

POLOŽAJ ŽENA NA TRŽIŠTU RADA U CRNOJ GORI



UVOD

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



MILKA TADIĆ MIJOVIĆ, PREDSJEDNICA CIN-CG DUG PUT DO DRUŠTVA JEDNAKIH ŠANSI

Cilj ovog projekta je da podstakne debatu o poziciji žena na tržištu rada, ali i uopšte u društvu, i da ojača akcije koje bi pomogle procese i reforme koji vode ka ravnopravnom položaju oba pola.

Istraživanje koje je pred vama, a koje je za potrebe ovog projekta uradio tim Centra za monitoring i istraživanja (CeMI), potvrđuje ono što smo znali: da su žene i na tržištu rada u Crnoj Gori, kao i na mnogim drugim poljima, diskriminirane i da je pred nama dug put da se ta diskriminacija suzbije, da ovo društvo bude društvo jednakih šansi za sve, bez obzira na rodnu, političku, socijalu ili seksualnu pripadnost.

Crna Gora je konzervativno, gotovo okamenjeno društvo, u kojem vlada strah od promjena, u kojem se do posla dolazi najčešće ne zbog sposobnosti i znanja, već zbog pripadanja određenoj društvenoj grupi, a rodna pripadnost često može biti prepreka i za zapošljavanje i za napredovanje.

Ovaj naš projekat nastavak je ranijih istraživanja od kojih je jedan od zaključaka bio da višepartijski

politički sistem nije unaprijedio već je, nažalost, dodatno degradirao poziciju žena u društvu. Samo u jednom kratkom periodu, od uvođenja višepartizma, imali smo ženu na čelu Skupštine Crne Gore. Žena nikada nije rukovodila Vladom. Mali broj političkih partija u Crnoj Gori na čelu ima ženu.

Kako je u politici, tako je i na tržištu rada. I tamo, kao što pokazuje naše istraživanje, dominiraju muškarci. Oni upravljaju najvećim sistemima, kako u društvenom tako i u privatnom sektoru. Posjeduju najveći broj nekretnina, novca i u njihovim je rukama, u suštini, društveno bogatstvo. To je tako jer se u Crnoj Gori, bez obzira na pozitivne propise, u praksi ne afirmišu principi ravnopravnosti.

Iako građani i građanke Crne Gore vjeruju da bi žene značajno doprinijele promjenama u društvu, reformama, ekonomskom napretku, socijalnoj pravdi i vladavini prava, one su još uvijek u sjenci. A naša je dužnost da makar pošaljemo poruku, da se iz te sjenke mora izaći.

NIKOLETA ĐUKANOVIĆ, IZVRŠNA DIREKTORIČA CENTRA ZA MONITORING I ISTRAŽIVANJA (CEMI) ISTRAŽIVANJE POTVRDILO DISKRIMINACIJU

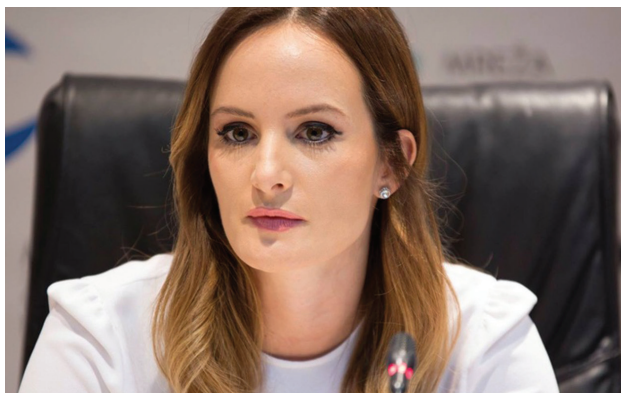
Istraživanje pokazuje da zaposlene žene sa srednjom stručnom spremom uglavnom nemaju stalan posao, već su radno angažovane po ugovoru koje se obnavlja periodično i to duži niz godina. Toliko o njihovoj sigurnosti. Među njima ima i onih koje radni angažman obavljaju bez formalno-pravnog osnova, odnosno bez ikakvog sklapanja odnosa. Njihov status se razlikuje od žena koje imaju visoku stručnu spremu, koje stalni radni angažman čekaju mnogo manje.

