drugoj koloni naznačite ukoliko ste vi imali takvo iskustvo na radnom mjestu. Vaš identitet će ostati anoniman.

	Da, u pitanju je seksualno uznemiravanje. Ne, nije. Zavisi	Da, ovo mi se dogodilo više puta. Da, ovo mi se dogodilo jedanput. Nikad nisam imao takvo iskustvo.
Upućivanje seksualnih gestova, šala, ili zvukova		
Slanje mejlova ili tekstualnih poruka sa seksualnom konotacijom (čak i nakon radnog vremena)		
Dodirivanje djelova tijela drugih radnika (grudi, ruke, itd)		
Namjerno dodirivanje djelova tijela (ruke, rame, leđa, itd.) u situaciji kada je tako nešto nepotrebno		
Kolega ili nadređeni vam predlaže seks.		
Kolega ili nadređeni vas prisiljavaju na seks.		

Lica koja su preduzela ove radnje bila su:

- Ženskog pola
- Muškog pola
- Oba pola

Na kojoj poziciji su bila lica koja su preduzimala takve radnje (označite tačne odgovore):

- Na poziciji nižoj od vas
- Na jednakoj poziciji
- Na poziciji višoj od vas

Da li ste nekad razgovarali sa nekim o ovom iskustvu?

- Da
- Ne

Sa kim ste razgovarali? Označite sve relevantne odgovore.

- Prijatelj, poznanik
- Član porodice
- Kolega
- Moj rukovodilac
- Policija
- Religijska vođa
- Lice koje je dio zvaničnog mehanizma prijavljivanja na mom radnom mjestu
- Organizacija civilnog društva koja pruža pravnu pomoć
- Drugo lice, molimo vas da naznačite:

Zbog čega ste odlučili da nikom ne ispričate o ovoj situaciji? Molimo vas da označite relevantne odgovore.

- Osjećao/la sam stid.
- Plašio/la sam se da ne izgubim posao.

Nisam želio/željela
Smatrao/la sam da o tome treba sam/a da se pobrinem
Drugo (napišite):

SINDIKATI

Da li u Vašoj zemlji postoje sindikati koji bi mogli da zastupaju Vaše interese?

Da
Ne

Da li ste član/ica nekog sindikata?

Da
Ne

Koliko uspješno, po Vašem mišljenju, sindikati zastupaju Vaše interese?

Veoma dobro
Dobro
Ni dobro ni loše
Loše
Veoma loše

OPŠTA RAZMIŠLJANJA

Mnoga ponašanja koja su predmet pitanja u ovoj anketi mogu se smatrati diskriminacijom. Imajući to u vidu, mislite li da ste nekada bili tretirani drugačije (diskriminirani) zbog toga što ste žena/muškarac?

Da
Ne

Ako nijeste

Da li imate bilo kakve priče, komentare ili primjere koje biste željeli da podijelite, uključujući i slučajeve diskriminacije koje su se dogodile nekome koga poznajete. Molimo Vas da navedete detalje.

Ukoliko jeste

Da li biste mogli da detaljno opišete Vaše iskustvo (ili iskustva) s diskriminacijom na radnom mestu od 2018. do danas? Bićemo Vam duboko zahvalni za svaku informaciju koju podijelite s nama. Vaš identitet će ostati anoniman.

U kom sektoru ste radili kada se to desilo?

Privatni sektor (preduzeće, uključujući porodično preduzeće i poljoprivredne poslove)
Javni sektor (ministarstvo, opština, zdravstvena ustanova, državna škola, univerzitet i dr)
Lokalna organizacija civilnog društva
Međunarodna organizacija civilnog društva
Neko drugo međunarodno tijelo (EU, UN, agencija UN, strana ambasada i sl)
Drugo:

S kojim institucijama/subjektima ste bili u kontaktu povodom situacije koja vam se dogodila? Molimo Vas da označite relevantne odgovore.

Nijednom
Inspekcija rada
Policija
Sudovi
Tužilaštvo
Zaštitnik ljudskih prava i sloboda

Povjerenik za zaštitu od diskriminacije
Organizacija civilnog društva koja pruža pravna pomoć
Advokat
Drugo (napišite)

Šta se dogodilo kada ste prijavili diskriminaciju nadležnom organu?

Nisu me saslušali
Saslušali su me, ali su rekli da ne mogu ništa da urade
Saslušali su me i pokušali da mi pomognu
Bili su vrlo predusretljivi i pomogli su mi da podnesem tužbu
Drugo (molimo vas da napišete)_____

Da li ste nekada bili dio sudskog postupka u vezi s diskriminacijom na radnom mjestu?

Da
Ne

PROPRATNE AKTIVNOSTI

Istraživački tim će možda na jesen sa ispitanicama/ima obaviti određeni broj intervju u trajanju od najviše sat vremena. Vaš identitet i informacije bili bi u potpunosti zaštićeni. Takav intervju bi nam pomogao da steknemo znatno bolji uvid u to što se desilo, a potencijalno bi takođe mogao da pomogne Vama i osobama sa sličnim iskustvima u budućnosti. Da li biste želeli da učestvujete u intervjuu?

Da
Ne

Molimo Vas da napišete Vašu imejl-adresu i broj telefona, kako bismo mogli da vas kontaktiramo. Ovi podaci će biti strogo poverljivi.

Telefon:
Imejl adresa:

Hvala Vam na vremenu koje ste izdvojili i na doprinosu koji ste dali ovom značajnom istraživanju.

Ovu anketu napravila je mreža organizacija za ženska prava u regionu, uz finansijsku podršku Evropske unije. Sadržaj ankete, za koji su odgovorne isključivo pomenute organizacije, ne odražava nužno stavove Evropske unije.