



Finansira
Evropska Unija

RADNA PRAVA TRUDNICA I MLADIH MAJKI NA SEVERU KOSOVA





**Finansira
Evropska Unija**

Naziv istraživanja: Radna prava trudnica i mladih majki na severu Kosova

Projekat: Zalaganje za bolji položaj trudnica i mladih majki

Pripremio: Centar za zastupanje demokratske kulture - ACDC

Disklejmer: Ova publikacija je nastala uz finansijsku podršku Evropske unije u okviru projekta „Zaštita i unapređenje radnih prava ranjivih grupa na tržištu rada“. Sadržaj publikacije je isključiva odgovornost Centra za zastupanje demokratske kulture i ne odražava nužno stavove Evropske unije, ATRC ili BIRN KOSOVO.

Godina izdavanja: april 2023



SADRŽAJ

UVOD 5

POZADINA 6

ANALIZA ISTRAŽIVANJA 8

ZAKLJUČAK 26

PREPORUKE 27

UVOD

"Zaštita materinstva je osnovno ljudsko pravo i neizostavan element sveobuhvatne politike rada i porodice."

Opšti cilj ovog istraživanja jeste da se istakne rodna ravnopravnost sa posebnim fokusom na osnaživanje žena, počevši od ekonomskog osnaživanja žena, kao vrlo važnog pitanja u napretku društva na Kosovu.

Između ostalog, istraživanje će obuhvatiti i analizu procene uticaja stereotipa i patrijarhalnog okruženja koji, neminovno, imaju uticaj na generalni položaj žena u našem društvu jer je i dalje zastupljeno gledište prema kome je ustaljena praksa da, u proseku, žene zarađuju manje od muškaraca na istom radnom mestu, suočavaju se sa različitim predrasudama koje ih sprečavaju da se bave zanimanjima koja se tradicionalno pripisuju muškarcima, zastupljene su u nesrazmerno manjem broju na rukovodećim pozicijama u javnom i privatnom sektoru, i, svakako, više svog vremena posvećuju brizi o deci, starijima u domaćinstvu i kućnim poslovima, u odnosu na muškarce.

Specifične potrebe žena su zanemarene širom Kosova, posebno u oblasti zapošljavanja i kod žena iz osetljivih ciljnih grupa kao što su samohrane majke, trudnice i mlade majke. Žene koje dolaze iz nevećinskih zajednica posebno su pogođene ovim problemom, a glavni razlog je što nisu adekvatno informisane o zakonodavstvu koje bi trebalo da važi za sve, bez obzira na njihovo prebivalište, etničku pripadnost ili bilo koji drugi kriterijum. Istraživanje ima za cilj jačanje položaja žena, kao i podizanje svesti o radnim pravima i porodiljskom odsustvu. Poseban fokus je dat najugroženijim ženama u ovoj grupi: trudnicama, porodiljama, mladim i samohranim majkama.

O projektu

"Zalaganje za bolji položaj trudnica i mladih majki"

Opšti cilj projekat je pružanje podrške ženama na Kosovu kroz podizanje svesti o značaju nediskriminacije u oblasti radnog prava, kao i identifikaciju stava građana, ali pre svega žena, o pravima i obavezama zaposlenih. Ciljne grupe su mlade žene, trudnice i samohrane majke koje žive na severu Kosova.

Ovaj grant finansira Evropska unija na Kosovu, u okviru projekta „Zaštita i promocija radnih prava ugroženih grupa na tržištu rada“, koji sprovodi Centar za obuku iz zastupanja i resursa (ATRC) u partnerstvu sa BIRN Kosovo.

POZADINA

Zakonom o radu¹ kao i Zakonom o zaštiti na radu², zaštiti zdravlja zaposlenih i radnoj sredini Kosova na neki način se pokušalo da se potrebe žena prilagode posebnoj zaštiti materinstva i dece u cilju stvaranja društvenih, kulturnih, obrazovnih, materijalnih i drugih uslova koji unapređuju ostvarivanje prava na dostojanstven život, sa posebnim osvrtom na zaštitu majki na radu. Odgovornost za brigu o deci i njihovoj dobrobiti je dužnost roditelja, ali je i obaveza društva da obezbedi preduslove za bolji razvoj dece.

Društvo posvećuje dužnu pažnju porodici kroz svoj pravni i finansijski sistem, a država je dužna da roditeljima obezbedi dovoljno vremena za brigu o deci i socijalnu sigurnost. Prava iz oblasti zaštite majki tokom trudnoće i prava roditelja postala su opšte pravo koje se ostvaruje prema nacionalnim propisima svake države. Zaštita trudnica i porodilja regulisana je zakonom o Radu, međutim roditelji često nisu dovoljno informisani o svojim pravima i teško se snalaze u birokratiji. Iz tog razloga je vrlo bitno pokušati da se roditeljima, posebno ženama, objasni koja im prava pripadaju u toku I nakon trudnoće, majkama koje doje, očevima, ali i roditeljima sa decom sa smetnjama u razvoju.

Stoga, ovo istraživanje će dati jasan uvid u generalni položaj žena na Kosovu, posebno kada govorimo o rodnim stereotipima, koji nastavljaju da imaju ozbiljne posledice ne samo na žene koje su joj direktno izložene, već i na celu porodicu. Situacija se tokom pandemije covid-19 dodatno pogoršala i svakako povećala neravnopravnost polova, imajući u vidu da je pandemija zahvatila i ekonomsku sferu, povećavajući procenat žena koje su ostale bez posla, ili patile zbog neplaćenog rada u kući, što je, između ostalog, dovelo do povećanja rizika od nasilja nad ženama, u svakom smislu.

Ovo istraživanje će, između ostalog, pokazati da je ravnopravno učešće žena u svim sferama javnog i društvenog života kao i pružanje jednakih mogućnosti prilikom zapošljavanja kako ženama tako i muškarcima, sa posebnim osvrtom na zaštitu materinstva, od presudnog značaja, ne samo u smislu poboljšanja položaja žena, već je od suštinskog značaja za razvoj i prosperitet celokupnog društva na Kosovu. Zato je veoma važno da, kao društvo, uložimo napore koji će nas dovesti u bolja, prosperitetnija i pravednija vremena, kroz unapređenje zakonskih okvira, kroz adekvatnu primenu već postojećih zakona i kroz odlučno suprotstavljanje i prevazilaženje štetnih predrasuda.

¹ Zakon o radu Br. 03/L-212

² Zakon o zaštiti na radu, zaštiti zdravlja zaposlenih i radnoj sredini Br. 2003/19

Metodologija i dizajn kvantitativnog istraživanja

Tematski, ovo istraživanje sagledava dva (2) aspekta ovog problema. Anketno internet i "face to face" istraživanje sprovedeno je u periodu januar-februar 2023. godine. Anketirano je ukupno 204 građanki različitih nacionalnosti iz Severne Mitrovice, Leposavića, Zubinog Potoka i Zvečana. U uzorku je ukupno bilo 100% ispitanika ženskog pola. Najveći broj ispitanika činile su osobe starosne dobi 31-40 godine. Upitnik se sastojao od 30 pitanja, a uzorak je bio namerni, kvotni. Interval poverenja iznosi +/-5. Važno je istaći da, s obzirom na činjenicu da ne postoje zvanični statistički podaci o demografskoj strukturi ciljane populacije, tj. nevećinskog stanovništva na Kosovu, samo uslovno možemo govoriti o reprezentativnosti uzorka.

Drugi deo istraživanja bavi se percepcijama građanki do koji se doslo tokom održavanje fokus grupa sa ženama iz specifičnih i osetljivih ciljnih grupa: majki, trudnica, porodilja i dojilja. Dakle, fokus grupe su detaljnije predstavile ugao gledanja žena kada govorimo o rodnoj ravnopravnosti sa posebnim fokusom na osnaživanje žena, počevši od ekonomskog osnaživanja, kao važnom faktoru u napretku društva na Kosovu. Dakle, na osnovu fokus grupa izražene su specifične potrebe žena širom

Kosova, posebno u oblasti zapošljavanja i neadekvatnosti informisanja o zakonodavstvu koje bi trebalo da važi za sve, u svakoj prilici. Pored ovoga, studija kombinuje i elemente kvantitativnog (ankete i statistička obrada) istraživanja.

Metodologija i dizajn kvalitativnog istraživanja

Fokus grupe

Vremenski okvir: Istraživanje je sprovedeno od 01.02. 2023. do 28.02. 2023.

Instrument istraživanja: Vodič za razgovor od 12 tematskih celina.

Broj focus grupa: 4 grupe (fokus grupe sa relevantnim akterima, odnosno sa ženama iz različitih institucija i nevladinih organizacija, ali i običnim građanima koji su nam dali uvid u stvarno stanje na terenu kada govorimo o ovoj osetljivoj temi).

Ukupan broj učesnika: 45 (četrdeset pet).

Kriterijum za selekciju učesnika: varijable pol, godine, mesto stanovanja, nivo obrazovanja.

