

decembar, 2010.

Autorka: **Branka Vlahović**

Koautor: **Đuro Nikač**

DISKRIMINACIJA ŽENA NA RADNOM MJESTU **Priručnik za potrebe inspekcije rada**

Izdavač:

MINISTARSTVO ZA LJUDSKA I MANJINSKA PRAVA

Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti

Dizajn i prelom

Slađana Bajić Bogdanović

Štampa

DPC, Podgorica

Tiraž

350

Ova publikacija objavljena je uz podršku Razvojnog fonda za žene pri Ujedinjenim nacijama (UNIFEM-a, kao dio UN Women), u okviru projekta „Unaprjeđenje ekonomskih i socijalnih prava žena u Srbiji i u Crnoj Gori“. Projekat se sprovodi uz finansijsku podršku Vlade Kraljevine Norveške.

Stavovi izraženi u ovoj publikaciji pripadaju isključivo autorima i ne predstavljaju nužno stavove UNIFEM-a (kao dio UN Women), Ujedinjenih nacija, ili bilo koje druge organizacije pod okriljem UN-a.



DISKRIMINACIJA ŽENA NA Radnom mjestu

Priručnik za potrebe inspekcije rada



MINISTARSTVO ZA LJUDSKA I MANJINSKA PRAVA
Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti

SADRŽAJ

UVOD	7
OSNOVE RODNE RAVNOPRAVNOSTI	9
Pojmovi i teorija	9
Šta je rodna ravnopravnost?	11
Princip jednakih mogućnosti	11
Cilj rodne ravnopravnosti – jednake šanse	12
Demokratija i rodna ravnopravnost	12
Bazični pojmovi	14
1. KRATAK OSVRT NA NAJZNAČAJNIJE MEĐUNARODNE AKTE IZ OBLASTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI I PREDSTOJEĆE KORAKE U POSTIZANJU ODGOVARAJUĆE ZAKONSKE ZAŠTITE	18
2. OPŠTI PRINCIPI IZ MEĐUNARODNIH DOKUMENATA I INICIJATIVA I ODNOS SA DOMAĆIM ZAKONODAVSTVOM	24
3. MEĐUNARODNI DOKUMENTI	32
Ujedinjene nacije	32
Međunarodni izvori – Evropska Unija	32
Međunarodni izvori – Savjet Evrope	33
Konvencija o jednakim zaradama – MOR	34
4. PREGLED NACIONALNOG ZAKONODAVSTVA	39
Ustav Crne Gore	39
Zakon o rodnoj ravnopravnosti	43
Zakon o radu	47
Zakon o državnim službenicima i namještenicima	66

Krivični zakonik	69
Zakon o zabrani diskriminacije	71
5. STATISTIČNI POKAZATELJI	78
6. DISKRIMINACIJA ŽENA NA RADNOM MJESTU, KAKO JE OTKRITI I ŠTA PREDUZETI?	83
Prijedlog pitanja i tema koja nam mogu poslužiti kao pomoć u prepoznavanju diskriminacije po osnovu pola	84
Istraživanje o položaju žena zaposlenih u trgovini i ugostiteljstvu NVO Anima	87
7. DISKRIMINACIJA ŽENA U OBLASTI RADA I KAKO JE PREPOZNATI?	92
Vrste indikatora	93
<i>I. indikatori polne diskriminacije prilikom zapošljavanja</i>	<i>93</i>
<i>II. indikatori polne diskriminacije u pogledu uslova rada</i>	<i>94</i>
<i>III. indikatori polne diskriminacije koja se javlja zbog trudnoće</i>	<i>95</i>
<i>IV. indikatori polne diskriminacije u pogledu zarada i drugih primanja</i>	<i>95</i>
<i>V. indikatori polne diskriminacije u pogledu obrazovanja i napredovanja</i>	<i>96</i>
<i>VI. indikatori polne diskriminacije u pogledu seksualnog uznemiravanja⁴², i seksualnog ucjenjivanja</i>	<i>97</i>
<i>VII. indikatori polne diskriminacije u pogledu prestanka potrebe za radom zaposlenih. ...</i>	<i>98</i>
8. PRIMJERI IZ PRAKSE	99
SVJEDOČENJA	99
Primjer 1	99
Primjer 2	102
Primjer 3	104

MOBING110

Zašto razgovaramo o mobingu?	110
Pojam mobinga	112
Faze mobinga	114
Vrste mobinga	114
Pojam moralnog uznemiravanja	115
Stres	115
Reakcija na stress	115
Adaptivni odgovori na stress	116
Mobing kao hronični stress	116
Dijagnoza	117
Prevenција	117

REGULATIVA EU I DRUGA UPOREDNA RJEŠENJA118

Uporedna zakonodavna praksa	120
<i>Švedska</i>	120
<i>Francuska</i>	120
<i>Njemačka</i>	121
<i>Belgija</i>	121
SUDSKA PRAKSA	
Prve presude za mobing u Hrvatskoj i Srbiji	122

ŠTA KAŽU ISTRAŽIVANJA?123

Uporedna iskustva	123
<i>Evropska unija i SAD</i>	123
<i>Zemlje Balkana</i>	123

KOJA JE CIJENA MOBINGA?124

SLUČAJ SERIFE YIGIT VS TURSKA125

*»Dobro je rekla Claire da se žene neće izvući tako lako. Bilo da žive same ili ne, njihove potrebe, dužnosti i želje toliko su isprepletane da se ponekad isključuju. Nekima se teško opredijeliti. Teško se priključiti udarnom bataljonu »oslobođenih«, stalno glumiti sigurnost da će uskoro sve biti bolje. Da, uskoro kada budemo imale sve ono što imaju i muškarci«
- Flora Groult, »Ni sasvim sasvim ista ni sasvim drukčija«*

U V O D

Ovaj priručnik nastao je nakon niza aktivnosti koje je Odjeljenje za rodnu ravnopravnost Ministarstva za ljudska i manjinska prava, u saradnji sa misijom UNIFEM-a u Crnoj Gori, preduzelo u okviru projekta Jačanje ekonomskih i socijalnih prava žena u Crnoj Gori.

Navedeni projekat sadržavao je više faza koje su se sastojale od:

- ✦ Treninga organizovanih za inspektore rada i inspektore zaštite na radu, na temu rodne ravnopravnosti i mobinga,
- ✦ Niza televizijskih emisija realizovanih sa Televizijom Atlas, posvećenih pitanjima ravnopravnosti u oblasti rada i zapošljavanja, ekonomskom statusu žena u Crnoj Gori, zaštiti od mobinga, diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja,
- ✦ Izrade odgovarajućeg priručnika za potrebe Inspekcije.
- ✦ Upoznavanja inspekcije rada i inspekcije zaštite na radu sa ovim materijalom uz aktivno učešće inspekcije u njegovoj primjeni,

Može se reći da je osnovni cilj ovog priručnika da olakša prepoznavanje različitih pojavnih oblika diskriminacije žena u vezi sa zapošljavanjem, radom i po

osnovu rada, a sa kojim bi se inspekcija rada i inspekcija zaštite na radu mogle susresti na terenu.

U Crnoj Gori se diskriminacija po osnovu pola, odnosno diskriminacija žena na radnom mjestu i u vezi sa radom, kao i u drugim oblastima još uvijek teško prepoznaje, o njoj se veoma stidljivo govori, dok je zaštita u institucionalnim okvirima, iako propisana, rijetko primijenjena.

Zato je bilo neophodno sakupiti na jednom mjestu što više praktičnih primjera, razgraničiti indikatore i napraviti otvorenu listu pojava oblika polne diskriminacije, što znači da postoji mogućnost njenog dopunjavanja, a time i pronalaženja načina za zaštitu od diskriminacije. Takođe je bilo potrebno pobrojati što više domaćih i međunarodnih propisa, što će ne samo olakšati rad inspekcija, nego i podići efikasnost zaštite, i omogućiti da inspekcije postanu aktivni učesnici u dogradnji ovog priručnika.

„Da, žene su danas predmet istraživanja. Uvjeravam te da smo ti, ja, ona, neobično zanimljive...Ali to se neće dogoditi našim kćerkama, one će biti divne, ne mislim na njihove unutrašnje osobine, već na njihovo pravo da se potpuno rascvjetaju... Kažem ti, naše će se kćerke dobro osjećati u svojoj koži“¹

OSNOVE RODNE RAVNOPRAVNOSTI

Pojmovi i teorija

Od davnina su pitanja pojmova koji govore o polnim i rodnim identitetima bila od velikog značaja, a prilaz ovom problemu mijenjao se kroz historiju.

Pol je biološka činjenica i konstanta u vremenu i prostoru. Činjenica da posjedujemo različita fizička obilježja predstavlja polnu dimenziju i pol, uglavnom, nije promjenljiv. Kod polne dimenzije postoji dihotomija muškarac-žena.

Rod je društveno konstruisano shvatanje ženskog i muškog, a samim tim i toga šta je to što ženu čini ženom, a muškarca muškarcem. Rod je promjenljiv u vremenu i prostoru. Definišu ga pojmovi "žensko" i "muško".

Pol i rod

- ✦ Ljudi se rađaju kao osobe ženskog ili muškog pola. **"Pol"** je ono sa čim smo rođeni, odnosi se na biološke razlike između žena i muškaraca. One su uglavnom trajne i univerzalne.
- ✦ **"Rod"** je pojam koji se odnosi na društveno konstruisane uloge žena i muškaraca, koje zavise od niza faktora: kulturnih, političkih, ekonomskih, društvenih i religioznih. Te uloge su naučene, podložne promjenama tokom vremena, i variraju u okviru jedne kulture, ali i između različitih kultura. Na njih utiču: običaji, tradicija, pravo, klasne razlike, etnička pripadnost, kao i predrasude raširene u datom društvu.

¹ Iz knjige Flore Groult, "Ni sasvim ista, ni sasvim drukčija", strana 123

Kvaliteti i posebnosti neke osobe ne zavise od njenog pola, ali su različiti obrasci ponašanja i razmišljanja povezani s rodom pa ih on uobličava. Zato je važno da budemo svjesni toga. Pol ne možemo promijeniti, ali rodne uloge, budući da su društveno konstruisane, možemo.

Dakle, prihvatajući činjenicu da su rodne uloge utvrđene društvenim normama, mi istovremeno postajemo svjesni mogućnosti promjena. A na te promjene utičemo upravo mijenjajući obrasce ponašanja. To nije jednostavan proces, nego sveobuhvatan i zahtijeva različite aktivnosti koje moraju biti povezane od onih na političkom nivou, do praktičnih primjera iz svakodnevnice gdje je potrebno podržavati najbolje prakse i zahtijevati drugačije odnose u svakodnevnom životu. Zato su promjene u poimanju uloge i položaja žena na tržištu rada, samo dio predstojećeg procesa i aktivnosti koje smo sebi postavili u zadatak .

Žena u teoriji, misli o ženi

- ✦ Aristotel: "Žena je žena usljed izvjesnog nedostatka osobina"
- ✦ Sveti Toma: "Žena je promašen muškarac" "biće slučajno"
- ✦ Biblija: Žena je stvorena od Adamove prekobrojne kosti.
- ✦ Jevrejska molitva: - Muškarac "Da si hvaljen Bože, Gospodaru naš i cijelog svijeta, koji me nijesi učinio ženom." - Žena "Hvaljen da je Gospodar, koji me je stvorio po svojoj volji"

Istorijski korijeni definisanja ravnopravnosti muškaraca i žena:

- ✦ 1791 g.,Olimpija de Guž, u "Deklaraciji prava žena i građanki" definiše:
- ✦ Član1. – Žena se rađa slobodna i ostaje jednaka muškarcu u pravima. Društvene razlike mogu se temeljiti jedino na opštoj koristi.
- ✦ Član 2. – Svrha je svakog političkog udruživanja zaštita prirodnih i neotuđivih prava žena i muškaraca, a to su: sloboda, vlasništvo, posebno otpor svim oblicima ugnjetavanja.
- ✦ U 17. vijeku Meri Astel se pita: "Ako su svi muškarci rođeni kao slobodni, kako to da su sve žene rođene kao robinje?"
- ✦ 19. vijek- Herijet Tejlor Mil : " Ono što se želi za žene je jednako pravo, jednak pristup svim društvenim privilegijama, a ne položaj po strani"
- ✦ 20. vijek, Simon de Bovoar: "Žena se ne rađa, žena se postaje. Nije zadatak društva da razvije potencijale žena već je zadatak žena da razvijaju potencijale društva.

Šta je rodna ravnopravnost?

Ovo pitanje postavlja se svakodnevno. U savremenim uslovima života, kada smo suočeni sa velikim i brzim promjenama čak i u našoj svakodnevnicu, sa sve većim brojem žena na tržištu rada i povećanim učešćem u svim društvenim kretanjima, pitanje rodne ravnopravnosti se mora sagledavati veoma kompleksno, a njegov značaj je od posebnog interesa. Ovdje se se prepliću naslijeđene društvene norme sa novim, razvojnim trendovima koje očekivano donose promjene vrijednosnog sistema kako na ličnom, tako i na društvenom planu.

Odnos između polova reflektuje se u sferama političkog, ekonomskog i socijalnog života, kao i u sferama privatnog i javnog. Stoga je od posebnog značaja da se rodni trendovi u društvenim promjenama pažljivo izučavaju i prate, kako bi se građanima i građankama omogućilo puno uživanje prava i sloboda.

Po definiciji rodna ravnopravnost podrazumijeva ravnopravno učešće muškaraca i žena u svim oblastima javnog i privatnog sektora, jednak položaj i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i sloboda i korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za razvoj društva, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada, dakle generalno - ostvarivanje mogućnosti za korištenje ljudskih prava, što predstavlja jedan od osnovnih uslova za postojanje demokratskog društva.

To znači da treba obezbijediti istu šansu za oba pola u svim sferama javnog i privatnog života, jednaku zastupljenost, jednaku moć, i jednako učešće.

Prema Evropskoj povelji o rodnoj ravnopravnosti na lokalnom nivou rodna ravnopravnost pretpostavlja da u jednom društvu, zajednici ili organizaciji postoje, jednake mogućnosti za žene, muškarce i osobe drugačijih rodni identiteta da doprinesu kulturnom, političkom, ekonomskom i socijalnom napretku kao i da imaju jednake mogućnosti, te da uživaju sve koristi i dobrobiti od napretka jedne zajednice.

Odlučnost za ostvarivanje vidljivih pomaka po ovom pitanju u Crnoj Gori, iskazana je jasnim opredjeljenjem da je potrebno unaprijediti partnerstvo među svim akterima, pa je i ovaj priručnik korak u tom pravcu.

Princip jednakih mogućnosti

Princip jednakih mogućnosti je priznat kao autentičan izraz demokratskih ideala, ali on nije samo to, on je i nasušna potreba koja obezbjeđuje napredak i prosperitet zajednice. Kao takav ovaj princip se primjenjuje odavno, ali treba imati na umu da njegovo porijeklo nije sasvim demokratsko.

Smatra se da je Platon bio prvi koji je govorio u prilog takvim shvatanjima, a znamo da on nije bio demokrata, a to nije bio ni Napoleon, koji je direktno i dosljedno primjenjivao ovaj princip, jer je shvatao njegovu pragmatičnost u jačanju efikasnosti državnog aparata.

Cilj rodne ravnopravnosti – jednake šanse

Da bi se postigao osnovni cilj – jednake šanse za oba pola, treba promovirati puno učešće žena i muškaraca u društvu, a to znači:

- ✦ Priznanje i potpunu primjenu ženskih prava kao ljudskih prava,
- ✦ Razvoj i napredak predstavničke demokratije,
- ✦ Ekonomsku nezavisnost pojedinaca/ki i usklađivanje porodičnog života i profesionalnih obaveza,
- ✦ Jačanje svijesti kroz obrazovne sisteme,
- ✦ Zajednička potvrda od strane žena i muškaraca o potrebi otklanjanja nejednakosti u društvu, i
- ✦ Priznanje činjenice da je to njihova zajednička odgovornost.

Važno je naglasiti

Rodna ravnopravnost ne promovira identičnost muškaraca i žena već uvažava njihovo pravo na različitost, ali promovira ravnomjernu podjelu dobiti iz aktivnosti u kojima učestvuju, i pravedno tretiranje, što može biti jednak tretman ili različit tretman, ali koji se smatra ekvivalentom u smislu prava, beneficija, obaveza i mogućnosti.

Demokratija i rodna ravnopravnost

Bez obzira što se ovaj priručnik bavi pitanjima radnih prava žena i mogućnostima njihove institucionalne zaštite i uloge inspekcije rada i inspekcije zaštite na radu, ipak se treba kratko osvrnuti i na povezanost rodne ravnopravnosti i demokratije.

Ovo iz razloga što demokratija podrazumijeva dva povezana načela: **javne kontrole** nad kolektivnim donošenjem odluka, i **jednakost prava** u primjenjivanju te kontrole. Potreba za povezivanjem ova dva načela je očigledna: žene čine preko polovine stanovništva u većini društava, a ako većina građana nema sva politička prava i mogućnost uticaja u nekom društvu, onda ono ni-

je demokratsko. Kako je doslovno značenje riječi “demokra-tija” vladavina naroda, nemoguće je da u demokratskom društvu polovina stanovništva bude isključena iz procesa donošenja odluka. Ovaj argument je gotovo kroz cijelu istoriju bio zanemarivan. Ženama je dugo bilo uskraćivano pravo glasa i obavljanje zvaničnih funkcija. Iako danas žene imaju pravo glasa i obavljaju zvanične funkcije, isključenost žena iz sfere odlučivanja je i dalje vidljiva.

Prema članu 4 Univerzalne Deklaracije o demokratiji, postizanje demokratije unaprijed pretpostavlja postojanje stvarnog partnerstva između muškaraca i žena u vođenju poslova društva u kome oni rade u uslovima jednakosti i komplementarnosti, uzajamno se obogaćujući svojim razlikama.

Član 11 iste Deklaracije kaže: »Demokratija se zasniva na pravu svakoga da uzme učešće u upravljanju javnim poslovima; ona stoga zahtjeva postojanje predstavničkih institucija na svim nivoima, a posebno parlamenta u kome su predstavljene sve komponente društva i koje imaju potrebna ovlašćenja i sredstva da izraze volju naroda kroz zakonodavni proces i nadgledanjem poslova upravljanja.«

Ono što je veoma značajno da shvatimo je da su, kada želimo da dostignemo princip jednakih mogućnosti, sve aktivnosti jednako važne, ali je neophodno da zajednički i muškarci i žene učestvuju u ovom procesu.

Takođe treba raditi na povećanju broja onih koji podržavaju rodnu ravnopravnost u javnom životu, ali istovremeno i ohrabriti žene, i omogućiti im da zauzmu više važnih položaja, kako bi ostvarile prava i mogućnosti koje žena kao individua treba da ima u društvu.

Uvođenje principa rodne ravnopravnosti u javne politike' ili *gender mainstreaming*

U julu 1997. godine, Savjet UN za ekonomiju i društvo (ECOSOC) definisalo je koncept gender mainstreaming-a na sljedeći način: "...podrazumijeva proces procjenjivanja posljedica svake planirane akcije, uključujući zakonodavstvo, politike i programe, po žene i muškarce, u svim oblastima i na svim nivoima. To je strategija koja uzima u obzir interese i iskustva žena i muškaraca, i integriše ih u procese kreiranja, realizacije, monitoringa i evaluacije politika i programa u svim političkim, ekonomskim i društvenim sferama, tako da žene i muškarci ostvaruju ravnopravnu dobrobit i neravnopravnost se ne reprodukuje. Krajnji cilj je ostvarivanje rodne ravnopravnosti". Citirano u: Ka politici rodnog budžetiranja u Vojvodini, Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova: 2009, str. 8.

Bazični pojmovi

POJAM	DEFINICIJA
<p>Afirmativne mjere</p>	<p>U kontekstu rodne ravnopravnosti se donose da bi doprinijele izjednačavanju položaja manje zastupljenog pola, odnosno pod njima se podrazumijeva set politika i praktičnih mjera koji favoriziraju grupe, u ovom slučaju žene, koje su istorijski iskusile štete. Radi se o čitavom nizu mjera koje se mogu primjenjivati u različitim oblastima od upisivanja u škole,... preko zapošljavanja, rada i uslova rada do obezbjeđivanja minimalnog procenta manje zastupljenog pola u predstavničkim tijelima zakonodavne vlasti, u izvršnim organima vlasti, sudstvu i na drugim mjestima od uticaja za ravnomyernu i ravnopravnu podjelu društvene moći i uticaja. Pozitivne mjere se uvode svuda gdje je iz statističkih podataka ili rodno osviještenih analiza <u>jasno da pravo kao neutralno sredstvo ima ograničen domen u rješavanju nepravedne raspodjele moći i pozicija.</u>*</p>
<p>Antidiskriminacioni zakoni</p>	<p>Antidiskriminacioni zakoni se odnose na ravnopravnost polova i dio su pravne regulative za donošenje posebnih mjera usmjerenih na ispravljanje političke nejednakosti polova, kao što je to napr. UN-ova <i>Konvencija eliminisanju svih oblika diskriminacije žena</i> (CEDAW, 1979.). U Crnoj Gori se, donošenjem rodno osjetljivih zakona, stvara zakonodavno-institucionalni okvir za sprovođenje politike ravnopravnosti polova, za suzbijanje diskriminacije i za primjenu politike jednakih mogućnosti. Značajne zakonodavne promjene su u tom smislu učinjene počev od 2007. godine donošenjem <i>Zakona o ravnopravnosti polova</i>, zatim novog <i>Ustava</i>, <i>Zakona o zaštiti od nasilja u porodici</i> i <i>Zakona o zabrani diskriminacije</i> te prihvatanjem antidiskriminacionih odredbi propisanih u dijelu kaznenog, porodičnog i radnog prava. Rodna analiza s jedne strane upućuje na strukturalne nedostatke predstavničke demokratije i društvenog ugovora s obzirom na političku podzastupljenost žena i njihovu marginalizovanost u socijalnoj i ekonomskoj sferi, a s druge strane vidljivo je presudno značenje izgradnje demokratskih institucija jer statistički pokazatelji i dalje upućuju na "nevidljive društvene prepreke" koje sprečavaju promjenu postojeće rodne hijerarhije moći i polne podjele rada.</p>
<p>Dostojanstvo na radu</p>	<p>Dostojanstvo na radu je pravo na poštovanje na radnom mjestu, koje posebno uključuje pravo na zaštitu od seksualnog ili drugih oblika zlostavljanja ili uznemiravanja na radnome mjestu. Iako postoje i drugi oblici kršenja dostojanstva na radnom mjestu (npr. mobing), seksualno uznemiravanje i zlostavljanje najčešći je oblik narušavanja dostojanstva žena na radu.</p>

* Vesna Jarić i Nadežda Radović: Riječnik rodne ravnopravnosti, afirmativna akcija, str.19,20.

Dimenzija jednakosti	<i>Amsterdamski ugovor (Amsterdam treaty, EC 1999.)</i> utvrđuje sljedeće dimenzije jednakosti: pol, rasu ili nacionalno porijeklo, vjeroispovijest, ili uvjerenja, invalidnost, godine starosti, te seksualno opredjeljenje.
Direktive o jednakom postupanju	<u>Direktive</u> o jednakom postupanju sekundarni su izvor evropskog prava, odnosno <u>obavezujuća pravna pravila</u> koja zabranjuju svaki oblik diskriminacije na osnovu pola, bilo posredne bilo neposredne.
Diskriminacija	Razlikovanje i odvajanje pojedinaca/ki i grupa u socijalnim odnosima, i razvoj posebnih odnosa prema njima. Kriteriji osporavanja mogu se odnositi na pol, polnu orijentaciju rasu, vjeroispovijestu, nacionalnu pripadnost, političko ili drugo uvjerenje, godine srtarosti sl. Diskriminacija se vrši u korist vlastite grupe, a usmjerena je na štetu druge grupe ili pojedinaca/ke čime se potencira njen manje vrijedan položaj u društvu.
Jednake mogućnosti za žene i muškarce	Nepostojanje prepreka za ekonomsko političko i drugo učešće na osnovu pola
Jednakost između žena i muškaraca	Princip jednakih prava i jednakog tretmana žena i muškaraca
Jednaka zarada za rad jednake vrijednosti	Jednaka zarada za rad koji je jednake vrijednosti, pri čemu ne postoji diskriminacija po osnovu pola ili bračnog statusa osobe koja obavlja rad, a uključuje sve oblike plaćanja, kao i uslove pod kojima se obezbjeđuje naknada za rad.*
Horizontalna Segregacija	Horizontalna segregacija, u ovom kontekstu rodna segregacija pri zapošljavanju, predstavlja raspodjelu muškaraca i žena prilikom zapošljavanja na različita zanimanja ili grupe zanimanja. Horizontalna segregacija može se manifestovati na nivou jedne firme, ali na nivou nacionalne ekonomije. Rezultat je koncentracija žena i muškaraca u posebnim sektorima i zanimanjima, kao što je napr., veća koncentracija žena u sektorima socijalne pomoći ili obrazovanja. Krajnji rezultat ove vrste segregacije nisu samo manje naknade za rad već i niži socijalni status žena, i različit društveni ugled pojedinih zanimanja.
Marginalnost	lociranost na nevažne, manje vrijedne i manje vidljive pozicije u društvu, nalaze se u izvjesnoj vrsti izolacije

* Kao primjer može poslužiti istraživanje vršeno u Hrvatskoj koje je svela Grupa Selectio (Bakić: 2006). Prema rezultatima istraživanja u Hrvatskoj žene zaposlene na istom radnom mjestu, u jednakim okolnostima kao i muškarci, već na početku karijere ostvaruju 13% nižu zaradu od muškaraca. Sa povećanjem godina radnog iskustva, te se razlike čak i povećavaju.

Neplaćeni rad	Vrsta rada koja ne uključuje direktnu, a ni druge oblike naknada za obavljeni posao. Neplaćeni rad uključuje rad u vlastitom domaćinstvu, poput brige o djeci, pripremanja hrane za članove porodice i slično, a koji u većini slučajeva obavljaju žene (prema UN statistici oko 70%). U ekonomskoj se takve aktivnosti ne smatraju produktivnima, jer se ne odvijaju na tržištu, iako one omogućavaju funkcionisanje države. Procjenjuje se da za dvije trećine odrađenih sati žene nijesu plaćene .
Nevidljiva nezaposlenost	Kad određene kategorije lica ne zadovoljavaju kriterije nacionalnih propisa za prijavu nezaposlenosti, a takvi kriteriji posebno mogu isključivati žene. Nevidljiva ili prikrivena nezaposlenost označava nezaposlenost potencijalnih radnika/ca koji/e zbog načina na koji se prikupljaju statistički podaci o nezaposlenima i kriterija nacionalnog zakonodavstva za prijavu nezaposlenosti nijesu prikazani kao nezaposleni/e u službenoj nacionalnoj statistici.
Predrasude	Nezavisno od stvarnih dokaza pojedinac/ka prema nečemu razvija povoljan ili nepovoljan odnos.
Rad na crno	Rad koji nije prijavljen u skladu sa propisima, povremen je i nesigurnog trajanja, loših uslova rada, i za koji uglavnom nije na odgovarajući način, ugovorom ili drugim pravnim aktom, regulisana zarada ili neki oblik socijalne zaštite. Ovo je najčešći oblik rada na crno, ali su prisutni i drugi oblici rada na crno kao neregulirani prekovremeni rad, prijavljivanje zaposlenih na minimalnu zaradu, pri čemu poslodavac dio zarade isplaćuje u gotovini, te mu/joj na taj iznos ne uplaćuje zakonom predviđene doprinose. Kod nas nema potpunih pokazatelja na tu temu. Istraživanje o radu na crno u Hrvatskoj (Selectio Grupe iz 2006). pokazalo je da se oko trećina zarada u Hrvatskoj isplaćuje na crno. Isto je istraživanje pokazalo i da je rad na crno najviše prisutan u tri djelatnosti: trgovini na malo, ugostiteljstvu i građevinarstvu. Upravo je u trgovini na malo i ugostiteljstvu zastupljenost žena značajnija, pa su one u radu na crno bitno prisutnije od muškaraca i time je ugroženiji njihov ekonomski i socijalni položaj.
Stereotip	Tvrd i pojednostavljen odnos prema nečemu. Socijalni stereotip ukazuje na pojednostavljenu predstavu o drugima, obično kombinovanu sa predrasudama.

<p>Teret dokaza/teret dokazivanja</p>	<p>Ukoliko osoba muškog ili ženskog pola podnese zakonsku tužbu, u načelu ona i dokazuje da je bila žrtva diskriminacije. U vezi s jednakim postupanjem prema muškaracim i ženama, direktiva zasnovana na običajnom pravu Evropskog suda pravde, pomjera teret dokaza/dokazivanja između stranaka (tuženog/e i tužitelja/e). Ukoliko osobe smatraju da su oštećene u vezi sa jednakim postupanjem i kada postoji prima facie slučaj diskriminacije, na optuženom/oj je da dokazuje da nije bilo kršenja principa (presuda od 17.10.89. u slučaju</p> <p>109/88, Danfoss, (1989) ECR 3199, član 16; Direktiva Savjeta od 15.12.97. o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na osnovu pola).</p>
<p>Ženska ljudska prava</p>	<p>Prava žena i djevojčica kao neotuđiv, integralni i nedjeljivi dio univerzalnih ljudskih prava, uključujući i koncept reproduktivnih prava. Poštovanje različitosti i raznih oblika socijalnih i kulturnih ponašanja i identiteta mora biti usaglašeno sa načelima ljudskih prava. Međutim, jednaku važnost ima priznavanje dostojanstva i vrijednosti žena kao ravnopravnih ljudskih bića.</p> <p>Međunarodno pravo naglašava da ljudska prava žena ne mogu biti povrijeđena na osnovu kulturalnih ili religijskih normi. Međunarodni dokumenti UN-a – Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (UDHR,1948.), Međunarodni sporazum o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (ICESCR, 1966.) i Međunarodni sporazum o građanskim i političkim pravima (ICCPR, 1966.) – sadrže kao temelj načelo nediskriminacije na osnovu pola. Najvažniji međunarodni dokumenti koji regulišu oblast ženskih prava su Konvencija o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) iz 1979.; Deklaracija UN-a o uklanjanju nasilja nad ženama iz 1993. i Pekinška deklaracija i Platforma za akciju iz 1995. godine.</p>

»...Francois kaže da su žene uglavnom superiornije od muškaraca, da imaju istančaniji osjećaj za dobro i zlo, i složeniju osjećajnost. Tvrdi da bi mogle biti vrlo korisne društvu i imati drugačiju sudbinu da su se bavile društvenim umjesto ženskim poslovima i da njihove biološke funkcije, uz pomoć muškog nepovjerenja, nisu bile valjan izgovor da ih se udalji iz društvenog i političkog života...«²

1. KRATAK OSVRT NA NAJZNAČAJNIJE MEĐUNARODNE AKTE IZ OBLASTI RODNE RAVNOPRAVNOSTI I PREDSTOJEĆE KORAKE U POSTIZANJU ODGOVARAJUĆE ZAKONSKE ZAŠTITE

Da bismo dostigli, na državnom nivou postavljeni cilj³ o stvarnom partnerstvu između žena i muškaraca neophodno je da u svim aktivnostima prepoznamo i osnovne međunarodne standarde i preporuke koji se odnose na rodnu ravnopravnost.

Pri tome se može reći da je jedan od najvažnijih dokumenata Ujedinjenih nacija, koji reguliše ljudska prava na širem nivou od zakona jedne države – Univerzalna Deklaracija o ljudskim pravima.

Univerzalna Deklaracija o ljudskim pravima u članu 7 jasno propisuje: »Svi su pred zakonom jednaki i imaju pravo bez ikakve razlike na podjednaku zaštitu zakona. Svi imaju pravo na jednaku zaštitu protiv bilo kakve diskriminacije kojom se krši Deklaracija i protiv svakog podsticanja na ovakvu diskriminaciju«, dok u članu 22 osigurava pravo na socijalno osiguranje i pravo na ostvarivanje privrednih, društvenih i kulturnih prava neophodnih za dostojanstvo ličnosti.

Član 23 Deklaracije glasi: » 1.) Svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada i na zaštitu od nezaposlenosti.

² Iz knjige Flore Groult, "Ni sasvim ista, ni sasvim drukčija", strana 108.

³ U skladu sa Zakonom o rodnoj ravnopravnosti (Sl. List RCG br. 46/07) na državnom nivou je usvojen Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti koji sadrži precizno utvrđene obaveze i nosioce aktivnosti.

2) Svako, bez ikakve razlike, ima pravo na jednaku platu za jednak rad.

3) Svako ko radi ima pravo na pravednu i zadovoljavajuću naknadu koja njemu i njegovoj porodici obezbjeđuje egzistenciju koja odgovara ljudskom dostojanstvu, i koja će, ako bude potrebno, biti upotpunjena drugim sredstvima socijalne zaštite.

4) Svako ima pravo da obrazuje i da stupi u sindikate radi zaštite svojih interesa.«

Univerzalna Deklaracija o ljudskim pravima bavi se i propisivanjem prava na odmor i razonodu, uz ograničenje radnog vremena, te prava na standard, zdravlje i blagostanje pojedinca/ki i porodice, ali **i naročito** staranje i pomoć majkama i djeci⁴.

Rodna ravnopravnost je prepoznata kao ljudsko pravo od osnivanja Ujedinjenih nacija. Osim Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima (UDHR) iz 1948. godine, 1966 g. su usvojeni Međunarodni sporazum o građanskim i političkim pravima (ICCPR) kao i Međunarodni sporazum o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (ICESCR), i Univerzalna deklaracija o demokratiji, koji sadrže jasne odredbe o pravu žena da budu zaštićene od diskriminacije.

Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) usvojena je od strane Generalne skupštine Ujedinjenih nacija 1979. god, i obavezuje potpisnice da preduzmu mjere kako bi se obezbijedila ravnopravnost polova u privatnim i javnim sferama kao i da eliminišu tradicionalne stereotipe o ulogama polova. U tom smislu ova Konvencija sadrži definiciju termina **diskriminacija žena** koji označava "svaku razliku, isključenje ili ograničenje učinjeno na osnovu pola, koji ima za posljedicu ili svrhu da ženama ugrozi ili onemogući priznanje, uživanje ili korišćenje ljudskih prava i osnovnih sloboda na političkom, društvenom, kulturnom, građanskom ili drugom području, bez obzira na njihovo bračno stanje, a na osnovu jednakosti muškaraca i žena".

Definicija data u CEDAW obuhvata posrednu i neposrednu diskriminaciju. **Posredna** diskriminacija postoji kada mjere ili pravne norme koje su neutralne ili jednake za sve, imaju posljedice koje pogađaju uglavnom žene. **Neposredna** ili otvorena diskriminacija je obično zakonski spriječena u demokratskim društvima.

Ono što je značajno jeste da su Vlade 1995g., na Četvrtoj Svetskoj konferenciji Ujedinjenih Nacija o ženama u Pekingu, u čuvenoj Pekinškoj platformi za akciju, utvrdile konkretne akcije za postizanje ravnopravnosti i osnaživanje standarda ustanovljenih CEDAW-om.