Zaposlene žene, one dominantno zasnivaju ugovor o djelu koji su trajali u prosjeku od 3 do 6 mjeseci i koji se obnavljaju periodično. U pitanju su sezonski ili honorarni poslovi koji nemaju veze sa njihovom strukom. Većina ispitanica koje su zaposlene kaže da su posao dobile po preporuci ili „vezi“. Ispitanice starije dobi posao su dobile pomoću Zavoda za zapošljavanje, prije više decenija, a danas u njihov kredibilitet sumnjaju. Većina ispitanica mlađe starosne dobi prilikom zapošljavanja putem oglasa ima dominantno negativna iskustva. Ispitanice u seoskim područjima kažu da su jedan od razloga za njihovo neprijavljivanje za posao i kućne obaveze, koje su isključivo njihova briga.

Žene koje su starije teže dolaze do posla, a one mlađe i ljepšeg izgleda lakše. Većina je prilikom zaposlenja ili produženja ugovora dobila pitanja o planiranju roditeljstva, pri čemu je ovo češća pojava u privatnom sektoru. Status slobodne ili razvedene žene je poželjan prilikom zapošljavanja. Na pitanje da li su žene diskriminirane na tržištu rada u Crnoj Gori, većina ispitanica odgovara da jesu. Žene koje su najviše diskriminirane jesu starije žene, žene sa invaliditetom, Romkinje kao i žene koje imaju porodicu i malu djecu, zatim žene koje su samohrane majke i žene koje su siromašnije.

Neke ispitanice smatraju da su neudate žene najmanje diskriminirane dio ženske populacije, ali jedan dio smatra da je baš ta kategorija najviše diskriminirana, zato što veoma često, i veoma svjesno, odlažu ili se odriču svojih porodičnih obaveza kako bi zadržale posao. U oblasti trgovine, uslužnih djelatnosti, manjih i srednjih privatnih biznisa diskriminacija je veća u odnosu na prosvjetu ili zdravstvo.

Podršku žene vide u porodici, ali češće u sestri ili majci a ne suprugu, što potvrđuje zastupljenost patrijarhalnih obrazaca crnogorske kulture kada su u pitanju porodične uloge muškaraca i žena. Većina nezaposlenih ispitanica smatra da njihova karijera



zavisi isključivo od izbora njihovog partnera.

Kako unaprijediti položaj žena na tržištu rada?

Većina zaposlenih ispitanica gotovo ne zna koji zakoni štite žene od diskriminacije, žene koje rade u privatnom sektoru nedovoljno su informisane o svojim radnim pravima, dok su žene u državnom sektoru relativno informisane. Među ključnim razlozima nepoznavanja zakona navodi se strah od gubitka posla, kojim se opravdava njihova inertnost i nezainteresovanost za rješavanje problema i njihovo nepovjerenje u institucije. Većina ispitanica smatra da je jako teško dobiti sudski spor protiv poslodavca, zato se većina odlučuje da trpi mobing ili neko drugo kršenje njihovih radnih prava.

Kada je u pitanju preduzetništvo, većina ispitanica se ne bi odlučile da pokrenu sopstveni biznis iz straha od neuspjeha, straha od muške konkurencije, zbog obaveza koje imaju u kući. S druge strane, one koje bi ušle u preduzetničke vode najčešće nemaju imovinu potrebnu za kredite. Zakon o nasljeđivanju poštuje se na način što se najčešće žene dobrovoljno odriču imovine u korist muških nasljednika, pa je i to jedan od ključnih razloga zašto ne mogu pokrenuti biznis.