85% više ili visoko obrazovanje,

100% ženskog pola učesnika

18+ starosne dobi

ANALIZA ISTRAŽIVANJA

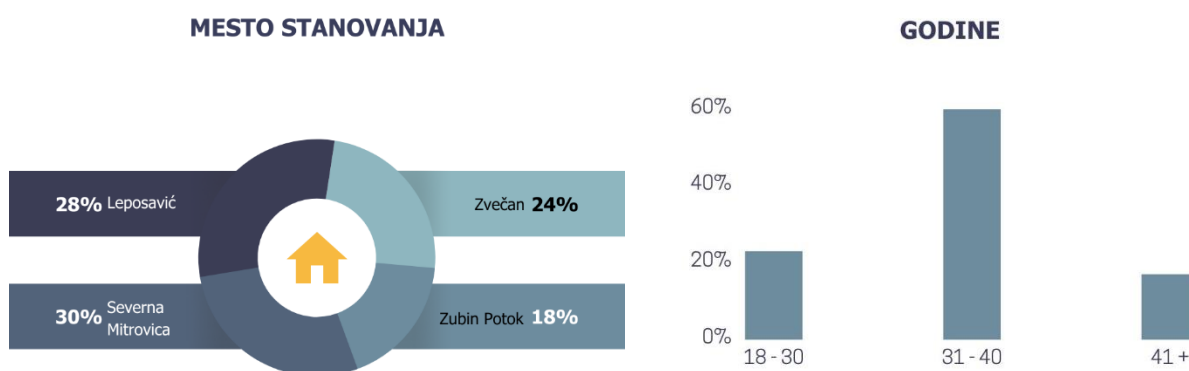
Da bi se razumelo faktičko stanje u oblasti rodne ravnopravnosti sa posebnim osvrtom na položaj žena u radnom pravu ali i adekvatnoj zaštiti materinstva, istraživanje se bavi percepcijama građanki iz specifičnih i osjetljivih ciljnih grupa: majki, trudnica, porodilja i dojilja.

Nalazi istraživanja, koje je obuhvatilo 204 ispitanika, predstavljeni su u odeljku koji sledi. Ova sekcija takođe obuhvata rezultate dobijene iz četiri fokus grupe koje su sprovedene kako bi se razgovaralo o zaštiti i unapređenju radnog prava za ugrožene grupe na tržištu rada.

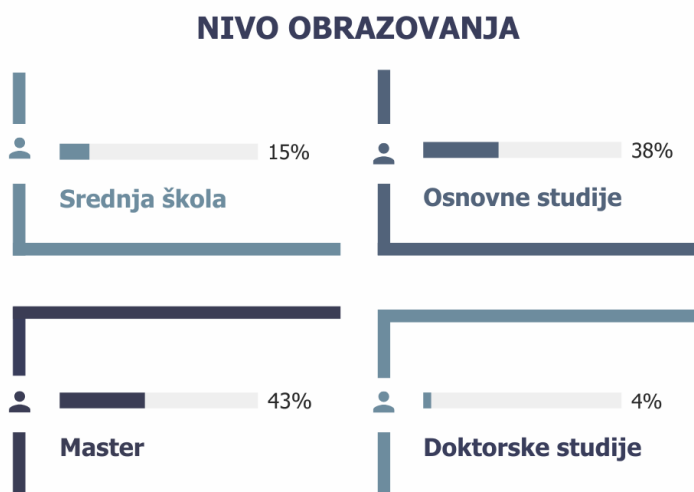
OPIS UZORKA

Struktura ispitanika je takva da obuhvata ispitanike iz sve četiri opštine na Severu Kosova I to sa sledećim postotkom: najveći broj ispitanika je iz Severne Mitrovice (30%), zatim iz Leposavića (28%), Zvečana (24%) i Zubinog Potoka (18%).

Od ukupnog uzorka, većinu ispitanika činile su žene od 31 do 40 godina (skoro 60%), zatim od 18 do 30 godina (20%) i od 41 i više (nešto više od 20%).

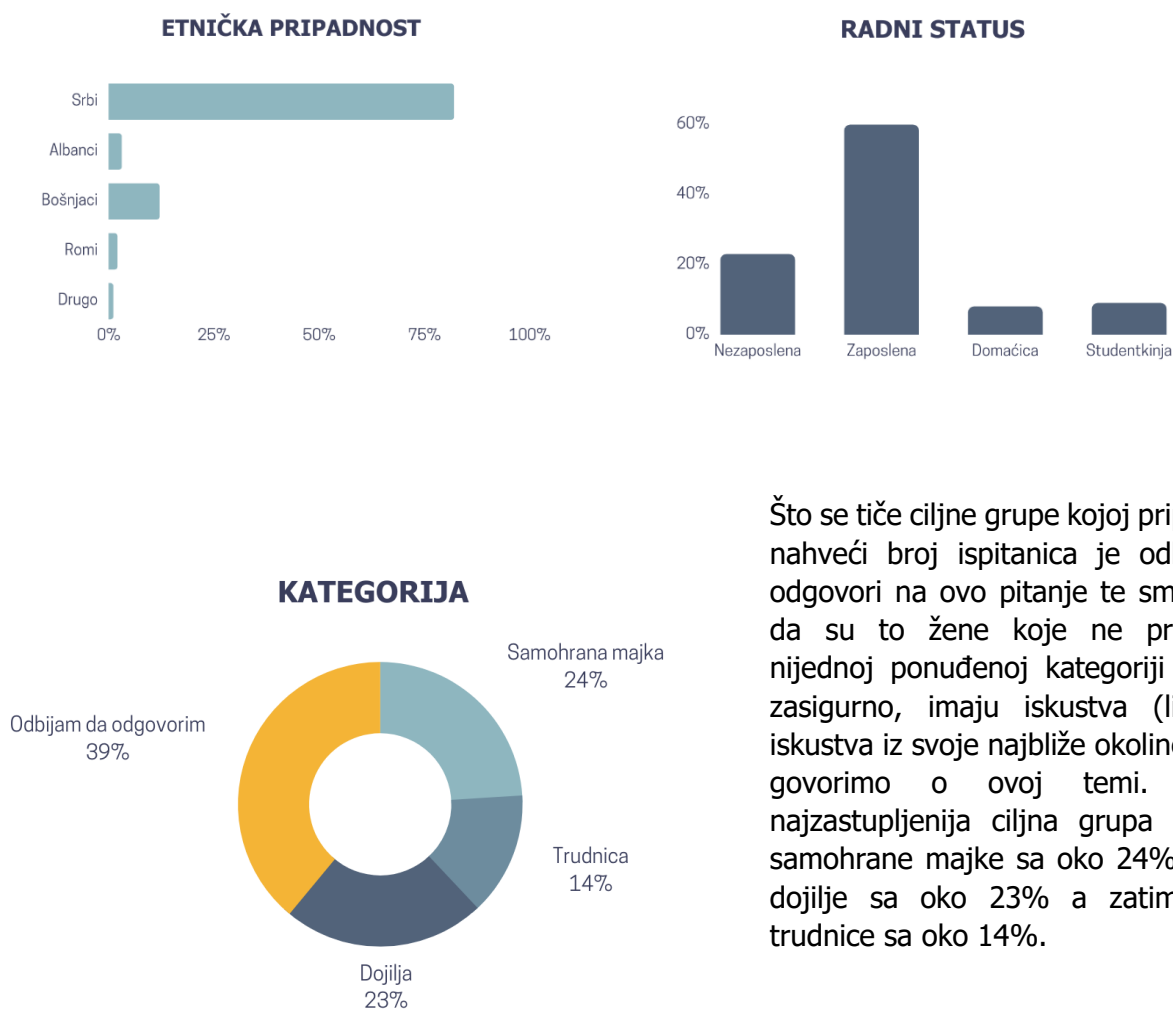


Nivo obrazovanja ispitanika je visok. Dakle, kao što se može videti na grafikonu, čak 38% ispitanika ima visoko obrazovanje, 43% master, 15% srednje obrazovanje, i 4% ima završene doktorske studije. To dalje implicira činjenici da nismo imali anketirane koji imaju samo završenu osnovnu školu.



Štaviše, od ukupnih odgovora, Srbi su činili najveći procenat ispitanika (75%), zatim Bošnjaci sa skoro 20%, Albanci sa 3% i Romi sa oko 2%.

Što se tiče radnog statusa, zaposleni čine najveći broj ispitanika, blizu 60%, zatim slede nezaposleni 20%, dok manji procenti čine studenti i domaćice.



Što se tiče ciljne grupe kojoj pripadaju, najveći broj ispitanica je odbilo da odgovori na ovo pitanje te smatramo da su to žene koje ne pripadaju nijednoj ponuđenoj kategoriji ali da, zasigurno, imaju iskustva (lična ili iskustva iz svoje najbliže okoline) kada govorimo o ovoj temi. Druga najzastupljenija ciljna grupa su bile samohrane majke sa oko 24%, zatim dojilje sa oko 23% a zatim slede trudnice sa oko 14%.