Međutim CEDAW ima višestruko značenje u oblasti ravnopravnosti polova. Osim što je je ovo, slobodno se može reći, osnovna sveobuhvatna povelja o

4 Univerzalna Deklaracija o ljudskim pravima, član 24 i 25

pravima žena, ona je istovremeno i pravi politički pamflet za sve zemlje potpisnice jer već u preambuli govori da se potpuni razvoj jedne zemlje može ostvariti samo učešćem žena u svim oblastima života i rada. Posebna važnost ovog akta je što precizno obavezuje države da eliminišu diskriminaciju ne samo u javnom, nego i u privatnom životu, odnosno u samoj porodici. Najsposobnije oblasti diskriminacije identifikovane su u 16 članova, a izvršavanje Konvencije se posebno prati kroz redovna izvještavanja Vlada i izvještaje »u sjenci«, koje sačinjava nevladin sektor, a koji se podnose posebnom Komitetu.

Za jačanje žena u biznisu, ekonomsko osnaživanje žena i rušenje biznis barijera, a naročito ukupno jačanje položaja žena na tržištu rada posebno su važni članovi 11, 13, 14, i 15 ove Konvencije.⁵

Takođe, dokumenti Evropske Unije, Evropskog Parlamenta, Savjeta Evrope, Komisija i drugih tijela, pokazuju pravce aktivnosti i minimume koje treba ispoštovati u oblasti rodne ravnopravnosti, i svi imaju veliku važnost, ali je „jednakost između žena i muškaraca osnovni princip“, po Ugovoru o osnivanju Evropske zajednice, kao i po sudskoj praksi Suda pravde. Ove odredbe Sporazuma proglašavaju jednakost između muškarca i žena za „zadatak“ i „cilj“ Zajednice i nameću pozitivnu obavezu da se ona „promoviše“ u svim njenim aktivnostima.

Ugovor o osnivanju Evropske zajednice⁶ u svom članu 141 (bivši član 119) zahtijeva od država članica da obezbijede da se primjenjuje princip jednakih zarada za radnike i radnice za jednaki posao ili posao jednake vrijednosti. Ovaj princip obezbjeđuje se i Konvencijom broj 100 Međunarodne organizacije rada o jednakim zaradama, koja u članu 1., stav b) precizira: «Termin *'jednake zarade muškaraca i žena za rad jednake vrijednosti'* odnosi se na stope naknada utvrđene

5 Član 11 CEDAW obavezuje sve države potpisnice da preduzmu sve moguće mjere da eliminišu diskriminaciju nad ženama u zapošljavanju, garantujući im ista prava, iste mogućnosti, izbor i beneficije kao i muškarcima, moraju imati ista prava na unapređenje, siguran posao, pravo na jednaku zaradu za jednak rad, plaćeno odsustvo, zdrave i bezbjedne uslove rada i drugo, uz istovremeno omogućavanje kombinovanja poslovnog i porodičnog života, te posebnih mjera za zaštitu reproduktivnog zdravlja.

Član 13 obavezuje na eliminaciju diskriminacije žena u oblasti privrednog života, te jednaka prava za učestvovanje u rekreativnom i kulturnom životu. Žene moraju imati ista prava na bankarske pozajmice, hipotekarne i ostale vrste kredita, uz zabranu primjenjivanja drugačijih standarda.

Članom 14 naglašava se specifičnost položaja žena na selu i obavezuju države potpisnice da eliminišu diskriminaciju, uz istovremeno omogućavanje ženama da učestvuju u razvoju sela i da imaju koristi od tog razvoja. Paralelno sa tim, stoji i obaveza država da obezbijede odgovarajuće životne uslove – sanitarne uslove, snadbijevanje vodom, strujom, transport i saobraćaj, i druge komunikacije.

U članu 15, osim jednakosti pred zakonom u građansko pravnim stvarima, posebno se naglašava pravo žena na zaključivanje ugovora, upravljanje imovinom i ravnopravan tretman pred sudovima, ali i slobodu u pogledu kretanja, izbora mjesta boravka i prebivališta.

6 Ugovor o osnivanju Evropske zajednice izmijenjen je i dopunjen Amsterdamskim ugovorom

bez diskriminacije po osnovu pola«. Međutim, pomenuti Ugovor o osnivanju Evropske zajednice ide i dalje, pa u smislu obezbjeđivanja potpune jednakosti između muškaraca i žena u praksi u radnom životu, preporučuje da države usvoje ili zadrže mjere koje obezbjeđuju specifične prednosti da bi olakšali nedovoljno zastupljenom polu da se bavi nekim zanimanjem ili da spriječe ili kompenzuju za nepovoljne položaje u profesionalnim karijerama.⁷

Program akcije za integrisanje rodne ravnopravnosti u razvojnu saradnju Zajednice⁸ predlaže konkretne akcije za budućnost. U tom smislu predlaže se integrisanje rodnog aspekta oko tri osnovne ose:

1. Unutar prioritetnih oblasti⁹
2. Ojačavanje integrisanja rodnog aspekta u projekte i programe na nivou zemlje i regiona¹⁰
3. Izgradnja rodni kapaciteta kojim se identifikuju metode koje olakšavaju ovaj proces, kao napr. pružanje rodno-senzitivne obuke za svo osoblje sjedišta i delegacija.

Pored Lisabonske strategije iz marta 2000. godine, koja je postavila novi strateški cilj Evropske Unije **da do 2010. godine postane najkonkurentnija i najdinamičnija privreda svijeta zasnovana na znanju i sposobna da ostvari održivi ekonomski rast sa kvantitativno i kvalitativno boljim zapošljavanjem i većom socijalnom kohezijom, potrebno je kao posebno značajnu za ostvarivanje ovog cilja posmatrati i Konvenciju Ujedinjenih nacija protiv diskriminacije u obrazovanju, koja označava da termin »diskriminacija« uključuje svako razlikovanje, isključivanje, ograničavanje ili davanje prednosti koje se zasniva na rasi, boji kože, **polu**, jeziku, vjeri, političkom ili drugom uvjerenju, nacionalnom ili socijalnom porijeklu, ekonomskom statusu ili rođenju, koje za svrhu ima osporavanje ili ugrožavanje prava na jednak tretman u obrazovanju.**

U setu međunarodnih propisa u ovu grupu po svojoj tematici nadovezuje se **Direktiva 2003/73/EEC**, koja posebno naglašava potrebu zaštite od svih vidova diskriminacije, što znači ne samo na radnom mjestu, **već i u kontekstu pristupa zaposlenju i stručnoj obuci, te tokom rada i zanimanja.**

7 Ibid, član 141 (bivši član 119), stav 4

8 Radi se o Saopštenju Komisije Savjetu i Evropskom parlamentu, a program se implementirao tokom petogodišnjeg perioda.

9 Podržavanje makroekonomskih politika i strategija za smanjenje siromaštva i programe socijalnog razvoja u zdravstvu i obrazovanju; bezbjednosti hrane i održivi ruralni razvoj; transport; izgradnja institucionalnih kapaciteta, dobro upravljanje i vladavina prava; trgovina i razvoj, i regionalna integracija i saradnja. Rod je tema koja presijeca svih 6 ovih oblasti.

10 Daju se prijedlozi da se integrišu rodni aspekti u tekuću politiku dijaloga EZ sa vladom i civilnim društvom, a države članice i partnerske zemlje se podstiču da grade partnerstva i olakšaju razmjenu informacija i združivanje resursa sa drugim međunarodnim partnerima i organizacijama.

U skladu sa navedenim preostaje »samo« da se nađe način da se ovi međunarodni propisi prilagode i uvrste u domaće zakonodavstvo, ali i da se obezbijedi njihova puna primjena. U tom kontekstu, opet prema pomenutoj direktivi, **poslodavce** i one koji su odgovorni za stručnu obuku **treba podstaći** da preduzmu preventivne mjere protiv svih vidova polne diskriminacije. Istovremeno to znači da treba stvarati i drugačije uslove za bavljenje biznisom, kako bi ženama u biznisu bilo omogućeno lakše započinjanje posla, i opstajanje u njemu, ali istovremeno treba mijenjati i dosadašnje ustaljene prakse, koje same od sebe stvaraju barijere. Najlakši način za promovisanje takvog pristupa je svakako uvođenje pozitivnih mjera, kao što su različite olakšice i afirmativne mjere za promovisanje pravilnog i senzibilisanijeg pristupa poslovnim aktivnostima, i afirmisanje uspješnih metoda koje omogućavaju potpunu integraciju svih principa rodne ravnopravnosti, odnosno stvaranje istinskog partnerstva među polovima u cilju poboljšanja uslova zajedničkog života i ekonomskog prosperiteta, jer: **»Kontrola proizvodnje bogatstva je kontrola samog ljudskog života«, kako kaže Hilari Belok¹¹.**

Privredne slobode su od ključnog značaja za rezultate privredne aktivnosti, i ekonomskog napretka jednog društva.

U osnovne privredne slobode spadaju: vlasnička prava, sloboda ugovora, razmjene, formiranje cijena (što uključuje i kamate i cijenu radne snage), ulaganja u transfere dobiti, ulaza i izlaza iz djelatnosti, i mnoge druge pogodnosti.

Što su veća privredne (ekonomske) slobode, to su rast i prosperitet značajniji, a što su one manje privrede takvih država su stagnatnije, a siromaštvo veće.

Pod privrednim slobodama, analogno političkim, smatraju se otvorene i što veće aktivnosti pojedica/ke na tržištu. To u stvari znači slobodu izbora. Zato se sve više govori o slobodnim i fleksibilnim tržištima, ali treba voditi računa o tome da odsustvo prisile ne znači odsustvo zakona, a zakoni treba da obezbijede uslove koji se podrazumijevaju pod »vladavinom prava«, i usvajanja svih demokratskih dostignuća, među kojima je ravnopravan tretman među polovima jedan od najznačajnijih za pravilno korištenje svih raspoloživih kapaciteta jednog društva.

Kada sve naprijed navedeno imamo na umu, postavlja se logično pitanje, kako žene, kojih je malo u biznisu, pogotovo krupnijem, i koje su na tržištu rada veoma ranjiva kategorija, a posebno određene gupacije (starije radnice, žene sa sela, invalidkinje, samohrane majke), dovesti u što ravnopravniju poziciju.

Jedan od puteva, pored opšte edukacije, koja treba da dovede do promjene svijesti, je stvaranje odgovarajućih zakonskih preduslova. Pored toga, istraživanja su takođe veoma važan faktor koji će nam pokazati stvarne potrebe, ali i pravce

¹¹ Bukvar demokratije – vodič ka demokratskom društvu, II izdanje, autori Č.Čupić, S.Marković, Z.Skopljak, L.Maričević, strana 53

djelovanja. Usporedna praksa iz okruženja i naprednih demokratskih zemalja takođe je značajna pomoć. Ova lista aktivnosti ostaje otvorena za sve nove ideje i puteve, ali ne treba zaboraviti: »Za žene se kaže da umiju bolje procijeniti rizik, da se u njega teže upuštaju, i da mnogo više vode računa o detaljima u odnosu na muškarce. Sve su ovo osobine koje su veoma važne za preduzetnicu, ženu koja je spremna započeti sopstveni biznis i time steći ekonomsku samostalnost«¹²

12 Početnica, publikacija Kancelarije za ravnopravnost polova Vlade RCG, namijenjena onima koji žele započeti biznis, sa pregledom organizacione podrške.

»Član 1. – Žena se rađa slobodna i ostaje jednaka muškarcu u pravima. Društvene razlike mogu se temeljiti jedino na opštoj koristi.«

Član 2. – Svrha je svakog političkog udruživanja zaštita prirodnih i neotuđivih prava žena i muškaraca, to su prava sloboda, vlasništvo, posebno otpor svim oblicima ugnjetavanja«¹³

2. OPŠTI PRINCIPI IZ MEĐUNARODNIH DOKUMENATA I INICIJATIVA I ODNOS SA DOMAĆIM ZAKONODAVSTVOM

Ako analiziramo pojedinačne principe iz međunarodnih dokumenata, posebnu pažnju treba obratiti na:

- ✦ Princip jednakih zarada;
- ✦ Jednak pristup zaposlenju, stručnoj obuci i unapređenju, i uslovima rada, uz naglasak na jezik kojim su pisani propisi;
- ✦ Pravo na zaštitu materinstva;
- ✦ Žene u poljoprivredi, samozaposlene žene i preduzetnice,
- ✦ Pristup dodatnom obrazovanju (obrazovanje uz rad, obuke, prekvalifikacija i dokvalifikacija,
- ✦ Radno zbrinjavanje tehnoloških viškova;
- ✦ Zaštitu dostojanstva zaposlenih na radnom mjestu,
- ✦ i zabranu diskriminacije

Zajednička inicijativa UNIFEM i UN Globalnog sporazuma kojom se osnažuju žene u biznisu korespondira sa navedenim opštim principima, jer ih, iz sfere univerzalnih prava, prilagođava korporativnim principima i tržištu rada zahtijevajući:

- ✦ Uspostavljanje visokog nivoa korporativnog upravljanja;
- ✦ Jednako tretiranje žena i muškaraca na radnom mjestu – poštovanje i podržavanje ljudskih prava i nediskriminaciju;

13 Olimpija De Guž, 1791 - Deklaracija prava žena i građanki

- ✦ Obezbjedivanje zdravlja, bezbjednosti i blagostanja za sve zaposlene muškarce i žene;
- ✦ Promovisanje obrazovanja, treninga i profesionalnog razvoja za žene;
- ✦ Implementiranje razvoja kompanije, lanca snadbijevanja i marketinške prakse koji jačaju žene;
- ✦ Promovisanje jednakosti putem inicijativa zajednice i zastupanja; te
- ✦ Procijenu i javno objavljivanje napretka ka postizanju jednakosti polova

Usklađivanje nacionalnog normativnog okvira sa pravom Evropske Unije i međunarodnim zakonodavstvom uopšte, kao i primjena i poštovanje globalnih programa koji se odnose na oblast ljudskih prava koji se sprovode pod pokroviteljstvom Ujedinjenih nacija uslov su za postizanje većeg demokratskog iskoraka i približavanje svjetskim trendovima. U svjetlu ovakvog pristupa postavlja se pitanje pravne zaštite na području ravnopravnosti polova u Crnoj Gori.

Iako u ovom trenutku usklađivanje domaćeg zakonodavstva sa pravnim sistemom Evropske Unije ne djeluje kao daleka budućnost, i može se reći da su odgovarajući koraci već urađeni, te da se i dalje sprovode, ipak treba realno sagledati naše mogućnosti i trenutno stanje. A ono je takvo da ćemo morati učiniti još ozbiljan niz povezanih radnji u pravcu usaglašavanja sa pravnim sistemom i praksama naprednih demokratskih društava, kako bismo postigli što veći nivo obezbjeđivanja jednakih mogućnosti žena i muškaraca na svim poljima.

Kada to postignemo, otvara se novo pitanje, a to je primjena propisa, planova i aktivnosti. U tu svrhu, osim odgovarajućeg monitoringa, treba obezbijediti posebno stimulativne mjere za uspješno prilagođavanje poslovnih principa i konkretne, odnosno vidljive akcije u praksi. Nasuprot tome, i sankcije moraju imati odgovarajuću težinu i svrhu, i ne smiju ostati samo mrtvo slovo na papiru, što je u oblasti rodne ravnopravnosti čest slučaj.

U tom smislu, jedno od najvažnijih pitanja jeste pitanje jednakih mogućnosti u oblasti rada, i u svim dijelovima ekonomskog života, odnosno u svim sektorima i kroz sve nivoe ekonomske aktivnosti.

Zato je u postizanju politike jednakih mogućnosti veoma značajan segment pitanje položaja i diskriminacije žena na radu i u vezi sa radom.

Stanje u crnogorskom zakonodavstvu iz oblasti rada u odnosu na rodni aspekt, treba posmatrati kroz uporedni odnos sa direktivama međunarodne zajednice koje se odnose na princip jednakih zarada za rad jednake vrijednosti; ravnopravan tretman u pogledu zapošljavanja; raspoređivanje u toku rada, zaštitu na radu, zaštitu trudnica, dojilja i porodilja; i položaj samozaposlenih radnika/ca, te zaposlene sa porodičnim obavezama, i još neke specifične aspekte koje se odnose na položaj žena na tržištu rada (samozaposlene žene i žene u

biznisu, tehnološke viškove, godine života, mogućnost napredovanja u službi, mogućnost dodatnog osposobljavanja, a isto tako i pripadnost posebnoj grupaciji – imigrantkinje, invalidkinje, žene sa djecom sa posebnim potrebama i sl.)

Cilj i ovog priručnika, između ostalog je, da se poveća stepen informisanosti o postojećoj zakonskoj regulativi vezanoj za princip jednakih mogućnosti, kao i da se na osnovu dosadašnjih iskustava i prakse, promovišu potrebne izmjene i dopune u zakonodavstvu, i ukaže na potrebu donošenja novih propisa. Na taj način će dobijeni prijedlozi i preporuke postati efikasno sredstvo za brži i potpuniji nivo primjene principa rodne ravnopavnosti, i što je najznačajnije, usaglašavanje radno-pravne zakonske regulative sa potrebama savremenih uslova na tržištu rada, uz punu zaštitu demokratskih principa i ljudskih prava u najširem smislu. Zato je veoma važno, između ostalog, da javno proklamovani i prihvaćeni principi rodne ravnopravnosti postanu stvarnost u Crnoj Gori.

Takođe je značajno i to što je ovaj priručnik namijenjen Inspekcijama rada i zaštite na radu, ali ne kao gotov proizvod, nego kao otvoreni materijal u čijoj će dogradnji oni aktivno učestvovati.

Moramo konstatovati da u Crnoj Gori nema dovoljno istraživanja koja bi validno pokazala stvarno stanje i uticaj primjene radno pravnih propisa na žene i muškarce, a posebno njihovog neprimjenivanja. Takođe, treba istaći da postojeći pravni okvir u Crnoj Gori ne obezbjeđuje dovoljan nivo zaštite od rodne diskriminacije na tržištu rada, iako su usvajanjem Ustava¹⁴ i Zakona o rodnoj ravnopravnosti¹⁵, kao prvog antidiskriminacionog zakona kod nas, otvorene nove mogućnosti za intervencije u ovoj oblasti na dva nivoa:

1. Monitoring nad sprovođenjem samog Zakona o rodnoj ravnopravnosti i njegova primjena u svim oblastima gdje to važeće zakonodavstvo dozvoljava,
2. izmjena odgovarajućih zakonskih propisa iz oblasti rada i usaglašavanje sa Ustavom i ovim zakonom.

Sa zakonodavnog aspekta, posebno je značajno što je usvajanjem Ustava Crne Gore, pitanje diskriminacije veoma jasno definisano: "Zabranjena je svaka neposredna ili posredna diskriminacija, po bilo kom osnovu."

Neće se smatrati diskriminacijom propisi i uvođenje posebnih mjera koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju.

Posebne mjere se mogu primjenjivati samo dok se ne ostvare ciljevi zbog

14 Ustav Crne Gore, usvojen je na trećoj sjednici drugog redovnog zasjedanja u 2007. godini, Ustavotvorne Skupština Republike Crne Gore, dana 19. oktobra 2007.

15 Zakon o rodnoj ravnopravnosti usvojen je na sjednici Skupštine, jula 2007 godine, stupio na snagu 8. avgusta 2007. i objavljen u SL.listu 46/07, od 31. jula 2007.

kjih su preduzete.”¹⁶

Ustav prvi put direktno tretira pitanja rodne ravnopravnosti: “Država jemči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti”¹⁷

Zakon o rodnoj ravnopravnosti označava diskriminaciju po osnovu pola¹⁸ kao „svako pravno ili faktičko, neposredno ili posredno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje, ili ograničavanje zasnovano na polu zbog kojeg se nekom licu otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, sportskom, građanskom i drugim područjima javnog života”

„Diskriminacijom, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se i seksualno uznemiravanje, podsticanje drugog lica na diskriminaciju, kao i korišćenje riječi u muškom rodu kao generički neutralne forme za muški i ženski rod.”

U logičnom redosljedu nastavlja se definisanje diskriminacije i u **Zakonu o radu**¹⁹, koji u članu 5. prepoznaje osnove diskriminacije, a u članu 6. reguliše pojedine pojavne oblike diskriminacije²⁰. Član 7. ovog Zakona definiše diskriminaciju po više osnova, odnosno zabranu diskriminacije iz člana 5. i 6. u odnosu na : uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla; uslove rada i sva prava iz radnog odnosa; obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje; napredovanje na poslu i otkaz ugovora o radu. Važno je napomenuti i da se u stavu 2. ovog člana, odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija proglašavaju ništavnim. Nadalje se članom 8. Zakona o radu zabranjuje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom i definišu ovi postulati. Napredak u odnosu na ranije propise je što Zakon u stavu 4 člana 8 štiti zaposlenog/u koji/a prijavljuje odnosno svjedoči zbog uznemiravanja i seksualnog uznemiravanje na radu i u vezi sa radom. Takođe, Zakon definiše i pozitivnu diskriminaciju²¹. Član 10 Zakona o radu zaštitu zbog

16 Ustav Crne Gore, Zabrana diskriminacije, član 8

17 Član 18. Ustava

18 Član 4, Zakona o rodnoj ravnopravnosti (Sl.list Crne gore 46/07)

19 Zakon o radu (Sl.list CG 49/08), član 5

20 Ibid, član 6, stav 1: „Neposredna diskriminacija u smislu ovog zakona jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 5. ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.” Stav 2, kaže: „Posredna diskriminacija, u smislu ovog zakona, postoji kada određena doredba, kriterijum ili praksa, stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja.”

21 Ibid, član 9, stav 1: „Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 5 i 6 ovog zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana”

diskriminacije u smislu navedenih odredbi člana 5 i 6 lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, utvrđuje na taj način, što propisuje mogućnost pokretanja postupka pred nadležnim sudom.

Zakon o zbrani diskriminacije²² u članu 2, stav 1. zabranjuje svaki oblik diskriminacije, definišući je u stavu 2 kao „svako neopravdano, pravno ili fakticko, neposredno ili posredno pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na druga lica, koje se zasniva na rasi, boji kože, nacionalnoj pripadnosti, društvenom ili etničkom porijeklu, vezi sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jeziku, vjeri ili uvjerenju, političkom ili drugom mišljenju, polu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, zdravstvenom stanju, invaliditetu, starosnoj dobi, imovnom stanju, bračnom ili porodičnom stanju, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i drugim ličnim svojstvima.“ Ovaj član takođe definiše i neposrednu i posrednu diskriminaciju, a kao posebne oblike diskriminacije²³ prepoznaje: uznemiravanje, mobing, segregaciju, zatim diskriminaciju u pružanju javnih usluga, po osnovu zdravstvenog stanja, po osnovu starosne dobi, političku diskriminaciju, diskriminaciju u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja, diskriminaciju u oblasti rada, po osnovu vjere i uvjerenja, diskriminaciju lica sa invaliditetom, te diskriminaciju po osnovu rodnog identiteta i seksualne orijentacije. Značajno je napomenuti i da su ovim zakonom definisani neki instituti koje nije poznavalo naše radno zakonodavstvo, kao što su mobing, segregacija, i već obrađivana diskriminacija u oblasti rada koja je obuhvatila isplatu nejednakih zarada za jednak rad.

Definisanje mobinga je veoma značajan korak u sprečavanju cijelog seta ponašanja na radnom mjestu kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice vrijeđanjem, omalovažavanjem, uznemiravanjem i drugim aktivnostima i dovodi to lice u nejednak položaj što ima za cilj ugrožavanje ugleda, časti, dostojanstva i integriteta, a može izazvati štetne posljedice mentalne, psihosomatske i socijalne prirode ili dovesti u pitanje profesionalnu budućnost lica koje je žrtva mobinga.

Navedeni Zakon obezbjeđuje više nivoa zaštite, pa su utvrđene nadležnosti Zaštitnika ljudskih prava i sloboda, sudska zaštita, i inspeksijski nadzor.

Ne može se reći da je samim donošenjem Zakona o zabrani diskriminacije obezbijedena potuno efikasna i dovoljna zaštita, ali je svakako dio sistemskih aktivnosti na usaglašavanju domaćeg sa međunarodnim zakonodavstvom. Već

22 Zakon o zbrani diskriminacije, usvojen na 10. sjednici prvog redovnog zasijedanja u 2010.godini, 27. jula 2010. (Sl.list CG 64/2010)

23 Zakon o zabrani diskriminacije, (Sl.list CG 64/2010), članovi 7-19

sada je vidljivo da postoji potreba za donošenjem posebnog zakona o mobingu, ali je to proces koji se nastavlja.

Ne može se reći da je samim donošenjem Zakona o zabrani diskriminacije obezbijeđena potuno efikasna i dovoljna zaštita, ali je svakako dio sistemskih aktivnosti na usaglašavanju domaćeg sa međunarodnim zakonodavstvom. Već sada je vidljivo da postoji potreba za donošenjem posebnog zakona o mobingu, ali je to proces koji se nastavlja.

Dakle, temelji postoje, mada je već sada jasno da to nije dovoljno, pa predestoji i dalja dogradnja odgovarajuće zakonodavne regulative, ali je još značajnija dogradnja prakse, jer je očito da u Crnoj Gori nema odgovarajuće primjene odredbi koje regulišu oblast jednakog tretmana žena i muškaraca na radu i u vezi sa radom. Naime, prema saznanjima iz sudova, u Crnoj Gori ne postoji sudska praksa koja bi se odnosila na diskriminaciju na osnovu pola, a zanemarljiv je broj postupaka po pitanju uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja i mobinga, što je takođe još jedan podatak koji govori u prilog nedovoljno prihvaćenoj i osnaženoj praksi zaštite po ovom osnovu.

U ovoj oblasti ne postoje ni značajnija istraživanja, koja bi pokazala sve razloge takvog stanja i dala valjane odgovore na mnogobrojne aspekte problema. Tek na osnovu validnih parametara, mogao bi biti izrađen odgovarajući i stvarno primjenljiv plan aktivnosti za naredni period koji bi dao efikasne rezultate. To znači da, osim zakonske regulative koja bi dosljednije regulisala postupak i kaznene mjere, treba obezbijediti potpuniju institucionalnu podršku, jer se inspekcija rada u skoro svim slučajevima diskriminacije proglašava nenadležnom, a nema dovoljno razumijevanja ni kod poslodavaca, niti izgrađenog sistema vrijednosti. Takođe ni institucija Zaštitnika ljudskih prava nije u potpunosti zaživjela i promjena zakonske regulative i ovdje je u toku.

Zakon o zapošljavanju sadrži princip nediskriminacije predviđajući da su sva „nezaposlena lica jednaka bez obzira na nacionalnu pripadnost, rasu, pol, jezik, vjeru, političko ili drugo uvjerenje, obrazovanje, socijalno porijeklo, imovno stanje i drugo lično svojstvo.

Zakon o zapošljavanju i radu stranaca nema odredbi koje zabranjuju nejednak pristup i diskriminaciju, mada se ovaj zakon u opštim odredbama o zapošljavanju, poziva na Zakon o radu, a Zakon o zaštiti građana Crne Gore na radu u inostranstvu, takođe nema posebnih odredbi o zabrani ili uopšte definisanju diskriminacije bilo kog tipa, osim opšte zaštite putem „jednakog tretmana“, sa zaposlenima u državi zaposlenja.

Međutim, kako Zakon o radu definiše posrednu i neposrednu diskriminaciju, a obezbijeđena je i zaštita prema Zakonu o zabrani diskriminacije onda pravne pretpostavke za jednak tretman ipak postoje, mada je njihova dalja dogradnja neophodna.

Ali tržište rada ipak ne funkcionise tako jednostavno, jer ako se sve ovo gleda iz ugla postojeće prakse, vidljivi su ozbiljni nedostaci u zaštiti žena pri zapošljavanju, a i tokom radnog odnosa, čekanju na zaposlenje, u slučajevima proglašenja tehnološkog viška, dodatne obuke i obrazovanja i sl.

Zbog neprimjenjivanja odgovarajućih pavnih normi u radnom zakonodavstvu, odnosno nedovoljno jasne regulative do sada, i nedovoljnog poznavanja propisa koji se odnosi na princip jednakog tretmana za žene i muškarce, praktično su ostale neprimijenjene odredbe Krivičnog zakonika koji u dijelu „Povreda ravnopravnosti“, sankcioniše uskraćivanje ili ograničavanje, prava čovjeka i građanina zbog nacionalne ili etničke pripadnosti ili vjeroispovijesti, ..., ili zbog razlika u pogledu političkog ili drugog ubjeđenja, **polu**, jezika, obrazovanja..., utvrđenih Ustavom, zakonima ili drugim propisima ili potvrđena međunarodnim ugovorima ili mu na osnovu ove razlike daje povlastice ili pogodnosti.

S tim u vezi može se posmatrati i član koji govori o povredi ravnopravnosti u zapošljavanju, kojim je kažnjivo „svjesno kršenje propisa ili na drugi protivpravan način uskraćivanje ili ograničavanje prava građana na slobodno zapošljavanje pod jednakim uslovima“.

Međutim, zaštita ženskih ljudskih prava je još uvijek daleko od toga da bude dobro poznat koncept ili ustaljena praksa. Moramo biti svjesni da još mnogo toga preostaje da se uradi u zakonodavnoj oblasti u smislu primjene principa rodne ravnopravnosti, i pored same promjene i prilagođavanja propisa, uključujući i postizanje veće svijesti o principima jednakih mogućnosti između žena i muškaraca i monitoring poštovanja postojećih odredbi.

Zato sve aktivnosti u ovoj oblasti moraju biti dobro pripremljene i sinhronizovane, kako bi se postigla što bolja efikasnost i iskoristili povoljni momenti zainteresovanosti međunarodne zajednice, ali i naklonosti u domaćoj javnosti i odgovarajućim političkim strukturama.

Iako Crna Gora, priznaje primat međunarodnih sporazuma i zakona nad domaćim zakonodavstvom i predviđa njihovu direktnu primjenu kad odnose uređuju drugačije od unutrašnjeg zakonodavstva (član 9 Ustava), što se tiče polja jednakih mogućnosti to nije slučaj. Naime, važne odredbe iz pojedinačnih akata međunarodne zajednice koje garantuju rodnu ravnopravnost jedva da se i primjenjuju.

Kao opravdanje za takvo stanje, često se čuje konstatacija da je Crna Gora zemlja u kojoj tradicionalne društvene uloge i rodni stereotipi i dalje postoje. To je ipak samo opravdanje, koje svakodnevno gubi na svom utemeljenju.

S druge strane, dokumenti Evropske Unije, Evropskog Parlamenta, Savjeta Evrope, Komisija i drugih tijela, pokazuju veoma jasne pravce aktivnosti i mini-

mume koje treba ispoštovati u oblasti rodne ravnopravnosti. Monitorig nad sprovođenjem postavljenih uslova je takođe obavezan.

Direktiva 2002/73/EC Evropskog Parlamenta i Savjeta od 2002. godine kojom se mijenja i dopunjava Direktiva Savjeta 76/207/EEC o implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene što se tiče pristupa zaposlenju, stručnoj obuci i unapređenju, i uslova rada, predviđa da se moraju poštovati osnovna prava i pridržavati osnovnih principa priznatih Poveljom Evropske Unije, a ona promovirše jednakost između žena i muškaraca kao osnovni princip. Navedena Direktiva u članu 2 daje tačne definicije pojmova direktne diskriminacije, indirektno diskriminacije, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja.

Prema izvještaju Komisije Savjeta Evropskom Parlamentu, Evropskom socijalnom i ekonomskom Komitetu i Komitetu regiona, o jednakosti između žena i muškaraca 2005. godine, konstatuje se da je „malo dokaza o napretku u smanjenju rodne razlike u zaradama.“

Rodna segregacija na tržištu rada takođe pokazuje spor napredak i ostaje visoka i na nivou zanimanja (17,5%)²⁴, i na nivou sektora (25,2%).²⁵

Starije žene su i dalje izložene većem riziku od siromaštva, nego stariji muškarci.

Prema zaključcima ovog izvještaja Evropski Savjet je između ostalog naglasio da posebnu pažnju treba posvetiti nastavljanju saradnje sa socijalnim partnerima da bi se izbjegla rodna segregacija na tržištu rada i da se smanji rodna razlika u zaradama, pogotovo što se tiče imigrantkinja, kao i da se poveća učešće žena na tržištu rada, što će ojačati finansijsku održivost penzionih sistema i omogućiti ženama da postanu ekonomski nezavisne i same zarade bolje penzije.

„Ono što se želi za žene je jednako pravo, jednak pristup svim društvenim privilegijama, a ne položaj po strani“²⁶

24 ISCO Klasifikacija – Izračunava se kao prosječni nacionalni postotak zaposlenosti za žene i muškarce za svaki sektor, razlike se zbrajaju da bi se dobila ukupna rodna neravnoteža predstavljena kao procenat ukupne zaposlenosti

25 NACE klasifikacija – Izračunava se kao prosječni nacionalni postotak zaposlenosti za žene i muškarce za svaki sektor, razlike se zbrajaju da bi se dobila ukupna rodna neravnoteža predstavljena kao procenat ukupne zaposlenosti.

26 Herijet Tejlor Mil, 19 vijek

3. MEĐUNARODNI DOKUMENTI

Ujedinjene Nacije

Potreba uspostavljanja rodnog partnerstva u političkom životu između žena i muškaraca normativno je regulisana međunarodnim dokumentima. Najznačajniji su:

1. Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima (1948),
2. Konvencija o političkim pravima žena (1952),
3. Pakt o građanskim i političkim pravima (1966),
4. Pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (1966),
5. Deklaracija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (1967),
6. Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (1979),
7. Deklaracija o eliminaciji zlostavljanja žena (1993),
8. Pekinška deklaracija i Platforma za akciju (1995),
9. Univerzalna deklaracija o demokratiji (1997),
10. Opcioni protokola za Konvenciju o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama (1999),
11. 11. Rezolucija 1325 Savjeta bezbjednosti (2000) i
12. 12. Milenijumska deklaracija UN (2000).