Žene koje zauzimaju visoke pozicije kažu da ne postoji nijedan vid diskriminacije. Žene koje rade u kompanijama čiji je vlasnik stranac kažu da je bolji položaj žena u privatnom sektoru ili u oba sektora podjednako, dok one žene koje rade u kompanijama čiji je vlasnik crnogorski državljanin smatraju da je bolji položaj žena u državnom sektoru. Obuhvatili smo žene koje dolaze iz različitih krajeva, različitih obrazovnih struktura i socijalnih kategorija, čime je ovaj uzorak učinjen reprezentativnim što je moguće više. Ovi podaci mogu da budu veoma dobar materijal za buduća istraživanja ali i institucije kako bi riješile sve ove probleme.

SINIŠA BJEKOVIĆ, ZAMJENIK ZAŠTITNIKA LJUDSKIH PRAVA I SLOBODA ŽENE INSTITUCIJAMA NE VJERUJU

Pojedina zapažanja i zaključci su vrlo slični rezultatima do kojih smo mi došli u našem istraživanju javnog mnjenja, odnosno specifičnom istraživanju diskriminacije u Crnoj Gori. Čitav projekat smo nazvali *Istine i zablude o diskriminaciji*.

Malo koja društvena grupa je tako formalno-pravno zaštićena kao žene, a s druge strane, suštinski je jedna je od najrizičnijih upravo u području rada. Faktori ranjivosti su sociološko poimanje uloge žene u porodici, društvu i državi, zatim očekivanje od žene uopšte, potcjenjivanje neformalnog učinka žene ne samo u porodici nego i u drugim sferama, biološki faktor koji se tiče materinstva, kao i stereotipi i predrasude. Još jedan faktor je i faktor diskriminatornog ponašanja.

Percepcija diskriminacije je znatno izraženija nego što je to stvarno utvrđena diskriminacija kao pravni pojam. Ne samo pred zaštitnikom ljudskih prava i sloboda već i u svim drugim sudskim i administrativnim postupcima. U našem istraživanju svega 11 odsto ispitanika je potvrdilo da poznaje antidiskriminatorne zakone i njihovu suštinu. Vjerujem da se povjerenje u rad naše institucije popravilo, ali je pitanje koliko je institucija Zaštitnika u ovakvoj konstelaciji države objektivno u mogućnosti da utiče na društvene tokove. Još jedan važan segment u diskriminatornom ponašanju prema ženama na tržištu rada je ostvarivanje socijalnih prava.

Neke od konvencija Međunarodne organizacije rada koje su neposredno primjenjive u Crnoj Gori su Konvencije jednakih mogućnosti i tretmana radnika i radnica i Konvencija materinstva. Činjenica je da postoji dosta simuliranih pravnih poslova, odnosno zaključivanja ugovora koji u suštini imaju sasvim drugi cilj od onog zbog čega su zaključeni. Još jedan motiv zbog kojeg se žene javljaju jeste pitanje poreza i doprinosa i to u onim situacijama kada poslodavci dolaze u krizu, kada dobijaju različita rješenja o otkazu.

Moramo sagledati diskriminaciju u konkretnom slučaju u odnosu na ostvarivanje nekog prava. To pravo mora biti propisano zakonom, međunarodnim ugovorom ili nekim drugim zakonskim aktom. Tu dolazimo do ćorsokaka. Treba da naš pravni sistem uskladimo s pravnim sistemom Evropske unije, imamo sve direktive. To podrazumijeva ne samo mijenjanje zakonodavstva već i konkretno analizirati postupke koji izazivaju sumnju da se radi o specifičnim slučajevima diskriminacije. Moram da kažem da i žene osjećaju veliko nepovjerenje kada je u pitanju rad institucija. Ispitivanje je pokazalo da



muškarci mnogo više vjeruju institucijama u borbi protiv diskriminacije, odnosno 25 odsto muškarci a svega 16 ili 17 odsto žene.

Još jedan važan podatak je i analiza tržišta rada. Indikativno je da su žene manje aktivne kada je u pitanju traženje posla, dakle pasivni su akteri kada je u pitanju ova oblast. Kod žena nedostaje upravo ova aktivnost. Čini mi se da se ništa nije pomjerilo od nekih istraživanja koja su urađena devedesetih godina prošlog vijeka, kada je u pitanju društvena moć žena. Dakle potencijal je nesporan, žene čine većinu u Crnoj Gori.