PERCEPCIJA KLJUČNIH PROBLEMA

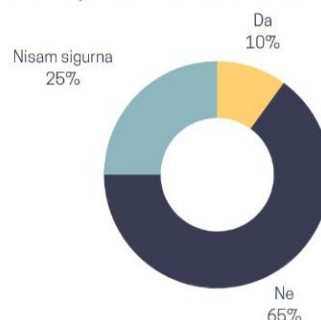
Na samom početku sprovođenja kvalitativnog ali i kvantitativnog istraživanja, osvrnuli smo se na to da li je i koliko kosovsko zakonodavstvo dobro regulisalo prava trudnica, porodilja i samohranih majki. Naime, najveći broj, 65% ispitanika, odgovorilo je da ne misli da kosovski zakoni pravilno regulišu prava trudnica i dojlja, dok je 25% ispitanika izrazilo nesigurnost, a samo 10% je odgovorilo „da“.

Ispitanice i iz kvantitativnog ali i kvalitativnog dela istraživanja složile su se u jednom – da je najveća neravnopravnost za žene učinjena u oblasti rada, zbog tradicionalnih odnosa i rodnih uloga u našem društvu. Žene se mahom suočavaju sa najvećom nejednakošću na tržištu rada, a u prilog tome govori Zakon o radu koji veoma usko definiše prava na roditeljsko odsustvo, tačnije prava oca deteta.

Ovim Zakonom je ocu deteta, naime, omogućeno da koristi samo dva dana plaćenog odsustva za vreme rođenja ili usvojenja deteta, odnosno dve (2) nedelje neplaćenog odmora nakon rođenja ili adopcije deteta u vremenu dok dete dostigne doba od tri (3) godine starosti, te je evidentno da ovaj zakonski okvir zahteva hitnu reviziju. Međutim, u praksi je za majke mnogo veći problem (od ovog) činjenica da se prava koja su im garantovana na osnovu pomenutog Zakona ne poštuju u dovoljnoj meri, ili se ne poštuju uopšte, ponajviše od strane poslodavaca, posebno na severu Kosova. Ovaj problem je u korelaciji sa nedostacima iz Zakonu o radu.

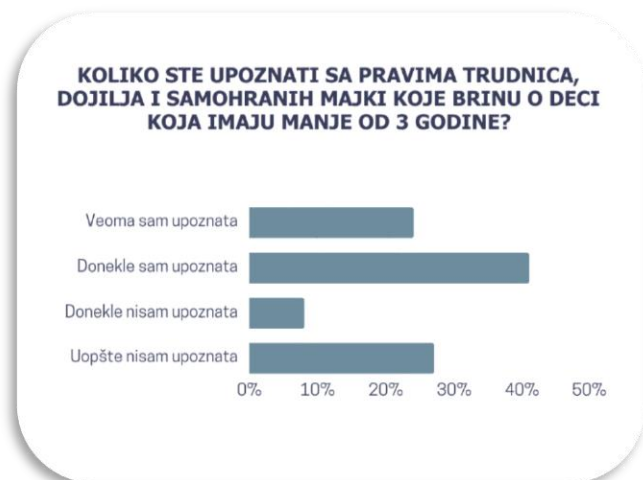
Prema Zakonu o radu br. 03/L-212, zaposlene žene imaju pravo na dvanaest (12) meseci porodiljskog odsustva. Tokom prvih šest (6) meseci porodiljskog odsustva poslodavac je dužan da plaća sedamdeset posto (70%). Naredna tri (3) meseca porodiljskog odsustva će biti plaćena od strane Vlade Kosova sa nadoknadom od pedeset procenata (50%) od važeće prosečne plate, bez naknade. Zaposlena žena ima pravo da, po ovom zakonu, produži porodiljsko odsustvo i za ostala tri (3) meseca bez naknade.

SMATRATE LI DA JE KOSOVSKO ZAKONODAVSTVO DOVOLJNO DOBRO REGULISALO PRAVA TRUDNICA, PORODILJA I SAMOHRANIH MAJKI?



Međutim, praksa pokazuje potpuno drugačiju sliku od zakonske regulative. Prema rečima naših sagovornica, mali broj poslodavaca na severu Kosova spreman je da posle porođaja čeka zaposlene više od tri meseca. Posle tri meseca porodiljskog odsustva, nadređeni ili nude majci šansu da se vrati na posao ili je, vrlo često, zamene novom radnicom. U tom smislu, žene nemaju adekvatnu zaštitu i podršku koja bi im bila garant da će njihova prava biti sveobuhvatno zaštićena čak iako se odluče da formiraju sopstvene porodice, ili da ih prošire. Dakle, pitanje trudnoće i svega onoga što ide uz trudnoću, porođaj i

postporodajni period ne treba da bude posmatrano kao što je to bilo do sada, posebno od strane poslodavaca - kao smetnja, mana i kamen spoticanja u daljoj karijeri nego kao jedna situacija koja ide u korist ne samo razvoju društva, države, nego i porodice i svih onih vrednosti za koje se svi zalažemo.



Otpriblike 30% žena je odgovorilo da su veoma upoznate sa zakonskim pravima trudnica, dojilja i samohranih majki koje brinu o deci mlađoj od tri godine, zatim 40% je reklo da su donekle upoznate, a 30% je navelo da uopšte nisu upoznate.

Slična iskustva dele i naše ispitanice sa kojima smo vodili razgovor tokjom kvalitativnog dela istraživanja - žene za vreme trudnoće i majke koje doje jesu i moraju biti posebno zaštićena kategorija radnica. Trudnice su zakonom zaštićene prilikom zasnivanja radnog odnosa, tokom

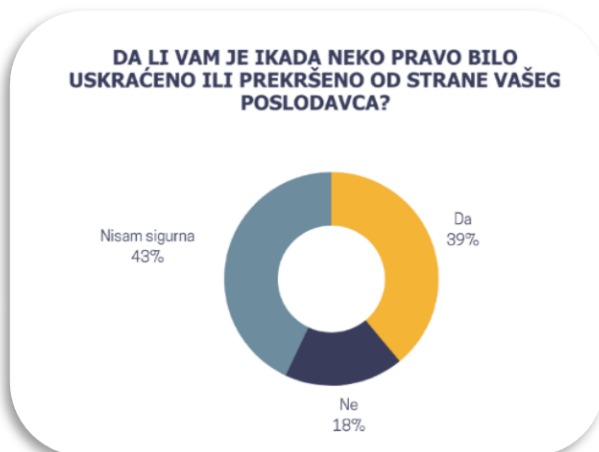
rada kod poslodavca, ali i kod prestanka ugovora o radu a to pravo im je zagarantovano na osnovu Zakona o radu.

Takođe, istim Zakonom je poslodavcu zabranjeno stavljati ženu zbog trudnoće u nepovoljniji položaj u odnosu prema drugim radnicama. Poslodavcu je zabranjeno zbog trudnoće odbiti zaposliti ženu ili joj otkazati ugovor o radu.

Brojna iskustva iz prakse pokazuju da poslodavci pri zapošljavanju ispituju kandidatkinje o njihovom porodičnom statusu, o planovima u vezi s majčinstvom i sličnim statusnim pitanjima, čime poslodavac izravno diskriminiše ženu. Prilikom postupka odabira kandidata za radno mesto (razgovor, testiranje, anketiranje itd.) i sklapanja ugovora o radu, poslodavac ne sme od radnika tražiti podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom. Takođe, podatke o ženinoj trudnoći poslodavac može tražiti samo ako radnica lično zahteva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite svoje trudnoće.

Za rešavanje ovakvih problema prvenstveno je potrebna jasna populaciona politika. Reprodukcionu ne treba biti žrtvovanje, nego se treba bazirati na principima osiguranja kvaliteta života. Kada je u pitanju kultura rađanja, populaciona politika bi trebala sadržavati kvalitativne i kvantitativne mere, biti ekspanzivna i redistributivna, sadržavati socijalne mere, mere fiskalne politike, mere koje olakšavaju materinstvo. Takođe, veoma je bitno da se u sklopu populacione politike pronađu adekvatni načini informisanja i podizanja svesti među ženama o pravima koje im pozitivna zakonska regulativa garantuje, te obučiti žene na koje načine mogu tražiti zaštitu svojih prava u slučaju da su im ona prekršena.

Društvo od žena očekuje rađanje kao mehanizam održavanja postojanosti jedne društvene zajednice. Potrebno je osigurati okruženje koje neće nepotrebno trudnice izlagati poteškoćama i stvarati im prepreke koje će im otežati period planiranja trudnoće, trudnoću, porođaj i postporođajni period.

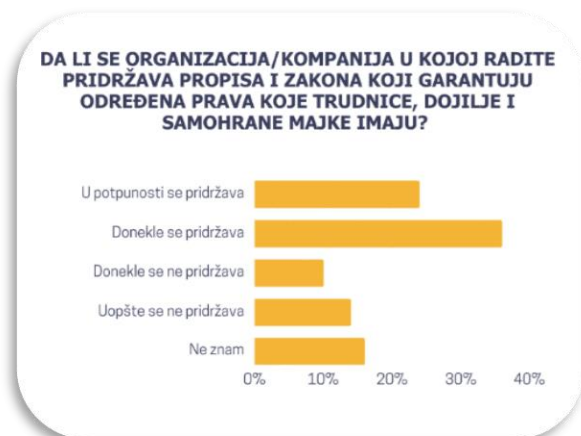


Kada govorimo o tome da li je neko od prava naših ispitanica uskraćeno ili prekršeno od strane poslodavca, čak 39% je odgovorilo potvrdno, 43% je izjavilo da nisu sigurni, dok je 18% žena navelo da nemaju negativna iskustva sa poslodavcem. Do ovog zaključka došlo se i kroz kvalitativno i kvantitativno istraživanje.