MEĐUNARODNI IZVORI - Evropska Unija

1. EU Putokaz za postizanje rodne ravnopravnosti 2006-2010 (Ekonomska nezavisnost za žene i muškarce; Usklađivanje profesionalnog, privatnog i porodičnog života; Ravnopravno učešće žena i muškaraca u procesima odlučivanja; Iskorjenjivanje svih oblika nasilja po osnovu pola i trgovine ljudima; Eliminisanje rodni stereotipa u društvu; Promovisanje rodne ravnopravnosti izvan Evropske unije),
2. Direktiva Savjeta 75/117/EEZ od 10. februara 1975 o ujednačavanju propisa država članica koji se odnose na primjenu principa jednakih zarada za muškarce i žene,
3. Direktiva Savjeta 76/207/EEC od 9. februara 1976. o primjeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u odnosu na dostupnost zaposlenja, profesionalnu obuku, napredovanje na radnom mjestu i na uslove rada,
4. Direktiva Savjeta 79/7/EEZ od 19. decembra 1978. o progresivnoj primjeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u oblasti socijalne zaštite,

5. Direktiva Savjeta 86/378/EEC od 24. jula 1986 o primjeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u sistemu socijalnog osiguranja za zaposlene,
6. Direktiva Savjeta 86/613/EEC od 11. decembra 1986. o primjeni principa jednakog tretmana žena i muškaraca koji su uključeni u neke aktivnosti, kao što je poljoprivreda, na lica koja samostalno obavljaju djelatnost, kao i na zaštitu samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva,
7. Direktiva Savjeta 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. o uvođenju mjera kojima se podstiče unaprjeđenje sigurnosti i zdravstvene zaštite na radu trudnih radnica i radnica koje su se nedavno porodile ili su na porodijskom odsustvu,
8. Direktive Savjeta 96/34/EEC o odsustvu radi brige o djetetu
9. Direktiva Savjeta 96/97/EZ kojom se mijenja i dopunjava Direktiva 86/378/EEZ o primjeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u sistemu socijalnog osiguranja za zaposlene,
10. Direktiva Savjeta 97/80/EZ od 15. decembra 1997. godine o teretu dokazivanja u slučajevima diskriminacije na osnovu pola,
11. Direktiva 2002/73/EZ Evropskoga parlamenta i Savjeta kojom se mijenja i dopunjava Direktiva Savjeta 76/207/EEZ o primjeni principa jednakog tretmana za muškarce i žene u odnosu na dostupnost zaposlenja, profesionalnu obuku, napredovanje na radnom mjestu i na uslove rada (tekst od važnosti za Evropski ekonomski prostor),
12. Direktiva Savjeta 2004/113/EZ godine kojom se primjenjuje načelo ravnopravnosti muškaraca i žena u mogućnosti dobijanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga,
13. Strategija EU za ravnopravnost između žena i muškaraca 2010 - 2015.

MEĐUNARODNI IZVORI — Savjet Evrope

Ključni zakonski dokumenti o rodnoj ravnopravnosti Savjeta Evrope su:

1. Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i sloboda,
2. Evropska socijalna povelja,
3. Niz preporuka Komiteta ministara (Preporuka R(2003)3 o ujednačenom učešću žena i muškaraca u političkom i javnom odlučivanju; Preporuka R(90)4 o neseksističkoj upotrebi jezika; Preporuka R(85) o nasilju u porodici; Preporuka R(98)14 o integrisanju rodnog aspekta u javnu politiku, Preporuka R(96)5 o pomirenju radnog i porodičnog života; Preporuka R(2002)5 o zaštiti žena od nasilja; Preporuka R(2003)3 o uravnoteženom učešću žena i muškaraca u donošenju odluka...),

4. Deklaracija o rodnoj ravnopravnosti kao preduslovu demokratije,
5. Deklaracija o politici suprotstavljanja nasilju nad ženama u demokratskoj Evropi,
6. Deklaracija o ravnopravnosti žena i muškaraca kao osnovnog kriterijuma demokratije...
7. Preporuka Rec(2002)12 Komiteta ministara državama članicama o obrazovanju za demokratsko građanstvo,
8. Preporuka R(98)14 Komiteta ministara zemljama članicama SE o rodno prilagođenim politikama (gender mainstreaming),
9. Deklaracija Stalne konferencije Evropskih ministara za obrazovanje: „Obrazovne politike za demokratsko građanstvo i socijalno jedinstvo: izazovi i strategije za Evropu“, (Krakov 15-17. oktobar 2000),
10. Parlamentarna skupština: Preporuka 1281 (1995) o rodnoj ravnopravnosti u obrazovanju,
11. Evropska povelja Savjeta Evrope o Demokratskoj školi bez nasilja (2003)
12. Preporuka CM/Rec (2007) 13 Komiteta ministara državama članicama o rodno prilagođenoj politici u obrazovanju.

Konvencija o jednakim zaradama, 1951 (br. 100)

Usvojena 29 juna 1951. na 34. sjednici
Generalne konferencije Međunarodne organizacije rada

Stupa na snagu: 23 maja 1953, u skladu sa članom 6

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada,

Pošto je sazvana u Ženevi od strane Upravnog tijela Međunarodnog biroa rada, a koja je održala svoju trideset četvrtu sjednicu 6 juna 1951. i

Pošto je donijela odluku o usvajanju određenih prijedloga u pogledu principa jednakih zarada muškaraca i žena radnika za rad jednake vrijednosti, što je sedma tačka dnevnog reda sjednice, i

Odlučivši da će ovi prijedlozi poprimiti oblik međunarodne konvencije,

Usvaja ovog dvadeset devetog dana juna 1951. godine sljedeću Konvenciju, koja se može nazvati Konvencija o jednakim zaradama, 1951:

Član 1

Za potrebe ove Konvencije:

(a) Termin 'zarada' uključuje redovne, osnovne ili minimalne nadnice ili plate i sva dodatna plaćanja, plaćana bilo direktno ili indirektno, u novcu ili naturi, od strane poslodavca radniku/ci i koja proizilaze iz radnog odnosa zaposlenog/e;

(b) Termin 'jednake zarade muškaraca i žena za rad jednake vrijednosti' odnosi se na stope naknada utvrđene bez diskriminacije po osnovu pola.

Član 2

1. Svaka članica će, putem koji odgovara metodi u određivanju stope naknade, promovisati i, koliko je to u skladu sa takvim metodama, obezbijediti primjenu principa jednake nadoknade za muškarce i žene za rad jednake vrijednosti za sve radnike/ce;

2. Ovaj princip se može primijeniti putem:

(a) Nacionalnih zakona i propisa;

(b) Zakonski uspostavljenih i priznatih mehanizama za određivanje plata;

(c) Kolektivnim ugovorima između radnika i poslodavaca; ili

(d) Kombinacijom gore navedenih načina.

Član 3

1. Tamo gdje će takva akcija pomoći u davanju uticaja odredbama Konvencije, biće preduzete mjere kako bi se promovisalo objektivno ocjenjivanje radnih mjesta na osnovu posla koji treba izvesti;

2. O metodama koje treba slijediti u ovoj procjeni mogu odlučivati organi nadležni za određivanje stope naknade, odnosno, gdje takve stope određuju kolektivni ugovori, stranke;

3. Diferencijalne stope među radnicima koje odgovaraju razlikama, bez obzira na pol, utvrđene objektivnim procjenama u radu koji se obavlja, ne smatraju se suprotnim načelu jednake nadoknade za muškarce i žene radnike za rad jednake vrijednosti.

Član 4

Svaka članica mora sarađivati po potrebi sa organizacijama poslodavaca i radnika zainteresovanih u cilju sprovođenja odredbi Konvencije.

Član 5

Formalne ratifikacije ove Konvencije dostavljaju se Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada za registraciju.

Član 6

1. Ova Konvencija će biti obavezujuća samo za one članice Međunarodne organizacije rada čije su ratifikacije registrovane kod Generalnog direktora;

2. Stupiće na snagu dvanaest mjeseci od dana kada su kod Generalnog

direktora registrirane ratifikacije dvije države članice;

3. Nakon toga, ova Konvencija će stupiti na snagu za svaku članicu dvanaest mjeseci nakon datuma na koji je njena ratifikacija registrirana.

Član 7

1. U deklaracijama podnešenim Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada, u skladu sa stavom 2 člana 35 Statuta Međunarodne organizacije rada treba navesti:

(a) Teritorije u pogledu kojih član u pitanju obavezuje da će odredbe Konvencije biti primjenjivane bez izmjena;

(b) Teritorije u odnosu na koje obavezuje da će se odredbe Konvencije primjenjivati sa izmjenama, kao i pojedinih o tim izmjenama;

(c) Teritorije u odnosu na koje je ova Konvencija neprimjenjiva, i u tim slučajevima razloge zbog kojih je neprimjenjiva;

(d) Teritorije u odnosu na koje zadržava svoje odluke u toku daljeg razmatranja tog položaja.

2. Obaveze navedene u podstavovima (a) i (b) stava 1 ovog člana smatraće se sastavnim dijelom ratifikacije i imaju snagu ratifikacije.

3. Svaka članica može, u bilo koje doba, naknadnom izjavom, odustati u cijelosti ili djelimično od svake rezerve koju je stavila u izvornoj izjavi na temelju podstavova (b), (c) ili (d) stava 1. ovog člana.

4. Svaka članica može, uvijek kada je moguće otkazati ovu Konvenciju, u skladu sa odredbama člana 9, dostaviti Generalnom direktoru izjavu kojom mijenjaju u svakom drugom pogledu uslove bilo koje pređašnje izjave i u kojoj navodi sadašnju poziciju u odnosu na takve teritorije.

Član 8

1. U izjavama dostavljenim Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada u skladu sa stavovima 4 i 5 člana 35 Statuta Međunarodne organizacije rada treba naznačiti da li će se odredbe Konvencije primjenjivati na dotične teritorije bez izmjene ili modifikacije; kada se u izjavi navodi da odredbe Konvencije mogu biti predmet izmjene, moraju se navesti pojedinih o navedenim izmjenama.

2. Članica, članice ili međunarodno tijelo mogu se u svako doba naknadnom izjavom u cjelosti odreći prava da pribjegu svakoj izmjeni navedenoj u bilo kojoj pređašnjoj izjavi.

3. Članica, članice ili međunarodno tijelo mogu, uvijek kada je ovu Konvenciju moguće otkazati u skladu s odredbama člana 9., dostaviti Generalnom direktoru izjavu kojom mijenjaju u svakom drugom pogledu uslove bilo koje pređašnje izjave i u kojoj se navodi sadašnje stanovište u odnosu na primjenu ove Konvencije.

Član 9

1. Članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može je otkazati nakon isteka vremenskog perioda od deset godina od datuma kada je Konvencija stupila na snagu, aktom kojeg dostavlja Generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada radi registracije. Takav otkaz počinje djelovati godinu dana nakon datuma registracije.

2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju, i koja nije, u roku od godine dana nakon proteka razdoblja od deset godina navedenog u prethodnom stavu, iskoristila pravo na otkazivanje navedeno u ovom članu, biće obvezana za još jedno razdoblje od deset godina i nakon toga može otkazati Konvenciju po proteku svakog novog razdoblja od deset godina prema uslovima predviđenim u ovom članu.

Član 10

1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada obavještava sve članice Međunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija, izjava i otkaza, koje su mu saopštene od strane država članica.

2. Prilikom obavještavanja države članice o registraciji druge dostavljene ratifikacije, Generalni direktor mora upoznati države članice sa datumom kada Konvencija stupa na snagu.

Član 11

Generalni direktor Međunarodnog biroa rada saopštava Generalnom sekretaru Ujedinjenih Nacija

radi registracije, u skladu sa članom 102 povelje Ujedinjenih Nacija, potpune podatke o svim ratifikacijama, izjavama i aktima o otkazivanju, registrovanim kod njega u skladu sa odredbama prethodnih članova.

Član 12

U trenutcima kad to bude smatralo potrebnim, Upravno tijelo Međunarodnog biroa rada podnijeće Generalnoj konferenciji izvještaj o primjeni ove Konvencije i razmotriće potrebu uvrštavanja na dnevni red Konferencije pitanje njene revizije u cijelosti ili djelimično.

Član 13

1. Ukoliko Konferencija usvoji novu Konvenciju koja revidira ovu u potpunosti ili djelimično, onda, osim ako nova Konvencija ne predviđa drugačije:

(a) Ratifikacija od strane članice nove revidirane Konvencije *ipso jure* podrazumijeva otkazivanje ove konvencije, bez obzira na odredbe člana 9 u gornjem tekstu, ako i kada nova revidirana Konvencija stupi na snagu;

(b) Od trenutka kada nova revidirana Konvencija stupi na snagu, ova Konvencija će prestati da bude otvorena za ratifikaciju članicama.

2. Ova Konvencija u svakom slučaju ostaje na snazi u sadašnjem obliku i sadržaju za one članice koje su je ratifikovale, a nisu ratifikovale revidiranu Konvenciju.

Član 14

Tekst ove Konvencije na engleskom i francuskom jednako je vjerodostojan. Gore navedeno predstavlja autentičan tekst Konvencije propisno usvojen od strane Generalne konferencije Međunarodne organizacije rada tokom trideset četvrte sjednice koja je održana u Ženevi i proglašena zatvorenom dvadeset devetog Juna 1951.

4. PREGLED NACIONALNOG ZAKONODAVSTVA

USTAV CRNE GORE
(»Sl. list Crne Gore«, br. 01/07 od 25.10.2007)

Ljudska prava i slobode

Član 6

Crna Gora jemči i štiti prava i slobode.
Prava i slobode su nepovredivi.
Svako je obavezan da poštuje prava i slobode drugih.

Zabrana izazivanja mržnje

Član 7

Zabranjeno je izazivanje ili podsticanje mržnje ili netrpeljivosti po bilo kom osnovu.

Zabrana diskriminacije

Član 8

Zabranjena je svaka neposredna ili posredna diskriminacija, po bilo kom osnovu.

Neće se smatrati diskriminacijom propisi i uvođenje posebnih mjera koji su usmjereni na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju.

Posebne mjere se mogu primjenjivati samo dok se ne ostvare ciljevi zbog kojih su preduzete.

Pravni poredak

Član 9

Potvrđeni i objavljeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila među-

narodnog prava sastavni su dio unutrašnjeg pravnog poretka, imaju primat nad domaćim zakonodavstvom i neposredno se primjenjuju kada odnose uređuju drukčije od unutrašnjeg zakonodavstva.

LJUDSKA PRAVA I SLOBODE

1. ZAJEDNIČKE ODREDBE

Osnov i jednakost

Član 17

Prava i slobode ostvaruju se na osnovu Ustava i potvrđenih međunarodnih sporazuma.

Svi su pred zakonom jednaki, bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo.

Rodna ravnopravnost

Član 18

Država jemči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti.

Zaštita

Član 19

Svako ima pravo na jednaku zaštitu svojih prava i sloboda.

Pravni lijek

Član 20

Svako ima pravo na pravni lijek protiv odluke kojom se odlučuje o njegovom pravu ili na zakonom zasnovanom interesu.

4. EKONOMSKA, SOCIJALNA I KULTURNA PRAVA I SLOBODE

Svojina

Član 58

Jemči se pravo svojine.

Niko ne može biti lišen ili ograničen prava svojine, osim kada to zahtijeva javni interes, uz pravičnu naknadu.

Prirodna bogatstva i dobra u opštoj upotrebi su u državnoj svojini.

Preduzetništvo

Član 59

Jemči se sloboda preduzetništva.

Sloboda preduzetništva može se ograničiti samo ako je to neophodno radi zaštite zdravlja ljudi, životne sredine, prirodnih bogatstava, kulturne baštine ili bezbjednosti i odbrane Crne Gore.

Pravo na rad

Član 62

Svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti.

Zabrana prinudnog rada

Član 63

Zabranjen je prinudni rad.

Prinudnim radom ne smatra se: rad uobičajen u sklopu izdržavanja kazne lišenja slobode; obavljanje službe vojne prirode ili službe koja se zahtijeva umjesto nje; rad koji se zahtijeva u slučaju krize ili nesreće koja prijete ljudskim životima ili imovini.

Prava zaposlenih

Član 64

Zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu.

Zaposleni imaju pravo na ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor.

Zaposleni imaju pravo na zaštitu na radu.

Omladina, žene i invalidi uživaju posebnu zaštitu na radu.

Socijalno osiguranje

Član 67

Socijalno osiguranje zaposlenih je obavezno.

Država obezbjeđuje materijalnu sigurnost licu koje je nesposobno za rad i nema sredstva za život.

Zaštita lica sa invaliditetom

Član 68

Jemči se posebna zaštita lica sa invaliditetom.

Zdravstvena zaštita

Član 69

Svako ima pravo na zdravstvenu zaštitu.

Dijete, trudnica, staro lice i lice sa invaliditetom imaju pravo na zdravstvenu zaštitu iz javnih prihoda, ako to pravo ne ostvaruju po nekom drugom osnovu.

Zaštita majke i djeteta

Član 73

Majka i dijete uživaju posebnu zaštitu.

Država stvara uslove kojima se podstiče rađanje djece.

Školovanje

Član 75

Jemči se pravo na školovanje pod jednakim uslovima.

Osnovno školovanje je obavezno i besplatno.

Jemči se autonomija univerziteta, visokoškolskih i naučnih ustanova.

ZAKON O RODNOJ RAVNOPRAVNOSTI SL. LIST CG 46/07, od 31. jula 2007.

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1

Ovim zakonom uređuje se način obezbjeđivanja i ostvarivanja prava po osnovu rodne ravnopravnosti, u skladu sa međunarodnim aktima i opšte prihvaćenim pravilima međunarodnog prava, kao i mjere za eliminisanje diskriminacije po osnovu pola i stvaranje jednakih mogućnosti za učešće žena i muškaraca u svim oblastima društvenog života.

Član 2

Rodna ravnopravnost podrazumijeva ravnopravno učešće žena i muškaraca u svim oblastima javnog i privatnog sektora, jednak položaj i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i sloboda i korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za razvoj društva, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada.

Član 3

Državni organi, organi državne uprave i lokalne samouprave, javne ustanove, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlašćenja (u daljem tekstu: organi) dužni su da, radi postizanja rodne ravnopravnosti, u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti ocjenjuju i vrednuju uticaj tih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca.

Član 4.

Diskriminacija po osnovu pola je svako pravno ili faktičko, neposredno ili posredno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje, ili ograničavanje zasnovano na polu zbog kojeg se nekom licu otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, sportskom, građanskom i drugim područjima javnog života.

Diskriminacijom, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se i seksualno uznemiravanje, podsticanje drugog lica na diskriminaciju, kao i korišćenje riječi u muškom rodu kao generički neutralne forme za muški i ženski rod.

Diskriminacijom iz stava 1 ovog člana, ne smatra se pravo žena na zaštitu materinstva, kao i propisanu posebnu zaštitu na radu zbog bioloških karakteristika.

Član 5

Diskriminacijom, u smislu ovog zakona, ne smatraju se opšte i posebne mjere,

donijete ili preduzete radi otklanjanja i sprječavanja nejednakog tretmana žena i muškaraca, otklanjanja posljedica nejednakog tretmana žena i muškaraca i promovisanja rodne ravnopravnosti.

Član 6

Niko ne može trpjeti štetne posljedice zbog toga što je kao svjedok/inja ili žrtva diskriminacije po osnovu pola dao/la iskaz pred nadležnim organom ili upozorio/la javnost na slučaj diskriminacije po osnovu pola.

Član 7

Izrazi upotrijebljeni u ovom zakonu, imaju sljedeća značenja:

1. **rod** je društveno uspostavljena uloga žena i muškaraca u javnom i privatnom životu koja se razvila na biološkoj razlici polova;
2. **pol** predstavlja biološku karakteristiku po kojoj se razlikuju ljudska bića na muška i ženska;
3. **jednake mogućnosti** podrazumijevaju nepostojanje ograničenja po osnovu pola za učešće muškaraca i žena u političkoj, ekonomskoj, društvenoj, kulturnoj i drugim oblastima društvenog života čime se obezbjeđuje ostvarivanje njihovih prava i sloboda;
4. **nejednak tretman** je svako postupanje kojim se pravi razlika između muškaraca i žena zato što pripadaju različitim polovima ili se neopravdano daje prednost licu jednog pola u odnosu na lice drugog pola;
5. **neposredna diskriminacija po osnovu pola** postoji kad se lice tretira ili može biti tretirano nepovoljnije u odnosu na lice drugog pola, u istoj ili sličnoj situaciji, isključivo po osnovu pola;
6. **posredna diskriminacija po osnovu pola** postoji kad propis, drugi akt, kriterijum ili radnja, u istim ili sličnim okolnostima, dovodi u nepovoljniji položaj lice jednog pola u odnosu na lice drugog pola;
7. **nasilje po osnovu pola** je djelo kojim se nanosi ili može biti nanijeta fizička, mentalna, seksualna ili ekonomska šteta ili patnja, kao i prijetnja takvim djelom koja ozbiljno sputava lice da uživa u svojim pravima i slobodama u javnom ili privatnom životu, uključujući porodično nasilje, incest, silovanje i trgovinu ljudima;
8. **seksualno uznemiravanje** je svako neželjeno fizičko, verbalno ili neverbalno ponašanje seksualnog karaktera, koje ima za cilj ili predstavlja povredu ličnog dostojanstva ili kad stvara stanje straha, neugodno, agresivno, ponižavajuće ili uvredljivo stanje;

II OPŠTE I POSEBNE MJERE

Član 8

Rodna ravnopravnost se obezbjeđuje opštim i posebnim mjerama.

1. Opšte mjere

Član 9

Opšte mjere su zakonom propisane mjere kojima se u određenoj oblasti zabranjuje diskriminacija po osnovu pola ili naređuje odgovarajuće ponašanje u određenim uslovima, radi postizanja rodne ravnopravnosti, i propisuju sankcije za slučaj povrede propisanih zabrana odnosno naredbi.

Opšte mjere obuhvataju i mjere utvrđene drugim aktima (deklaracije, rezolucije, podzakonski akti i sl), čiji je cilj ostvarivanje rodne ravnopravnosti.

Član 14

Statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u organima, privrednim društvima i drugim pravnim licima, kao i kod preduzetnika/ce moraju biti iskazani po polnoj pripadnosti.

Statistički podaci i informacije iz stava 1 ovog člana sastavni su dio zvanične statistike u Republici Crnoj Gori (u daljem tekstu: Crna Gora) i dostupni su javnosti u skladu sa zakonom.

Član 16

Posebnim mjerama otklanjaju se postojeća ograničenja koja objektivno dovode ili mogu dovesti do nejednake zastupljenosti žena i muškaraca, odnosno nejednakog položaja lica jednog pola u odnosu na lica drugog pola ili daju posebne pogodnosti u smislu podsticanja lica manje zastupljenog pola.

Posebne mjere su, naročito:

1. pozitivne mjere koje, pod jednakim uslovima, daju prednost licima manje zastupljenog pola odnosno licima koja se nalaze u izrazito neravnopravnom položaju po osnovu pola, dok se ne postigne jednaka zastupljenost odnosno utvrđeni ciljevi za uvođenje ovih mjera;
2. podsticajne mjere koje daju posebne pogodnosti ili uvode posebne podsticaje u cilju ukidanja nejednake zastupljenosti žena ili muškaraca, odnosno nejednakog tretmana po osnovu pola;
3. programske mjere koje podrazumijevaju aktivnosti na edukaciji odnosno na podsticanju i uspostavljanju rodne ravnopravnosti.

IV POSTUPANJE PO PREDSTAVKAMA

Član 25

Predstavka kojom se ukazuje na posrednu ili neposrednu diskriminaciju po osnovu pola podnosi se Ministarstvu.

Zaposleni/e u Ministarstvu dužni/e su da čuvaju lične podatke koje saznaju u postupku po predstavi, u skladu sa propisima o zaštiti ličnih podataka.

Član 26

Predstavku može podnijeti svako lice koje smatra da je diskriminisano po osnovu pola.

Predstavku, u ime lica koje je diskriminisano po osnovu pola, uz njegovu/ njenu saglasnost, može podnijeti i drugo pravno i fizičko lice.

Ministarstvo može postupati i po anonimnoj predstavi, ukoliko se njome ukazuje na posrednu diskriminaciju po osnovu pola i koja sadrži dovoljno podataka za otkrivanje i utvrđivanje postojanja diskriminacije po osnovu pola.

VI KAZNENE ODREDBE

Član 33

Novčanom kaznom od pedesetostrukog do stopedesetostrukog iznosa najniže cijene rada u Crnoj Gori, kazniće se za prekršaj organ, privredno društvo, drugo pravno lice i preduzetnik/ca ako statističke podatke i informacije koje se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju ne iskazuje po polnoj pripadnosti (član 14 stav 1).

Za prekršaj iz stava 1 ovog člana kazniće se i odgovorno lice u organu i pravnom licu novčanom kaznom od petostrukog do petnaestostrukog iznosa najniže cijene rada u Crnoj Gori.

VII PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 34

Organi će odrediti službenika/ce koji/a će obavljati poslove koordinatora/ke u pitanjima rodne ravnopravnosti iz člana 23 ovog zakona, u roku od tri mjeseca od dana stupanja na snagu ovog zakona.

Član 35

Plan aktivnosti iz člana 21 ovog zakona Vlada će donijeti u roku od devet mjeseci od dana stupanja na snagu ovog zakona.

ZAKON O RADU („Sl. list CG“, br. 49/08)

I OSNOVNE ODREDBE

Primjena zakona

Član 2

(1) Odredbe ovog zakona primjenjuju se na zaposlene, kod poslodavca koji rade na teritoriji Crne Gore, kao i na zaposlene koji su upućeni na rad u inostranstvo od strane poslodavca sa sjedištem u Crnoj Gori, ako zakonom nije drugačije određeno.

(2) Odredbe ovog zakona primjenjuju se i na zaposlene u državnim organima, organima državne uprave, organima lokalne samouprave i javnim službama, ako zakonom nije drugačije određeno.

(3) Odredbe ovog zakona primjenjuju se i na zaposlene strane državljanke i lica bez državljanstva koji rade kod poslodavca na teritoriji Crne Gore, ako zakonom nije drugačije određeno.

Definicija radnog odnosa

Član 3

Radni odnos je odnos po osnovu rada između zaposlenog i poslodavca koji se zasniva ugovorom o radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Međusobni odnos zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu

Član 4

(1) Kolektivni ugovor i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

(2) Kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu može se utvrditi, veći obim prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih ovim zakonom.

(3) Ako pojedine odredbe kolektivnog ugovora utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih zakonom, primjenjuju se odredbe zakona.

(4) Ako pojedine odredbe ugovora o radu utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih zakonom i kolektivnim ugovorom ništave su.

(5) Ukoliko kolektivni ugovor kod poslodavca nije zaključen, neposredno se primjenjuje granski kolektivni ugovor za odgovarajuću djelatnost, a ako nema granskog kolektivnog ugovora primjenjuje se opšti kolektivni ugovor.

Zabrana diskriminacije

Član 5

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, vjeru, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnost, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredjeljenje, političko ili drugo uvjerenje, socijalno porijeklo, imovno stanje, članstvo u političkim i sindikalnim organizacijama, ili neko drugo lično svojstvo.

Neposredna i posredna diskriminacija

Član 6

(1) **Neposredna diskriminacija**, u smislu ovog zakona, jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz člana 5 ovog zakona kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

(2) **Posredna diskriminacija**, u smislu ovog zakona, postoji kada određena odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, lice koje traži zaposlenje kao i zaposleno lice, zbog određenog svojstva, statusa, opredjeljenja ili uvjerenja.

Diskriminacija po više osnova

Član 7

(1) Diskriminacija iz čl. 5 i 6 ovog zakona zabranjena je u odnosu na:

- 1) uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- 4) napredovanje na poslu;
- 5) otkaz ugovora o radu.

(2) Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od osnova iz čl. 5 i 6 ovog zakona su ništave.

Uznemiravanje i seksualno uznemiravanje

Član 8

(1) **Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje na radu i u vezi sa radom.**

(2) Uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno ponašanje uzrokovano nekim od osnova iz čl. 5 i 6 ovog zakona, kao i uznemiravanje putem

audio i video nadzora, koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje.

(3) Seksualno uznemiravanje, u smislu ovog zakona, jeste svako neželjeno verbalno, neverbalno ili fizičko ponašanje koje ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva lica koje traži zaposlenje, kao i zaposlenog lica u sferi polnog života, a koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće, neugodno, agresivno ili uvredljivo okruženje.

(4) Zaposleni ne može trpjeti štetne posljedice u slučaju prijavljivanja, odnosno svjedočenja zbog uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja na radu i u vezi sa radom u smislu st. 2 i 3 ovog člana.

Pozitivna diskriminacija

Član 9

(1) Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz čl. 5 i 6 ovog zakona predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

(2) Odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti lica sa invaliditetom, žena za vrijeme trudnoće i porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi njege djeteta, odnosno posebne njege djeteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja, ne smatraju se diskriminacijom.

Zaštita pred nadležnim sudom

Član 10

U slučajevima diskriminacije, u smislu odredaba čl. od 5 do 8 ovog zakona, lice koje traži zaposlenje, kao i zaposleni, može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom, u skladu sa zakonom.

Prava zaposlenih

Član 11

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbjednost i zaštitu života i zdravlja na radu, stručno osposobljavanje i druga prava u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće

i porođaja.

(3) Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta u skladu sa ovim zakonom.

(4) Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa ovim zakonom.

Obaveze zaposlenih

Član 13

Zaposleni je dužan da:

- 1) savjesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;
- 2) poštuje organizaciju rada i poslovanje kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- 3) vodi računa i savjesno se odnosi prema sredstvima rada i materijalnim sredstvima poslodavca;
- 4) obavijesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle uticati na obavljanje poslova;
- 5) obavijesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalnih opasnosti za život i zdravlje zaposlenih i nastanak materijalne štete;
- 6) poštuje propise o bezbjednosti i zdravlju na radu i pažljivo obavlja posao na način da štiti svoj život i zdravlje kao i život i zdravlje drugih lica;
- 7) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Obaveze poslodavca

Član 14

Poslodavac je dužan da:

- 1) **zaposlenom obezbijedi obavljanje poslova radnog mjesta utvrđenim ugovorom o radu;**
- 2) **zaposlenom obezbijedi, u skladu sa zakonom i drugim propisima, uslove rada i organizuje rad radi bezbjednosti i zaštite života i zdravlja na radu;**
- 3) **zaposlenom za obavljene rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;**
- 4) zaposlenog obavještava o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovorenih obaveza na radu i pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o bezbjednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;
- 5) **u slučajevima utvrđenim zakonom traži mišljenje sindikata, odnosno**

predstavnik zaposlenih kod poslodavca kod kojega nije obrazovan sindikat;

6) postupa u skladu sa drugim obavezama utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu;

7) poštuje ličnost, štiti privatnost zaposlenog i obezbjeđuje zaštitu njegovih ličnih podataka.

Obaveza dostavljanja dokaza

Član 18

(1) Lice koje namjerava da zaključi ugovor o radu, dužno je da poslodavcu dostavi dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos utvrđenih aktom o sistematizaciji.

(2) **Poslodavac ne može od lica zahtijevati podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice**, kao ni dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nijesu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos, odnosno zaključuje ugovor o radu, **ni davanje izjave o otkazu ugovora o radu od strane tog lica.**

(3) **Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu dokazom o trudnoći, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.**

Sadržina ugovora o radu

Član 23

(1) **Ugovor o radu sadrži:**

1) naziv i sjedište poslodavca;

2) ime i prezime zaposlenog, mjesto prebivališta, odnosno boravištva zaposlenog;

3) jedinstveni matični broj zaposlenog, odnosno lični identifikacioni broj u slučaju stranog državljanina;

4) vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog, odnosno nivoa obrazovanja i zanimanja;

5) **vrstu i opis poslova koji zaposleni treba da obavlja;**

6) **mjesto rada;**

7) **vrijeme na koje se zasniva radni odnos (na neodređeno ili određeno vrijeme);**

8) **trajanje ugovora o radu na određeno vrijeme;**

9) dan stupanja na rad;

- 10) **radno vrijeme** (puno, nepuno ili skraćeno);
- 11) **iznos osnovne zarade, visinu koeficijenta i elemente za utvrđivanje radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;**
- 12) **rokove za isplatu zarade i drugih primanja** na koja zaposleni ima pravo;
- 13) **način korišćenja odmora u toku rada, dnevnog i nedjeljnog odmora, godišnjeg odmora, praznika i drugih odsustava sa rada, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.**

(2) Ugovorom o radu mogu se ugovoriti i druga prava i obaveze, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(3) Na prava i obaveze koja nijesu utvrđena ugovorom o radu primjenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i kolektivnog ugovora.

Transformacija ugovora o radu sa određenog u ugovor o radu na neodređeno vrijeme

Član 26

Poslodavac je dužan da ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme, u smislu člana 25 stava 1 ovog zakona, transformiše u ugovor o radu na neodređeno vrijeme, ako zaposleni nastavi da radi po isteku roka za koji je zaključen ugovor o radu, i ako pristane na takvo zaposlenje.

Prijavljivanje na socijalno osiguranje

Član 28

(1) Poslodavac je dužan da prijavi zaposlenog na obavezno socijalno osiguranje (zdravstveno, penzijsko i invalidsko osiguranje i osiguranje od nezaposlenosti) u skladu sa zakonom, danom stupanja na rad.

(2) Kopiju prijava iz stava 1 ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom uruči najkasnije u roku od 10 dana od dana stupanja na rad.

Rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad)

Član 49

(1) Radno vrijeme zaposlenog može trajati i duže od punog radnog vremena (**prekovremeni rad**) ako se odgovarajućom organizacijom rada i rasporedom radnog vremena ne može završiti iznenada povećani obim posla.

(2) Rad duži od punog radnog vremena, **može trajati samo onoliko vre-**

mena koliko je neophodno da se otklone uzroci zbog kojih je uveden, ali ne duže od 10 časova nedjeljno.

(3) Prekovremeni rad uvodi se pisanom odlukom poslodavca prije početka tog rada.

(4) Ako zbog prirode posla ili hitnosti obavljanja prekovremenog rada nije moguće zaposlenom odrediti prekovremeni rad pisanom odlukom, prekovremeni rad se može odrediti i usmenim putem, s tim što je poslodavac dužan da pisanu odluku o tome zaposlenom uruči naknadno, a najkasnije pet dana nakon izvršenog prekovremenog rada.

Obaveza uvođenja prekovremenog rada

Član 50

- (1) Zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju:
- 1) prevencije neposrednog nastupanja opasnosti po bezbjednost i zdravlje ljudi ili veće materijalne štete koji neposredno predstoje;
 - 2) elementarne nepogode (zemljotres, poplave i dr.);
 - 3) požara, eksplozije, jonizujućih zračenja i većih iznenadnih kvarova na objektima, uređajima i postrojenjima;
 - 4) epidemije ili zaraze koje dovode u opasnost život ili zdravlje ljudi, ugrožavaju stočni ili biljni fond i druga materijalna dobra;
 - 5) zagađivanja vode, namirnica i drugih predmeta za ljudsku i stočnu ishranu u većem obimu;
 - 6) saobraćajnog ili drugog udesa kojim su ugroženi životi ili zdravlje ljudi ili materijalna dobra većeg obima;
 - 7) potrebe da se bez odlaganja pruži hitna medicinska pomoć ili druga neodložna medicinska usluga;
 - 8) potrebe da se izvrši neodložna veterinarska intervencija;
 - 9) u drugim slučajevima utvrđenim kolektivnim ugovorom.
- (2) Izuzetno, od člana 49 stav 2 ovog zakona, prekovremeni rad iz stava 1 ovog člana može trajati dok se otklone uzroci zbog kojih je uveden.

Prekovremeni rad (dežurstvo u oblasti zdravstva)

Član 51

Zdravstvena ustanova može da uvede rad duži od punog radnog vremena (dežurstvo), ako novim zapošljavanjem, uvođenjem rada u smjenama ili preraspodjelom radnog vremena ne može da obezbijedi neprekidnu bolničku i vanbolničku zdravstvenu zaštitu.