Treba obratiti pažnju na još jedan indikator, a to je kakva je zaista ambicija žene da svoj društveni položaj ili prednosti realizuje na način na koji će donijeti boljitak odnosno poboljšanje u svim segmentima života i rada. Žena nema u politici, nema ih na rukovodećim mjestima. Potrebno je raditi i na razvijanju svijesti muškaraca jer definitivno nije problem samo u tim realnim okvirima u kojima se kreće stanje u Crnoj Gori, nego kako se percipira uloga žene, da bude uspješna u formalnom smislu – poslu, ali i neformalnom – porodici, obavljanju svih kućnih obaveza. Još uvijek ne postoji dovoljna odlučnost kada su u pitanju ove pojave, da se suočavamo na jedan dosljedan način.

Ovaj fenomen diskriminacije još uvijek nije dovoljno shvaćen. Može postojati formalna diskriminacija koja se zasniva na različitom postupanju kada je zakonom utvrđeno neko pravo, a postoji i faktička diskriminacija koja se javlja onda kada ste nekome priznali nešto što zakonom nije utvrđeno kao takvo, a drugome niste. Obje se moraju uzeti u obzir, a sa ovim oblicima i pojavama moraju biti upoznati inspeksijski organi i institucije ali i sindikalne organizacije Crne Gore.

MAJA RAIČEVIĆ, IZVRŠNA DIREKTORICA CENTRA ZA ŽENSKA PRAVA (CŽP) VLADA KASNI SA OBEĆANIM

U kratkom vremenu smo imali tri istraživanja koja se bave diskriminacijom na tržištu rada, što smatram veoma korisnim. Ono što je dobro kod ovih istraživanja je da su nalazi komplementarni, odnosno da potvrđuju jedni druge. Napravili smo jednu online anketu koju je popunilo 995 ispitanika, i muškaraca i žena. Od tih 995, 627 ispitanika je popunilo više od 90 odsto upitnika, od toga 91 odsto žena i 9 odsto muškaraca, dakle žene su bile spremnije da govore o rodnoj ravnopravnosti, što donekle potvrđuje da su imale više iskustava sa rodnom diskriminacijom.

Uradili smo kvalitativno istraživanje koje je obuhvatilo žene koje su prijavile diskriminaciju u okviru online istraživanja, kao i 42 institucije i organizacije. Evidentan je bio strah ispitanica da će se njihovi podaci nekako naći u javnosti, dakle postoji ogroman strah od prijavljivanja diskriminacije zbog gubitka zaposlenja. Istraživanje je pokazalo da je rodnu diskriminaciju vršilo 82 odsto muškaraca, 4 odsto žena i 14 odsto ispitanica je izjavilo da su imali negativna iskustva kada su u pitanju muškarci i žene. Iskustvo sa potencijalnim diskriminativnim pitanjima prilikom zaposlenja prijavilo je skoro 70 odsto ispitanica.

Još jedna oblast o kojoj se malo govori je i seksualno maltretiranje na poslu. Čak 34 odsto ispitanica prijavilo je neki oblik seksualnog maltretiranja na poslu. Od toga je 10,1 odsto ispitanica izjavilo da im je nadređeni predložio seksualni odnos a čak 4,5 odsto da ih je nadređeni primoravao na seksualni odnos. To su alarmantni podaci. Dalje, čak 35 % žena koje su bile trudne od 2008. godine izjavilo je da nisu bile plaćene u to vrijeme ili da nisu koristile Vladinu finansijsku podršku što dokazuje da je trudnoća jedan od glavnih razloga diskriminacije. Čak 42 odsto žena se nakon trudnoće nije vratilo na isto radno mjesto: 53 odsto je reklo da je to zato jer poslodavac raskinuo ugovor, 17 odsto da im je istekao ugovor, iako postoji klauzula u zakonu o radu da porodijsko odsustvo ne ulazi u dvije godine trajanja ugovora na određeno, što je čest način na koji poslodavci krše prava žena. Istraživanje je pokazalo da mnogi i ne prepoznaju rodnu diskriminaciju u dovoljnoj mjeri.