Apsolutna je istina da, dok poslodavci žele pouzdanog saradnika na kojeg mogu uvek da se oslone – čak i posle radnog vremena i neradnim danima, radnice maštaju o poštenom i pravičnom poslodavcu. U praksi se, međutim, događa nešto sasvim drugačije, stav je

ispitanica našeg kvalitativnog dela istraživanja. Poslodavci najčešće gledaju svoj interes, tražeći izvesnost u radu, pa im tako, recimo, nije pravo kad treba da zaposle trudnicu ili zamene već zaposlenu službenicu koja je iznenada ostala u drugom stanju. Da bi rešile svoj status, buduće majke često poslodavcima predlažu mogućnosti oko preraspodele njihovog radnog vremena ili uvođenje kliznog rada, što samo dodatno podgreva problem. Jer, na Kosovu, posebno severnom delu, je poslovna realnost surova, koja je pokazala da tek poneki poslodavac odobrava klizno radno vreme, a većina njih ne dozvoljava rad od kuće. Stoga se, možda čak i s pravom, često u javnosti nameće pitanje zašto pojedini poslodavci ne vole previše trudnice i krše njihova prava. Jedan od razloga zašto poslodavci katkad izbegavaju da prime ili zadrže u radni odnos ženu koja planira trudnoću ili je već trudna jeste zato što uglavnom nemaju kapaciteta za takvu situaciju, što novčanih, što administrativnih.

Nadovezujući se na prethodno pitanje, upitane da li se organizacija/kompanija u kojoj rade pridržava propisa i zakona koji garantuju određena prava koje trudnice, dojilje i samohrane majke imaju žene su odgovorile različito. Dok su žene koje su učestvovalе u anketnom istraživanju rekly da se njihovi poslodavci uglavnom pridržavaju zakonskih propisa koji su trudnicama i porođiljama garantovana – nešto više od 50%, žene koje su učestvovalе u kvalitativnom istraživanju su odgovorile sasvim suprotno.



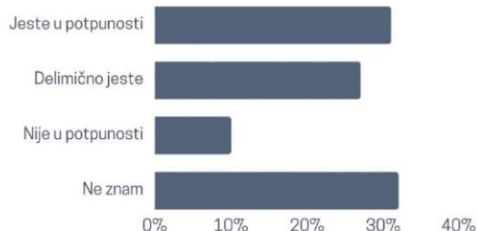
Aktuelni Zakon o zabrani diskriminacije jasno kaže: Zabranjena je direktna ili indirektna diskriminacija po osnovu pola, bračnog ili porodičnog statusa, trudnoće, rođenja i roditeljstva. (Br.05/L-020)

Žena uživa zaštitu i tokom trudnoće i porodiljskog odsustva, a ima na raspolaganju godinu dana da brine o novorođenom detetu. Međutim, i u ovom slučaju problem sa zakonima je, kao i kod svih domaćih akata, nesprovođenje. Žene i dalje dobijaju otkaz u toku trudnoće ili porodiljskog odsustva, a najčešći scenario je da dobiju otkaz čim se vrate sa istog, jer ih zakon tada više ne štiti. Prema iskustvu naših sagovornica kvalitativnog dela istraživanja, dešava se da žena po povratku na posao biva raspoređena na niže radno mesto, sa manjom platom, što je direktno kršenje njenih prava kao zaposlene - a spada i u mobing. Još jedan od problema je strah. Brojke ni blizu ne pokazuju koliko se zapravo njih suočava sa ovim problemima, a sa ovim problemom se suočavaju i trudnice i porodilje kako iz privatnog, tako i iz javnog sektora. Država jeste napravila određene pomake da poboljša mera populacione politike. Postoji zakonski okvir, nadležna tela, adekvatne naknade za trudničko i porodiljsko (koje, doduše, velikim delom zavisi i od dobre volje poslodavaca), radi se na novim zakonskim okvirima, ali se istovremeno u društvu događa da pogrešni narativi i stereotipi koji nas prate ženama poručuju da je njihova najvažnija uloga da rađaju i brinu o porodici.

Na osnovu prethodnih zaključaka, u korelaciji sa prethodnim pitanjem, i u ovom delu istraživanja imamo neslaganja između kvalitativnog i kvantitativnog dela istraživanja. Dok su ispitanice u anketnom istraživanju uglavnom rekle da ili ih je poslodavac potpuno podržao pre, za vreme i nakon trudnoće (30%) ili da ne znaju jesu li i u kojoj meri imale podršku poslodavca (isti postotak ispitanica - 30%), žene u kvalitativnom delu ispitivanja imaju potpuno drugačije mišljenje.

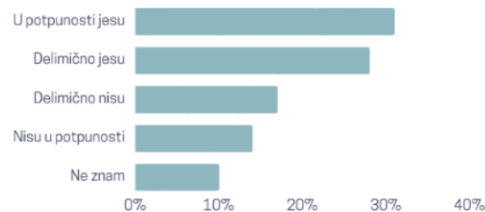
Naime, da je otpuštanje žena nakon porodiljskih odsustava, ali i uskraćivanje prava na zaposlenje trudnicama ili ženama koje to planiraju biti u skorijoj budućnosti veliki problem, poručile su naše sagovornice još jednom. Ova kršenja pozitivnih normi se dešavaju uglavnom od strane poslodavaca, te bez njihove adekvatne podrške i pomoći ne možemo govoriti o povećanju nataliteta i vrlo dobroj populacionoj politici. Bitno je da zakonski okviri ne budu takvi da se postigne kontra-efekat.

DA LI VAS JE POSLODAVAC KOD KOGA RADITE U DOVOLJNOJ MERI PODRŽAO U TOKU TRUDNOĆE I PO POVRAATKU NA POSAO?



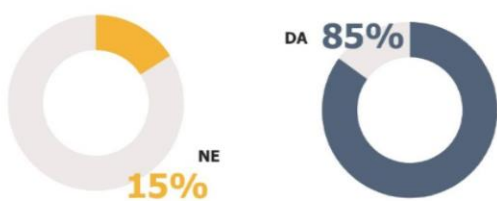
Na pitanje da li su žene obeshrabrene da se vrate na primarni posao u svojoj organizaciji/kompaniji nakon porodiljskog odsustva, ispitanice su u najvećem postotku – čak nešto više od 60% odgovorile da jesu bile obeshrabrene. Oko 30% ispitanica je odgovorilo da nije ili nije u potpunosti bilo obeshrabreno, a samo 10% je odgovorilo da ne zna. I zaključci kvalitativnog dela ispitivanja su u korelaciji sa kvantitativnim delom istraživanja – evidentan je veliki broj primeraka gde su žene na severu, posle porodiljskog odsustva a po povratku na posao, bile prebacivane na niže pozicije uz obrazloženje da su tešhonoški višak jer su za te žene smatrali da su, nakon godinu dana pauze, početnice pošto imaju malo dete. Neretko se dešava da žene, po povratku na posao, sačeka otkaz jer ih zakon, nakon isteka porodiljsog odsustva, više ne štiti od samovolje poslodavaca.

DA LI SMATRATE DA SU ŽENE OBESHABRENE DA SE VRATE NA PRIMARNI POSAO U SVOJOJ ORGANIZACIJI?



Žene se, s druge strane, jako retko odlučuju da javno ukažu na kršenje radnih prava koje doživljavaju posle porodiljskog odsustva. Naše društvo definiše patrijarhalna tradicija vaspitanja koja je rezultirala time da se položaj žene definiše kao podređen, a ukazivanje na probleme kojima su izložene sramotno. O ovom problemu su uglavnom spremnije da pričaju mlađe žene, naročito ukoliko imaju podršku u svojim porodicama primarno.

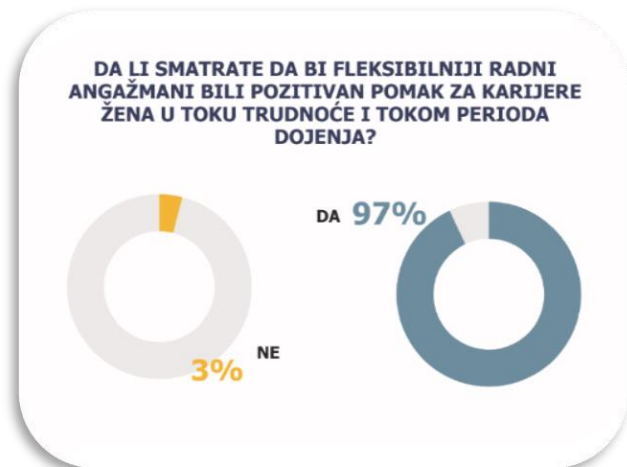
DA LI SMATRATE DA TRUDNOĆA ILI BRIGA O MALOJ DECI IMA UTICAJA NA ODLUKE POSLODAVACA U POGLEDU NAPREDOVANJA U KARIJERI ILI UNAPREĐENJA ŽENA?