Obavještanje inspekcije rada o uvođenju prekovremenog rada

Član 52

(1) Poslodavac je dužan da obavijesti inspektora rada o uvođenju prekovremenog rada u roku od tri dana od dana donošenja odluke o uvođenju tog rada.

(2) Inspektor rada će zabraniti prekovremeni rad, ako utvrdi da je uveden suprotno odredbama čl. 49 do 51 ovog zakona.

Noćni rad

Član 56

(1) Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana smatra se radom noću.

(2) Rad noću predstavlja poseban uslov rada.

(3) Zaposleni, koji radi noću najmanje tri časa svog dnevnog radnog vremena, odnosno zaposleni koji radi noću najmanje trećinu svog punog godišnjeg radnog vremena, ima pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa propisima iz oblasti zaštite na radu.

(4) Ako bi se zaposlenom koji radi noću po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa zbog takvog rada moglo pogoršati zdravstveno stanje, poslodavac će ga rasporediti na odgovarajući dnevni posao.

Smjenski rad

Član 57

(1) Poslodavac kod kojeg se rad obavlja u smjenama dužan je da obezbijedi zamjenu smjene tako da zaposleni ne može raditi noću (noćna smjena) neprekidno duže od jedne radne nedjelje.

(2) Poslodavac koji radi u specifičnim uslovima uređuje smjenski rad i dežurstvo zaposlenih, u skladu sa kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

2. Odmori

Odmor u toku dnevnog rada (pauza)

Član 59

(1) Zaposleni koji radi puno radno vrijeme ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

(2) Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

(3) Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

(4) Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

(5) Vrijeme odmora iz st. 1 do 3 ovog člana uračunava se u radno vrijeme.

Raspored korišćenja pauze

Član 60

(1) Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbjeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.

(2) Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi nadležni organ poslodavca.

Dnevni odmor

Član 61

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Nedjeljni odmor

Član 62

(1) Zaposleni ima pravo na nedjeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

(2) Nedjeljni odmor, se po pravilu, koristi nedjeljom.

(3) Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedjeljnog odmora, ako priroda posla i organizacija rada to zahtijeva.

(4) Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedjeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbijedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedjelje.

Sticanje prava na godišnji odmor

Član 63

(1) Zaposleni ima pravo na godišnji odmor.

(2) Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos, stiče pravo da koristi godišnji odmor poslije šest mjeseci neprekidnog rada.

(3) Pod neprekidnim radom smatra se i vrijeme spriječenosti za rad duže od 30 radnih dana u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

(4) Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti.

Srazmjerni dio godišnjeg odmora

Član 64

Zaposleni koji u kalendarskoj godini nema šest mjeseci neprekidnog rada ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmjerni dio) za mjesec dana rada u toj godini.

Dužina godišnjeg odmora

Član 65

(1) U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor utvrđen kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu, a najmanje 18 radnih dana.

(2) Zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 24 radna dana.

(3) Zaposleni koji radi skraćeno radno vrijeme u smislu člana 47 ovog zakona (otežani uslovi rada), ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 30 radnih dana.

(4) Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se broj radnih dana iz st. 1 do 3 ovog člana uvećava na osnovu kriterijuma utvrđenih kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Dani koji se ne računaju u godišnji odmor

Član 66

(1) Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedjelja računa se kao pet radnih dana.

(2) U dane godišnjeg odmora ne računavaju se praznici koji su neradni dani, u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena spriječenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju.

(3) Ako je zaposleni za vrijeme korišćenja godišnjeg odmora privremeno spriječen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i za vrijeme porodiljskog odsustva ima pravo da po isteku te spriječenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Raspored korišćenja godišnjeg odmora

Član 68

(1) Uzavisnosti od potrebe procesa rada, **poslodavac odlučuje o vremenu**

korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

(2) Rješenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja **najkasnije 15 dana prije** datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

(3) Poslodavac može da izmijeni vrijeme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtijevaju potrebe procesa rada, **najkasnije pet radnih dana prije** dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Korišćenje godišnjeg odmora u djelovima

Član 69

(1) Godišnji odmor se može koristiti u dva dijela.

(1) Ako zaposleni koristi godišnji odmor u dva dijela, **prvi dio koristi u trajanju od najmanje 10 radnih dana neprekidno u toku kalendarske godine, a drugi dio najkasnije do 30. juna** naredne godine.

(2) Ako zaposleni koji je ispunio uslov za sticanje prava na korišćenje godišnjeg odmora, a nije u cjelini ili djelimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsustva sa rada po propisima o zdravstvenom osiguranju i radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i posebne njege djeteta, ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor

Član 71

(1) Zaposleni koji krivicom poslodavca nije iskoristio godišnji odmor ili dio godišnjeg odmora ima pravo na naknadu štete.

(2) Visina naknade iz stava 1 ovog člana određuje se, zavisno od dužine neiskorišćenog godišnjeg odmora, prema zaradi koju zaposleni ostvaruje u mjesecu kada se nadoknađuje šteta.

Odsustvo sa rada zbog državnih i vjerskih praznika

Član 74

(1) Zaposleni ima pravo da odsustvuje sa rada za vrijeme državnih i vjerskih praznika u skladu sa zakonom.

(2) Ako zaposleni radi za vrijeme praznika iz stava 1 ovog člana zbog neophodne potrebe procesa rada, **ima pravo na uvećanje zarade** u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

4. Zarada, naknada zarade i druga primanja

Zarada

Član 77

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Definicija zarade i uvećana zarada

Član 78

(1) Zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vrijeme provedeno na radu, uvećana zarada, naknada zarade i druga primanja utvrđena kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, čini bruto zaradu u smislu ovog zakona.

(2) Zarada se uvećava u skladu sa kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za: rad duži od punog radnog vremena (prekovremeni rad i dežurstvo); noćni rad; rad u dane državnih i vjerskih praznika koji su zakonom utvrđeni kao neradni dani; minuli rad i za druge slučajeve utvrđene kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

Naknada zarade

Član 82

(1) Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu za vrijeme: državnih i vjerskih praznika u kojima se ne radi; godišnjeg odmora; plaćenog odsustva; odazivanja na poziv državnih organa; stručnog usavršavanja po nalogu poslodavca, privremene nesposobnosti za vrijeme spriječenosti za rad po propisima o zdravstvenom osiguranju; prekid rada koji je nastao bez krivice zaposlenog; odbijanja da radi kada nijesu sprovedene propisane mjere zaštite na radu; odsustvovanja sa rada po osnovu unaprijed dogovorenog učešća u radu organa kod poslodavca i organa sindikata; za vrijeme prekvalifikacije, dokvalifikacije i osposobljavanja za rad na drugim poslovima dok oni traju i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1 ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog odazivanja na poziv državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drugačije određeno.

Druga primanja

Član 83

Zaposleni ima pravo na druga primanja u vezi sa radom koja se utvrđuju kolektivnim ugovorom, odnosno ugovorom o radu.

Obračun i isplata zarade

Član 84

(1) Zarada se isplaćuje u rokovima i na način utvrđen kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu, a najmanje jedanput mjesečno.

(2) Prilikom isplate zarade poslodavac je dužan da zaposlenom uruči obračun zarade.

(3) Poslodavac koji na dan dospelosti nije mogao da isplati zaradu ili je ne isplati u cjelini dužan je da, do kraja mjeseca u kojem je dospjela isplata zarade, zaposlenom uruči obračun zarade koju je bio dužan da isplati, a koji ima snagu vjerodostojne izjave.

ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Opšta zaštita

Član 102

(1) Zaposleni ima pravo na zaštitu na radu u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

(2) Zaposleni se ne može rasporediti na radno mjesto niti da radi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, ako bi po nalazu organa nadležnog za ocjenu zdravstvene sposobnosti takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

(3) Na radnom mjestu na kojem postoji povećana opasnost od nastanka invalidnosti, profesionalnih ili drugih oboljenja može da bude raspoređen zaposleni koji, pored uslova utvrđenih aktom o sistematizaciji, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, prihofizičkih sposobnosti i godina života.

1. Zaštita žena, omladine i lica sa invaliditetom

Posebna zaštita

Član 103

Zaposlena žena, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena lica sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa ovim zakonom.

Posebna zaštita omladine i žena

Član 104

Zaposlena žena i zaposleni mlađi od 18 godina života ne mogu da rade na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njihovo zdravlje i život.

Zaštita žena u industriji i građevinarstvu

Član 105

(1) Zaposlena žena koja radi u oblasti industrije i građevinarstva ne može se rasporediti na rad noću.

(2) Zabrana iz stava 1 ovog člana ne odnosi se na zaposlenu ženu koja radi na rukovodećem radnom mjestu ili koja obavlja poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite.

(3) Izuzetno od odredbe stava 1 ovog člana, zaposlena žena može biti raspoređena na rad noću, kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Zaštita zbog trudnoće i njege djeteta

Član 108

(1) Poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnom ženom, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili ako koristi porodijsko odsustvo.

(2) Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa roditeljem koji radi polovinu punog radnog vremena zbog njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima dijete do sedam godina života ili dijete sa teškim invaliditetom, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

(3) Zaposleni iz stava 2 ovog člana ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa ovim zakonom.

(4) Zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vrijeme okolnosti iz st. 1 i 2 ovog člana nijesu od uticaja na prestanak radnog odnosa.

Privremeni raspored

Član 109

(1) Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, žena za

vrijeme trudnoće i dok doji dijete može biti privremeno raspoređena na druge poslove, ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja njenog djeteta.

(2) Ako poslodavac nije u mogućnosti da zaposlenoj iz stava 1 ovog člana obezbijedi raspored na drugi posao, u smislu stava 1 ovog člana, zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom, koja ne može biti manja od naknade koju bi zaposlena ostvarila da je na svom radnom mjestu.

(3) Zaposlena žena iz stava 1 ovog člana za vrijeme privremenog rasporeda na druge poslove ima pravo na zaradu radnog mjesta na koje je radila prije raspoređivanja.

Zaštita od rada dužeg od punog radnog vremena, odnosno noću

Član 110

(1) Zaposlena žena za vrijeme trudnoće i žena koja ima dijete mlađe od tri godine života ne može raditi duže od punog radnog vremena, niti noću.

(2) Izuzetno od stava 1 ovog člana, zaposlena žena koja ima **dijete starije od dvije godine života može raditi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad.**

(3) **Jedan od roditelja koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može raditi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, samo na osnovu pisanog pristanka.**

2. Zaštita materinstva i prava zaposlenih koji se staraju o djeci

Porodiljsko odsustvo

Član 111

(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 365 dana od dana rođenja djeteta.

(2) Na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa zaposlena **žena može da otpočne odsustvo radi porođaja 45 dana, a obavezno 28 dana prije porođaja.**

(3) **Zaposlena žena može da otpočne da radi i prije isteka odsustva iz stava 1 ovog člana, ali ne prije nego što protekne 45 dana od dana porođaja.**

(4) **Ukoliko zaposlena žena otpočne da radi, u smislu stava 3 ovog člana,**

ima pravo da, pored dnevnog odmora, koristi još 60 minuta odsustva sa rada radi dojenja djeteta.

(5) U slučaju iz stava 3 ovog člana, zaposlena žena nema pravo da nastavi korišćenje odsustva.

(6) **Otac djeteta** može koristiti pravo na porodiljsko odsustvo, odnosno njegu djeteta, u slučaju kad majka napusti dijete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.).

(7) Za vrijeme odsustva, u smislu stava 1 ovog člana, zaposlena žena, odnosno otac djeteta ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

Zaštita za slučaj rođenja mrtvog djeteta

Član 112

Ako zaposlena žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva **ima pravo da produži porodiljsko odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlašćenog ljekara specijaliste, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljskog odsustva.**

Rad roditelja sa polovinom punog radnog vremena

Član 113

(1) Nakon isteka odsustva, iz člana 111 stav 1 ovog zakona, **jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena za vrijeme dok dijete navrší tri godine života, ukoliko je djetetu potrebna pojačana njega.**

(2) **Pravo** na rad sa polovinom radnog vremena, u trajanju iz stava 1 ovog člana, **ima zaposleni usvojilac djeteta ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje** i njegu.

Rad sa polovinom punog radnog vremena zbog njege djeteta sa smetnjama u razvoju

Član 114

(1) **Pravo da radi polovinu punog radnog vremena ima roditelj, usvojilac ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete sa smetnjama u razvoju na staranje i njegu, odnosno lice koje se stara o osobi sa teškim invaliditetom u skladu sa posebnim propisima.**

(2) Radno vrijeme iz stava 1 ovog člana i člana 113 ovog zakona smatra se

punim radnim vremenom za ostvarivanje prava iz rada i po osnovu rada.

Odsustvo radi usvojenja djeteta

Član 116

Jedan od usvojlaca djeteta mlađeg od osam godina života ima pravo da radi njege djeteta, odsustvuje sa rada godinu dana neprekidno od dana usvojenja djeteta uz naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Obavještenje o namjeri korišćenja porodijskog odsustva, odnosno usvojenja

Član 117

(1) Zaposleni koji namjerava da koristi pravo na porodijsko odsustvo, odnosno odsustvo zbog usvojenja djeteta dužan je da u svojoj namjeri pisano obavijesti poslodavca, mjesec dana prije početka korišćenja tog prava.

(2) Zaposleni može prestati da koristi pravo iz stava 1 ovog člana, a poslodavac je dužan da ga primi na rad i rasporedi na odgovarajuće poslove, u roku od mjesec dana od dana kada ga je zaposleni obavijestio o prestanku korišćenja tog prava.

(3) Zaposleni koji je koristio pravo iz stava 1 ovog člana ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do tehnoloških, ekonomskih ili drugih promjena u načinu rada kod poslodavca.

Odsustvo sa rada bez naknade zarade, zbog njege djeteta do tri godine života

Član 118

(1) Jedan od roditelja ima pravo da odsustvuje sa rada dok dijete navrší tri godine života, a ukoliko započeto korišćenje ovog prava prekine prije isteka navedenog roka nema pravo da ga dalje koristi.

(2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1 ovog člana, zaposleni ima pravo na zdravsteno i penzijsko – invalidsko osiguranje, a ostala prava i obaveze miruju.

(3) Sredstva za zdravstvenu zaštitu i penzijsko-invalidsko osiguranje iz stava 2 ovog člana isplaćuju se iz fondova zdravstvenog i penzijsko-invalidskog osiguranja.

(4) Za vrijeme odsustvovanja sa rada iz stava 1 ovog člana zaposleni nema pravo na naknadu zarade.

VII ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Zaštita kod poslodavca

Član 119

(1) O pravima i obavezama zaposlenih iz rada i po osnovu rada odlučuje poslodavac, u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom i ugovorom o radu.

(2) Zaposleni koji smatra da mu je poslodavac povrijedio pravo iz rada i po osnovu rada može podnijeti zahtjev poslodavcu da mu obezbijedi ostvarivanje tog prava.

(3) Poslodavac je dužan da odluči po zahtjevu zaposlenog, u roku od 15 dana od dana podnošenja zahtjeva.

(4) Odluka iz stava 3 ovog člana je konačna, ako zakonom nije drugačije određeno.

(5) Odluka iz stava 3 ovog člana dostavlja se zaposlenom u pisanom obliku, sa obrazloženjem i poukom o pravnom lijeku.

Zaštita kod nadležnog suda

Član 120

(1) Zaposleni koji nije zadovoljan odlukom iz člana 119 ovog zakona, ili mu odluka nije dostavljena u predviđenom roku, ima pravo da pokrene spor pred nadležnim sudom za zaštitu svojih prava u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke.

(2) Poslodavac je dužan da pravosnažnu odluku suda izvrši u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluke, ako odlukom suda nije određen drugi rok.

Alternativna zaštita (pred arbitrom, odnosno miriteljem)

Član 121

(1) Zaposleni i poslodavac (strane u sporu) mogu rješavanje spora koji nastaje iz rada i po osnovu rada (u daljem tekstu: individualni radni spor) povjeriti arbitru.

(2) Rješavanje sporova koji nastanu u postupku zaključivanja primjene, izmjena i dopuna kolektivnih ugovora, ostvarivanja prava na sindikalno organizovanje i štrajk (u daljem tekstu: kolektivni radni spor) može se povjeriti miritelju.

(3) Postupak mirno rješavanja individualnih i kolektivnih radnih sporova, vodi se u skladu sa zakonom.

Zaštita kod nadležne inspekcije

Član 122

(1) Ako inspektor rada utvrdi da je rješenjem poslodavca o otkazu ugovora o radu očigledno povrijeđeno pravo zaposlenog, a zaposleni je poveo radni spor, na inicijativu zaposlenog odložiće svojim rješenjem izvršenje tog rješenja - do donošenja pravosnažne odluke suda.

(2) Zaposleni može podnijeti inicijativu iz stava 1 ovog člana u roku od 15 dana od dana pokretanja radnog spora.

(3) Inspektor rada je dužan da donese rješenje o odlaganju izvršenja rješenja poslodavca o otkazu ugovora o radu u roku od 15 dana od dana podnošenja inicijative zaposlenog, ako su ispunjeni uslovi iz st. 1 i 2 ovog člana.

(4) Protiv rješenja iz stava 3 ovog člana koje je donio inspektor rada ne može se pokrenuti upravni spor.

Rokovi zastarjelosti potraživanja iz radnog odnosa

Član 123

Novčana potraživanja iz rada i po osnovu rada ne zastarijevaju.

XIV NADZOR

Vršenje nadzora

Član 171

(1) Nadzor nad primjenom ovog zakona i drugih propisa o radu, kolektivnih ugovora i ugovora o radu, odnosno ugovora iz čl. 163,164 i 165 ovog zakona kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši ministarstvo preko inspekcije rada.

(2) Poslodavac je dužan da u poslovnim prostorijama, odnosno mjestu izvođenja radova ima odobrenje za vršenje djelatnosti izdatog od nadležnog organa i za svakog zaposlenog zaključen ugovor o radu ili ugovor iz čl. 163,164 i 165 ovog zakona, kao i prijavu na obavezno socijalno osiguranje.

(3) U vršenju nadzora inspektor rada ima ovlašćenja utvrđena zakonom.

ZAKON O DRŽAVNIM SLUŽBENICIMA I NAMJEŠTENICIMA
(»Sl. list Crne Gore«, br. 50/08 od 19.08.2008.,
86/09 od 25.12.2009., 49/10 od 13.08.2010)

Predmet zakona

Član 1

Ovim zakonom uređuju se pitanja položaja državnih službenika, odnosno namještenika koja se odnose na: zasnivanje radnog odnosa, zvanja, prava i obaveze, odgovornost, raspoređivanje, ocjenjivanje, napredovanje i utvrđivanje sposobnosti, stručno usavršavanje, prestanak radnog odnosa, zaštitu prava, upravljanje kadrovima, kao i nadzor nad njegovim sprovođenjem

Opšti propisi o radu

Član 4

Na državnog službenika, odnosno namještenika primjenjuju se opšti propisi o radu u pogledu prava, obaveza i odgovornosti koja ovim zakonom ili drugim propisom nijesu drukčije uređena

Jednaka dostupnost

Član 8

U zapošljavanju državnih službenika, odnosno namještenika kandidatima su, pod jednakim uslovima, dostupna sva radna mjesta.

Državni službenik, odnosno namještenik zasniva radni odnos na osnovu javnog oglašavanja.

Napredovanje u službi

Član 9

Državni službenik, odnosno namještenik ima pravo na napredovanje u službi.

Napredovanje u službi zavisi od stručnih i radnih sposobnosti, kvaliteta rada i ostvarenih rezultata rada.

Zaštita prava državnih službenika i namještenika

Član 10

Državni službenik, odnosno namještenik ima prava koja su određena zakonom i drugim propisima.

Niko ne smije vršiti bilo kakav pritisak na državnog službenika, odnosno namještenika da nešto čini ili ne čini suprotno propisima.

Državni službenik, odnosno namještenik ima pravo, u postupku odlučivanja o pravima i obavezama, na zaštitu svojih prava.

Povlašćivanje ili uskraćivanje

Član 11

Zabranjeno je povlašćivanje ili uskraćivanje državnog službenika, odnosno namještenika u njegovim pravima, a posebno zbog političke, nacionalne, rasne ili vjerske pripadnosti, pripadnosti po polu ili na osnovu drugog razloga suprotno Ustavom i zakonom utvrđenim pravima i slobodama.

Povreda službene obaveze

Član 12

Povreda službene obaveze utvrđuje se zakonom i drugim propisima.

Postupak zbog povrede službene obaveze i organi nadležni za postupanje u tom postupku utvrđuju se zakonom.

Raspoređivanje

Član 13

Državni službenik, odnosno namještenik može, pod uslovima utvrđenim zakonom, biti raspoređen na drugo radno mjesto.

Zasnivanje radnog odnosa

Opšti uslovi

Član 16

U državnom organu može da zasnuje radni odnos lice koje:

- je državljanin Crne Gore;
- je punoljetno;
- je zdravstveno sposobno;
- ima propisanu školsku spremu;
- nije osuđivano za krivično djelo koje ga čini nedostojnim za vršenje službe u državnom organu i protiv kojeg se ne vodi krivični postupak za krivično djelo za koje se gonjenje preduzima po službenoj dužnosti;
- ispunjava druge uslove utvrđene zakonom i drugim propisima.

Strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnuje radni odnos u državnom organu, pod uslovima utvrđenim posebnim zakonom i međunarodnim konvencijama.

Sadržaj javnog oglasa

Član 21

Javni oglas obavezno sadrži:

- naziv državnog organa i mjesto vršenja poslova;
- naziv radnog mjesta;
- uslove za zasnivanje radnog odnosa;
- dokaze koje kandidat mora priložiti uz prijavu;
- rok i adresu za obavještanje o prijavi;
- ime lica koje daje informacije u postupku javnog oglasa

Odluka o izboru državnog službenika i namještenika

Član 25

Lista za izbor dostavlja se starješini državnog organa.

O izboru državnog službenika, odnosno namještenika odlučuje starješina državnog organa.

Starješina državnog organa, prilikom donošenja rješenja iz stava 2 ovog člana, mora voditi računa o ostvarivanju prava na srazmjernu zastupljenost pripadnika manjinskih naroda ili drugih manjinskih nacionalnih zajednica.

Ukoliko starješina državnog organa ne izvrši izbor između kandidata sa liste za izbor dužan je da organ za upravljanje kadrovima obavijesti o razlozima za takvu odluku. U tom slučaju javni oglas može se ponoviti.

Starješina državnog organa dužan je da odluku iz st. 2 i 3 ovog člana donese i dostavi organu za upravljanje kadrovima u roku od 30 dana od dana prijema liste za izbor kandidata.

KRIVIČNI ZAKONIK

(„Sl. list RCG“, br. 70/03 od 25.12.2003, 13/04 od 26.02.2004, 47/06 od 25.07.2006, „Sl. list Crne Gore“, br. 40/08 od 27.06.2008, 25/10 od 05.05.2010)

KRIVIČNA DJELA PROTIV PRAVA IZ RADA

Povreda prava iz rada

Član 224

Ko se svjesno ne pridržava zakona ili drugih propisa, kolektivnih ugovora i drugih opštih akata o pravima iz rada i o posebnoj zaštiti na radu omladine, žena i invalida i time drugom uskrati ili ograniči pravo koje mu pripada, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do dvije godine.

Povreda ravnopravnosti u zapošljavanju

Član 225

Ko svjesnim kršenjem propisa ili na drugi protivpravan način uskrati ili ograniči pravo građana na slobodno zapošljavanje na teritoriji Crne Gore pod jednakim uslovima, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine.

Povreda prava na upravljanje

Član 226

(1) Ko silom, prijetnjom, svjesnim kršenjem propisa ili na drugi protivpravan način spriječi ili ometa odlučivanje organa upravljanja ili člana organa upravljanja da učestvuje u radu i odlučivanju u tom organu, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine.

(2) Ako je djelo iz stava 1 ovog člana učinilo službeno ili odgovorno lice zloupotrebom položaja ili ovlašćenja, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do dvije godine.

Povreda prava na štrajk

Član 227

(1) Ko silom, prijetnjom ili na drugi protivpravan način spriječi ili ometa zaposlene da, u skladu sa zakonom, organizuju štrajk, učestvuju u njemu ili na

drugi način ostvaruju pravo na štrajk, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine.

(2) Kaznom iz stava 1 ovog člana kazniće se poslodavac ili odgovorno lice koji otpusti jednog ili više zaposlenih sa posla zbog njihovog učešća u štrajku koji je organizovan u skladu sa zakonom ili prema njima primijeni druge mjere kojima se povređuju njihova prava iz rada.

Zloupotreba prava na štrajk

Član 228

Ko organizuje ili vodi štrajk suprotno zakonu ili drugim propisima i time dovede u opasnost život ili zdravlje ljudi ili imovinu čija vrijednost prelazi iznos od dvadeset hiljada eura ili ako su usljed toga nastupile druge teške posljedice, ukoliko time nijesu ostvarena obilježja nekog drugog krivičnog djela, kazniće se zatvorom do tri godine.

Povreda prava iz socijalnog osiguranja

Član 229

Ko se svjesno ne pridržava zakona ili drugih propisa ili opštih akata o socijalnom osiguranju i time uskrati ili ograniči nekom licu pravo koje mu pripada, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do dvije godine.

Zloupotreba prava iz socijalnog osiguranja

Član 230

Ko simuliranjem ili prouzrokovanjem bolesti ili nesposobnosti za rad ili na drugi protivpravan način postigne da mu se prizna neko pravo iz socijalnog osiguranja koje mu po zakonu ili drugim propisima ili opštim aktima ne pripada, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine.

Povreda prava za vrijeme privremene nezaposlenosti

Član 231

Ko se svjesno ne pridržava zakona ili drugih propisa ili opštih akata o pravima građana za vrijeme privremene nezaposlenosti i time drugim uskrati ili ograniči pravo koje mu pripada, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do dvije godine.

Nepreduzimanje mjera zaštite na radu

Član 232

(1) Lice odgovorno za preduzimanje mjera zaštite na radu koje se svjesno ne pridržava zakona ili drugih propisa ili opštih akata o mjerama zaštite na radu usljed čega može nastupiti opasnost za život ili zdravlje zaposlenih, kazniće se novčanom kaznom ili zatvorom do jedne godine.

(2) Ako izrekne uslovnu osudu, sud može odrediti obavezu učiniocu da u određenom roku postupi po propisima o mjerama zaštite na radu.

ZAKON O ZABRANI DISKRIMINACIJE

(„Sl. list Crne Gore”, br. 46/10 od 06.08.2010)

Predmet zakona

Član 1

Zabrana i zaštita od diskriminacije ostvaruje se u skladu sa ovim zakonom.

Na zabranu i zaštitu od diskriminacije primjenjuju se i odredbe drugih zakona kojima se uređuje zabrana i zaštita od diskriminacije po pojedinim osnovama ili u vezi sa ostvarivanjem pojedinih prava, ukoliko nijesu u suprotnosti sa ovim zakonom.

Zabrana diskriminacije

Član 2

Zabranjen je svaki oblik diskriminacije, po bilo kom osnovu.

Diskriminacija je svako neopravdano, pravno ili faktičko, neposredno ili posredno pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na druga lica, koje se zasniva na rasi, boji kože, nacionalnoj pripadnosti, društvenom ili etničkom porijeklu, vezi sa nekim manjinskim narodom ili manjinskom nacionalnom zajednicom, jeziku, vjeri ili uvjerenju, političkom ili drugom mišljenju, polu, rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji, zdravstvenom stanju, invaliditetu, starosnoj dobi, imovnom stanju, bračnom ili porodičnom stanju, pripadnosti grupi ili pretpostavci o pripadnosti grupi, političkoj partiji ili drugoj organizaciji, kao i drugim ličnim svojstvima.

Neposredna diskriminacija postoji ako se aktom, radnjom ili nečinjenjem

lice ili grupa lica, u istoj ili sličnoj situaciji, dovode ili su dovedeni, odnosno mogu biti dovedeni u nejednak položaj u odnosu na drugo lice ili grupu lica po nekom od osnova iz stava 2 ovog člana, osim ako su taj akt, radnja ili nečinjenje objektivno i razumno opravdani zakonitim ciljem, uz upotrebu sredstava koja su primjerena i neophodna za postizanje cilja, odnosno u prihvatljivo srazmjernom odnosu sa ciljem koji se želi postići.

Posredna diskriminacija postoji ako prividno neutralna odredba propisa ili opšteg akta, kriterijum ili praksa dovodi ili bi mogla dovesti lice ili grupu lica u nejednak položaj u odnosu na druga lica ili grupu lica, po nekom od osnova iz stava 2 ovog člana, osim ako je ta odredba, kriterijum ili praksa objektivno i razumno opravdana zakonitim ciljem, uz upotrebu sredstava koja su primjerena i neophodna za postizanje cilja, odnosno u prihvatljivo srazmjernom odnosu sa ciljem koji se želi postići.

Diskriminacijom se smatra i podsticanje ili davanje instrukcija da se određeno lice ili grupa lica diskriminišu po nekom od osnova iz stava 1 ovog člana.

Zaštita od diskriminacije

Član 3

Pravo na zaštitu od diskriminacije pripada svim fizičkim i pravnim licima na koja se primjenjuju propisi Crne Gore, ako su diskriminisana po nekom od osnova iz člana 2 stav 2 ovog zakona.

Lica koja prijavljuju diskriminaciju

Član 4

Niko ne može da trpi štetne posljedice zbog prijavljivanja slučaja diskriminacije, davanja iskaza pred nadležnim organom ili nuđenja dokaza u postupku u kojem se ispituje slučaj diskriminacije.

Posebne mjere

Član 5

Posebne mjere koje su usmjerene na stvaranje uslova za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju mogu uvoditi državni organi, organi državne uprave, organi jedinica lokalne samouprave, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlaštenja (u daljem tekstu: organi), kao i druga pravna i fizička lica.

Mjere iz stava 1 ovog člana primjenjuju se srazmjerno potrebama i mogućnostima i traju do ostvarenja ciljeva koji su tim mjerama utvrđeni.

Pristanak

Član 6

Pristanak lica na diskriminaciju ne oslobađa odgovornosti lice koje vrši diskriminaciju, daje instrukcije ili podstiče na vršenje diskriminacije.

II. POSEBNI OBLICI DISKRIMINACIJE

Uznemiravanje

Član 7

Uznemiravanje, po nekom od osnova iz člana 2 stav 2 ovog zakona, predstavlja određeno ponašanje ili postupanje prema nekom licu, koje takvo ponašanje ili postupanje ne želi, a koje ima za cilj ili predstavlja povredu ličnog dostojanstva i izaziva strah, neugodnost, neprijateljstvo, poniženje ili uvrijeđenost.

Mobing

Član 8

Mobing je ponašanje na radnom mjestu, kojim jedno ili više lica sistematski, u dužem vremenskom periodu, psihički zlostavlja ili ponižava drugo lice vrijeđanjem, omalovažavanjem, uznemiravanjem i drugim aktivnostima i dovodi to lice u nejednak položaj po nekom od osnova iz člana 2 stav 2 ovog zakona, što ima za cilj ugrožavanje njegovog/njenog ugleda, časti, dostojanstva i integriteta, a može izazvati štetne posljedice mentalne, psihosomatske i socijalne prirode ili dovesti u pitanje profesionalnu budućnost lica koje je žrtva mobinga.

Segregacija

Član 9

Segregacija je svako razdvajanje lica ili grupe lica po nekom od osnova iz člana 2 stav 2 ovog zakona, osim u slučajevima kad je razdvajanje objektivno i opravdano, a način za postizanje tog cilja je neophodan i srazmjeran.

Diskriminacija u korišćenju objekata i površina u javnoj upotrebi

Član 10

Ograničavanje ili onemogućavanje korišćenja objekata i površina u javnoj upotrebi licu ili grupi lica, po nekom od osnova iz člana 2 stav 2 ovog zakona, smatra se diskriminacijom.

Pravo na korišćenje objekata i površina u javnoj upotrebi može biti ograničeno samo u skladu sa zakonom.

Diskriminacija u pružanju javnih usluga

Član 11

Diskriminacijom u oblasti pružanja javnih usluga, po nekom od osnova iz člana 2 stav 2 ovog zakona, smatra se:

- 1) otežavanje ili onemogućavanje pružanja javnih usluga;
- 2) odbijanje pružanja javnih usluga;
- 3) uslovljavanje pružanja javnih usluga uslovima koji se ne traže od drugih lica ili grupe lica;
- 4) namjerno kašnjenje ili odlaganje pružanja usluga, iako je lice ili grupa lica zatražila i ispunila uslove za blagovremeno pružanje usluga prije drugih lica.

Diskriminacija po osnovu zdravstvenog stanja

Član 12

Onemogućavanje, ograničavanje ili otežavanje zapošljavanja, rada, školovanja ili bilo koje drugo neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje prema licu ili grupi lica, po osnovu zdravstvenog stanja, smatra se diskriminacijom.

Diskriminacija po osnovu starosne dobi

Član 13

Onemogućavanje ili ograničavanje ostvarivanja prava ili bilo koje drugo neopravdano pravljenje razlike ili nejednako postupanje prema licu ili grupi lica, po osnovu starosne dobi, smatra se diskriminacijom.

Politička diskriminacija

Član 14

Zabranjena je diskriminacija pojedinaca ili grupa lica zbog političkog ubjeđenja, zbog pripadanja ili nepripadanja političkoj partiji ili drugoj organizaciji.

Diskriminacija u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja

Član 15

Diskriminacijom u oblasti vaspitanja, obrazovanja i stručnog osposobljavanja smatra se otežavanje ili onemogućavanje upisa u vaspitno-obrazovnu ustanovu i ustanovu visokog obrazovanja i izbora obrazovnog programa na svim nivoima vaspitanja i obrazovanja, isključivanje iz ovih ustanova, otežavanje ili

uskraćivanje mogućnosti praćenja nastave i učešća u drugim vaspitnim, odnosno obrazovnim aktivnostima, razvrstavanje djece, učenika/ca, polaznika/ca obrazovanja i studenata/kinja, zlostavljanje ili na drugi način neopravdano pravljenje razlika ili nejednako postupanje prema njima, po nekom od osnova iz člana 2 stav 2 ovog zakona.

Diskriminacija u oblasti rada

Član 16

Pored slučajeva diskriminacije utvrđenih zakonom kojim se uređuje oblast rada i zapošljavanja, diskriminacijom u radu smatra se i isplata nejednake zarade, odnosno naknade za rad jednake vrijednosti licu ili grupi lica, po nekom od osnova iz člana 2 stav 2 ovog zakona.

Pravo na zaštitu od diskriminacije iz stava 1 ovog člana imaju i lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po posebnom ugovoru, studenti/kinje i učenici/ce na praksi, kao i druga lica koja po bilo kom osnovu učestvuju u radu kod poslodavca.

Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanja prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod kojeg lično svojstvo lica predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana, kao i preduzimanje mjera zaštite prema pojedinim kriterijumima lica iz stava 2 ovog člana.