Tu je i odgovor institucija koji je posebno zabrinjavajući. Tu imamo 6,5 odsto ispitanica koje su rekle da su institucije odbile da ih saslušaju, 71,7 odsto izjavilo je da su ih institucije saslušale ali nisu mogle da pomognu, 10,7 je reklo da su ih institucije saslušale i pokušale da pomogne, a 10,8 odsto da su institucije pomogle da se procesuiru slučaj.

Osvrnula bih se posebno na zaključke komiteta Ujedinjenih nacija o zabrani diskriminacije nad ženama koji je u julu 2017. godine dao pravno obavezujuće preporuke Crnoj Gori koje je ona u obavezi da ispuni do 2021. godine. Radi se o vrlo ambicioznim preporukama a danas, poslije skoro dvije godine, nemamo nekih značajnijih pomaka. U tom dijelu nedostaju i sredstva, nemamo ni rodni budžet



koji bi omogućio institucijama adekvatna sredstva za primjenu ovih preporuka, pa se u velikoj mjeri sve politike rodne ravnopravnosti oslanjaju na međunarodne budžete i istraživanja poput ovih koje uglavnom sprovode nezavisne ili međunarodne organizacije. Nemamo političku volju niti o njoj možemo govoriti dok god ne postoje sredstva za primjenu tih politika. Komitet je preporučio Crnoj Gori da značajno poveća ljudske, tehničke i finansijske resurse namijenjene implementaciji zakonodavstva rodne ravnopravnosti i zakonodavstva koje zabranjuje polno i rodno zasnovanu diskriminaciju, ali i da sprovede, što u ovom trenutku najviše nedostaje, procjenu uticaja različitih napora koji se tiču izgradne kapaciteta, a da na osnovu te procjene preduzimaju dalje mjere. Komitet je primijetio da je stopa nezaposlenosti među ženama nesrazmjerno visoka, naročito među ženama koje pripadaju manjinskim grupama, da je niska zastupljenost žena na rukovodećim pozicijama i u preduzetništvu, da postoje značajne rodne razlike u primanjima od čak 16 procenata. Komitet je poručio i da se razvije siguran i povjerljiv sistem za podnošenje žalbi u vezi sa diskriminacijom i da se uvedu blagovremene sankcije za poslodavce.

IZVODI IZ DISKUSIJE



Šta mogu a šta moraju žene u Crnoj Gori

„Nismo do sada imali sistematizovano istraživanje koje nam zaista i potvrđuje stepen diskriminacije nad ženama“, smatra **Marina Vujačić**, aktivistkinja za prava osoba sa invaliditetom:

„Poenta nije u brojkama, nego u onom što doživljavaju žene, makar to bila i samo jedna žena, na tržištu rada. Neki od panelista su pomenuli pojam eventualnog invaliditeta. Kada se govori o ženama sa invaliditetom na tržištu rada, ono što mi je poznato kroz dugogodišnji rad jeste da žene, ukoliko nemaju vidljivi fizički invaliditet, vrlo često ga sakrivaju ili ne govore o njemu, upravo zbog straha da će izgubiti posao ili da se neće uspjeti ni zaposliti. Imaju strah od kazne, neprihvatanja ili mobinga. Taj mobing podrazumijeva i da im neće biti dodijeljeni poslovi koji bi one trebalo da obavljaju. Vrlo često zbog tog straha ne traže ni podršku koja bi im pomogla kako bi što adekvatnije obavljale posao, posebno ako je u pitanju prilagođavanje radnog mjesta ili oprema, što im po zakonu i pripada.“

Zbog tih strahova i nedostatka systemske podrške, uključujući onu od institucija, žene se ne izjašnjavaju kao osobe sa invaliditetom. U dokumentima koja tretiraju položaj žena na tržištu rada, žene sa invaliditetom se skoro i ne pominju, ili ako se pominju koriste se termini koji su omalovažavajući.