Na pitanje da li smatraju da trudnoća ili briga o maloj deci ima uticaja na odluke poslodavaca u pogledu napredovanja u karijeri, žene su bile apsolutno saglasne u svojim odgovorima – čak 85% žena je reklo da ima a samo 15% da nema uticaja. Ovo je u potpunoj korelaciji sa kvalitativnim delom istraživanja, gde su se žene složile da nakon rođenja deteta i povratka sa porodiljskog bolovanja, a ukoliko žene imaju sreću da ih u firmi ne premeste na niže pozicije, bivaju duži vremenski period onemogućene da napreduju u karijeri. Žene veruju da bi na taj način mogla najbolje da se opiše situacija u

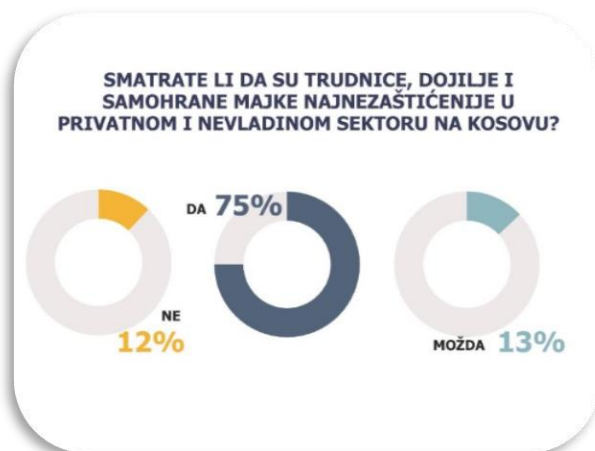
mnogim organizacija i mnogim firmama na severu Kosova, iz ugla majki koje su se vratile na posao posle porodiljskog odsustva. U kojoj meri je ovaj problem uzeo maha, govori i podatak da je diskriminacija žena nakon povratka sa porodiljskog bolovanja najčešći oblik diskriminacije na osnovu pola. U našem društvu prisutne su velike predrasude o ženama nakon povratka sa ove vrste odsustva, kao manje efikasnim i fokusiranim na decu i porodicu, a upravo im je potrebno samo malo podrške i razumevanja i stvari se brzo vraćaju na staro ili, češće, idu nabolje.

Kada govorimo o fleksibilnijem radnom angažmanu kao pozitivnom pomaku za karijeru žena u toku trudnoće i tokom perioda dojenja, žene i u kvalitativnom ali i u kvantitativnom delu istraživanja imale su potpuno ista mišljenja. Čak 97% žena je reklo da je prilagođavanje radnog vremena za majke, kao vid pomoći kada govorimo o brizi o detetu po povratku majki na posao, jedna od osnovnih mera koju bi država trebala da pripremi za podsticaj rađanja. Ovo bi posebno trebalo da se odnosi na majke sa jednim detetom koje se teško opredeljuju za drugo dete zbog manjka pomoći i podrške, posebno od strane svojih poslodavaca.



Ovo prilagodljivo ili "klizno" radno vreme bi omogućilo mladim majkama da se lakše i bolje organizuju odmah nakon povratka na posao. Ovo bi, svakako, bila jedna od stimulaturnih mera koja bi podstakla povećanje broja dece.

Nužnost uvođenja ove mere se jasno vidi na osnovu odgovora koje su žene dale, međutim spremnost poslodavaca za davanje ove mogućnosti i uvođenje prilagodljivog radnog vremena je potpuno druga vrsta problema. Međutim, vrlo mali broj je voljan da odobri klizno radno vreme, a još manji broj poslodavaca je spreman da dozvoli rad od kuće tokom trajanja trudnoće, ali i tokom perioda dojenja.

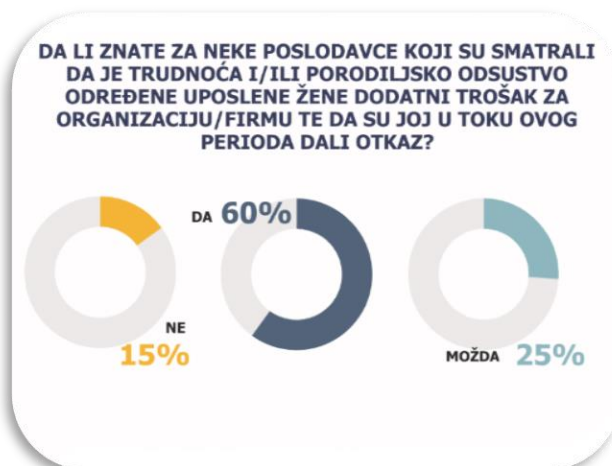


I u ovom slučaju su odgovori kvalitativnog i kvantitativnog dela istraživanja komplementarni – najveći deo ispitanica, čak 75%, je reklo da su trudnice, dojilje i samohrane majke najnezaštićenije u privatnom i nevladinom sektoru na Kosovu. Pitanje velike nezaposlenosti žena i porodiljskog odsustva u trajanju od 12 meseci ostaje najbitnije nerešeno pitanje na Kosovu, posebno kada govorimo o ženama koje Ispitanice smatraju da je vrlo važno upoznati javnost, sve vladine i nevladine institucije koje se bave zaštitom prava žena, sa problemima koje nesavesni poslodavci u privatnom sektoru

stvaraju trudnicama i porodiljama. Takođe, veoma je važno naglasiti da javnost mora biti više posvećena podršci trudnicama u odbrani njihovih prava. Takođe, tokom održavanja kvalitativnog

dela istraživanja navedeni su brojni slučajevi neosnovanog smanjenja zarada, prebacivanja u treću smenu, prebacivanja na drugu lokaciju odnosno objekat za rad u okviru iste firme i slično tome. Ispitanice su u neformalnom razgovoru navele da ih je okolina negativno iznenadila kada su bile izložene lošim komentarima i pritiscima od strane poslodavca ili nadređenih zbog toga što su u drugom stanju. Većina kolega i kolegica jednostavno su nemo gledali na svako nepoštovanje trudnica, jer je takvo ponašanje postalo opšteprihvaćeno, ili su jednostavno umesto da zaštite kolegicu, gledali da pre svega zaštite svoje radno mesto.

U jednom delu istraživanja govorili smo i o tome da li su poslodavci smatrali da je trudnoća ili porodiljsko odsustvo određene uposlene žene dodatni trošak za organizaciju te su zbog toga u toku ovog perioda dali otkaz nekoj svojoj radnici. U ovom delu istraživanja naišli smo, još jednom, na poklapanja između kvantitativnog i kvalitativnog dela istraživanja – čak 60% žena je odgovorilo da znaju za takve primere ili su i same bile deo takvog procesa.



"Mi smo društvo koje je naviklo da ćuti i zato se damo lako manipulirati", primetila je jedna od naših sagovornica.

A sa uplašenim majkama, najlakše je upravljati. Zato žene moraju svakodnevno da se ohrabruju da prijavljuju nesavesne poslodavce, ali i da se obrazuju posebna tela u vidu inspektorata, čiji bi posao bio da obrate pažnju na taj riskantni period nakon porodiljskog odsustva. Pogrešni narativi i savetovanja da žene ne bi smele nikako da tuže poslodavca onda kada su im prava ugrožena ili prekršena, te da neće kasnije niko želeti da ih zaposli ili da će biti nepoželjne radnice moraju se zameniti različitim inicijativama obuke žena i pružanja podrške onima koji se usude da određene nepravilnosti prijave nadležnim organima.

Stoga žene, kao već ugrožena kategorija, moraju da budu zaštićene tokom celog radnog odnosa, te da je rešenje u pojačanoj nadzornoj kontroli implementacije već postojećih zakona. Takođe, i revizija Zakona o radu bi umnogome doprinela poboljšanju položaja žena, posebno trudnica i dojilja, kao najugroženijim kategorijama.

Na pitanje da li su se žene susretale sa ozlojeđenošću poslodavaca ili svojih kolega zato što ste bile trudne, dojile ili su morale da odsustvuju sa posla kako bi brinule o malom detetu, čak 54% ispitanica je odgovorilo da jeste, 24% da možda jeste, dok je samo 22% reklo da nikada nije. Ovakav stav ispitanica jeste u korelaciji sa stavovima žena iz kvalitativnog dela istraživanja jer su i one saglasne da muškarci prvenstveno ne prihvataju žene kao ravnopravne konkurente na tržištu rada, te da žene vrlo često smatraju nodovljno spremnim ili spretnim za obavljanje određene dužnosti. Kada se na to doda i obaveza i odgovornost koju sa sobom nosi uloga majčinstva, diskriminacija u toku rada i prilikom raspoređivanja na određena radna mesta te teško napredovanje u karijeri, i ostvarivanje pojedina prava iz radnog odnosa postaje još tež.



Ova tema onda otvara i brojna druga pitanja, na primer da li postoje neki načini da se poslodavci i kolege motivišu kako bi razumeli da žene nakon porođaja nisu za „otpisivanje“ i da to nije kraj njihove karijere. Naime, naše ispitanice se slažu da žene koje se vraćaju sa porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta na posao donose sa sobom nova znanja i veštine, i imaju mnogo više kapaciteta za obavljanje nekih poslova. Posvećeni zaposleni su najveća vrednost svake firme ili organizacije, te oni pametni poslodavci znaju da je na njima da stvore sve uslove da zaposleni mogu da daju svoje najbolje.