Teži oblik diskriminacije

Član 20

Težim oblikom diskriminacije, po nekom od osnova iz člana 2 stav 2 ovog zakona, smatra se diskriminacija:

- 1) učinjena prema istom licu ili grupi lica po više osnova iz člana 2 stav 2 ovog zakona (višestruka diskriminacija);
- 2) učinjena više puta prema istom licu ili grupi lica (ponovljena diskriminacija);
- 3) učinjena u dužem vremenskom periodu prema istom licu ili grupi lica (produžena diskriminacija);
- 4) propagiranjem putem javnih glasila, kao i ispisivanjem i isticanjem sadržaja i simbola diskriminatorne sadržine na javnim mjestima;
- 5) koja ima naročito teške posljedice po diskriminisano lice, grupu lica ili po njihovu imovinu.

III. ZAŠTITNIK/CA LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA

Nadležnost Zaštitnika/ce

Član 21

Pored nadležnosti i ovlašćenja propisanih posebnim zakonom, Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda (u daljem tekstu: Zaštitnik/ca) je nadležan/na i da:

1) podnosiocu/teljki pritužbe koji/a smatra da je diskriminisan/na od strane fizičkog ili pravnog lica daje potrebna obavještenja o njegovim/njenim pravima i obavezama, kao i mogućnostima sudske i druge zaštite;

2) sprovodi postupak mirenja, uz pristanak lica koje smatra da je diskriminirano i organa, drugog pravnog i fizičkog lica za koje ono smatra da je izvršilo diskriminaciju, uz mogućnost zaključivanja vansudskog poravnjanja, u skladu sa zakonom kojim se uređuje postupak posredovanja;

3) informiše javnost o značajnijim pojavama diskriminacije;

4) po potrebi, vrši istraživanja u oblasti diskriminacije;

5) vodi posebnu evidenciju o podnijetim pritužbama u vezi sa diskriminacijom;

6) prikuplja i analizira statističke podatke o slučajevima diskriminacije;

7) preduzima aktivnosti radi podizanja svijesti o pitanjima u vezi sa diskriminacijom.

Podnošenje pritužbe

Član 22

Svako ko smatra da je diskriminisan aktom, radnjom ili nepostupanjem organa i drugih pravnih i fizičkih lica, može se obratiti pritužbom Zaštitniku/ci.

Pritužbu iz stava 1 ovog člana Zaštitniku/ci mogu podnijeti i organizacije ili pojedinci/ke koji/ese bave zaštitom ljudskih prava, uz saglasnost diskriminisanog lica ili grupe lica.

Postupanje po pritužbama iz st. 1 i 2 ovog člana, sprovodi se u skladu sa propisima kojima je uređen način rada Zaštitnika/ce, ukoliko ovim zakonom nije drukčije uređeno.

IV. SUDSKA ZAŠTITA

Postupak pred sudom

Član 24

Svako ko smatra da je povrijeđen diskriminatorским postupanjem organa, drugog pravnog i fizičkog lica ima pravo na zaštitu pred sudom, u skladu sa zakonom.

Postupak se pokreće tužbom.

Na postupak iz stava 2 ovog člana shodno se primjenjuju odredbe zakona kojim se uređuje parnični postupak, ako ovim zakonom nije drukčije određeno.

Postupak iz stava 2 ovog člana je hitan.

U sporu za zaštitu od diskriminacije revizija je uvijek dozvoljena.

Teret dokazivanja

Član 29

Ukoliko tužilac/teljka učini vjerovatnim da je tuženi/a izvršio/la akt diskriminacije, teret dokazivanja da usljed tog akta nije došlo do povrede jednakosti u pravima i pred zakonom prelazi na tuženog/u.

Odredba stava 1 ovog člana ne odnosi se na prekršajni i krivični postupak.

V. INSPEKCIJSKI NADZOR

Uloga inspekcija

Član 32

Inspekcijski nadzor nad sprovođenjem ovog zakona u odnosu na diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja, zaštite na radu, zdravstvene zaštite, obrazovanja, građevinarstva, saobraćaja, turizma i u drugim oblastima vrše inspekcije nadležne za te oblasti, u skladu sa zakonom.

5. STATISTIČKI POKAZATELJI

Statistički podaci zaposlenih u državnoj administraciji prema polu

Primjenjujući odredbe Zakona o rodnoj ravnopravnosti ²⁷Uprava za kadrove Crne Gore vodi evidenciju i statističke podatke o broju zaposlenih u državnoj administraciji, koji su razvrstani po polu, kvalifikacionoj strukturi, starosnoj dobi kao i podatke o kretanju i napredovanju u službi.

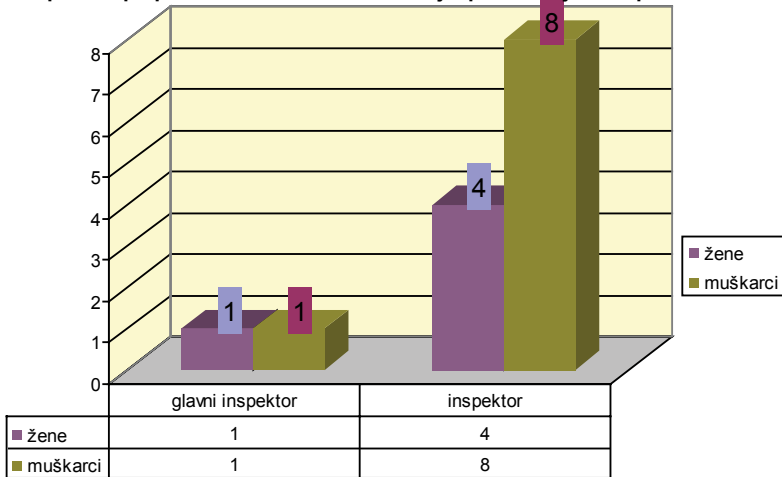
Na osnovu podataka iz baze Uprave za kadrove, na dan 24.11.2010. godine u grafikonima koji slijede je prikazana struktura zaposlenih prema hijerarhskoj ljestvici.

U daljem tekstu dat je pregled inspektora/ki po polu u organima državne uprave u Crnoj Gori, prema podacima uprave za kadrove na dan 10.11.2010. godine.

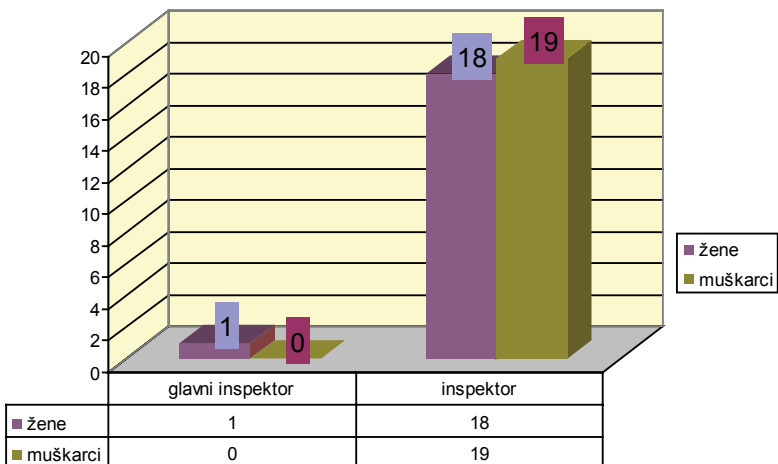
²⁷ Član 14 Zakona o rodnoj ravnopravnosti: „Statistički podaci i informacije koji se prikupljaju, evidentiraju i obrađuju u organima, privrednim društvima i drugim pravnim licima, kao i kod preduzetnika/ce moraju biti iskazani po polnoj pripadnosti.

Statistički podaci i informacije iz stava 1 ovog člana sastavni su dio zvanične statistike u Republici Crnoj Gori (u daljem tekstu: Crna Gora) i dostupni su javnosti u skladu sa zakonom«.

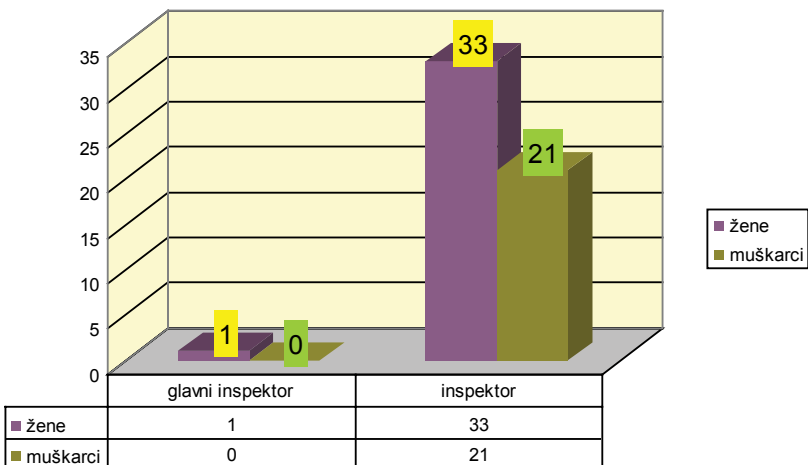
Inspektori po polu u Ministarstvu unutrašnjih poslova i javne uprave



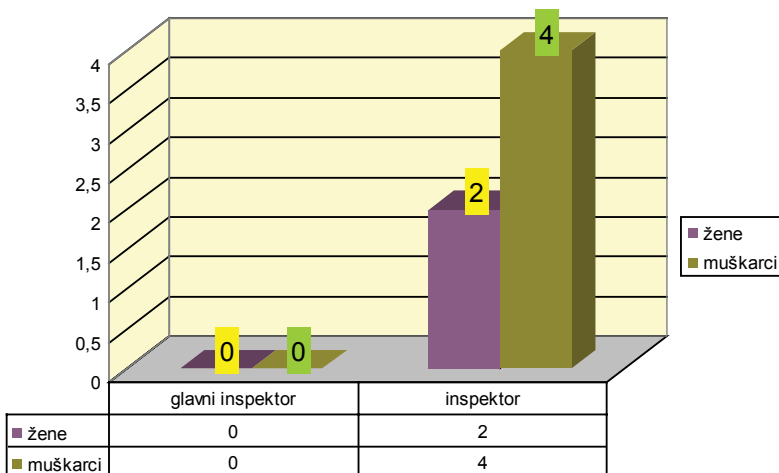
Inspektori po polu u Ministarstvu rada i socijalnog staranja



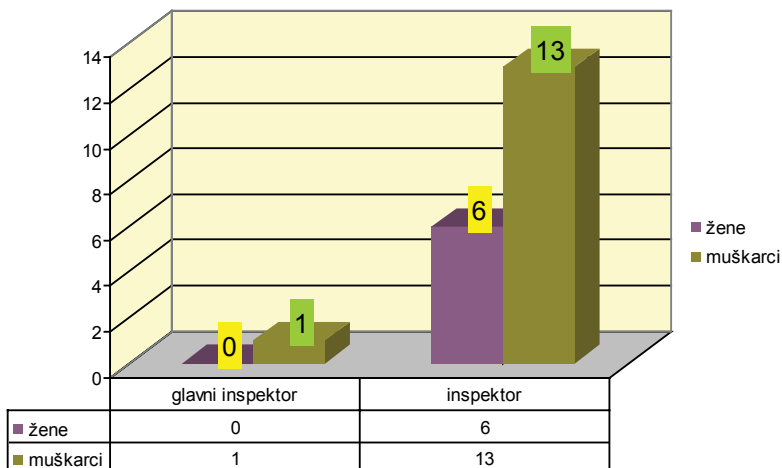
Inspektori po polu u Ministarstvu ekonomije



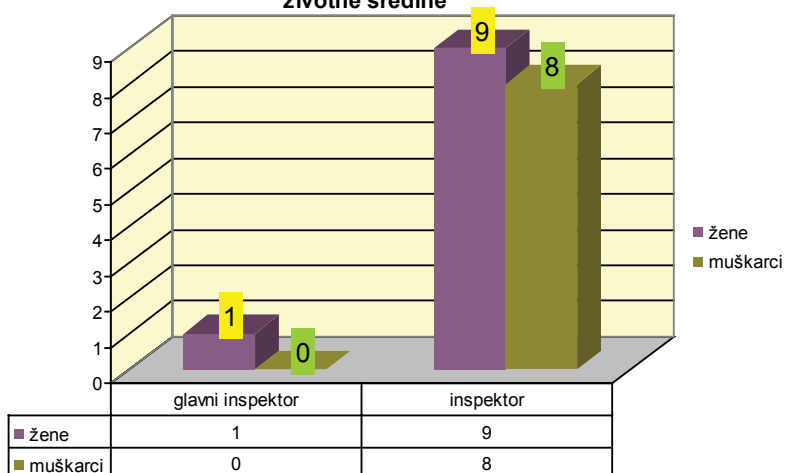
Inspektori po polu u Ministarstvu prosvjete i nauke



Inspektori po polu u Ministarstvu turizma



Inspektori po polu u Ministarstvu uređenja prostora i zaštite životne sredine



„U ravnopravnosti se ne radi o tome da žene postanu takve kao što su muškarci, niti o žrtvovanju porodice i djece zarad karijere i profesionalnog života. Niti se radi o tome da muškarci postanu onakvi kakve su žene. Ono o čemu se tu radi je to da svako pojedinačno ljudsko biće, bez obzira na pol ima priliku da se razvije na osnovu svojih sposobnosti, vještina i želja kao pojedinca, a ne na osnovu naslijeđenih, stereotipnih predrasuda o tome za šta su muškarci i žene najsposobniji. To znači da i žene i muškarci zahtijevaju jednake mogućnosti i na poslu, i da je prirodno i za muškarce, kao i za žene da uzmu roditeljsko odsustvo kako bi pazili svoju djecu.“²⁸

28 Sylvia Brustad, šefica Ženskog pokreta Laburističke stranke, na nacionalnoj Ženskoj konferenciji u septembru 1996. godine.

6. DISKRIMINACIJA ŽENA NA RADNOM MJESTU, KAKO JE OTKRITI I ŠTA PREDUZETI?

Najčešći zaključak koji se čuje po ovom pitanju je flegmatična konstatacija da je diskriminaciju i inače teško prepoznati, a još teže dokazati. Česti su i paušalni zaključci da je zakonodavstvo nedovoljno, nedorečeno, da nema dovoljno jasnih kompetencija, i na kraju najčešća i najproblematičnija od svih konstatacija: poslodavci mogu da se ponašaju kako im je volja, jer im to pravo daju svjetski tržišni trendovi. U pozivima na zahtjeve koje pred nas postavljaju za ulazak u evropsku zajednicu, često se pozivamo i na tržišnu utakmicu koja može biti bespoštedna, a zaboravljamo da se u takvim sistemima sve odvija po unaprijed utvrđenim pravilima, da se etički kodeksi, kako službenički tako i u poslovnom svijetu strogo primjenjuju, da se poštuje zakonitost, i da su principi demokratije, zasnovane na jednakim mogućnostima osnovni zahtjevi prema kojima se postavljaju i drugi ciljevi i zadaci.

U tom smislu, nameće se konstatacija da se diskriminacija žena na radu i u vezi sa radom, kod nas teško otkriva, rijetko prijavljuje, a još teže sprječava.

Uzroci neprepoznavanja diskriminacije po osnovu pola mogu biti različiti, a između ostalog to su i:

- ✦ Istraživanja koja se bave ovom tematikom su malobrojna i veoma rijetka.
- ✦ Mi same/i veoma često nijesmo ni svjesne/i da su žene diskriminirane na radnom mjestu. Neke/i od nas misle da su žene prilično ravnopravne sa muškarcima, a drugi/e da je različit tretman žena i muškaraca na radnom mjestu rezultat razlika koje postoje između žena i muškaraca, što navodi na zaključak da i nema diskriminacije.

U ovom dijelu je lista pitanja na koju treba obratiti pažnju prilikom inspekcijskog nadzora i koja bi nam mogla pomoći u prepoznavanju diskriminacije, jer je najvažnije da znamo da postavimo odgovarajuća pitanja, da obratimo pažnju na sve detalje, ali i da problem razmotrimo iz pravog ugla.

Sigurno je da niko ne očekuje da sve postavljene teze budu svakodnevno provjeravane, i da se zaštita uspostavi odmah, kao i da će primjena svih principa početi najednom. Ipak, najznačajnije je da se problem kontinuirano prati, i da

pristup bude rasterećen predrasuda, a time i potencijalne „tihe“ diskriminacije od strane onih koji bi trebali da pomognu u njenom suzbijanju.

Prijedlog pitanja i tema koja nam mogu poslužiti
kao pomoć u prepoznavanju diskriminacije
po osnovu pola

PODSJETNIK O PITANJIMA RAVNOPRAVNOSTI NA RADU I U VEZI SA RADOM

1. Da li je oglašavanje radnih mjesta javno? Tražite da vidite oglas i provjerite da li je ženama uskraćena mogućnost prijave ili postoji neka druga vrsta nejednakosti.
2. Ima li više zaposlenih žena ili muškaraca u firmi?
3. Ima li internog oglašavanja u firmi, i mogućnosti da svi zainteresovani učestvuju u promjeni radnog mjesta ili napredovanju pod istim uslovima?
4. Pogledajte ugovore o radu i obratite pažnju ima li razlike između žena i muškaraca.
5. Ko od zaposlenih radi na određeno vrijeme, i ko ima ugovor na kraći rok, više žena ili više muškaraca?
6. Da li su većinom žene ili muškarci zaposleni po ugovoru o privremenim i povremenim poslovima?
7. Ko obavlja posao s nepunim radnim vremenom – više žena ili muškaraca?
8. Jesu li šefovi žene ili muškarci?
9. Ko brže napreduje: žena ili muškarac?
10. Ko čini većinu od onih kojima je omogućeno stručno osposobljavanje i usavršavanje?
11. Imaju li muškarci ili žene u prosjeku veće plate?
12. Ko češće radi prekovremeno, i kome se taj rad priznaje i plaća, a ko radi u preraspodjeli radnog vremena ili sa neplaćenim prekovremenim časovima?
13. Ima li bonusa na platu, kada i ko ih dobija?
14. Da li su interna pravila ponašanja dostupna svima pod jednakim uslovima i da li se prema svima jednako primjenjuju?
15. Nisko plaćene poslove obavljaju uglavnom žene ili muškarci? Provjerite

- da li je klasifikacija radnih mjesta koja utiče na utvrđivanje visine zarade takva da diskriminiše žene, tj. ne koriste se jednaki kriterijumi za oba pola.
16. Da li ste primijetili da u radnim prostorijama stoje izložene provokativne slike nagih žena (ili muškaraca)? Da li se zbog toga makar i jedna osoba osjeća loše?
 17. Da li ste primijetili da su u radnom okruženju prisutna “prostačka” dobacivanja, uvrede i šale na račun ili zbog pripadnosti određenom polu?
 18. Da li ste primijetili da su žene na određenom radnom mjestu izložene verbalnom ponašanju seksualne prirode (ležerni komentari i seksualni prijedlozi, izlaganje pornografskim materijalima, neugodne primjedbe o izgledu ili oblačenju, neugodne insinucije i podsticanje na seksualni odnos i sl.) ?
 19. Ko su uobičajene žrtve seksualnog uznemiravanja?
 20. Provjerite postoji li praksa poslodavca da odbija da zaposli, uputi na osposobljavanje, ili unaprijedi trudne žene, ili žene u reproduktivnoj dobi.
 21. Da li u firmi ima zaposlenih trudnica, ili da li ih je uopšte bilo?
 22. Da li poslodavac kasni sa isplatom naknade zarade trudnicama ili porođiljama?
 23. Da li su radna mjesta u pogledu uslova rada adekvatna da na njima rade i trudnice (ako ih ima)?
 24. Da li poslodavac isplaćuje naknadu zarade porođiljama tek nakon izvršene refundacije?
 25. Ima li slučajeva da očevi koriste odsustvo radi njege djeteta, i kakav je njihov status u firmi, kako im se isplaćuje naknada zarade?
 26. Je li izvršena procjena rizika na radnom mjestu za sva radna mjesta prema Zakonu o zaštiti na radu, i kako to ima uticaja na žene ili mogućnost njihovog zapošljavanja?
-

Ako je odgovor na bilo koje pitanje takav da bi doveo žene (ili pripadnike manje zastupljenog pola) u nepovoljniji položaj, možemo govoriti o postojanju diskriminacije na radnom mjestu. Imajte na umu da pored žena i muškarci mogu biti diskriminirani. Jedino tako, uočavajući diskriminaciju oba pola, možemo govoriti o ravnopravnosti.

I, naravno, možete nastaviti sa pitanjima. Tačnije, nikad ne bi trebali prestati s postavljanjem pitanja. Jer, ravnopravnost je upravo rezultat postavljanja pitanja i mjerenja.

U nastavku ovog priručnika, je istraživanje NVO Centra za žensko i mirovno

obrazovanje ANIMA iz Kotora, koja je uz podršku UNIFEM-a realizovala **projekat „Traži svoja radna prava!“** Projekat je imao za cilj da podigne nivo svijesti među ženama koje rade u privatnom sektoru u vezi sa njihovim radnim pravima, te da im pomogne u da saznaju kako da zatraže pravni lijek u slučaju njihovog kršenja. Iz tih razloga je organizovana i kampanje za podizanje nivoa svijesti, prepoznavanjem slučajeva kršenja prava i pružanjem besplatne pravne pomoći, kao i saradnje sa Zaštitnikom ljudskih prava i sloboda.

Jedna od aktivnosti projekta je bilo organizovanje okruglog stola, na kojem su predstavljeni rezultati istraživanja kršenja radnih prava žena zaposlenih u trgovini i u ugostiteljstvu, koje je sprovela ANIMA u periodu od jula do septembra 2010 g., u opštini Kotor. Tom prilikom su pozvani stručnjaci i stručnjakinje koji su iznijeli svoja iskustva i stavove o navedenoj temi.

Postavljeni cilj je bio: da se na konstruktivan način, putem dijaloga i rasprave, doprinese iskorjenjivanju ovog problema, koji ima višeznačne posljedice – kršenje prava, ugrožavanje dostojanstva, potcjenjivanje ekonomskog potencijala i usporavanje rasta lokalne i cjelokupne zajednice.

Istraživanje koje je ovdje predstavljeno jasno pokazuje stvarno stanje na tržištu rada u Crnoj Gori, i moglo bi biti primjenljivo, odnosno odslikavati stanje bilo koje sredine. Ono istovremeno **otvara i niz novih pitanja, kao što su rad na crno i njegovo sprečavanje, pitanje povjerenja, odnosno nepovjerenja u institucije koje se bave nadzorom nad sprovođenjem zakonskih propisa, poznavanje propisa od strane zaposlenih i dostupnost informacija koje će im omogućiti zaštitu, odnos države prema pitanjima kršenja zakonskih propisa, stavova i odnosa poslodavaca i njihovih udruženja u odnosu na primjenjivanje/neprijemljivanje zakonskih odredbi i odredbi kolektivnih ugovora, i sl.**

Postavlja se i pitanje, da li se makar i djelimično poštuju Principi jačanja žena koji su u razvijeni u partnerstvu UNIFEM-a i UNGC i objavljeni 2004. kao prvi globalni korporativni kodeks ponašanja isključivo fokusiran na jačanju, unapređenju žena i ulaganja u njih širom svijeta. **Principi snaženja žena**²⁹ obezbjeđuju set okolnosti kako bi pomogli privatnom sektoru da se fokusira na ključne elemente promovisanja jednakosti polova na radnom mjestu, tržištu i u zajednici. Jačanje otvorenosti i inkluzije kroz korporativne politike i radnje, zahtijeva tehnike, sredstva i prakse koje donose rezultate. Principi jačanja žena, sačinjeni putem međunarodnih konsultativnih procesa više zainteresovanih strana koje su vodili Razvojni fond Ujedinjenih nacija za žene (UNIFEM) i Globalni sporazum Ujedinjenih nacija (UNGIC), i oni pružaju „sočiva za polove“ kroz

29 Principi jačanja žena, proizvod saradnje između UNIFEM-a i UN Globalnog sporazuma, o čemu su informisale konsultacije više međunarodnih interesnih grupa i usvojeni od strane Calvert rincipa žena.

koja biznisi mogu analizirati i nadgledati trenutne inicijative, reference i prakse izvještavanja.

Posmatrano sa aspekta trenutnog stanja zaštite radnih prava žena, zanimljivo bi bilo da se inspekcije, poslodavci i zaposleni upoznaju sa ovim principima i koriste ih kao paralelu za posmatranje nivoa dostignute zaštite, te da služe kao zajednička lista pitanja koju treba ugrađivati u dokumenta preduzeća, raspravljati o dostignućima na okruglim stolovima, ili edukacijama

ISTRAŽIVANJE O POLOŽAJU ŽENA ZAPOSLENIH U TRGOVINI I UGOSTITELJSTVU NVO ANIMA³⁰

	Na početku zaokružite :	
	Na početku zaokružite :	
	Vi ste zaposleni u:	
1.	TROVINI	65
2.	UGOSTITELJSTVU	35
		100
1.	Vi ste?	
	A. Rezident ,stalno nastanjena.	64
	B. Nerezident ,sa privremenim prebivalištem.	36
		100
2.	Koliko sati je vaše dnevno radno vrijeme?	
A.	A. Radim dvokratno .Jutarnja smjena traje ____ sati a,popodnevna ____ sati.	0
B.	B. Radim po smjenama,pa moja jutarnja smjena traje ____ sati,a kada radim popodne ____ sati.	0
B.1	Jutarnja 6 sati popodne 9 časova (<i>smjena od $6 + 9 = 15 :2 = 7,5$ sati u prosjeku</i>)	17
B.2	Jutarnja 8 sati popodne 10 časova (<i>smjena od $8 + 10 = 18 :2 = 9$ sati u prosjeku</i>)	4
B.3	Jutarnja 8 sati popodne 11 časova (<i>smjena od $8 + 11 = 19 :2 = 9,5$ sati u prosjeku</i>)	6
B.4	Jutarnja 7 sati popodne 12 časova (<i>smjena od $7 + 12 = 19 :2 = 9,5$ sati u prosjeku</i>)	17

30 Istraživanje su izvršile aktivistkinje NVO Centar za žensko i mirovno obrazovanje „Anima“ Kotor, u vremenu od jula do septembra 2010. godine, u okviru projekta „Traži svoja prava“. Istraživanje je obavljeno na uzorku od 100 ispitanica, zaposlenih u oblasti ugostiteljstva i trgovine.

B.5	Jutarnja 9 sati popodne 10 časova (<i>smjena od 9+ 10 = 19 :2 =9,5 sati u prosjeku</i>)	48
B.6	Jutarnja 5 sati popodne 9 časova (<i>smjena od 5+ 9 = 14 :2 =7 sati u prosjeku</i>)	2
B.7	Jutarnja 8 sati popodne 9 časova (<i>smjena od 8+ 9 = 17 :2 =8,5 sati u prosjeku</i>)	1
D.	D. Ostalo:	1
D.1	Neodgovoreno	4
		100
3.	Da li u toku sedmice imate jednodnevnu pauzu,npr. Slobodna nedelja (ili neki drugi dan)	
A.	Da	0
B.	Ne	40
C.	Da u periodu vansezona ,a u sezoni radim svaki dan.	17
D.	Imam slobodan dan svakih _____ dana.	0
E.	Ostalo: _____	0
E.1	Slobodan dan u toku dva zimska mjeseca	9
E.2	Slobodan dan svake druge nedelje	34
		100
4.	Koliko ste dugo na ovom radnom mjestu	
A.	A.Manje od 1.godine	29
B.	B.više od jedne godine	17
C.	C.Više od 2-je god.	43
D.	D. Ostalo :	2
D.1	Preko 6 godina	9
		100
5.	Kako ste osigurani? (ako je vaš odgovor pod A molimo Vas da zaokružite pododgovor a,b ili c)	
A.	Nisam uopšte-radim na crno	17
a)	svojevoljno	0
b)	vlasnik ne želi da me prijavi	1
c)	ostali razlozi	0
B.	Jesam na minimalnu cijenu rada iako platu primam u većem iznosu.	82
C.	Firma uplaćuje moje doprinose na cijelokupni iznos moje plate.	0
D.	Ostalo upišite:	0

D.1	Neznam	0
		100
6.	Da li imate svoj primjerak Ugovora o radu (koji držite kući)	
A.	A . Da	12
B.	B. Ne	76
C.	C. Imam ali ne znam gdje je.	1
D.	D.Nemam iako sam ga tražila nisu mi ga dali.	0
E.	E. Ostalo :	2
E.1	Da ali ga držim u radnji	9
		100
7.	Da li radite u toku državnih ,vjerskih i ostalih praznika ?	
A.	Da.	65
B.	Ne.	1
C.	Skoro uvijek.	30
D.	Rijetko.	1
E.	Ostalo :	3
		100
8.	Da li Vam je prekovremeni rad i rad praznika plaćen ?	
A.	Da	2
B.	Ne	33
C.	Neznam ,moja je plata uvijek ista.	46
D.	Neznam ,jer je moja plata uvećava u periodu sezone.	0
E.	Ostalo :	2
E.1	Ponekad	17
		100
9.	Kako dobijate vašu platu?	
A.	Poslodavac je uplaćuje na moj žiro račun.	0
B.	Jedan dio preko žiro računa,a ostalo na ruke.	12
D.	Sve na ruke (u koverti)	88
E.	Ostalo:	0
		100
10.	Da li dobijate obračunske liste pri isplati plata. Da li imati pisani dokaz o isplatama i zaradama.	

A.	Da	0
B.	Ne	85
D.	Da,dobijam je samo proforme na potpis tako tu nisu realno prikazana moja primanja moje zarade.	15
E.	Ostalo:	0
		100
11.	Koliko je pravo na vaš godišnji odmor i kako ga koristite,ovo pitanje opišite jer nisu ponuđeni odgovori. Npr. Koristim odmor u toku sezone, 8__ dana, a vansezone _15__ dana i sl.	
11.a	21 dan	16
	nemam ga	21
11.c	neodgovoreno	13
	kad gazda odredi i koliko vremenski	35
11.e	posle sezone 15 dana	5
11.f	radim sezonski	10
		100
12.	Da li ste zadovoljni platom i tretmanom na poslu ?	
A.	Ne	17
B.	Da,u potpunosti	11
C.	Da ,ali bi moglo biti i bolje	14
D.	Ne nisam ,ali ne uspevam da nađem bolji posao.	43
E.	Ostalo :	1
E.1	neodgovoreno	14
		100
13.	13. Kada ste poslednji put imali posjetu INSPEKCIJE RADA?	
A.	U _____mjesecu _____g.(na liniji upišite da li je koji je to mjesec i godina)	0
a.1	U junu 2010	16
a.2	U julu 2010	8
a.3	U avgustu 2010	10
B.	Nismo imali posjetu od kada sam ja na tom radnom mjestu.	30

D.	Ostalo :	0
D.1	neodgovoreno	3
D.2	ne sjećam se	32
D.3	Ove sezone	1
		100
14.	U slučaju povrede Vaših radnih prava zaštitu biste tražili od?	
A.	Inspekciji Rada	0
B.	SUD-a.	14
C.	Sindikatu na nivou Opštine.	17
D.	Sindikatu na nivou Države.	1
E.	Nikome	41
F.	Nikome jer nemam povjerenja.To bi bilo gubljenje vremena.	26
G.	Nekoju NVO	0
H.	Odjeljenju za Rodnu ravnopravnost	0
J.	Zaštitniku ljudskih prava – Ombudsmanu .	0
K.	Ostalo	0
K.1	nemam od koga da tražim zaštitu	1
	KRAJ	100

„Isto tako znamo i svjesni smo činjenice da smo pred zakonom svi ravnopravni, ali u praksi su neki još uvijek ravnopravniji.“³¹

7. DISKRIMINACIJA ŽENA U OBLASTI RADA I KAKO JE PREPOZNATI³²

Osnovni cilj ovog dijela priručnika je da olakša prepoznavanje diskriminacije u svakodnevnom radu inspekcija. Dakle, ovdje je riječ o konkretnim pojavnim oblicima diskriminacije sa kojim se žene suočavaju na radnom mjestu, uz prepoznavanje i imenovanje nekih od indikatora koji mogu ukazati na pojedine oblike diskriminacije žena po osnovu pola. Osim toga, u ovom dijelu dati su i konkretni primjeri iz prakse – svjedočenje žrtava diskriminacije, iskustva pravnih kancelarija sindikata i advokatskih kancelarija.

Iako je i u ovom priručniku konstatovano da se diskriminacija po osnovu pola, odnosno diskriminacija žena teško prepoznaje, a još teže dokazuje, postoje izvjesni pokazatelji koji mogu nedvosmisleno da nam ukažu na postojanje ove diskriminacije. Možemo ih nazvati indikatorima diskriminacije, ali lista pojava oblika polne diskriminacije koja se prepoznaje u njima nije zatvorena lista. Ona predstavlja samo neke od najtipičnijih oblika, što znači da postoje još mnogi neprepoznati ili prikriveniji vidovi.

Takođe, lista indikatora nije zatvorena i konačna, već predstavlja otvorenu listu koju treba dopunjavati iskustvima sa „terena“. Liste pojava oblika polne diskriminacije i indikatora treba da posluže samo kao primjer i orijentacioni vodič koji ukazuje šta je to što u pojedinim slučajevima treba pratiti i analizirati, a što će nam pomoći da uz prepoznavanje problema otkrijemo i koji je put za prevenciju. Što je najvažnije, pravovremeno i pravilno prepoznavanje diskri-

³¹ Nada Drobnjak, 2005.g., Šefica Kancelarije za ravnopravnost polova Vlade Crne Gore, u predgovoru publikacije u kojoj su prezentovana dokumenta Evropske Unije i Savjeta Evrope, knjiga I.

³² U ovom dijelu korištena je metodologija iz priručnika autorki mr. sc. Snježana Vasiljević, dipl. iur. Iris Valković, *Vodič za promicanje politike jednakih mogućnosti na radnom mjestu*, CESI, Zagreb, 2007.

minacije daće mogućnost da oni koji se obrate za pomoć dobiju pravu informaciju i zaštitu. Pri svemu tome krajnji cilj je svakako, zaštita zakonitosti, ali i primjena i direktno sprovođenje Plana aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori³³

VRSTE INDIKATORA

Indikatore polne diskriminacije možemo grupisati u:

- I. Indikatore polne diskriminacije prilikom zapošljavanja;
- II. Indikatore polne diskriminacije u pogledu uslova rada;
- III. Indikatore polne diskriminacije koja se javlja zbog trudnoće;
- IV. Indikatore polne diskriminacije u pogledu zarada i drugih primanja;
- V. Indikatore polne diskriminacije u pogledu obrazovanja i napredovanja;
- VI. Indikatore polne diskriminacije u pogledu seksualnog uznemiravanja i seksualnog ucjenjivanja;
- VII. Indikatore polne diskriminacije u pogledu proglašavanja tehnoloških viškova

I. Indikatori polne diskriminacije prilikom zapošljavanja

a) Oglasi za posao su diskriminišući

- ✦ Oglasi za posao su diskriminišući ako iz teksta nedvosmisleno proizlazi da se mogu prijaviti samo osobe jednog pola;
- ✦ Ako su u oglasu navedene karakteristike koje uglavnom imaju pripadnici/ce jednog pola.

b) Nepostojanje jednakog tretmana žena i muškaraca prilikom testiranja i razgovora za posao

Možemo reći da nejednak tretman žena i muškaraca prilikom testiranja i razgovora za posao postoji:

- ✦ ako se pitanja prilikom testiranja ili razgovora u vezi sa poslom ne postavljaju jednako muškarcima i ženama. (npr. ako je uslov dobijanja radnog mjesta mobilnost ili rad u smjenama onda pitanje o mogućnosti takvog rada treba postaviti svima, bez obzira da li su u pitanju muškarci ili žene; često se dešava da se podrazumijeva da su muškarci mobilni i spremni na rad u smjenama, te se ovakva pitanja postavljaju samo ženama, što je ustvari jedan vid polne diskriminacije žena);

³³ Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori, usvojen na sjednici Vlade Crne Gore 31. jula 2008.