Strategija integracija osoba sa invaliditetom u oblasti zapošljavanja ima mjeru od 2008. godine koja glasi da treba podsticati zapošljavanje žena sa invaliditetom

na tržištu rada. Nikada Ministarstvo rada i socijalnog staranja nije izvijestilo šta je uradilo povodom te mjere, ono ili neka druga institucija. U izvještaju Ministarstva za ljudska i manjinska prava piše da je realizacija mjere u toku. Šta god to značilo. Postoje jedino segregisani podaci zaposlenih žena sa invaliditetom u odnosu na muškarce sa invaliditetom i to je sve što možemo pratiti kada je u pitanju zapošljavanje. Važno je razmišljati o svim ženama na tržištu rada, i onima koje pripadaju nekoj od marginalizovanih grupa.

Gdje se danas u Crnoj Gori nalazi žena sa invaliditetom, Romkinja je i pripadnica LGBTQ populacije? Bila sam u situaciji da se vrlo često sukobljavam sa ženama i sa njihovim izjavama o drugim ženama, posebno oko dijela zloupotrebe prava žena. Navodim primjer, dok sam bila direktorica Udruženja mladih sa hendikepom Crne Gore, jedna zaposlena žena, koja je bila u drugom stanju, je na porodijsko odstupstvo otišla na dan porođaja. Dakle, trudničko nije ni koristila, svojom voljom, iako joj je to sugerisano.“

Inspirisana navedenim primjerom iz govora Marine Vujačić u diskusiju se uključila **Aida Perović** iz NVO Prima. „Nisam sigurna da nam te žene prave uslugu. Kada stalno forsirate žene da rade i ne koriste ono što je zakonom propisano, onda se stvara društvo očekivanja – odnosno da žena ne samo da može nego i mora. To je neka vrsta i magareće usluge. Na taj način se ne zavređuje poštovanje, produženje ugovora ili dobijanje dodatka.“

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Čuli smo i neka lična iskustva.

„Kada sam kao mlađa, devedesetih godina, krenula u preduzetničke vode, na knjižari Galeb koju sam posjedovala pisalo je moje puno ime, jer nisam željela da se krijem iza imena i prezimena svog muža“, navela je **Aida Petrović** iz NVO Crnogorski ženski lobi. „Tada sam naišla na niz problema. Nisam doživljavala prijetnje ubistvom, ali jesam lomljenje i uništavanje svog objekta. Policija nikada nije otkrila počinioca. Doživljavala sam mnogo puta i od inspekcije da moj objekat bude zatvaran po sedam ili osam dana, dok to nije bio slučaj sa nelegalnim objektom pored, čiji je vlasnik bio muškarac i koji objekat nije ni prijavio. Odgovor inspekcije je bio – on za nas ne postoji jer nije prijavljen i nema ga u spisima. To su neke od prepreka sa kojima sam se suočavala. Nekad je znalo da bude i po pet inspekcija dnevno. Kazne su bile drastične – do dvije hiljade eura. Nije nimalo lako biti preduzetnica u Crnoj Gori. Mini grantovi i mini krediti koji im se daju, daju se selektivno. Žena u preduzetništvu suočena je sa institucionalnim, društvenim i porodičnim preprekama.“

U diskusiju se uključila i **Dina Janković**, predstavница Udruženje zaštite na radu:

„Kada govorimo o diskriminaciji žena sa invaliditetom, ne bih željela da zaboravimo ni sve one žene koje dobiju invaliditet baveći se nekim poslom, a što je u Crnoj Gori nemoguće dokazati. Nemamo podatke o profesionalnim oboljenjima niti u Crnoj Gori imamo Institut za medicinu rada i za profesionalna oboljenja. Veliki broj žena se bavi jako teškim fizičkim poslovima u uslužnim djelatnostima i trgovini, a pomenula bih upravo strah koje ove žene imaju od prijavljivanja povreda.“