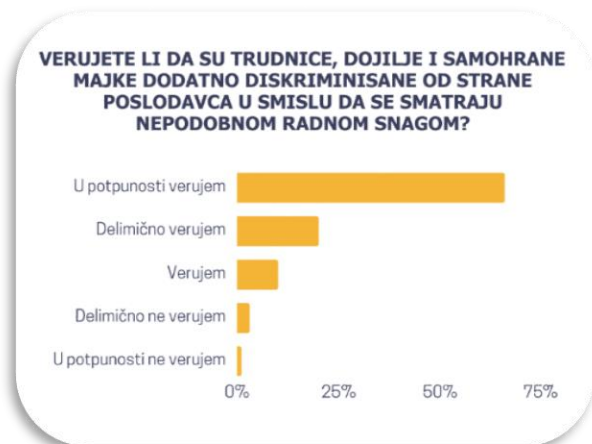


Govoreći na temu ravnoteže između obaveza zaposlenih žena i obaveza poslodavaca i jesu li poslodavci najčešći prekršioci svojih obaveza, čak 60% ispitanica je odgovorilo potvrdno, dok je samo 11% odgovorilo odrično. S obzirom na to da je jedan od glavnih nalaza istraživanja strah radnika od poslodavca i od njihovih kršenja radničkih prava, postavlja se pitanje kako zaposleni rade u takvoj atmosferi i kakva im je produktivnost. Ovakvo radno okruženje negativno utiče na radnike i donosi direktnu i indirektnu materijalnu štetu poslodavcu. Zaposleni koji su izloženi mobingu češće idu na

bolovanja, imaju veći broj grešaka u radu i lošiji radni učinak s obzirom da zlostavljanje ima značajne negativne posledice na njihovo fizičko i mentalno zdravlje.

Sličnog stava su i ispitanice kvalitativnog dela istraživanja, gde su žene istakle da mobing od strane poslodavaca nije motivisan njihovom željom za većom produktivnošću, nego uzroci leže u tipu ličnosti poslodavca i njegovom nezadovoljstvu nekim drugim segmentom života koji se prenosi na posao. Ulogu prekršioca osnovnih radnih prava najčešće preuzimaju ljudi koji su manje sposobni i nemaju kapacitete za pozitivnu ljudsku razmenu. Svoja ponašanja često pokušavaju

da opravdaju upravo pozivajući se na to da je njihov posao da se pobrinu da radnici budu produktivni, ali zapravo uzroke njihove neadekvatne komunikacije sa zaposlenima najčešće možemo da nađemo u njihovoj ličnosti i činjenici da zlostavljanjem drugih često prikrivaju nemoć u nekoj drugoj sferi života.



Odgovarajući na pitanje da li se i koliko se žene slažu sa tim da su trudnice, dojilje i samohrane majke dodatno diskriminisanе od strane poslodavca u smislu da se smatraju nepodobnom radnom snagom, nešto oko 95% ispitanica je odgovorilo potvrdno, što je u korelaciji sa odgovorima koje su žene dale u toku održavanja fokus grupa. Naime, žene su saglasne da se najveći broj pritužbi odnosi na diskriminaciju na tržištu rada, a pol se uglavnom nalazi kao osnov diskriminacije na prvom ili drugom mestu.

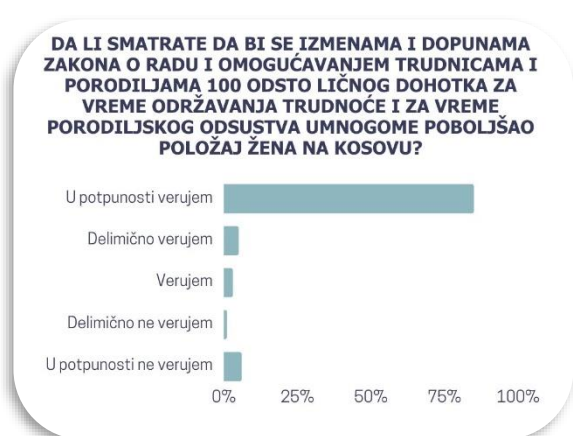
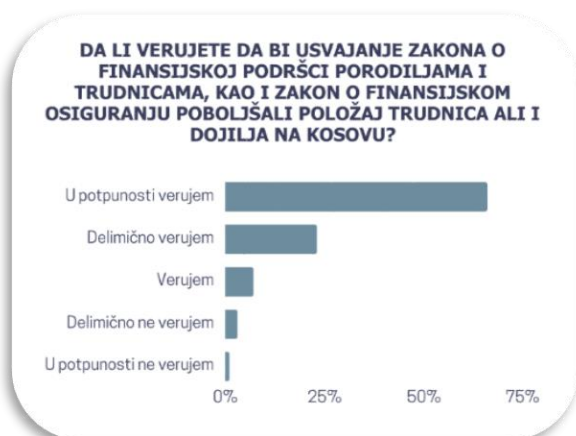
Međutim, činjenica je da se žene uglavnom plaše da prijave slučajevе povrede prava, a postoji i jedan visok stepen tolerancije i razumevanja za diskriminatorno postupanje, pa čak i opravdanje. Razumljiv je strah od gubitka posla kao i nedovoljnog poverenja u sistem i institucije. Situacija na globalnom nivou je slična, u mnogim evropskim državama je situacija ovakva, te nas, u tom smislu prati evropski trend poslovanja.

Očekivano, na pitanje o tome da li bi vlada i nadležno ministarstvo trebalo da pruže podršku za pomoć poslodavcima u radu sa trudnicama, onima na porodiljskom odsustvu ili ženama koje se vraćaju sa istog odgovor „da,, je dominantan – čak 96% ispitanica je potvrdilo ovu tvrdnju. Ispitanice našeg istraživanja su posebno naglasile da je podrška Vlade nužnost u privatnom i nevladinom sektoru jer su ove dve sfere najpogodnije za svakakve vrste malverzacija i manipulacija, tumačenja Zakona na poslodavcima svojstvene načine, neispaćivanje naknada u vreme porodiljskog odsustva, davanja kraćeg perioda porodiljskog odsustva ili ne davanja istog, nepoštovanja pauza i dužine pauza za dojenje dece i i slično tome.



Osnovni razlog za rasprostranjeno kršenje prava porodilja i majki ispitanice vide u neadekvatnoj primeri Zakonu o radu koji nedovoljno jasno definiše sankcije za poslodavce, posebno u privatnom i nevladinom sektoru. Vraćanje radnica na niže pozicije, takođe je nezakonito i zabranjeno, kako Zakonom o radu, tako i Zakonom o zabrani diskriminacije. Prema rečima naših sagovornica, problem je u tome što se diskriminacija pred sudovima teško dokazuje, postupci dugo traju i sudije nisu uvek dobro obučene i senzibilisane da primene antidiskriminacione propise. Dakle,

pravna zaštita postoji, ali se veoma teško i neefikasno sprovodi, što poslodavce stavlja u lagodan položaj kršenja zakona bez prevelike brige o potencijalnim sankcijama.



Na pitanje da li veruju da bi usvajanje Zakona o finansijskoj podršci porodiljama i trudnicama, kao i Zakon o finansijskom osiguranju poboljšali položaj trudnica ali i dojlja na Kosovu, ali i da li smatraju da bi se izmenama i dopunama Zakona o radu i omogućavanjem trudnicama i porodiljama 100 odsto ličnog dohotka za vreme održavanja trudnoće i za vreme porodiljskog odsustva uticalo na poboljšanje položaja žena, naše ispitanice su u kvantitativnom delu ispitivanja odgovorile gotovo identično – u oba slučaja su žene odgovorile potvrdno u skoro pa stopostotnom procentu.

Ovakvi odgovori su u korelaciji sa odgovorima u kvantitativnom delu istraživanja – ispitanice su se takođe složile da bi ove dve inicijative bile prvi korak u paketu mera iz oblasti socijalne i populacione politike, koje bi trebalo da unaprede opšti kvalitet života porodica sa decom kojima je neophodna dodatna podrška radi zadovoljenja potreba deteta, kao i da podstaknu rađanje i što je najbitnije - da omoguće usklađivanje rada i roditeljstva. Ovim merama bi, smatraju naše sagovornice, prvenstveno trebalo uvesti pravilo da majke za prvo dete dobijaju jednokratnu pomoć u iznosu od 1.000 eura, da za drugo dete dobijaju po 100 eura svakog meseca tokom dve godine, za treće dete po 120 eura mesečno deset godina, a da za četvrto dobijaju po 150 eura mesečno u narednih deset godina, dakle da primene mere populacione politike slične onima koje se primenjuju u nama susednim državama a koje su se pokazale kao veoma efikasne, posebno u periodu neposredno nakon rođenja dece.