- ✦ ako su pitanja prilikom testiranja ili razgovora za posao lične prirode, a ne pitanja koja se tiču radnog mjesta i sposobnosti izvršavanja radnih zadataka (npr. pitanja tipa: „Da li ste udati?“, „Imate li djece?“, „Koliko su vam stara djeca?“, „Jeste li trudni?“, „Namjeravate li da zatrudnite?“, „Nameravate li da zasnujete porodicu?“; „Jeste li rađali?“ i slična, nijesu dozvoljena pitanja, jer za posljedicu mogu imati posrednu diskriminaciju žena);
- ✦ ako se prijave kandidata i kandidatkinja ne ocjenjuju i ne rangiraju na jednak način (prave se odvojene liste, npr. muških i ženskih ili oženjenih/udatih i neoženjenih/neudatih kandidata/ kandidatkinja);
- ✦ ako je uslov da žene dobiju radno mesto potpisivanje „blanko otkaza“ (čest slučaj u praksi, čime se poslodavci „obezbjeđuju“ i mogu da odmah otpuste ženu koja ostane u drugom stanju, ili iz nekog drugog razloga);
- ✦ ako je uslov da žene dobiju radno mjesto potpisivanje „aneksa ugovora o radu“, uz potpisivanje „blanko otkaza“ kojim se žene obavezuju da u nekoliko narednih godina neće rađati djecu (ovo je veoma čest slučaj u praksi prilikom zapošljavanja mladih žena koji se veoma teško dokazuje zato što postoji samo jedan primjerak ovakvog ugovora koji se naravno deponuje kod poslodavca i to u dokumentaciji koja nije dostupna službama inspekcijskog nadzora).

II. Indikatori polne diskriminacije u pogledu uslova rada

- a)** Uslovi rada nisu jednaki za zaposlene različitog pola
- ✦ Ova situacija se javlja npr. kada žene koje su zaposlene u proizvodnoj fabrici gdje većinu zaposlenih čine muškarci, nemaju posebnu prostoriju za presvlačenje, i moraju čekati da se prvo njihove kolege presvuku, da bi tek onda one to učinile, pa iz tih razloga kasne sa početkom posla, te zbog tog kašnjenja ne mogu da ispune potrebnu normu.
- b)** Povlastice nijesu jednako dostupne svima
- ✦ npr. službeni automobil, mobilni telefon, dnevnice i sl. nisu jednake za radnike različitog pola, i materijalno se razlikuju (npr. veterinarica ne može da dobije službeni automobil kako bi obišla teren, jer automobil koristi uvek njen kolega veterinar, a ona može ili da koristi svoj automobil ili da ide javnim prevozom).
- c)** Sredstva za rad i rukovanje pri radu nisu prilagođena radnicima oba pola;
- d)** Zaštitna oprema nije prilagođena i adekvatna konstituciji žene;
- e)** Uslovi održavanja radnog prostora nijesu adekvatni (napr. udaljeni- izmješteni radni prostori se ne čiste, jer se „podrazumijeva“ da će žene koje tamo rade obaviti taj posao).

III. Indikatori polne diskriminacije koja se javlja zbog trudnoće

- a) Odbijanje da se zaposli žena zbog njene trudnoće;
- b) Davanje otkaza zbog trudnoće;
- c) Premještanje na drugo radno mjesto zbog trudnoće, osim ako je to iz razloga i na načine navedene u čl.109 Zakona o radu³⁴,
- d) Po završetku korišćenja porodiljskog i odsustva sa rada radi njege djeteta ženama nije osiguran i omogućen povratak na isto radno mjesto,
- e) Onemogućavanje napredovanja u službi zaposlenoj ženi za vrijeme trudnoće:
 - ✦ pravda se time da je bolje imenovati nekoga ko neće ići na odsustvo,
 - ✦ da nema smisla imenovati nekoga na rukovodeću poziciju kada za nekoliko mjeseci odlazi na porodiljsko odsustvo i sl.
- f) Onemogućavanje profesionalnog usavršavanja zaposlenoj ženi za vrijeme trudnoće³⁵:
 - ✦ pravda se time da ona zbog „stanja“ u kome se nalazi neće moći da prati predavanja, seminare i sl.,
 - ✦ da je „glupo“ i neracionalno trošiti novac na njeno usavršavanje kad ionako neće raditi dok ne odgaji dijete i sl.

IV. Indikatori polne diskriminacije u pogledu zarada i drugih primanja

a) Ne isplaćuju se jednake zarade ženama i muškarcima za isti rad i rad iste vrijednosti. Pri razmatranju ovog pitanja opravdano se otvara pitanje šta se podrazumeva pod istim radom i radom iste vrijednosti, s obzirom da naše zakonodavstvo nema dovoljno eksplicitnih odredbi na ovu temu. Naime, pravni

34 Zakon o radu (Sl.list CG 49/08), član 109 glasi: (1) Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, žena za vrijeme trudnoće i dok doji dijete može biti privremeno raspoređena na druge poslove, ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja njenog djeteta.

(2) Ako poslodavac nije u mogućnosti da zaposlenoj iz stava 1 ovog člana obezbijedi raspored na drugi posao, u smislu stava 1 ovog člana, zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom, koja ne može biti manja od naknade koju bi zaposlena ostvarila da je na svom radnom mjestu.

(3) Zaposlena žena iz stava 1 ovog člana za vrijeme privremenog rasporeda na druge poslove ima pravo na zaradu radnog mjesta na kojem je radila prije raspoređivanja.

35 Zakon o radu u članu 117 propisuje obavezu zaposlenog da obavijesti poslodavca o namjeri korištenja porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, i to mjesec dana ranije, da zaposleni može da prestane da koristi ovo pravo, ako to saopšti poslodavcu takođe i mjesec ranije, a poslodavac morada ga rasporedi na odgovarajuće poslove, dok stavu 3., istog člana daje pravo zaposlenom na dodatno stručno osposobljavanje, ako je došlo do tehnoloških, ekonomskih ili drugih promjena u načinu rada kod poslodavca.

poredak Crne Gore usvojio je opšti princip nediskriminacije, ali ne definiše posebno princip jednakih zarada za rad jednake vrijednosti.

Ustav Crne Gore³⁶ predviđa da „Svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, na pravične i humane uslove rada i na zaštitu za vrijeme nezaposlenosti.“

Ustav takođe predviđa da „Zaposleni imaju pravo na odgovarajuću zaradu.“³⁷

Ustav dakle, propisuje opšti princip nediskriminacije, ali u crnogorskom Zakonu o radu ne postoji posebna odredba koja bi se odnosila na pitanja rodne diskriminacije u vezi sa zaradama, i drugim primanjima, ali ovaj Zakon obezbjeđuje zaštitu od diskriminacije putem zabrane diskriminacije u članovima 5, 6, i 7³⁸, a prepoznaje u članu 8. i uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, kao i pozitivnu diskriminaciju u članu 9.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti direktno ne tretira ovu problematiku, ali propisuje «ostvarivanja jednake koristi od rezultata rada».³⁹

Zakonom o zabrani diskriminacije⁴⁰ od jula 2010 godine, pod diskriminacijom u oblasti rada prepoznata je isplata nejednake zarade, odnosno naknade za rad jednake vrijednosti.

b) Klasifikacija radnih mjesta koja utiče na utvrđivanje visine zarade je takva da diskriminiše žene, tj. ne koriste se jednaki kriterijumi za oba pola.

V. Indikatori polne diskriminacije u pogledu obrazovanja i napredovanja⁴¹

a) Ženama i muškarcima nije omogućen jednak pristup procesu obrazovanja i sredstvima potrebnima za usavršavanje:

✦ npr. prilikom pregleda dokumentacije firme uočeno je da su sredstava za obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje u najvećem procentu

36 Član 62. Ustava Crne Gore

37 Član 64 Ustava Crne Gore.

38 Zakon o radu u članu 5 zabranjuje posrednu i neposrednu diskriminaciju, a u članu 6 daje definiciju ova dva oblika diskriminacije. Član 7 definiše diskriminaciju po više osnova.

39 Član 2, Zakon o rodnoj ravnopravnosti (SL List RCG 46/07)

40 Član 16 Zakon o zabrani diskriminacije (Sl.list CG 64/2010),

41 Može se reći da je za ovu vrstu diskriminacije zaslužna, kako je već u ovom priručniku navedeno, neravnomjerna podjela uloga i poslova u domaćinstvu, prema kojoj su ove obaveze i poslovi uglavnom bili „ženski“. Zbog porodičnih poslova i materinstva, žena ima mnogo manje vremena da se ozbiljnije posveti stručnom usavršavanju i obrazovanju, što dovodi do toga da se u pogledu usavršavanja i napredovanja stavlja u neravnan položaj u odnosu na muškarca.

dodijeljena muškarcima iako je u firmi zaposlen podjednak broj osoba oba pola, ili možda čak više žena. U najvećem broju slučajeva ovo se opravdava time da žene to „nijesu željele“. Ovo bi trebalo provjeriti u direktnom razgovoru sa zaposlenim ženama.

b) Uslovi napredovanja nijesu jednaki za oba pola i nijesu svima poznati i transparentni:

- ✦ ako je uslov, ili jedan od uslova napredovanja, dužina radnog staža to može neopravdano posredno diskriminisati žene jer one češće prekidaju karijeru zbog majčinstva,
- ✦ ako se uslovi predoče na neformalnim poslovnim sastancima kojima u većini slučajeva prisustvuju samo muškarci, ili se predoče u neformalnim, poluprivatnim razgovorima.

VI. Indikatori polne diskriminacije u pogledu seksualnog uznemiravanja⁴², i seksualnog ucjenjivanja

a) Dobijanje zaposlenja se uslovljava seksualnim kontaktom

b) Premještaj na drugo radno mjesto, napredovanje, povišica zarade i sl. se uslovljava seksualnim kontaktom,

c) U radnom okruženju su prisutna „prostačka“ dobacivanja, uvrede i šale na račun određenog pola, ili zbog pripadnosti određenom polu, a radna okolina je takva da navedene radnje podstiče (mada se može raditi i o izdvojenom ponašanju pojedinca koji se najčešće ne uklapa u sredinu)

d) Žene su na radnom mjestu izložene verbalnom ponašanju seksualne prirode, kao što su:

- ✦ ležerni komentari i seksualni prijedlozi;
- ✦ izlaganje pornografskim materijalima;
- ✦ neugodne primjedbe o izgledu ili oblačenju;
- ✦ insinucije i podsticanje na seksualni odnos.

e). Žene su na radnom mjestu izložene fizičkom ponašanju seksualne prirode (npr. nepoželjni dodiri po koljenu, leđima, grudima ili bilo kom drugom dijelu tijela).

⁴² Pojam uznemiravanja obično podrazumijeva ponovljene incidente, ali niko nema pravo da se tako ponaša, jer takvo ponašanje čini radnu sredinu neprijateljskom, neugodnom i ponižavajućom za osobu na koju se odnosi.

VII Indikatori polne diskriminacije u pogledu prestanka potrebe za radom zaposlenih

a) Prilikom prestanka potrebe za radom zaposlenih zbog ekonomskih, tehnoloških i restrukturalnih promjena, poslodavac **ne utvrđuje stvarne kriterijume na osnovu potreba**, stručnosti, godina staža, posebnih znanja i drugih elemenata, nego automatski eliminiše najprije žene, odnosno u najvećem broju žensku radnu snagu (to su bili česti slučajevi u bankama, ugostiteljskim objektima, štamparijama i trgovinskim objektima). U tim slučajevima se praktično bez ikakvog programa, ili uz sačinjavanje programa „pro forme“, otpuštaju zaposlene, a pri tome uz prijedlog „uzmi ili ostavi“, uručuju im se rješenja o tehnološkom višku, uz konstataciju da su im sva potraživanja, pa i zakonom propisana otpremnina⁴³ isplaćeni, što nije tačno, ali žene prihvataju takva rješenja zbog sticanja uslova za ostvarivanje prava na Birou rada.

b) **Prekvalifikacija ili obuka za druga poslove** u okviru firme, u okviru mjera za rješavanje viška zaposlenih⁴⁴ se vrši na taj način da se žene izlažu daleko nepovoljnijim uslovima u vrijeme trjanja obuke (recimo obuka u toku dana traje 2 sata, zarada se isplaćuje samo za vrijeme provedeno na radu, a obuka se organizuje u drugom mjestu ili velikoj udaljenosti. U takvim uslovima žene same prihvataju da budu tehnološki višak, i to bez otpremnine.

43 Obavezna otpremnina prilikom proglašenja viškom, propisana je članom 94. Zakona o radu (Sl. list CG 49/08),

44 Članom 93 Zakona o radu (Sl. list CG 49/08), propisan je postupak i način za donošenje programa ostvarivanja prava za zaposlenih za čijim je radom prestala potreba.

*Nije da ne mogu da vide
- jednostavno ne vide!!!*

8. PRIMJERI IZ PRAKSE⁴⁵

Ovaj dio priručnika kroz davanje istinitih primjera treba da pomogne lakšem razumijevanju i prepoznavanju oblika diskriminacije sa kojima se suočavaju žene na radnom mjestu.

On ima još jedan cilj – da nas motiviše da razmislimo šta bismo mogli da preduzmemo u konkretnim slučajevima diskriminacije. Naime, čitajući ovaj dio, pokušajte da iz pozicije na kojoj se nalazite za svaki od navedenih primjera odredite koja norma i kog nacionalnog zakona (dakle, ne samo Zakona o radu), ali i kog međunarodnog ugovora (konvencije, direktive i sl.) je prekršena, da li postoji i može li se utvrditi povreda kolektivnih ugovora, kao i šta može inspekcija rada da preduzme u vezi sa tim, u skladu sa svojim nadležnostima i ovlašćenjima.

Svjesni smo da u ovim predstavkama ima različitih tipova kršenja prava iz rada i po osnovu rada, elemenata diskriminacije, narušavanja dostojanstva na radnom mjestu, mobinga, šikaniranja i sl, ali namjerno nijesmo ulazili u analizu pojedinačnih slučajeva, prepuštajući da svaki pojedinac/ka, na osnovu svega što je prezentovano u priručniku, pokuša stvoriti vlastiti sud.

Svjedočenja:

Primjer 1.

Poslije 29 godina staža, od čega poslednje četiri godine na mjestu finansijske direktorice u privatizovanoj firmi, osatala sam bez posla. Na žalost, sada mogu reći, da je to najboji događaj koji mi se dogodio u poslednjoj godini aktivnog rada. Ova konstatacija biće jasnija ako kažem da u poslednje vrijeme, zbog pritiska moje direktorice, niko od kolega i koleginica sa posla, više od mjesec dana nije smio da uđe u moju kancelariju.

Ali da krenemo redom.

⁴⁵ Primjeri su preuzeti iz predstavljeni upućenih Ojeljenju za rodnu ravnopravnost – Ministarstva za ljudska i manjinska prava i Pravnih kancelarija SS CG, iz iskustava aktivistkinja NVO „Anima“ u projektu „Traži svoja radna prava“, kao i adv. Kancelarije Azre Jasavić.

Restrukturiranje preduzeća, izvršeno je putem podjele, uz formiranje dva nova društva, što je iskorišteno u mom slučaju, za sprečavanje prenošenja ugovora o radu na novo društvo!!!

Nizom radnji u posljednjem mjesecu, kada je restruktuiranje završeno, bila sam šikanirana, bezbroj puta dovedena u nepovoljniji položaj od drugih zaposlenih i ignorisana u svakom pogledu, pa čak i do te mjere da mi direktorica i njena sekretarica nijesu ni na obično „dobro jutro“ odgovarale, nego su samo okretale glavu. Pri tome su mi stalno dostavljane nove „ponude“ za posao, kao način za vršenje pritiska, a koje su bile sve nepovoljnije jedna od druge, što je na kraju i dovelo do toga da mi bude raskinut ugovor o radu.

Očit oblik diskriminacije poslije koga je uslijedio otkaz je pisanje i nuđenje Aneksa ugovora o radu, kojim sam izmjenom člana 2 i člana 10. stav 1, navedenog Ugovora, sa radnog mjesta rukovođenja finansijama, i zaradom koja je bila utvrđena na iznos od 2458,00€ (bruto), raspoređena na radno mjesto referenta plana i analize, sa deset puta manjom zaradom, odnosno 245,53€, u bruto iznosu.

Ponuda za raspoređivanje na drugo radno mjesto je dostavljena 15.12.2009. godine, kada je istovremeno održana i osnivačka Skupština akcionara za formiranje novog Društva, kojoj sam prisustvovala kao akcionarka, dok mi je Aneks Ugovora o radu uručen 18.12.2009. godine, sa datumom stupanja na snagu, odnosno primjene od 03.12.2009.godine, dakle prije uručivanja ponude i izjašnjavanja zaposlene.

Poštujući zakonsku proceduru, ja sam se 24.12.2009 g. izjasnila o predmetnoj ponudi i odbila da istu prihvatim, uz napomenu da sam spremna da prihvatim sve pravne posljedice koje proizilaze iz toga. Uz odbijanje ponude, dostavljeno je detaljno obrazloženje svih razloga za ovakvo postupanje. Naglašeno je prije svega da je ponuda nezakonita iz više razloga, i to je obrazloženo:

- Naime, ovakvim postupanjem prekršeni su članovi 87-90 Zakona o radu a posebno član 87 koji kaže da poslodavac sljedbenik preuzima sve ugovore o radu zaposlenih, a isto tako prekršene su i odredbe Zakona o privrednim društvima,*
- Meni je, iako posjedujem Visoku spremu raspoređena u VI grupu poslova sa koeficijentom 3,3. Ova grupa poslova ne podrazumijeva fakultetsko obrazovanje koje ja imam, i sa kojim sam i obavljala prethodne poslove, nego V stepen školske spreme.*
- Potpuno je obezvrijeđeno kompletno stručno znanje, profesionalni ugled koji sam gradila, i rad u struci svih 29 godina života.*
- Prije svega, treba imati na umu da niko nikada nije uložio nikakav prigovor na rad koji sam obavljala ni ranije, a ni poslije kada sam rukovodila jednim značajnim sektorom.*
- Osim toga, kako je moje postavljenje izvršeno na osnovu odluke Odbora direktora, trebalo je makar da prije preduzimanja ikakvih radnji budu infor-*

misani i zauzmu stav o tome. Problem je i u tome, što se Odbor direktora, nikada nije zvanično oglasio o svim događanjima.

- *lako sam ja validnost samog Aneksa osporila predmetnim obrazloženjem, a i sam čin nepotpisivanja je trebao da znači da se radi o krajnje nekorektnom pokušaju degradacije, a o zakonskim nepravilnostima da i ne govorimo, ipak je moja decembarska zarada obračunata prema pomenutom Aneksu ugovora.*
- *Tom prilikom mi je dostavljeno obavještenje i izjava o prenosu Ugovora o radu na jedno od dva novoformirana društva, a Izjava koja je već napisana može se popuniti jedino zaokruživanjem odgovora: prihvatam – odbijam.*
 - *Znači, zaokruživanjem izjave „prihvatam“, prihvatila bih prenos ugovora o radu na mjesto rukovodioca sektora i Aneksa ugovora – na mjesto referenta u sektoru. Uz to se u obavještenju i izjavi konstatuje potpuno neistinita tvrdnja, da sam prihvatila Aneks ugovora o radu koji je sačinjen.*
 - *Dakle, i tekst ponuđene izjave je nezakonit, jer se njom pokušava podmetnuti nešto što nije tačno.*
- *Na kraju, organizaciona jedinica pod nazivom „Sektor za upravljanje ljudskim resursima“, kako volimo zvučno da nazivamo sektore koji se bave pitanjima zaposlenih u Kompaniji, mora da ima ažuriran pregled stručne spremne i osposobljenosti svih zaposlenih, a njihova uloga je i da razvijaju politiku iskorištavanja ljudskih i stručnih kapaciteta na najbolji način i za Kompaniju i za zaposlene, ali prvenstveno je njihova obaveza da poštuju zakonitost, i prava iz rada i po osnovu rada zaposlenih. To bi takođe trebala biti tačka dnevnog reda odbora direktora, naročito u vrijeme restrukturiranja preduzeća. Međutim, ništa od svega ovoga nije poštovano.*

Nakon svega, uslijedilo je ono, što je, na žalost bilo olakšanje za mene, a to je Rješenje o otkazivanju ugovora o radu, u kojem se i ne spominje sporni Aneks.

Odbor direktora sam upoznala sa cijelom situacijom, i to od prvog pokušaja uručivanja prve ponude u proljeće 2009. godine (tačnije 13. aprila) kada je na njihovu reakciju ta ponuda stavljena van snage, odnosno bukvalno pocijepana. Nakon toga, ponovo sam se obraćala kada su počela nova šikaniranja, i kada su ona kontinuirano nastavljena, ali odgovora nije bilo ni u jednom narednom slučaju.

Obratila sam se Inspekciji rada, i to Republičkoj, ali nikakve konkretne reakcije, niti uputsva nije bilo, osim konstatacije da poslodavac može da radi šta hoće.

Osokoljena ćutanjem odbora direktora, i izbjegavanjem inspekcije da se miješa, moja direktorica je dakle, samo aktivirala prethodnu ponudu, da bi poslije mog prigovora na neusklađenost ponude sa Zakonom o radu i drugim propisima, dostavila 15.12.2009. konačnu ponudu kako sam već opisala. I tada sam se ponovo obratila Inspekciji rada, i inspektor mi savjetuje da prihvatim ponudu koju sam opisala, koja je znači u suprotnosti i sa zakonom i sa kolektivnim ugovorom i mojom

spremom, pa da se tek onda borim.

Ovdje moram da naglasim da naš Kolektivni ugovor u kompaniji nije bio neusklađen sa Opštim i Granskim kolektivnim ugovorom, i da je zbog toga morao biti primjenjivan OKU. I pored toga, ja sam sa Visokom spremom raspoređena u VI grupu poslova sa koeficijentom 3,3. Ova grupa poslova ne podrazumijeva fakultetsko obrazovanje koje ja imam, i sa kojim sam i obavljala prethodne poslove, nego V stepen školske spreme.

Poslovi VII stepena školske spreme koju ja posjedujem pripadaju VIII grupi poslova po OKU. Zanimljivo je da je prva ponuda podrazumijevala da obavljam poslove 2 radna mjesta, koji se oba naravno nalaze u VI grupi poslova, da bi mi navodno koeficijent bio nešto veći (jer je predviđeni koeficijent za jedno radno mjesto bio 3,2, a za dva radna mjesta mi je ponuđeno 3,7!!!). I to je Inspekcija vidjela, konstatovala, i na tome se završilo.

Moj predmet je sada na sudu. Bez obzira što sam ekonomistkinja po struci, ja nijesam potpuno neuka stranka, i znam da je inspekcija, da je htjela, mogla da spriječi i maltretiranje i opisani ishod u kompaniji, kao i sudski postupak. Isto tako i ja sam rukovodila ljudima i znam kako je to ponekad teško, ali sigurno nije nemoguće. Ipak, ja neću posustati i dokazaću da sam bila u pravu. To mi je u neku ruku i obaveza zbog ogromnog broja zaposlenih žena prema kojima se poslodavci ponašaju kao prema robi, dok oni koji treba da štite zakon i prate njegovo sprovođenje samo drže glavu u pijesku. A njihove plate i sigurnost njihovih mjesta obezbjeđujemo svi mi, kao građani, pa ćemo valjda nekada steći mogućnost i da tražimo odgovornost za takvo ponašanje. Do tada preostaje upornost i vjera u pravdu. I čekanje presude.

Primjer 2.

Zahtjev za zaštitu prava medicinske sestre u stomatološkoj ordinaciji

Zaposlena sam u privatnoj stomatološkoj ordinaciji u koju sam raspoređena, pošto je prema Ugovoru sa Fondom zdravstva doktorka zakupila taj prostor pod povoljnijim uslovima. Ona je bila u obavezi da primi nekoga ko ispunjava uslove, a radio je u DZ i ko bi bio tehnološki višak, zbog prelaska stomatoloških ordinacija u privatnu praksu. Od početka je bilo problema, ali se radilo, ja sam sve trpjela i ćutala, ali kad sam se nakon isteka godišnjeg odmora, na koji sam upućena mimo svoje volje, javila na posao bilo mi je saopšteno da ubrzo tu neću biti. Bilo je vike, vrijeđanja, prijethni. Prebacivala mi je što me pacijenti ne hvale, kao i kolegince. Zabranila mi je da izlazim iz ordinacije, i da kontaktiram bilo koga. Ćutala sam i molila da ne više.

Stanje je bivalo svakim danom sve gore, pa sam se obratila direktoru DZ za zaštitu, a on je zahtjev prosljedio inspekciji. Poslije njihove najave i dolaska nastao

je pakao. U prisustvu inspekcije me nazivala pogrdnim imenima. Inspektori su pokušavali da joj objasne šta piše u zahtjevu koji im je proslijeđen, ali to moju poslodavku nije interesovalo. Ja nijesam mogla da dođem do riječi ni od nje, ni od inspekcije. Inspekcija čak nije utvrdila ni činjenicu da nemam ugovor o radu za 2008, 2009, i 2010 godinu, da nijesam koristila godišnje odmore za prethodne godine, niti dobila nadoknadu, da pauzu u toku rada nemam. Na sve što sam pokušala da objasnim, oni su mojoj poslodavki skrenuli pažnju da mi da rješenje za godišnji odmor, pa poslije ako treba može i otkaz. Meni su savjetovali da tužim. Ohrabrena ovim, moja poslodavka je rekla da će da promijeni bravu, da me pošalje na prinudni odmor, a poslije će da mi da otkaz. Tako sam opet dobila odmor, bez pitanja i dogovora.

Napominjem da je sve ovo dovelo do teških zdravstvenih problema, da sam se za vrijeme cijelog „odmora“ praktično liječila, da sam na zahtjev specijaliste donijela i socijalnu anketu, te da je iz svih nalaza i same ankete jasno da mi je zdravlje veoma ugroženo.

Poslije povratka sa tog „odmora“, u naznačenoj ambulanti zatekla sam na mom radnom mjestu, drugu radnicu koju je vlasnica i direktorka ambulante dovela sa biroa rada. Angažovana radnica je tek završila srednju medicinsku školu opšti smjer, dakle nije obavila pripravnički staž, niti položila stručni ispit. Ta radnica obavlja posao i unosi podatke u kompjuter pod mojom šifrom.

Direktorka i vlasnica Stomatološke ambulante mi je saopštila da joj je od strane Inspekcije rada naloženo da me vrati na posao, te da zbog toga mora da me trpi, te da mogu sjediti u ordinaciji ali ne smijem ništa raditi, niti mogu imati pristup kompjuteru, ili drugim stvarima u ordinaciji. Takvo stanje i moje šikaniranje je trajalo do određenog dana, kada mi je od strane imenovane direktorke uručen nekakav papir, nazovi rešenje o plaćenom odsustvu u trajanju od mjesec dana, bez takvog razloga ili obrazloženja.

Ovakvim postupcima mog poslodavaca ponovo su drastično a neosnovano povrijeđena moja prava i nastavljeno sa mojim šikaniranjem, a ja i dalje tražim zaštitu od inspekcije, ministarstava i drugih nadležnih organa.

Socijalna anketa koja je sačinjena za ovu zaposlenu govori da ima 26 godina staža, 50 godina života i troje punoljetne djece.

Radila je sa više ljekara i nije imala konflikte. Sa sadašnjom poslodavkom je bilo problema u smislu da je ova od početka maltretirala, ali je zaposlena sve trpjela, dok problemi nijesu kulminirali nakon slanja na godišnji odmor koji nije tražila. Optuživana je za sabotazu, mogućnost otuđivanja instrumenata i sl. Sve se ovo odrazilo ozbiljno na njeno zdravstveno stanje, pa je morala da se obrati ljekarima. Priloženi dokumenti pokazuju da se zdravstveno stanje imenovane pogoršalo nakon najnovijih problema.

Socijalna anaketa dopunjena je razgovorom sa poslodavkom, pa je zaključeno da poslodavka samo insistira na tome da ima pravo da bira koga ona hoće za saradnicu, a svi pokušaji da se nađe dogovor su odbijeni.

Po socijalnoj anketi, jasno je da sestra dobija otkaz koji ničim nije opravdan, osim ličnom netrpeljivošću, pogotovo što je po iskazu bivših kolega i nadređenih riječ o izuzetno dobroj radnici, pa se u anketi konstatuje da su prava zaposlene ugrožena i predlaže obraćanje svim nadležnim institucijama radi zaštite zakonom predviđenih prava.

Primjer 3

Slučaj radnice zaposlene u trgovačkoj firmi

Posjedujem srednju stručnu spremu i majka sam dvoje malodobne djece, a dvije i po godine radila sam u jednoj firmi koja je u međuvremenu imala više promjena u vlasničkoj strukturi, ali se isto tako mijenjao i upravljački tim. Uvijek sam se trudila da svoje poslove obavljam na najbolji način, i to su pretpostavljeni cijenili, tako da primjedbi na moj rad nikada nije bilo. Na poslu sam se sa svima dobro slagala, jer sam ja od onih ljudi koji smatraju da je dobra atmosfera u radnoj sredini prvi preduslov uspješnog obavljanja posla. Međutim, uvijek sam osjećala određenu napetost od jednog kolege koji je bio na poziciji koordinatora. On je sebi davao za pravo da me omalovažava, stalno drži pod određenim pritiskom, pa čak i da se miješa u moj privatni život. To je kulminiralo do te mjere da je on određivao ko može da me pozove na posao, ili uopšte da mi se javi, a ko ne. Primjedbe je imao na sve, pa čak i na to ko će da mi donese doručak ili slično. Uvijek mi je prigovarao i za posao, pa čak i kad sam imala najbolje rezultate oni su bili praćeni omalovažavajućim primjedbama. Takav odnos je prestao kada je on vraćen na poziciju običnog izvršioaca, i tada niko od nas nije imao problema. Bez moći i autoriteta koje mu je pružala pozicija rukovodioca, on nije maltretirao nikoga, iako je i dalje širio ružne glasine o meni, sa kime se viđam i sl., pa sam ga zamolila da me više ne pominje. Zbog toga je jako burno reagovao i čak mi priprijetio, jer „on je neko u ovom gradu koga se treba plašiti“.

Poslije nekog vremena vraćen je na poziciju šefa, i tada počinje ponovo maltretiranje i pritisak. Psihički teror koji smo svi trpjeli „kako je govorio zbog ekonomske krize, kada je moguće da i pored maksimalnog doprinosa ipak budemo na listi za otpuštanje, i smanjenje plata“, sve nas je dovodio na ivicu nerava. Ali ni to nije bilo sve. Znao je da se prikrada i plaši nas, pogotovo predveče, kada je bilo mračnije i malo kupaca. Posebne smo probleme imali kada ne bismo uspjeli prodati skupu robu ili robu koja dugo stoji na lageru. Tada je uoptrebljavao omalovažavajuće

riječi i fraze, nazivajući nas nesposobnima, metiljancima, retardima i sl.

U prostoru u kome smo radili, nije bilo nikakvih uslova u hladne dane, pa smo se smrzavali. U jednoj posjeti, vlasnik me upitao da li nam je hladno i ja sam odgovorila da nam je neophodno neko grijanje.

Kada je naš šef to vidio, nastao je pakao. Vikao je na mene posebno, i pred drugim koleginicama i šefovima, govoreći da može da priča i radi šta on hoće, jer ima puno povjerenje rukovodstva i odriješene ruke.

Pošto smo svi radili na određeno, kada nam mje istekao ugovor o radu i trebalo da se produži regularno, kao i ranije, svima je to urađeno, čak i onima koji su došli nedavno, osim meni. Napominjem da sam ja bila najstarija radnica među njima. Bila sam potpuno izolovana i odbačena, kao označena, ni na nebu ni na zemlji. Pitala sam svog šefa zašto je to tako i da li sam još u radnom odnosu, a on je rekao da ću dolaziti do kada se njemu prohtije. Nakon nekoliko dana pozvao me i saopštio mi da je njegovo mišljenje o meni loše i da sam ja za otkaz. Opet poslije par dana pozvana sam opet i tada mi je rečeno da ni jedna nijesmo dobre, ali da sam ja najgora, da mi je komunikacija loša, da mu se suprotstavljam, da pred drugima odgovaram na njegove primjedbe. Rekao je da ne treba više da se smatram radnicom firme. Ipak, dolaziću dok on to bude htio. Bilo je neizdržljivo. Stalno me je kinjio, ja sam postala nesigurna, plakala sam, nijesam znala šta da radim, a nikakvo rješenje od firme nijesam dobila. Dolazila sam na posao, pitajući se da li je to pritisak da sama odem. Kada sam se srela sa njim, napomenula sam ponovo i da sam samohrana majka, i podstanar, da ima to u vidu, a ako ipak treba da idem, da mi kaže kada ću uzeti knjižicu. Rekao je „sjutra ćeš znati“, ali opet nije bilo ništa. I tako se ništa nije dešavalo danima, a ja sam radila bez papira i u strahu. Onda sam se razboljela, jer me sekiracija uništila. Sada sam na bolovanju. Od firme još ništa nijesam dobila.

Izjava šefice sektora

U većem broju spornih situacija u kojima se nalazila naša koleginica NN i naš rukovodilac, izdvojila bih posebno situaciju kada me pozvala da dođem kako bi me obavjestila o tome što se desilo. Čim sam stigla primjetila sam da su sve koleginice vidno uznemirene. NN mi je rekla da ih je rukovodioc nazivao pogrdnim imenima, "retardima, nesposobnim i sl". Bilo mi je neprijatno zbog činjenice da jedan šef, ima takav rječnik i da sebi daje za pravo da se tako obraća svojim kolegama. Iako mu nijesam tim povodom ništa rekla, nijesam se slagala sa takvim ponašanjem.

Između NN i našeg rukovodioca je uvijek bilo konflikata i primjetila sam da on prema njoj, iz meni nepoznatih razloga, gaji negativan stav. Od samog početka ona se zaista pokazala kao dobra radnica – prodavačica. On je uvijek imao zamjerke na sve što je radila.

Bila sam prisutna i u trenutku njegovog neopravdano agresivnog ponašanja

kada smo tražile radijator zbog hladnoće u radnom prostoru. Bila sam u toaletu i čula ga da viče na koleginicu. Kada je izašla vidjela sam da je jako uznemirena, i plakala je. Takođe je rekla da više ne može da izdrži i da ne može da radi pod ovim pritiskom. Iako me nije vidio, mislim da bi on to svakako učinio i preda mnom. Nikada nije, birao riječi kada se odnosio prema radnicima. Prisutna sam bila kada nas je zvao „metiljavima“ i sl.