Na neke specifičnosti o položaju žena u ovdašnjem društvu, posebno na tržištu rada ukazala je i **Željka Savković**, aktivistkinja pokreta majki troje i i više djece. „Diskriminacija žena u Crnoj Gori je na veoma visokom nivou. Razne su vrste: politička pripadnost, starost, invaliditet. Niko ni ne pomišlja da zaposli žene koje su bivše zavisnice ili osuđenice. Diskriminacija je naročito izražena u ruralnim djelovima i na sjeveru Crne Gore.“

» Žene u Crnoj Gori su diskriminisane na tržištu rada. Pripadaju najrizičnijoj grupi kada je u pitanju ova vrsta diskriminacije iako su formalno pravno najzaštićenija kategorija, odnosno grupa na tržištu rada.

» Najrizičnija grupa kada se govori o diskriminaciji žena na tržištu rada su majke, posebno samohrane majke. Planiranje porodice i majčinstvo su jedan od najčešćih razloga diskriminacije žena kako pri zapošljavanju, tako i na radnom mjestu.

» Među dominantnim osnovima diskriminacije žena na tržištu rada su izgled i starosna dob. Takođe, posebno ranjive kategorije su žene koje su pripadaju grupama diskriminisanim po drugim osnovama.

» Zapošljavanje žena u Crnoj Gori nerijetko zavisi od ličnog poznanstva, a ne sposobnosti i obrazovanja, a prisutna je i razlika u zaradama kada su u pitanju muškarci i žene. Bez obzira na stepen obrazovanja i funkciju, žene su uglavnom manje plaćene u odnosu na muške kolege koje pokrivaju isto radno mjesto.

» Osim što su diskriminisane pri traženju posla, žene u Crnoj Gori su u velikoj mjeri izložene nesigurnosti i strahu hoće li uspjeti da zadrže posao, jer ga često obavljaju bez adekvatnog, a nerijetko bez bilo kakvog ugovora o radu.

» Žene često nijesu dovoljno zaštićene ni tokom trudničkog i porodijskog odsustva.

» Prisutan je mobing i seksualno uznemiravanje na radnom mjestu.

» Diskriminacija žena u Crnoj Gori posebno je izražena u sektoru trgovine.

» Žene su nedovoljno informisane kada su u pitanju njihova radna prava i antidiskriminaciono zakonodavstvo, što ih dodatno obeshrabruje da se bore za adekvatan, ravnopravan položaj.

» Žene u Crnoj Gori nemaju dovoljno povjerenja u institucije sistema koje bi trebalo da štite njihova radna prava i ljudska prava.

» Žene u Crnoj Gori nemaju adekvatnu podršku kako državnih organa i sistema, tako ni porodice. Jedan od uzroka je patrijahalno, tradicionalno crnogorsko društvo.

» Institucije koje se bave zaštitom ljudskih i radnih prava nemaju dovoljno kadrovskih materijalnih kapaciteta, ali ne postoji ni dovoljna odlučnost da se bore protiv diskriminacije žena na tržištu rada.

» Ne postoji dovoljna povezanost institucija koje bi trebalo da štite prava žena na tržištu rada, što predstavlja dodatni problem.

» Neophodno je osnažiti institucije i uvesti selektivne inspeksijske kontrole poslodavaca.

» Od posebne važnosti je podizanje društvene svijesti i prevazilaženje stereotipa koji se tiču uloge žene u porodici i društvu.

» Potrebno je uskladiti pravni sistem Crne Gore sa pravnim sistemom Evropske unije kako bi se dodatno moglo uticati na rasprostranjene zloupotrebe pojedinih instituta iz oblasti radnog prava, kao što je ugovor o radu na određeno vrijeme.

» Neophodno je uskladiti i unaprijediti kaznenu politiku za poslodavce koji krše zakon o radu i antidiskriminacione propise



Kingdom of the Netherlands



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

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