Takođe, prema rečima naših sagovornica u kvalitativnom delu istraživanja, preko je potrebno izraditi i usvojiti Zakon o zdravstvenom osiguranju kako bi trudnice dobijale nadoknadu tokom održavanja trudnoće 100 odsto jer se neretko dešava da žene tek kada ostanu trudne saznaju da im poslodavac nije mesecima uplaćivao doprinose. To ih odmah ograničava i u smislu porodiljske naknade, a itekako utiče i na to da li će imati zdravstveno osiguranje.

Razgovarajući na temu da li su našim ispitanicama, prilikom razgovora za posao, bila postavljena pitanja koja mogu implicirati diskriminaciju koja se tiču bračnog statusa, odnosno planiranja ili postojanja dece, mišljenja su bila podeljena – 42% je reklo da jesu, dok je 42% reklo da nisu. Činjenica je da kada govorimo o poslovnim karijerama žena moramo govorimo i o uticaju roditeljstva na zapošljavanje žena, kao i o važnosti podrške porodice i najbližeg okruženja. Poslodavci smatraju da su žene sa decom nepouzdate, jer često moraju na bolovanje ili na odsustvo. Pri razgovoru za posao, žene su češće nego muškarci pitane o imanju ili planiranju dece.

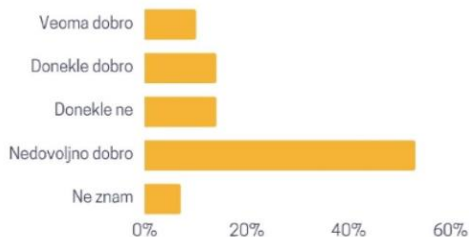


Zakonom o zaštiti od diskriminacije zabranjena diskriminacija u oblasti rada, a zakonom je propisano i da svi imaju pravo na jednaku naknadu za isti rad.

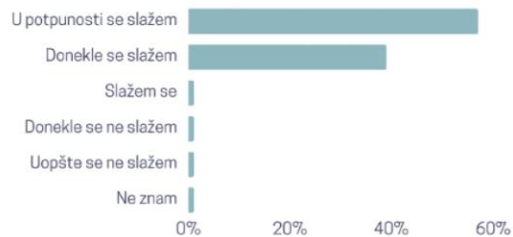
Ispitanice su istakle da situacija nije uvek takva, pa se dešava da za isti posao muškarci i žene primaju različite plate, a da ne pominjemo to da žene nekoliko nedelja godišnje rade i neplaćene kućne poslove, brinu o deci i starijima, što je posledica ovdašnje „podele rada“ na muške i ženske poslove i dužnosti. Dakle, posebno se treba osvrnuti na diskriminaciju koja se javlja u radnom i naslednom pravu jer je tamo najzastupljenija i najizraženija, sa najjačim posledicama po čitavo društvo. Iako ravnopravnost polova nije ostvarena u našem društvu u potpunosti, iako žene i dalje treba da se bore za svoja prava, da jačaju svoje položaje i sebe kao individue ipak je pomak evidentan.

I kvalitativno istraživanje govori u prilog kvantitativnom istraživanju. Naime, učesnice fokus grupa su se složile da je tačno da diskriminacija ne može brzo da se iskoreni, jer predrasude i stereotipi opstaju i, u mnogo slučajeva, prenose se kroz generacije ali da je pomak očigledan. Učesnice su se, dalje, složile da je tržište rada uvek bila najkritičnija oblast, ali i zapošljavanje u javnoj administraciji, te da je tu diskriminacija uvek bila najočiglednija, ali da smo, kao društvo, ipak otišli nekoliko koraka unapred.

KOLIKO DOBRO PRAVOSUDNI ORGANI ZASTUPAJU I ŠTITE INTERESE PORODILJA I TRUDNICA KADA DOĐE DO KRŠENJA ZAKONOM ZAGARANTOVANIH PRAVA?



DA LI SMATRATE DA NEDOSTATAK POTPUNOG RAZUMEVANJA PRAVNOG OKVIRA DOVODI DO KRŠENJA OSNOVNIH PRAVA SAMOHRANIH MAJKI, TRUDNICA I DOJILJA?



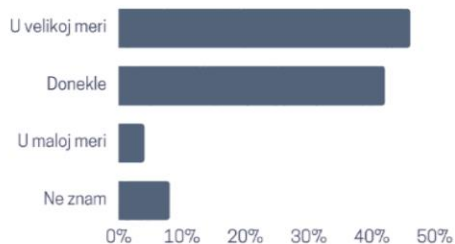
Odgovarajući na pitanje koliko dobro pravosudni organi zastupaju i štite interese porodilja i trudnica kada dođe do kršenja zakonom zagantovanih prava, najveći broj ispitanice je odgovorilo da ne štite dovoljno – čak nešto oko 80%. Ovakvi odgovori jesu u korelaciji sa sledećim pitanjem a to je koliko žene razumeju pravni okvir i jesu li dovoljno edukovane kada govorimo o kršenju osnovnih prava samohranih majki, trudnica i dojlja gde je gotovo 100% žena odgovorilo da nije dovoljno edukovano ili da je upoznato sa zakonom, ali parcijalno.

Žene na Kosovu nisu dovoljno upoznate sa svojim pravima. Ključni korak je edukacija i osnaživanje državnih institucija za zaštitu u toj oblasti, smatraju naše ispitanice. Veliki broj žena nikada nije čulo za mobing, a od njih velika većina smatra da su žene najčešće žrtve uznemiravanja na poslu. Žene se u vremenu tranzicije, uspostavljanja tržišne ekonomije i teške utakmice na tržištu rada, ne snalaze dovoljno dobro. Ovako lošem snalaženju doprineli su loša ekonomska situacija, nestabilna politička i bezbedonosna situacija, nedovoljna podrška od strane države i društva, nepostojanje sindikata, neefikasno sprovođenje zakona.

"Izmene i dopune Zakona o radu su nužne, kao i stalni rad na podizanju poverenja u institucionalnu zaštitu."

Da bi građani imali veće poverenje u institucije, svakako je potreban veći broj rešenih slučajeva, strateške parnice za zaštitu od diskriminacije, postojanje sindikalnih i drugih organizacija za zaštitu radnih prava i bolja koordinacija svih nadležnih organa. Poslodavce treba kažnjavati kaznama koje zaista imaju smisla za kršenje zakona i te kazne treba rigorozno sprovesti u delo. Poslodavce takođe treba motivisati time što će, recimo, u prvoj godini povratka na posao posle porodijskog bolovanja plaćati manje poreze i doprinose za mame koje se vrate na posao i na istu poziciju na kojoj su bile. Konačno, potrebno je i da se mame ne predaju, da se bore za svoja prava, da prijavljuju poslodavce koji prava krše i da jedna drugu podržavaju i hrabre da se izbere za svoja prava.

U KOJOJ MERI ŽENE IZBEGAVAJU MATERINSTVO I/ILI PROŠIRENJE PORODICE KAKO BI SAČUVALE SVOJA RADNA MESTA?



U razgovoru o tome u kojoj meri žene izbegavaju materinstvo ili proširenje porodice kako bi sačuvale svoja radna mesta, žene su u najvećem postotku odgovorile da ili izbegavaju u velikoj meri ili izbegavaju, ali donekle. Ovakvi odgovori jesu u korelaciji sa kvalitativnim delom istraživanja gde su i naše sagovornice odgovorile slično - da roditeljstvo prvenstveno utiče na karijeru žene, a u znatno manjoj meri na posao muškaraca.

Brojne studije i istraživanja su pokazale da na smanjenje zarade žene utiče rođenje deteta i tako nešto se u svetu naziva "kažnjavanje zbog

dece". Širok spektar individualnih odluka žena objašnjava ovaj efekat. Neke žene rade manje sati, dok druge uopšte ne rade dok su im deca manja. Pojedine, pak, prelaze na poslove koji više odgovaraju porodičnom životu, ali su manje plaćeni. Činjenica je da, pre nego što postanu majke, zarada žena ide sve više i više u korak sa muškarcima, a u trenutku kad dobiju decu, one počinju da zaostaju za suprotnim polom. Ostavimo po strani činjenicu da se u karijerama očeva ništa ne menja nakon dobijanja deteta te oni nastavljaju da napreduju bez bilo kakvih smetnji, dok se ženama svako porodijsko odsustvo ubraja u „minus,, te, kada se vrate na posao, moraju da krenu da se dokazuju svojim poslodavcima i kolegama iznova. Učesnice su se dalje složile da je i muškarcima i ženama vrlo bitna pomoć, razumevanje, podrška i poverenje supružnika i primarne porodice, samo što je ženama uvek za nijansu teže.

KOJOJ OD NAVEDENIH INSTITUCIJA BI PRIJAVILI NEPOŠTOVANJE ILI KRŠENJE PRAVA KOJA SU ZAKONOM ZAGARANTOVANA TRUDNICAMA, DOJILJAMA I SAMOHRANIM MAJKAMA?



Razgovarajući na temu u koju od institucija žene imaju najviše poverenja i kome bi prijavile nepoštovanje ili kršenje prava koja su zakonom zagantovana trudnicama, dojiljama i samohranim majkama, jednak je broj onih koji su najveće poverenje poverili Agenciji za rodnu ravnopravnost i instituciji Ombudsmana – 25%. Međutim, veliki je postotak i onih koji su rekli da ne znaju kome bi se obratili – čak 23%. Ovakvi odgovori se poklapaju sa stavovima žena učesnica kvalitativnog dela istraživanja – one su najveće poverenje poklonile instituciji Ombudsmana.