Rukovodioc i ja nemamo uvijek isto mišljenje vezano za rad i odnos prema kolegama. U jednoj situaciji kada je nastala konfliktna situacija on je rekao „da bi i metljavi prodali tu vrstu proizvoda“ a ja i ostale kolegince, smo to shvatile kao uvredu.

Često sam dobijala primjedbe od koleginica da su pod velikim pritiskom od strane rukovodioca zbog njegovih viđenja kako treba da se radi. Kada bi nešto dobro uradile trebalo je još bolje, i nikada nije bio zadovoljan. Na to nijesam mogla uticati, već sam se uvijek trudila da simirim situaciju.

Kada smo ja i ostale kolegince potpisale produženje Ugovora o radu, samo NN to nije ponuđeno. Nijesu mi bili poznati razlozi zašto se još uvijek njoj ne daje Uovor o radu na potpis. Nijesam ni sumnjala da se to neće desiti, do razgovora između rukovodioca i NN kome sam prisustvovala. On joj se kroz pdosmijeh, ja sam to shvatila podrugljivo, obratio i rekao da će joj dati inforamciju o njenom daljem angažovanju u ponedjeljak. To je bila jako neprijatna situacija jer smo sve pristune osjetile nesigurnost.

Nakon dva dana je pozvana na razgovor kod rukovodioca. Nakon kratkog vremena saznajem za ishod istog i shvatam da je njeno angažovanje neizvjesno. Ona je poslije toga bila jako uznemirena, jer nije znala tačan razlog njenog „predotkaza“ kako joj je rečeno. Mi nijesmo znale šta to znači. Kao odogovorna za taj sektor smatrala sam da sam u obavezi da sljedećeg dana iniciram sastanak kod direktora.

Kod direktora sam navela sve činjenice koje govore pozitivno o NN i njoj posvećenosti poslu. Tražila sam i razloge odluke da ona bude udaljena s posla. Direktor je rekao da rukovodioc daje osnovne karakterstike radnika prije svakog potpisivanja ugovora i da na osnovu negativnih karakteristika nije ponuđeno potpisivanje ugovora. Ja sam se ponovno založila za nju i navela razloge koji govore njoj kao pouzdanom i dobrom radniku. Direktor nije bio upoznat sa tim i zato je pozvao rukovodioca. Sam Direktor daje prijedlog da se NN ponudi šansa i u narednih mjesec dana, ali naš rukovodilac je protiv uz obrazloženje da se samo vodi njenim sposobnostima, i da po njemu nijedna radnica u ne zadovoljava njegove kriterijume za rad. Shvatila sam da je dalja rasprava nesvrshodna i malo se povukla. Na pitanje što ja gubim ako NN ode rekla sam da gubimo na profesionalizmu i da ja , isključivo vodim računa o interesu preduzeća, a ovakvim postupcima taj je interes ugrožen. Razgovor je prekinut, a nakon nekog vremena me je pozvao rukovodioc

i pitao što sam to htjela da kažem na sastanku. Ponovila sam samo pohvale o NN i ponovo istakla njen pozitivan stav prema poslu i ljubaznost prema klijentima. Od tada ne znamo ništa. Koleginica je na bolovanju, a njen radni status nam je nepoznat.

Izjava koleginice sa sektora

Ja nisam bila pretjerano u komunikaciji sa našim prvim nadređenim ali sam jasno primjetila da ima određenu netrepeljivost prema koleginici NN. U nekoliko navrata sam bila svjedok (obično sam upadala na polovinu njihovih prepirki) njegovog ponašanja prema njoj. Jednom sam registrovala da joj podignutim kažiprstom govori „Ne možeš ti tako sa mnom razgovarati“. NN je uvijek bila uznemirena nakon razgovora sa njim. Plakala je i govorila da to više ne može da izdrži. U posljednje vrijeme i ja mislim da nas je sve držao pod presingom što se tiče obima posla. Jednom je stajao u uglu salona, gledao robu i rekao „Pa više bi ovo i retardi prodali“. Pitala sam koleginicu NN da li sam ja dobro čula da je on rekao da bi ovo retardi prodali i ona je to potvrdila. Maksimalno se trudim da budem odgovorna prema poslu, da ga savjesno obavljam, sa šefom sam u korektnom odnosu, ne mogu reći ni dobrom ni lošem, više bi to okarakterisala kao odnos na distanci. Mislim da je korektno da dodam da mi je uvijek izlazio u susret po pitanju mojih zahtjeva za odlazak na predavanja, ispita ili kolokvijume.

Kada je počeo hladniji period, sve radnice smo se složile oko toga da je hladno i da tražimo jedan radiator. Nisam ni slutila da će jedan naš tako bezazlen zahtjev dovesti do ovog. Šef je rekao da će biti sastanak sutra u 11h. Ja sam kasnila, zbog obaveza na fakultetu, i zatekla jako lošu, neprijatnu atmosferu u salonu. NN je bila blijeda, drhtala je, i tražila je tabletu za smirenje. Pitala sam šta se dešava. Odgovorila mi je: „Nema sastanka“. Kasnije sam saznala detalje.

Pošto nam je u to vrijeme isticao ugovor o radu, trebalo je da se produži, kao što je to bilo i ranije. Ali ovaj put je bilo drugačije. Direktor je rekao da nijedna od radnica, uključujući i mene, ne zaslužuje njegovo povjerenja. Šef nama direktno ništa nije rekao o tome. Ja sam bila jako iznenađena, jer to nije profesionalno. Prije svega je nama trebao dati primjedbu. Uopšte mi nije jasno koji su to kriterijumi koje on primjenjuje u procjenjivanu našeg kvaliteta i rada i po čemu ja to nijesam ispunila zahtjeve koji su postavljeni. Nikada me u mom radu nije opomenuo. Ja očekujem da svaki šef uvijek bude jasan prema radnicima kojima rukovodi i da jasno mora predstaviti zahtjeve kojima se vodi.





MOBING



MOBING

Zašto razgovaramo o mobingu?

O mobingu razgovaramo zato što su zaposleni osnovna vrijednost u svakoj kompaniji, državnoj administraciji ili javnom sektoru. Mobing je pojava koja se događa upravo na radnim mjestima i njene negativne posljedice ostavljaju tragove na pojedincu, radnoj sredini i cjelokupnom socijalnom okruženju. Problem je potrebno posmatrati sa raznih strana: organizacijske, pravne, ekonomske, ergonomske, medicinske, psihijatrijsko-forenzičke, psihološke, komunikacijske i sociološke. U savremenom poslovnom svijetu se jasno ističe odgovornost poslodavaca da obezbijede zaštitu dostojanstva žena i muškaraca na poslu, a pošto i sindikati imaju odgovornost prema članstvu njihova uloga je jako važna na ovom području.

Cilj upoznavanja sa mobingom je informisanje i upozorenje na postojanje ovog problema, te edukacija o tome kako da naučimo da prepoznamo mobing, jer se on može spriječiti organizovanom prevencijom i konkretnim mjerama, na primjer, treningom komunikacijskih vještina, zaštitnim zakonodavstvom i dobrom organizacijskom politikom i praksom koje ne tolerišu zlostavljanje, i čuvaju dostojanstvo građana i zaposlenih.

Mobing (mobing, work abuse, employee abuse, poslovna trauma, psihološki i moralni teror na radnom mjestu) je specifični oblik ponašanja na radnom mjestu, kojim jedna osoba ili više njih organizovano, psihički (moralno) zlostavlja i ponižava drugu osobu, s ciljem ugrožavanja njenog ugleda, časti, ljudskog dostojanstva i integriteta, sve do eliminacije s radnog mjesta.

Termin „mobing“ je za mnoge stran, ali je najčešća konstatacija da je nerazumljiv i nedovoljno jasan. To samo govori u prilog činjenici da postoji veliki problem needukovanosti, ali i nedovoljno želje za razjašnjenjem različitih situacija kada su u pitanju međuljudski odnosi, naročito u sferi rada, te da postoji tendencija uproščavanja tih odnosa i gubljenja osjećaja za važnost problema.

„ - Mada je mobing star koliko i ljudsko društvo - razmatranja i razmišljanja o njemu, kao i obimniji pisani podaci su iz dve posljednje decenije prošlog vijeka.

Učesnici mobinga su žrtva, sa jedne strane, koja ne mora biti manje vrijedna ni u kom vidu, naprotiv, često je, po ličnim i profesionalnim kvalitetima istaknuta, ali zbog poremećenih interpersonalnih relacija i nečijih ambicija, duže ili kraće vrijeme na niz različitih načina pripremana za žrtvovanje. Ovo nije kao što se obično misli rijetka pojava, naprotiv, neki autori smatraju da svaki četvrti radnik tokom svog radnog vijeka ima izgleda da bar jednom bude žrtva mobinga.

Drugi učesnik ovog duela je zlostavljač-mober sa specifičnim psihičkim pro-

filom. Najčešće mobingom teže da prikriju nemoć u drugoj sferi života. Formira često oko sebe grupu kojoj pokazuje svoju moć na račun žrtve.”⁴⁶

Mobing jeste

- ✦ omalovažavanje zaposlenog
- ✦ vikanje na zaposlene
- ✦ oduzimanje sredstava za rad
- ✦ zabrana komunikacije sa ostalim zaposlenim
- ✦ nedopuštanje odlaska na godišnji odmor
- ✦ davanje zadataka koji nadmašuju ili podcenjuju obrazovanje i iskustvo zaposlenog
- ✦ potpisivanje blanko otkaza

Mobing nije

- ✦ podizanje glasa nadređenog na sastanku u cilju nadjačavanja žamora
- ✦ davanje radnih zadataka van opisa posla, ukoliko su adekvatni obrazovanju zaposlenog
- ✦ premještaj u drugu radnu jedinicu

Iako sistematična akcija na stvaranju zdrave i sigurne radne sredine u cilju osiguranja poštovanja ljudskog dostojanstva, privatnosti i ličnog integriteta zaposlenih, već duže vrijeme predstavlja prioritet evropskih i međunarodnih organizacija, do sada nije prihvaćena ni jedna zvanična međunarodna definicija zlostavljanja na radnom mestu. Samo mali broj zemalja članica EU ima zakone koji su direktno usmjereni na sprječavanje ove pojave. U stranoj literaturi se koriste različiti termini za imenovanje ove pojave. Tako se na primjer pojam „mobing“ koristi u Švedskoj, Njemačkoj i Italiji (*mobbing*), „moralno uznemiravanje“ u Francuskoj (*moral harassment, harcèlement moral*), „nasilje“ ili „agresivnost na radnom mjestu“ (*workplace violence or aggression*), kao i „zlostavljanje na radnom mjestu“ (*workplace bullying*) u SAD i Velikoj Britaniji. U optičaju su još i termini „zloupotreba rada“ (*work abuse*) i „viktimizacija na poslu“ (*victimization at work*), kao i „psihički teror ili uznemiravanje“ (*psychological terror or harassment, violenza psicologica*). Termin „mobing“ koji se sve češće kod nas koristi u javnosti, najčešće podrazumijeva postupke koji nisu samo fizičke, već i psihičke prirode, koji se ponavljaju tokom određenog perioda vremena i koji po svojim posljedicama vode ponižavanju žrtve. Uspostavljanje efikasnog sistema prevencije i zaštite od svih oblika nasilja, odnosno zlostavljanja na radnom

46 Iz predgovora Prof dr sci med Jovan Nikolić, neuropsihijatra, za knjigu „Mobing“ Dr. Branka Vukovića

mjestu, trebalo bi da bude jedan od primarnih zadataka svake moderne države. Na stvaranju i održavanju ovog sistema morali bi, pored državnih organa biti uključeni i svi relevantni socijalni partneri, kao što su sindikalna i profesionalna udruženja zaposlenih i nevladine organizacije koje se bave zaštitom prava radnika i ljudskih prava.

U okviru Evropske Unije, već je došlo do značajnih reakcija na mobing. **Rezolucija Evropskog Parlamenta o uznemiravanju na radnom mjestu iz 2001. godine** (*European Parliament Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 - INI*), poziva sve zemlje članice da se suprotstave zlostavljanju i seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu, da izmijene i dopune postojeće zakonodavstvo i preispitaju zakonske definicije u ovoj oblasti, kao i da izgrade efikasne mehanizme pravne zaštite.

Ukazujući na brojne negativne posljedice koje mobing ima po zaposlene, Rezolucija ukazuje i na njegove negativne posljedice po poslodavce, a naročito one koje se odnose na smanjenje produktivnosti radnika. Rezolucija ne usvaja jedinstvenu definiciju mobinga, već istovremeno kao nepoželjna ponašanja ističe „uznemiravanje“ (*harassment*), „nasilje“ (*violence*), „zlostavljanje“ (*bullying*) i druge oblike nasilja na radnom mjestu, za koje se kaže da predstavljaju akte kojima se vrijeđa ljudsko dostojanstvo, privatnost i integritet ljudske ličnosti. Evropski parlament je pozvao sve socijalne partnere u državama članicama da zajednički rade na razvoju sopstvenog pristupa borbi protiv nasilja na radnom mjestu.

Istovremeno, od Evropske komisije se zahtijeva da u odnosu na postojeće direktive o bezbjednosti i zdravlju na radu, razmotri potrebu donošenja detaljnijih uputstava, odnosno novih direktiva koje bi jasno regulisale obavezu sprječavanja mobinga za poslodavce, pitanje tereta dokazivanja, mehanizme pravne zaštite, kao i pitanje saradnje sa sindikatima i nevladinim organizacijama kada je u pitanju zlostavljanje na radu.

Pojam mobinga

Švedski psiholog dr Hienz Leymann je 1984. godine dao prvu definiciju mobinga, upotrijebivši ovu riječ za neprijateljsko ponašanje na radnom mjestu. Ova definicija se sedamdesetih godina prošlog vijeka koristila od strane dječijih psihologa kako bi se opisalo slično ponašanje u populaciji školske djece.

Leymann u svojoj „Enciklopediji mobinga“ (The Mobbing Encyclopedia), definiše mobing na sljedeći način:

„Psihički teror ili mobing u radnom okruženju uključuje neprijateljsku ili neetičku komunikaciju, koja je na sistematičan način usmjerena od strane jedne ili više osoba, pretežno prema jednom licu, koje je usled toga dovedeno u poziciju bespomoćnosti ili nemogućnosti da se odbrani i koje se u tom položaju zadržava kontinuiranim aktivnostima mobinga. Ovi postupci vrše se često (statistička definicija: najmanje jednom nedjeljno), i tokom dužeg vremenskog perioda (statistička definicija: najmanje tokom 6 mjeseci). Usljed čestog ponavljanja i dugog trajanja neprijateljskog ponašanja dolazi do značajnih mentalnih, psihosomatskih i socijalnih patnji.“

Razlika između običnog konflikta i mobinga ne ogleda se u samoj radnji ili načinu na koji se ta radnja vrši, već na učestalosti i trajanju samih radnji, pri čemu se akcenat stavlja više na posljedicu koja se ogleda u psihološkom pritisku na pojedinca, nego na same postupke. Prema H. Laymannu, ponašanje i postupci koji čine mobing, prema efektu koji imaju na žrtvu svrstavaju se u sljedeće kategorije: napadi koji utiču na mogućnost komunikacije (na pr. konstatno izlaganje zaposlenog kritikama na račun njegovog poslovnog ili privatnog života, usmene ili pismene prijetnje, ograničavanje komunikacije), napadi koji utiču na socijalne kontakte (izolacija ili ignorisanje zaposlenog), napadi koji utiču na reputaciju žrtve (ismijevanje, nipodaštavanje ili ogovaranje zaposlenog), napadi koji utiču na profesionalni rad (npr. kada se zaposlenom dodjeljuju samo beznačajni radni zadaci ili mu se oni uopšte ne dodjeljuju ili kada su ovi zadaci nerealno teški kako bi se zaposleni diskreditovali), kao i napadi koji utiču na fizičko zdravlje (prijetnje i napadi, opasni radni zadaci i sl.).

Faze mobinga

U svom razvoju mobing prolazi kroz pet faza :

Faza konflikta: nastaje konflikt koji ozbiljno šteti međuljudskim odnosima, i mada se često kasnije i zaboravi kako je počeo sukob, on je osnov kasnijeg razvoja mobinga.

Faza eskalacija agresivnosti: agresivnost eskalira u pravu psihološku torturu žrtve, a žrtva razvija osjećaj manje vrijednosti, te gubi svoje ljudsko i profesionalno dostojanstvo.

Faza kad je žrtva označena: žrtva je tada obilježena i izolovana, neprekidno je zlostavljana.

Faza očajničke borbe za opstanak: žrtva se očajnički bori za opstanak, ali se pojavljuju i ozbiljni psihosomatski poremećaji i bolesti.

Faza konačnog sloma žrtve: nakon višegodišnje torture, žrtva obično oboli od neke ozbiljne hronične bolesti, i pošto jednostavno ne može više da izdrži, napušta posao.

Iako žrtva pokušava da pronađe rješenje za situaciju u kojoj se našla, najčešće ne uspijeva, a depresija kao vjeran pratilac mobinga u nekim situacijama vodi žrtvu u samoubistvo. U Švedskoj oko 250 ljudi godišnje izvrši suicid zbog mobinga na poslu. Preko 100 samoubistva godišnje se dogodi u Norveškoj kao posljedica mobinga. Mnogi radnici takođe umiru od mobinga tako što ginu u nesrećama na poslu. To je najčešće posljedica smanjene koncentracije žrtve kada se nađe u opasnoj radnoj zoni.

Vrste mobinga

Horizontalni mobing - Mobing koji se dešava između radnika na istom stepenu hijerarhijske ljestvice.

Vertikalni mobing - Pretpostavljeni zlostavlja jednog podređenog radnika ili jednog po jednog dok ne uništi cio skup. Posebna vrsta vertikalnog mobinga je „strateški mobing“ (*bossing*), kod koga se radi o neprijateljskom odnosu prema zaposlenom na nižem položaju, koji se iskazuje agresivnim i uvredljivim ponašanjem, gdje se kao osnovni motiv pojavljuje namjera da se zaposleni neprimjetno udalji jer je postao nepoželjan zato što iz različitih razloga odudara od drugih zaposlenih. Za „*bossing*“ se kaže da može prerasti u disfunkcionalnu organizacijsku kulturu u kojoj dominantna grupa ciljano napada one koje smatra različitim.

Tihi mobing-neverbalni. Tihi mobing je suptilno zlostavljanje. Neki od primjera su, prevrtanje očima, davanje signala, namigivanje, pravljenje grimasa, coktanje, ćutanje kada naiđe žrtva, okretanje leđa, ne odgovaranje na pitanja, tretiranje žrtve kao da je vazduh.

Vidljivi mobing-verbalni. To je oblik mobinga koji se lakše otkriva i dokazuje. Ispoljava se kroz negiranje svega što žrtva uradi ili kaže, širenje lažnih informacija o žrtvi, dosađivanje, preziranje, mržnja, gledanje upadljivo u frizuru ili odjeću žrtve i negativno i podrugljivo komentarisati njen izgled, slanje ceduljica sa uvredljivim porukama.

Elektronski mobing. Slanje anonimnih telefonskih poziva, slanje SMS i e-mail poruka sa problematičnim sadržajem, slikanje žrtve mobilnim telefonom i postavljanje slika ili video klipova na web stranice koje prate i poznanici žrtve, itd.

Fizički mobing. To je mobing koji se najlakše zapaža. Modrice ili povrede po tijelu žrtve kao i oštećenja odjeće govore u prilog zlostavljanja.

Indirektni mobing. To bi bio mobing koji se odvija na indirektan način i u sebi objedinjava tihi mobing, ogovaranje, spletkarenje, širenje glasina.

Direktni mobing. Direktni mobing bi bilo zlostavljanje koje se odvija na direktan način, a u koji spadaju verbalni i fizički mobing.

Pojam moralnog uznemiravanja

Marie-France Hirigoyen

Nešto širu definiciju „moralnog uznemiravanja“ na radu (*le harcèlement moral*), ponudila je 1998. godine francuska psihološkinja Marie-France Hirigoyen. Prema njenom shvatanju, moralno uznemiravanje predstavlja „svako uvredljivo ponašanje, bilo da su u pitanju riječi, pogledi, gestovi ili pisani tekst, koji sistematično, odnosno kroz ponavljanje, povređuju ličnost, dostojanstvo i fizički ili psihički integritet osobe, kao i ponašanje koje ugrožava zaposlenje jednog lica ili degradira atmosferu na radnom mjestu“.

Ova definicija ne uključuje tzv. „spoljnu agresiju“ (npr. od strane klijenata), kao ni fizičko nasilje i seksualno uznemiravanje. Za razliku od Leymanna, ova definicija svrstava u **moralno uznemiravanje na radu** i pojedinačan akt agresije ukoliko postoji namjera da se zaposleni ponižava. Moralno uznemiravanje, za razliku od konflikta na poslu, podrazumijeva nesimetričan odnos, u kome jedna osoba dominira nad drugom, ne u smislu profesionalne hijerarhije, već prije kroz psihološku nadmoć nad žrtvom koja je primorana na povlačenje i gubitak identiteta. Ova vrsta uznemiravanja razlikuje se i od tzv. „menadžerskog zlostavljanja“ u kojem rukovodeći kadar izlaže pritisku sve podređene, bez posebnog usmjerenja na pojedinca, ponekad čak i na nasilan način, uvredljivim ponašanjem i bez poštovanja.

Stres

Ako se složimo da je mobing najjači socijalni stres na poslu, onda je jasno da je stres važan pojam za razumijevanje nastanka brojnih psihičkih poremećaja koji se javljaju kao njegova posljedica. **Stres** je engleska riječ i ima više značenja. U svakodnevnom govoru ta riječ znači opterećenje koje djeluje veoma snažno. Ukoliko je čovjek kontinuirano ili često izložen stresu dolazi do poremećaja u funkcionisanju organizma što uslovljava pojavu tkz. **adaptacionih bolesti** kao što je hipertenzija. Međutim, to nije jedina bolest i problem. Poremećaj funkcionisanja žljezdanog (endokrinog) sistema, uzrok čira na želucu ili dvanaestopalačnom crijevu je bolest adaptacije (u 10% slučajeva možemo reći da je to takozvani stres-ulkus), i sl.

Reakcija na stres

Reakciju na stres je Hans Selye opisao kao opšti adaptacioni sindrom i po-

dijelio u tri faze:

Faza alarma - naziva se još i reakcija bori se ili bježi (fight or flight). Kada se naglo pojavi prijetnja dolazi do pojačanog lučenja adrenalina koji sada ubrzava i pojačava sve vitalne funkcije i resurse organizma i sprema ga za borbu ili za bjekstvo od opasnosti. Puls postaje brži, krvni pritisak viši, a tonus mišića se pojačava.

Faza rezistencije (otpora) - organizam pokušava da se smiri i uspostavi ponovo ravnotežu. Dakle, dolazi do pokušaja smirivanja. Međutim ako ne dođe do toga, dolazi do nove faze, faze iscrpljenosti.

Faza iscrpljenosti - nastaje kada se sav otpor na stresnu situaciju iscrpi, što vodi u bolest, a nekada i u smrt.

Stres je adaptivna reakcija koja svojim fiziološkim mehanizmima i bihevioralnim akcijama ima za cilj da organizam izvuče iz opasnosti i ponovo uspostavi izgubljenu ravnotežu.

Adaptivni odgovori na stres

Homeostaza predstavlja sposobnost organizma da održi stabilnost fiziološkog stanja preko homeostatskog **sistema**, oksigenacije krvi, pH krvi, tjelesne temperature, nivoa glukoze.

ALOSTAZA je drugi adaptivni odgovor na stres i predstavlja sposobnost organizma da pojača (akcija) ili utiša (povlačenje) pojedine vitalne funkcije kao odgovor na stres i time se prilagođava novonastaloj situaciji (Sterling i Eyer. 1988.) a preko alostatičkog **sistema** - HPA osovine, simpatičkog i imunog sistema. Kod zdravog čovjeka fiziološki mehanizmi se lako i brzo prilagođavaju promjenama u odnosu na zahtjeve okoline.

Mobing kao hronični stres

Ukoliko se čovjek ne oslobodi akutnog stresa, dolazi u fazu hroničnog. Osoba u hroničnom stresu se ponaša po modelu, „trpim i čekam da ovo prođe“. Takve osobe se prepoznaju po tome što sve obavljaju rutinski, i sa uočljivom emocionalnom distancom i depresijskim simptomima (neraspoloženje, bezvoljnost, nesanica, hronični umor, slabost, malaksalost, smanjena koncentracija), nizak prag tolerancije na frustracije, cinizam, kinizam, impulsivnost, konverzivno reagovanje.

Dugotrajan stres oštećuje i dušu i tijelo i dovodi do pojave mnogih simptoma, bolesti i problema sa zdravljem. Stres takođe dovodi do pojave ili pojačavanja bolesnih navika kao što je pušenje, konzumiranje alkohola, zloupotreba opojnih sredstava ili lijekova za smirenje kao i smanjenja fizičke aktivnosti i poremećaja u ishrani.

Osobe u stanju hroničnog stresa često ne prepoznaju znakove stresa. One vide da se nešto dešava, ali ne reaguju. Kada se obrate ljekaru onda to najčešće

čine zbog tjelesnih tegoba. Pacijenti dolaze zbog lupanja srca, stezanja u grudima, povišenog krvnog pritiska, slabosti i malaksalosti ali sve to je praćeno i strahom od infarkta i smrti. Kardiološki pregled najčešće pokaže da su svi parametri u fiziološkim granicama i da je pacijent kardiološki zdrav. To pacijente u početku zbuni. Kada im se savjetuje da odu kod psihijatra, oni ne misle da za to ima potrebe. Ukoliko dođe do posjete psihijatru, obično psihijatar dođe do saznanja da postoji jedno hronično stanje trpljenja, nezadovoljstva ili frustracije.

Hronični stres proizvodi psihičko stanje na koje se postepeno navikavamo i ne prepoznamo ga kao bolesno, jer ne ugrožava život direktno. Tjelesne tegobe nastaju odjednom i one se najčešće prepoznaju kao opasnost za život i tjeraju pacijenta da ode kod doktora i potraži pomoć.

Dijagnoza

Najčešći psihijatrijski poremećaj kao posljedica mobinga su anksiozni poremećaji (panični napadi, različiti oblici fobija - najčešće agorafobija, socijalna fobija, generalizovani anksiozni poremećaj, posttraumatski stresni poremećaj-PTSD).

Međutim, treba znati da je dijagnoza koja se najčešće sreće u praksi, kod žrtve mobinga - PTSD.

U međunarodnoj klasifikaciji bolesti ICD-10 postoje neke šifre kojima bi se mogao označiti mobing:

- > Z 56.2 - ugroženost od gubitka posla
- > Z 56.3 - stres zbog preopterećenosti poslom
- > Z 56.4 - neslaganje sa poslodavcem i kolegama

Međutim ni jedna dijagnoza nije potpuno odgovarajuća, jer PTSD podrazumijeva uslove snažnog akutnog stresa, a kod mobinga podrazumijeva uslove prolongiranog stresa.

Neki autori su predložili uslužnu dijagnozu koja glasi: Poremećaj nametnutog prolongiranog stresa PDS (Prolonged Duress Stress Disorder).

Možda je najopravdanije dati dvije šifre za dijagnozu mobinga. Prva šifra bi bila jedna od dijagnoza označenih velikim slovom F koja bi označavala odgovarajući psihijatrijski poremećaj koji je nastao zbog mobinga, a druga šifra bi bila označena velikim slovom Z (Od 56.2 do 56.4) koja bi označavala porijeklo nastanka predhodno označenog psihičkog poremećaja.

Prevenција

Prevenција mobinga može da se odvija u tri faze.

Primarna prevencija:

- ✦ Informacije i edukacija o mobingu i posljedicama,
- ✦ Vodiči i brošure sa temom mobinga
- ✦ Etički kodeksi koji se uspostavljaju u društvu
- ✦ Ugovori o zaposlenju koji moraju uključivati sve sankcije kršenja pravila ponašanja na radnom mjestu.
- ✦ Sekundarna prevencija:
- ✦ Povjerljiva osoba - neko iz kompanije ili van kompanije ko može prepoznati probleme koje ima žrtva i započeti proces rješavanja tih problema,
- ✦ Medijator, osoba koja pokušava da razumije obje strane u konfliktu, i pomogne da se konflikt riješi.
- ✦ Tercijarna prevencija:
- ✦ Rana dijagnoza može pomoći da se preduprije problemi na svim nivoima (individualnim, porodičnim i u socijalnoj mreži)
- ✦ Povećati svijest grupe tako što će okupljati ljude koji pate zbog mobinga,
- ✦ Obezbjediti da zakonski propisi budu adekvatni, omogućiti preventivne mjere, ohrabriti međusobnu podršku, zaštititi zaposlene, i kazniti mobere.

Regulativa EU i druga uporedna rješenja

Već pomenuta Rezolucija Evropskog parlamenta o uznemiravanju na radnom mjestu iz 2001.godine (*European Parliament Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 (INI)*), ukazuje na ozbiljnost problema zlostavljanja na radnom mjestu i porast broja slučajeva različitih formi uznemiravanja. Ovim dokumentom pozivaju se zemlje članice da se suprotstave zlostavljanju i seksualnom uznemiravanju na radnom mestu, te da izmijene i dopune postojeće zakonodavstvo u ovoj oblasti.

Evropska fondacija za poboljšanje uslova života i rada (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*), na osnovu podataka prikupljenih od evropskih zemalja o nasilju na radnom mjestu i uzimajući u obzir njihovo postojeće zakonodavstvo, predložilo je definiciju koja pod mobingom podrazumijeva incidente zlostavljanja, napadanja ili upućivanja prijetnji drugima, u okolnostima vezanim za njihov posao, koji su na implicitan ili eksplicitan način povezani, odnosno dovode u pitanje njihovu sigurnost, dobrobit ili zdravlje.

Prema izveštaju Fondacije koji je objavljen pod nazivom „Prevencija nasilja i uznemiravanja na radnom mjestu“, uočeni su različiti oblici nasilja na radu, među kojima se razlikuju tri osnovna oblika.

Fizičko nasilje, **kao prvi oblik**, pretpostavlja upotrebu fizičke sile prema je-

dnom licu ili grupi, koja bi po redovnom toku stvari mogla rezultirati fizičkim, seksualnim ili psihičkim povredama (u skladu sa definicijom Svjetske zdravstvene organizacije UN), bez obzira da li je do povreda došlo. Ovaj oblik podrazumijeva i prijetnju nasiljem, odnosno svijest o postojanju nasilja na radnom mjestu.

Drugi oblik se označava kao uznemiravanje, zlostavljanje ili psihičko nasilje i to kao namjerna upotreba sile protiv jednog lica ili grupe koja može rezultirati povredama mentalnog, duhovnog, moralnog ili socijalnog razvitka osobe (u skladu sa definicijom Svjetske zdravstvene organizacije UN), bez obzira da li je do zlostavljanja već došlo ili postoji svijest o namjeravanom zlostavljanju ili njegovom postojanju na radnom mjestu. **Treći oblik** predstavlja seksualno uznemiravanje, koje se definiše kao bilo koji oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog postupka koji je seksualne prirode, a koji se javlja sa ciljem, ili ima za posljedicu povredu dostojanstva osobe, naročito ako stvara neugodno, neprijateljsko, ponižavajuće, degradirajuće ili ugrožavajuće okruženje (u smislu Direktive EU 2002/73/EC).

U okviru tijela EU, Savjetodavni odbor Evropske komisije za sigurnost, higijenu i zdravstvenu zaštitu na radu, u svom „Mišljenju o nasilju na radnom mjestu“, usvojenom 2001. godine, navodi sljedeću definiciju mobinga: „Mobing je negativan oblik ponašanja između kolega ili između hijerarhijskih nadređenih i podređenih, kojim se pojedinac izlaže ponovljenom ponižavanju i napada direktno ili indirektno od strane jedne ili više osoba, sa svrhom i ciljem njegovog otuđivanja.“

Međunarodna organizacija rada (ILO), mobing određuje kao uvredljivo ponašanje koje se manifestuje kao osvetoljubivi, surovi, zlonamjerni ili ponižavajući pokušaji da se sabotira jedan ili grupa zaposlenih. Karakteriše se udruživanjem protiv određenog saradnika, odnosno on se mobinguje i izlaže psihičkom uznemiravanju. U mobing spadaju stalne negativne primedbe ili kritike, koje izoluju neku osobu u socijalnom pogledu, kao i kancelarijski tračevi ili širenje raznih informacija. Samo mali broj evropskih zemalja, u koje spadaju Švedska, Belgija, Francuska i Holandija, donio je posebne zakone u cilju borbe protiv zlostavljanja na radu, a nedavno je to učinila i Njemačka, dok se u većini drugih zemalja, kao što su Irska i Velika Britanija, koriste postojeće odredbe krivičnog i građanskog prava. U daljem tekstu biće bliže analizirana iskustva pojedinih nacionalnih zakonodavstava.

UPOREDNA ZAKONODAVNA PRAKSA

Švedska

Prvi zakonski tekst o sprječavanju mobinga usvojen je u Švedskoj, donošenjem Uredbe o viktimizaciji na radu 1993. godine (*Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing Provisions on measures against Victimization at Work, ordinance AFS 1993:17*), koja se primjenjuje na sve aktivnosti u kojima zaposleni mogu biti izloženi viktimizaciji.

Viktimizacija se definiše kao „periodični, ponovljeni, prekorni ili izrazito negativni postupci koji su usmereni protiv pojedinačnog zaposlenog, koji su izraženi na uvredljiv način i koji mogu rezultirati njegovim izolovanjem i isključenjem iz radne zajednice“.

Uredba predviđa obavezu poslodavca da organizuje rad na način koji će u najvećoj mjeri spriječiti viktimizaciju, i na jasan način staviti svima u radnom kolektivu do znanja da ona nije prihvatljiva. Poslodavac je također dužan da uslove rada, organizaciju posla i saradnju zaposlenih prilagodi ovim zahtjevima.

Francuska

U praksi francuskih sudova, moralno uznemiravanje na radu bilo je prepoznato daleko prije donošenja posebnih zakona u ovoj oblasti, što je značajno doprinijelo donošenju posebnog Zakona o socijalnoj modernizaciji 2002. godine (*Loi de modernisation sociale*). Navedeni zakon je zajedno sa izmjenama francuskog Zakona o radu i Krivičnog zakonika, obezbijedio adekvatnu zaštitu zaposlenima od moralnog uznemiravanja. Prema definiciji Zakona, zabranjeno je svako „ponovljeno moralno uznemiravanje koje ima za cilj ili posljedicu pogoršanje radnih uslova na način koji šteti pravima i dostojanstvu zaposlenog, utiče na njegovo fizičko ili mentalno zdravlje ili dovodi u pitanje profesionalnu budućnost zaposlenog“.

Odredbe sadržane u Zakonu o radu i Krivičnom zakoniku ponavljaju ovu definiciju i istovremeno određuju kazne za prekršioce zabrane. Tako je Krivičnim zakonikom počiniocu zapriječena kazna od 1 godine zatvora i novčana kazna u iznosu od 15.000,00 €, dok je Zakonom o radu predviđena kazna zatvora od 1 godine i/ili novčana kazna od 3.750,00€. Francuski Zakon o radu sadrži odredbe koje zaposlenog štite od diskriminacije ili kažnjavanja u vezi sa pravom na radu, usavršavanjem ili napredovanjem na poslu, kao i u vezi sa obnavljanjem ugovora o radu u slučajevima kada je zaposleni pretrpio ili se usprotivio moralnom uznemiravanja.

Njemačka

U Njemačkoj je ovaj problem veoma ozbiljno tretiran od strane države, vrše se mnogobrojna istraživanja i pokušava postići što veća zaštita.

U skladu sa tim je i odrednica u novom Zakonu o ravnopravnom postupanju koji je već donijet u Njemačkoj, a prema kojoj nije neophodno da mobing traje duže ili da su žrtve izložene sistematičnom maltretiranju, već je dovoljno da je na osnovu diskriminacionih kriterijuma povrijeđena čast žrtve, i to kada se mobing sprovodi na osnovu:

- Rase
- Porijekla
- Religije
- Pogleda na svijet,
- Seksualne opredijeljenosti
- Pola
- Hendikepa
- Starosne dobi

Belgija

U julu 2002. godine u Belgiji je izglasan Zakon protiv nasilja i moralnog ili seksualnog uznemiravanja na poslu (*Loi relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*). Četiri godine kasnije, pojedine odredbe ovog zakonskog teksta su izmijenjene. Zakon obavezuje poslodavca da preduzme sve neophodne mjere u cilju zaštite zaposlenih i njihove dobrobiti na radu, uključujući i sprječavanje nasilja i moralno ili seksualno uznemiravanje.

Prema zakonskim odredbama, nasilje na radnom mjestu identifikuje se sa svakom stvarnom situacijom u kojoj je zaposleni proganjan, u kojoj mu se prijeti ili fizički nasrće za vrijeme obavljanja rada.

Moralno uznemiravanje je ponovljeno zlostavlačko ponašanje bilo kog porijekla, izvan ili unutar radne zajednice, a sastoji se od jednostranih ponašanja, riječi, zastrašivanja, radnji, gestova ili pisanih poruka, koje imaju za svrhu negativno uticanje na ličnost, dostojanstvo, fizički ili duševni integritet zaposlenog za vrijeme obavljanja rada i koje mogu da ugroze njegovo radno mjesto ili za njega stvore neprijateljsku, ponižavajuću ili uvredljivu okolinu.

Seksualno uznemiravanje na radnom mjestu predstavlja bilo koji oblik verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode, pri čemu osoba koja uznemirava zna ili bi trebalo da zna da takvo ponašanje utiče na dostojanstvo žene i muškarca na radnom mjestu.

Obaveza poslodavca je da predvidi pravila internog disciplinskog postupka kažnjavanja zlostavljača, ustanovi plan prevencije i godišnji akcioni plan

sprječavanja zlostavljanja i postavi povjerenika za sprječavanje zlostavljanja kao autonomnog internog organa koji učestvuje u izradi analize rizika zabranjenog ponašanja i donošenju preventivnih mjera. Kako je u krajnjoj instanci poslodavac odgovoran za sprovođenje svih ovih mjera, on je također u obavezi da sprovede i „analizu rizika“ putem upitnika i intervjua, koja se odnosi na istraživanje potencijalnih situacija koje mogu dovesti do neke forme nasilja ili uznemiravanja na radu, kao i na podatke vezane za konkretne slučajeve koje zaposleni prijavljuju povjerniku u vezi sa ovim pitanjima.

Na osnovu rezultata analize rizika, poslodavac ima obavezu da prioritarno preduzme niz preventivnih mjera, kao što je adekvatna organizacija rada na način koji umanjuje rizik od uznemiravanja. U konkretnom slučaju zlostavljanja na radu, poslodavac je dužan da preduzme brzu i sveobuhvatnu istragu u cilju utvrđivanja činjeničnog stanja i pružanja efikasne pomoći žrtvama. Poslodavci su također dužni da imenuju povjerenika za sprječavanje zlostavljanja.

SUDSKA PRAKSA

Prve presude za mobing u Hrvatskoj i Srbiji

Hrvatska

Hrvatska pošta zbog mobinga mora isplatiti pola miliona kuna

Presudom zagrebačkog Opštinskog suda Hrvatska pošta mora platiti nešto više od pola miliona kuna, svojoj zaposlenici kojoj je “povrijeđeno dostojanstvo, čast i ugled diskriminiranjem i uznemiravanjem od nadređenih”. To je vjerovatno jedan od najviših, ako ne i najviši iznos presuđen u Hrvatskoj sudskoj praksi za mobing.

Nadređeni je svoju službenicu u prisustvu desetak svjedoka, koji su se javili nakon što je nadređeni smijenjen, u glavnom hodniku, ispred ureda Uprave, napao, derao se, gurao uz zid i psovao žrtvu. Ona je nakon toga podigla tužbu protiv Hrvatske pošte i od tada je na bolovanju.

U Hrvatskoj pošti nijesu željeli komentarisati detalje oko presude i cijelog slučaja, ali najvljuju da će uložiti žalbu.

Srbija

Rukovodeće lice jednog organa uprave u Srbiji osuđeno je na 14 mjeseci zatvora, četiri godine uslovno, zbog zlostavljanja radnika.

Urednik jednog nedjeljnika osuđen je na 4 meseca zatvora, uslovno dvije godine, zbog zlostavljanja zaposlene. On je zaposlenu vrijeđao, udaljivao sa posla bez povoda i primenjivao druge vrste psihičke agresije.

Šta kažu istraživanja?

UPOREDNA ISKUSTVA

Evropska Unija i SAD

U web magazinu Elef, navode se rezultati istraživanja sprovedeni u SAD-u, EU i Velikoj Britaniji, prema kojima je u SAD svaki 4 radnik izložen mobingu, u Velikoj Britaniji svaki 8, a u zemljama EU se procenat zaposlenih izloženih mobingu kreće oko 15%.

Gledajući po djelatnostima, izloženost mobingu najveća je u državnoj upravi i odbrambenim djelatnostima, 14% u školstvu, i zdravstvu 12%, a slijede hotelijerstvo i restorani 12% itd.

Prema istraživanjima Sibil Opdebik iz neprofitne organizacije Idewe iz januara 2006. godine, u Belgiji 2/3 žalbi na mobing dolazile su od strane žena, a oko 60% od navedenih prekršaja bilo je upućeno na adrese muškaraca kao zlostavljača. Interesantno je i da su prijave na žene-mobere češće dolazile od strane žrtava žena, nego žrtava muškaraca.

Zemlje Balkana

Hrvatski časopis 24 Metro, objavio je podatke o istraživanju mobinga u zdravstvu: medicinske sestre i tehničari žalile su se na potcjenjivanje u 39,4%, vikanje 37,9%, vrijeđanje 31%, ignorisanje 28% slučajeva. Istraživanje koje tokom decembra prošle godine sprovedeno na sajtu za zapošljavanje POSLOVI INFO STUD za područje regiona, pokazuje da je 12% od 2810 ispitanika bilo žrtva mobinga.

Srbija

Psiholog Ljiljana Arandelović iz Paraćinskog udruženja Mobing sprovedla je pilot istraživanje o mobingu na ispitanicima sa područja; Paraćina, Čuprije, Kragujevca i Leskovca. Istraživanje je obuhvatilo 15 mobiranih osoba od kojih su 13 osoba žene, a 2 osobe muškarci, starosti od 30 do 50 godina. Svi ispitanici su intelektualci, 13 osoba su iz vaspitno obrazovnih ustanova, a po jedna osoba iz privrede, odnosno iz državne uprave.

Ispitanici su u svojim organizacijama bili izloženi vertikalnom mobingu, a posljedice su bile sljedeće: hipertenzija, hiperglikemija, psorijaza, napad bubrega, anksioznost, depresija, osećaj depersonalizacije, konzumiranje cigareta i sedativa. U skoro svim slučajevima moberi su bile žene rukovodioci, kod kojih je bio prisutan „fenomen fotelje“, primijenjen autokratski način rukovođenja, konkurenciju nijesu podnosile, bile su rigidne i nijesu imale osjećaj empatije za

svoje radnike. Ovo je plastičan primjer dominantnih struktura ličnosti koji je, u stvari, odbrambeni mehanizam za lične, tj. personalne propuste.

Autorka knjige **Mobing** – komunikacija na četiri noge, Vesna Bezarević obavila je istraživanje čiji su rezultati objavljeni u monografiji „**Hoću da znam što je mobing**“.

Ovim istraživanjem bilo je obuhvaćeno 250 osoba zaposlenih u državnim i 150 u privatnim organizacijama, s tim što je među njima bilo 70% žena i 30% muškaraca. Istraživanje je pokazalo da je veoma prisutno obezvrjeđivanje rezultata rada, što je potvrdilo čak 46% anketiranih, dok je 68% bilo pogođeno aktivnostima koje su imale za cilj širenje neprovjerenih glasina, kleveta, pre-pričavanje seksualnih intriga, radi degradacije ličnosti.

Više od 30% se žali na omalovažavanje zbog pola, nacionalnosti, socijalnog porijekla, privatnog života. Bezarevićeva je u navedenoj monografiji istakla da su posljedice toga kardiovaskularna i cerebrovaskularna oboljenja.

KOJA JE CIJENA MOBINGA?

Da li se psihičko i fizičko zdravlje zaposlenih može iskazati u eurima?

Izgleda da je tema prvenstveno interesantna zaposlenima.

U Njemačkoj jedan radnik izložen mobingu košta preduzeće između 25.000 i 75.000 € godišnje, zbog gubitaka uzrokovanih odsustvovanjem s posla (zbog bolovanja ,smanjenja radnog učinka i zbog grešaka u radu).

Švedski psiholog Hajnc Lejman koji je istraživao povezanost troškova preduzeća sa posljedicama mobinga, utvrdio je da preduzeća u Švedskoj godišnje gube od 30.000 do 100.000 dolara po radniku koji bi bili izloženi mobingu.

Koliko u Crnoj Gori iznosi cijena mobinga niko do sada nije istražio, ali je sigurno da se radi o velikoj šteti po društvo i pojedinca.

Na putu Crne Gore ka Evropskoj Uniji posebno će biti značajno usaglašavanje nacionalnog sa evropskim zakonodavstvom i u tom kontekstu i određivanje visine štete po osnovu mobinga. Postojeća definicija mobinga u članu 8 Zakona o zabrani diskriminacije (Sl.list 64/10) predstavlja iskorak u pravcu regulisanja cijene mobinga.

Sada bi tema trebalo da zainteresuje i poslodavce, jer je mobing postao problem profita.

SLUČAJ SERIFE YIGIT VS TURSKA

PROCEDURA

Slučaj nastao na temelju zahtjeva (br. 3976/05) protiv Republike Turske podnijet Sudu na osnovu člana 34. Konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda ("Konvencija") od strane turske državljanke, gđe Şerife Yigit ("Konvencija"), dana 6. decembra 2004.

Oslanjajući se na član 8. Konvencije, podnositeljka zahtjeva navodi da je, nakon što je živjela u "vjerskom braku" (imam nikâhı) sa svojim partnerom, s kojim je imala šestoro djece, bila u mogućnosti podnijeti zahtjev za penziju (porodična penzija) ili zdravstveno osiguranje (socijalno osiguranje) pokriveno smrću njenog muža 2002, za razliku od djece rođene iz odnosa, koja nijesu bila priznata zakonom ili nacionalnim sudovima.

OKOLNOSTI SLUČAJA

Podnositeljka zahtjeva je rođena 1954 i živi u İslahiye.

Bila je partnerka Ömer Koç (O.K.), poljoprivrednika za kojeg se udala u vjerskom obredu 1976 i sa kojim je imala šestoro djece. O.K. je umro 10. septembra 2002. Podnositeljka zahtjeva je izjavila da je tog dana, dok su se ona i njen partner pripremali za zvaničnu ceremoniju vjenčanja, O.K. umro usljed bolesti.

A. Procedura pred Okružnim sudom

Dana 11. septembra 2003. podnositeljka je pokrenula postupak pred İslahiye Okružnim sudom u vlastito ime iu ime svoje kćeri Emine, tražeći ispravljanje unosa koji se odnosi na nju u registru građanskog statusa. Ona je zatražila da joj vjerski brak sa O.K. bude priznat i da njena ćerka bude upisana u registar kao pokojnikova ćerka.

U presudi od 26. septembra 2003. Okružni sud je odbio zahtjev podnositeljke zahtjeva u pogledu njenog vjerskog braka, ali je odobrio zahtjev za Eminu da bude upisana u registar kao ćerka O.K. Pošto žalba nije podnešena, presuda je postala pravosnažna.

B. Procedura pred Sudom rada

Nepoznatog datuma podnositeljka zahtjeva je zatražila od Hatay penzijskog fonda ("Bag Kur") da dodijeli njoj i njenoj kćerki Emini porodičnu penziju i zdravstveno osiguranje na osnovu prava njenog pokojnog partnera. Fond je odbio zahtjev.

Dana 20. februara 2003. podnositeljka šalje molbu Sudu rada Islahiye da izdvoji tu odluku. Dana 20. maja 2003. potonji donosi odluku da nema nadležnost *ratione loci* i da slučaj treba biti predstavljen Sudu rada Hatay.

U presudi od 21. januara 2004. Sud rada Hataz, u rješenju zasnovanom na presudi Okružnog suda Islahiye, utvrdio je da podnositeljkin brak sa O.K. nije bio uvažen. U skladu sa tim, s obzirom da brak nije bio zakonski priznat, podnositeljka nije mogla ostvariti prenos prava pokojnika. Međutim, Sud je izdvojio odluku o penziji u kojoj se odnosi na Eminu i dodijelio joj pravo da traži penziju i zdravstveno osiguranje na osnovu prava njenog pokojnog oca.

Dana 10. februara 2004. podnositeljka zahtjeva podnijela je žalbu Kasacionom sudu. Tvrdila je da izvod iz registra građanskog statusa potvrđuje da je ona žena O.K., koji je registrovan u selu Kerküt. Objasnila je da se 1976. udala za O.K. u skladu sa običajima i praksom. Par je imao šestoro djece. Prvih petoro djece su upisani u registar građanskog statusa 1985 pod prezimenom svog oca, dok je zadnje dijete, Emina, rođena 1990., bila upisana 2002. pod imenom svoje majke. Podnositeljka zahtjeva je izjavila da ona, za razliku od njeno šestoro djece, nije bila u mogućnosti podnijeti zahtjev za penziju ili zdravstveno osiguranje na osnovu prava njenog pokojnog partnera.

U presudi od 3. juna 2004, dostavljenoj podnositeljki zahtjeva 28. juna 2004, Kasacioni sud potvrdio je osporenu presudu.

POZADINA SLUČAJA

1. Istorija

Prema islamskom zakonu, vjerski brak zahtijeva prisutnost dva muška svjedoka (ili jednog muškarca i dvije žene). Brak je formalizovan jednostavno, razmjenom zavjeta parova u prisustvu svjedoka, bez potrebe za prisustvom sveštenog lica (imam ili ekvivalent) ili sastavljanja službenog dokumenta. Za vrijeme Osmanskog carstva, nakon odluke koju je Vrhovni sunitski vjerski autoritet, Šejh-ul-Islam, prisustvo imama ili Kadije (sudije), postalo je obavezno na svim vjenčanjima, pod prijetnjom kazne. Ova praksa je postala naširoko prihvaćena, i danas je prisustvo imama prilikom vjenčanja neophodno. Muslimanski brakovi takođe uključuju novčani element u obliku miraza (mahr).

Islamski zakon, osim u nekim posebnim okolnostima (na primjer, smrt muža), prepoznaje repudijaciju (talâk) kao jedini način raskida braka. To je jednostrani akt muža, koji odbacuje svoju suprugu i time prekida bračne veze. To podrazumijeva da muž izričito odbacuje svoju suprugu rekavši joj tri puta propisanu formu riječi (na primjer: "Ne priznajem te" ili "Odbačena si").

2. Republika

Turska Republika je osnovana na sekularnim osnovama. Prije i nakon proglašenja Republike 29. oktobra 1923., duhovna i svjetovna sfera su razdvojene kroz niz revolucionarnih reformi: ukidanje kalifata 3. marta 1923., ukidanje ustavne odredbe proglašenja islama državnom religijom 10. aprila 1928; i, konačno, 5. februara 1937., donošenje amandmana na Ustav vezano za ustavni status principa sekularizma (vidi član 2. 1924 Ustava i član 2. Ustava iz 1961 i 1982).

39. Jedno od glavnih dostignuća Građanskog zakonika predstavlja institucija obveznog monogamog građanskog braka između muškarca i žene, koji zahtijevaju da vjerskim brakovima prethodi civilna ceremonija. Novi Građanski zakonik, koji je stupio na snagu 8. decembra 2001, ne odnosi se na oblike kohabitacije osim braka. Nacionalni parlament izabrao je da ne usvoji zakonske propise u ovoj oblasti.

NAVODNO KRŠENJE ČLANA 14 KONVENCIJE UZETIM ZAJEDNO SA ČLANOM 1 PROTOKOLA BR. 1

Podnositeljka zahtjeva je utvrdila da je odbijanje domaćih sudova da joj dodijele penziju i beneficije socijalnog osiguranja na osnovu prava njenog supruge u suprotnosti sa članom 14. Konvencije u vezi sa članom 1. Protokola broj 1.

Član 14. Konvencije propisuje:

“Uživanje prava i sloboda navedenih u Konvenciji osiguraće se bez diskriminacije na bilo kojoj osnovi kao što je pol, rasa, boja kože, jezik, vjera, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, povezanost sa nacionalnom manjinom, imovina, rođenje ili drugi status.“

Član 1. Protokola broj 1 daje:

“Svaka fizička ili pravna osoba ima pravo na mirno uživanje svog vlasništva...”

Prethodne odredbe, međutim, ni na koji način ne umanjuju pravo države da sprovodi takve zakone koje smatra potrebnim za kontrolu korištenja imovine u skladu sa opštim interesom ili za osiguranje plaćanja poreza ili drugih doprinosa ili kazni.“

Primjenjivost člana 14 preduzete u vezi s člankom 1. Protokola broj 1

Član 14 Konvencije nema nezavisnog postojanja, jer ima učinak samo u odnosu na prava i slobode zaštićene drugim bitnim odredbama Konvencije i njenih protokola. Njegova primjena ne pretpostavlja kršenje jedne ili više takvih odredbi i u ovoj mjeri je autonomno. Da bi član 14 bio primjenljiv dovoljno je da činjenice slučaja spadaju u domašaj druge materijalne odredbe Konvencije ili njenih protokola (vidi *Thlimmenos v. Greece* [GC], br. 34369/97, § 40, ECHR 2000 IV, i *Koua Poirrez v. France*, br 40892/98, § 36, ECHR 2003 X; i vidi *Frette v. France*, br 36515/97, § 31)..

Što se tiče primjene člana 1. Protokola broj 1, Sud je presudio u *Stec i drugi protiv Ujedinjenog Kraljevstva* ([GC], br. 65731/01 i 65900/01, § § 42-56, ECHR 2005 X) da ova odredba ne obvezuje države da formiraju socijalnu ili penzijsku šemu, no, ako su u državi ugovornici na snazi zakoni koji predviđaju plaćanje na osnovu prava na socijalne naknade - da li ili ne uslovno na naplatu doprinosa – da zakonodavstvo mora da se posmatra kao generisanje vlasničkih interesa koji spadaju u domašaj člana 1. Protokola broj 1 za osobe koje zadovoljavaju svoje potrebe.

U ovom predmetu podnositeljka zahtjeva je prigovorila da je bila lišena porodične penzije i socijalne naknade iz osiguranja na osnovu prava njenog pokojnog partnera na diskriminatornim osnovama, prema članu 14., naime njen status kao žena u braku u skladu s vjerskim obredom.

Sud primjećuje da, prema nacionalnom zakonu o socijalnoj zaštiti, samo osobe u braku u skladu sa Građanskim zakonikom nasljeđuju prava socijalnog osiguranja svojih supružnika. On nadalje primjećuje da, prema ustaljenoj sudskoj praksi domaćih sudova, na temelju običnog zakona o građanskoj odgovornosti kao što je definisano u relevantnim odredbama Građanskog zakonika i Zakonika o obligacijama, penzija i socijalne naknade iz osiguranja ne mogu se dodijeliti preživjelom partneru gdje nije bilo građanskog braka. Međutim, Sud ističe vlastitu sudsku praksu o tome da, iako član 1. Protokola broj 1 ne uključuje pravo na socijalnu sigurnost plaćanja bilo koje vrste, ako država odluči da kreira program beneficije, to mora učiniti na način koji je u skladu s članom 14. U ovom predmetu podnositeljka zahtjeva je prigovorila da nije dobila penziju i beneficije socijalnog osiguranja na osnovu prava njenog pokojnog muža na diskriminatornoj osnovi za potrebe člana 14. Konvencije.

Samim tim, član 14. Konvencije, u vezi s članom 1. Protokola broj 1 je primjenljiv u ovom predmetu.

USKLAĐENOST SA ČLANOM 14 UZETIM U VEZI SA ČLANOM 1 PROTOKOLA BR.1

Podnesci stranaka

a) Vlada

Vlada je započela ističući da je propis o braku, koji je u skladu s članom 12. Konvencije, u okviru granica državne procjene. Građanski brak je jasno definisan u skladu sa odredbama Građanskog zakonika. Samo osobe koje su imale ugovoren građanski brak mogu uživati odgovarajuća prava. To je bio razlog zbog čega je prijava podnositeljke Sudu rada Hatay da ostvari socijalno osiguranje na osnovu prava svog pokojnog muža odbijena zbog odsutnosti građanskog braka. Pravo na porodičnu penziju i beneficije socijalnog osiguranja nije u skladu s pravilima o nasljeđivanju propisanim Građanskim zakonikom. Pod domaćim zakonom o socijalnoj sigurnosti, zakoniti preživjeli partner građanskog braka i njegova djeca mogu naslijediti takva prava.

Dalje, Vlada je naglasila važnost načela sekularizma, koji je sadržan u Ustavu. Nije bilo moguće priložiti pravne posljedice za primjenu vjerskih pravila. Cilj zakonodavstva je bio spriječiti vjerske brakove, i zaštititi najznačajniju građevinu društva - porodicu. Kao sekularna država, Turska ne priznaje vjerske brakove. U sličnoj situaciji u kojoj je žena zaposlena umjesto muškarca, potonji ne bi dobio penziju ili socijalne naknade iz osiguranja nakon njene smrti. Vjerski brak stavlja u nepovoljniji položaj ženu u odnosu na muškarce. U cilju sprječavanja diskriminacije i garantovanja istih prava ženama i muškarcima, zakon propisuje da vjerskim brakovima prethodi civilna ceremonija. Zakon koji reguliše građanski brak nije nametnuo bilo koje ograničenje na pravo na brak, niti može zakonodavstvo obvezati osobe koje žive zajedno da stupe u brak u skladu sa Građanskim zakonikom.

U Vladinoj tvrdnji, domaće vlasti nisu podvrgnule podnositeljku zahtjeva diskriminatornom tretmana u odnosu na druge osobe u sličnoj situaciji. Nije bilo odredbe domaćeg zakona koji daje pravo „preživjelom životnom saputniku“ ili „preživjelom partneru“ da primaju porodičnu penziju ili beneficije socijalnog osiguranja nasljednik/ca pokojnika/ce. Glavna razlika između vjerskog i građanskog braka je da prvi nije priznat zakonom. Vjerski brakovi nisu bili registrovani. Osobe koje žele ući u takvu uniju bile bi slobodne da to učine, ali tek nakon što su ugovorili građanski brak. Član 230 Kaznenog zakona propisuje kažnjivim djelom proslavljanje vjerskog brak prije civilnog obreda. Cilj te odredbe je da zaštiti žene od poligamije. Ako bi se vjerski brak smatrao

zakonitim sve popratne vjerske posljedice bi trebale da budu priznate, na primjer činjenica da muškarac može oženiti četiri žene. Jedini način da se to spriječi jeste promovisanje građanskog braka i ne pridavanje prava na vjerski brak. Sljedeći pravni argument protiv vjerskog braka jeste načelo presumpcije očinstva, koje se temelji na postojanju građanskog braka. Nadalje, prepoznavanje djeteta od strane njegovog ili njenog oca ne povlači kao posljedicu regulisanje vjerskog braka potonjeg. Podnositeljka zahtjeva je imala priliku ugovora građanskog braka kako bi osigurala prava na porodičnu penziju i beneficije socijalnog osiguranja u slučaju smrti njenog partnera.

Konačno, Vlada je utvrdila da je potrebno napraviti razliku između zahtjeva za naknadu štete prema privatnom pravu i zahtjeva za porodičnu penziju i ostale beneficije socijalnog osiguranja prema pravilima javnog prava. Prema potonjem, za takve naknade potrebno je postojanje pravnog odnosa. Kako vjerski brak nije bio priznat podnositeljka zahtjeva ne može legalno tražiti porodičnu penziju ili beneficije socijalnog osiguranja na osnovu prava njenog pokojnog muža. Davanje takvih prava osobama koje žive u vjerskim brakovima će se svoditi na podsticanje vjerskog braka. Prema domaćem pravu, uvođenje zahtjeva za naknadu štete ne zavisi od zainteresovanih osoba koje su u vezi. Doduše, sudovi su prihvatili da vjerenici ili bliski prijatelj koji je brinuo o umrloj osobi, ili osoba koja je pretrpjela gubitak prihoda kao rezultat smrti, mogla biti nadoknađena šteta, međutim, u takvim situacijama Turski zakon predviđa naknadu štete bez obzira na postojanje vjerskog ili građanskog braka.

PODNOŠITELJ

Tokom rasprave, bez izričitog prigovora u tom pogledu, podnositeljka zahtjeva navodi da, kako je i sama bila rođena ud vjerskom braku, njeno ime nije ušlo u registar građanskog statusa do 15. oktobra 2002. Kašnjenje sa registracijom je bio razlog zašto ona nije bila u stanju da sklopi građanski brak sa O.K. Kao žena udata u skladu sa običajima i praksom, ona je zaključila da su domaći sudovi odbacili njen zahtjev za socijalnom naknadom iz osiguranja na smrt svog partnera, jer nije sklopila građanski brak.

Podnositeljka zahtjeva nije smatrala svoju prijavu kao težnju ka priznavanju vjerskog braka ili poligamiji. Građanski zakonik priznaje vjerske brakove, pod uslovom da su sklopljeni nakon civilne ceremonije. Dok je ona bila svjesna relevantne odredbe Krivičnog zakonika, imala je sumnji u njegovu učinkovitost. Po njenom mišljenju, vjerski brak je društvena stvarnost u cijeloj Turskoj. Na-

dalje, njena situacija je mogla biti regulisana na temelju zakona o amnestiji donešenog redovnom procedurom s ciljem kako bi se osiguralo da se djeca rođena izvan braka mogu upisati u registar građanskog statusa.

Tokom rasprave podnositeljka zahtjeva navodi da je uvijek plaćala svoju medicinske troškove radije nego da ih pokriva njen partner, jer ona nikada nije imala pravo na to preko njega.

PROCJENA SUDA – PRIMJENA GORE POMENUTIH PRINCIPA KONVENCIJE NA SLUČAJ

a) *Da li građanska ili religiozna priroda braka mogu biti izvor diskriminacije u skladu sa članom 14?*

Sud ističe da član 14. zabranjuje, u okviru zagarantovanih prava i sloboda, diskriminatoran tretman na osnovu ličnih karakteristika ("statusa") po kojima se osobe ili skupine osoba razlikuju jedni od drugih. Karakteristike u pitanju su nabrojane u članu 14.

Međutim, popis naveden u toj odredbi je ilustrativan i nije iscrpan, kao što je prikazano riječima "bilo kojoj osnovi kao što su" (vidi *Engel and Others v. the Netherlands*, 8. juna 1976, § 72, Serija A br 22; *James and Others*, naprijed citirano, § 74; i *Luczak v. Poland*, br 77782/01, § 46, ECHR 2007 XIII). Nadalje, diskriminacija zabranjena članom 14 može biti na temelju "drugog statusa". Kako priroda braka - to jest, da li je državni ili vjerski - ne postoji kao takva na popisu mogućih osnova diskriminacije razmatranih po članu 14, Sud mora ispitati da li bi to moglo doći pod naslovom "drugi status".

U tom pogledu, Sud je presudio u prethodnim slučajevima da su djeca rođena izvan braka diskriminisana u odnosu na one rođene unutar građanskog braka, s obzirom da se razlika u postupanju temeljila isključivo na "statusu" djece rođene izvan braka (vidi, između mnogih drugih izvora, *Marckx*, naprijed citirano, *Mazurek protiv Francuske*, bez 34406/97, ECHR 2000 II. Inze i protiv Austrije, 28. oktobra 1987, Serija A br 126). Sud je usvojio slično razmišljanje u pronalaženju da odbijanje dodjele prava pristupa djetetu samo na temelju da je dijete rođeno van braka je diskriminirajuće (vidi, na primjer, *Sahin protiv Njemačke [GC]*, br. 30943/96, § 87, ECHR 2003 VIII). Isto tako, Sud smatra da je nepostojanje bračne veze između dva roditelja jedan od aspekata ličnog "statusa", koji može biti izvor diskriminacije zabranjene članom 14.

Ova razmatranja primjenjuju se, *mutatis mutandis*, na konkretnom slučaju, s obzirom da nije sporno da je razlika u tretmanu kojem je podnositeljka zahtjeva

bila izložena s obzirom na pogodnosti u pitanju, temelji isključivo na njenom ne-civilnom bračnom statusu.

b) Da li postoji razumljivo i objektivno opravdanje za različit tretman?

Uzimajući u obzir važnost načela sekularizma u Turskoj, Sud primjećuje da je u usvajanju Građanskog zakonika 1926., koji je postavio monogamni građanski brak kao preduslov za bilo koji vjerski brak, Turska je imala za cilj iskorijeniti tradiciju braka koja ženu dovodi u nezavidan položaj, tj. situaciju zavisnosti i inferiornosti, u odnosu na muškarce. Iz istog razloga je uvedeno načelo ravnopravnosti polova u uživanju građanskih prava, posebno u odnosu na razvod braka i nasljedstva, i zabranjena poligamija. Brak u skladu s Građanskim zakonikom posebno je usmjeren na zaštitu žena, na primjer propisivanjem minimalne dobi za sklapanje braka i uspostavljanje skupa prava i obveza za žene (osobito u slučaju razvoda braka ili smrti supruga). U svjetlu gore navedenog, Sud prihvata da razlika u postupanju u pitanju prije svega teži legitimnim ciljevima zaštite javnog reda i zaštite prava i sloboda drugih.

NAVODNA POVREDA ČLANA 8 KONVENCIJE

Na osnovu istih prigovora kao i onih na osnovu člana 14. Konvencije, u vezi s članom 1. Protokola broj 1, podnositeljka zahtjeva nadalje navodi povredu njenog prava na poštovanje porodičnog života u smislu člana 8. Konvencije, čiji mjerodavni dijelovi pružaju:

„1. Svako ima pravo na poštovanje svog ... porodičnog života ...

2. Neće biti smetnji od strane javne vlasti u vršenju ovog prava, osim ako je u skladu sa zakonom i neophodno u demokratskom društvu u interesu ... ekonomske dobrobiti zemlje, te radi sprečavanja nereda ili zločina, radi zaštite zdravlja ili morala ili radi zaštite prava i sloboda drugih.„

Vijeće je navelo postojanje u ovom slučaju „porodičnog života“ u smislu člana 8 (vidi stav 27. ove presude vijeća). Smatralo je da nije došlo do povrede te odredbe, jer razlika na koju se žali teži legitimnom cilju i temelji se na objektivnim i opravdanim razlozima, odnosno zaštititi tradicionalne porodice na temelju bračne veze (vidi stav 30 ove presude).

Vlada se složila sa zaključkom Vijeća, zauzimajući stav da član 8. ne nameće obavezu državama ugovornicama da usvoje poseban režim za parove koji žive zajedno bez ugovorenog građanskog braka. Podnositeljka zahtjeva je ponovila svoje tvrdnje.

PROCJENA SUDA

S obzirom da se član 8 primjenjuje na 'porodični život' nelegitimne zajednice kao i legitimne zajednice i da se shvatanje 'porodice' ne odnosi isključivo na formalne bračne zajednice i može obuhvatiti druge de facto "porodične" veze u kojima su stranke zajedno živjele izvan braka, kao i da se dijete rođeno u takvoj mjeri smatra *ipso jure* dio te 'porodične jedinice' od trenutka i samom činjenicom rođenja, Vijeće je smatralo da je član 8 primjenljiv na ovaj slučaj iz sljedećih razloga:

"U ovom predmetu Sud primjećuje da je podnositeljka zahtjeva stupila u vjerski brak (imam nikâhı) 1976. sa O.K. Par je imao šestoro djece, od kojih su prvih pet ušli u državni registar pod imenom oca, dok je zadnje dijete je upisano pod imenom podnositeljke. Nije sporno među strankama da su podnositeljka zahtjeva i njena djeca živjela sa O.K. do svoje smrti 2002. Sud smatra da nije nadležan odlučivati o mjestu ili ulozi vjerskog braka u turskom zakonu i njegove društvene posljedice. Jednostavno primjećuje da su podnositeljka zahtjeva, O.K. i njihova djeca zajedno živjeli na takav način da su činili 'porodicu' u smislu člana 8. Konvencije."

Podnositeljka zahtjeva je odabrala, zajedno sa svojim partnerom, da živi u vjerskom braku i da osnuje porodicu. Ona i O.K. su mogli živjeti u miru kao porodica, bez ikakvog uplitanja domaće vlasti u njihov porodični život. Dakle, činjenica da su se opredijelili za vjerski oblik braka i nisu sklopili građanski brak ne uzrokuje nikakve kazne - upravne ili krivične - kao što je sprječavanje vođenja učinkovitog porodičnog života u smislu člana 8. Sud stoga ne pronalazi pojavu smetnji od strane države s navodima podnositeljke po pitanju porodičnog života.

Prema tome, Sud je mišljenja da se član 8. ne može tumačiti kao nametanje obaveze državama da priznaju vjerski brak. U tom pogledu važno je istaknuti, kao što je Vijeće uradilo (vidi stav 29 presude), da član 8. ne zahtijeva od države da uspostavi poseban režim za određene kategorije nevjenčanih parova. Zbog toga činjenica da podnositeljka zahtjeva nema status nasljednika, usklada s odredbama Građanskog zakonika koji uređuje nasljedstvo i sa domaćim zakonima o socijalnoj sigurnosti, ne znači da je došlo do povrede njenoga prava na temelju člana 8. U zaključku, nije došlo do povrede člana 8. Konvencije.

IZ OVIH RAZLOGA, SUD JEDNOGLASNO:

1. *Odbacuje* Vladin preliminarni prigovor;
2. *Utvrđuje* da nije došlo do povrede člana 14. Konvencije, u vezi s članom 1. Protokola broj 1;
3. *Utvrđuje* da nije bilo kršenja člana 8 Konvencije;