Bespomoćnost - tako se u jednoj reči može opisati osećaj zaposlenih u nekim privatnim firmama i nevladinim organizacijama na Kosovu kada im je neko radno pravo prekršeno. Na Kosovu nema sindikata, pojedinačno nemaju novca za advokate i sudske troškove, a ako štrajkuju - rizikuju da dobiju otkaz. U tim slučajevima, smatraju naše sagovornice, svakako ne treba ćutati već se informisati ko može pomoći i prijaviti svako kršenje ili nepoštovanje prvenstveno ljudskih a onda i radničkih prava.

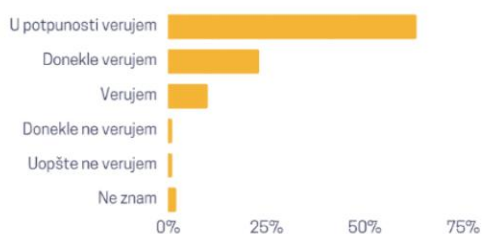
Zaštitnik građana odnosno Ombudsman je tu da, po pritužbi građana ili sopstvenoj inicijativi, u posebnom postupku proverava da li je u radu organa uprave bilo ili ima propusta. Ako ih utvrdi, Zaštitnik građana traži od organa uprave da propuste ispravi i preporučuje način za to.

Osim pokretanja i vođenja postupka, Zaštitnik građana može da posreduje, daje savete i mišljenja i utiče na unapređenje rada organa uprave i zaštite ljudskih sloboda i prava.

S druge strane, uloga Agencije za rodnu ravnopravnost jeste da, kao koordinaciono telo, sprovodi Nacionalni plan za rodnu ravnopravnost, kao i da saraduje sa brojnim nevladinim organizacijama koje su posvećene poboljšanju položaja žena. Takođe, pruža podršku projektima koji za cilj imaju ekonomsko osnaživanje žena, borbu protiv rodno zasnovanog nasilja i rodni stereotipa, kao i veće uključivanje žena u aspekte političkog, ekonomskog i društvenog života.

Shodno tome, naše sagovornice pozivaju sve žene da, ako smatraju da su u ostvarivanju prava oštećene na bilo koji način jer određeni organi ili organizacije nisu korektno (ili uopšte nisu) primenili propise Kosova, da se ne libe da svaku svoju pritužbu podnesu ili Agenciji za rodnu ravnopravnost ili instituciji Ombudsmana koji će pružiti adekvatnu zaštitu svakom pojedincu..

DA LI VERUJETE DA BI SE USVAJANJEM MERE DA SVAKA PORODILJA OSTVARI PRAVO NA GARANTOVANU NADOKNADU U VIŠINI DRŽAVNOG MINIMALCA POBOLJŠAO POLOŽAJ TRUDNICA I PORODILJA?



Na pitanje da li veruju da bi se usvajanjem mere da svaka porodilja ostvari pravo na garantovanu nadoknadu u visini državnog minimalca poboljšao položaj trudnica i porodilja, nešto oko 80% je odgovorilo da se slaže, potpuno ili delimično.

Masovna je pojava da se zaposlenom plata ili zarada utvrđuje na osnovu manje cene rada po radnom satu, pa su i plata i zarada niže od minimalne zarade. Porazno je što je ova pojava najzastupljenija u javnim službama, javnim preduzećima, ali i u privatnom sektoru. Od ovakve politike nisu izuzete ni trudnice ni porodilje. Kao

što je rečeno i u prethodnim pasusima, promena populacione politike na Kosovu je nužna. Potrebno je uvođenje mera za povećanje rađanja, ako je ono nedovoljno, ako je rađanje prekomerno, uvažavajući osnovno pravo svih parova i pojedinaca da sami odlučuju o rađanju, ali i regulisanje svih aspekata politike nataliteta koji se posebno tiču poboljšanja položaja trudnica, porodilja i majki koje brinu o deci sa posebnim potrebama.

Kao što se može uočiti na grafikonu, većina ispitanika veruje da može doći do nekog napretka po pitanju položaja žena u narednih 5 godina, a to jeste u korelaciji sa odgovorima koje smo dobili od ispitanica kvalitativnog dela istraživanja. To dalje implicira činjenici da je ključ uspeha žena da pređu sa reči na dela, da podržavaju jedna drugu, da se pomažu, nadopunjuju, zagovaraju bolju zakonsku regulativu jer kad je nešto zakonski predviđeno - onda jedino tako može biti uspešno i u praksi.



“Ova država nije za žene koje osim majčinstva žele i karijeru.”

Žene moraju da dignu svoj glas i da ukažu na to da su u pitanju pogrešne i uprošćene slike i stavovi sa kojima se suočavamo vekovima unazad. Ulazak žena na tržište rada uzrokovao je brojne promene zbog svojevrstne restrukturacije uloga u društvu. Borba za ravnopravnost nastavila se u ekonomskoj sferi, a u 21. veku se brojnim zakonima regulisao odnos prema ženama na radnom mestu. Danas u globalnoj ekonomiji one čine polovinu radne snage te je sve veći broj visokoobrazovanih žena, no i dalje su ponekad primorane izabrati zanimanje uz koje će lakše uskladiti privatne obaveze. Treba još istaći da su žene vrlo često svesne da njihove kolege i nadređeni nekada vrše diskriminaciju iz neznanja ili straha, ali da moraju biti svesni da za diskriminaciju ni u kakvim situacijama nema opravdanja.

ZAKLJUČAK

Na kraju, ono što se na osnovu ovog istraživanja može zaključiti, kako na osnovu kvalitativnog tako i kvantitativnog dela, jeste da, iako je položaj žena neosporno bolji u odnosu na same početke na tržištu rada, i dalje nije oslabljen uticaj podele poslova na muške i ženske što je rezultat tradicionalnih uverenja ukorijenjenih patrijarhatom, zbog čega ima velik doseg. U početku su za žene bili prigodni poslovi slični kućnim, no problem nastaje pri omalovažavanju njihovog rada i podcenjivanja „ženskih“ zanimanja što ne utiče samo na izgradnju karijere, već i na status žena odnosno na kvalitet života – koliko u ekonomskom toliko i u društvenom smislu. Osim toga, još je uvek prisutna diskriminacija žena na tržištu rada, najčešće pri zapošljavanju, u obliku manjih plata i u ograničavanju napredovanja. Pitanje potplaćenosti nekada se objašnjava ženskim odabirom zanimanja, no neretko su zapravo primorane odabrati ona zanimanja uz koja će lakše uskladiti privatne obaveze.

Ako uzmemo u obzir ova naša podneblja, kućne obaveze i briga o deci pretežno se nameću ženama, odnosno može se čak reći da su smatrani „ženskim poslovima“ što je takođe jedan od stereotipa koji treba biti razbijen. Uz to, sve je manji broj rođene dece i sklopljenih brakova, u odnosu na neke prethodne periode, što je u određenoj meri moguć rezultat nezadovoljavajuće institucionalne ponude koja bi ženama olakšala ostvarivanje karijere bez žrtvovanja privatnog života i obrnuto. U današnjem društvu žene u ekonomskoj sferi nisu fenomen, već uobičajenost stoga bi se ravnopravnost na tom području mogla smatrati pokazateljem razvijenosti društva.

Rodne uloge i podele poslova, ali i predrasude prema ženama još su im uvek najveća prepreka na putu do hijerarhijskog vrha organizacije, a time neretko i pri težnji za uspinjanjem na društvenoj lestvici. Smanjenje diskriminacije i neravnopravnosti između polova dugotrajan je proces, a svi navedeni zakoni trebali bi se besprekorno primenjivati kako bi se osigurale jednake mogućnosti na tržištu rada i ravnopravnost u punom smislu te reči.

PREPORUKE

Na osnovu nalaza anketnog istraživanja i diskusija u fokus grupama, Centar za zastupanje demokratske kulture preporučuje sledeće:

- ✚ Afirmacija žena kako u važećem zakonodavstvu tako i u praksi.
- ✚ Potpuna promena pogleda, svesti i stavova o rečenoj problematici i drugacije vaspitanje i obrazovanje novih naraštaja.
- ✚ Veća podrška ženama u javnim institucijama na svim nivoima, uz posebnu podršku zaposlenim mamama dok su im deca mala.
- ✚ Veće ulaganje u izgradnji kapaciteta žena za veće učešće u javnom životu u društvu i jačanje mehanizama za podršku ženama na ostvarivanju svojih prava.
- ✚ Podizanje svesti o rodnoj ravnopravnosti.
- ✚ Angažovanje svih faktora u društvu, kako bi se podigla svest o važnosti ravnopravnog odnosa žene i njenog položaja u društvu.
- ✚ Vlada Kosova, NVO organizacije i ostala udruženja bi morala da zajedničkim snagama rade na promociji uloge žene u društvu. Da im daju podstrek i stimulaciju da se uključe u rad policije, pravosudja, politike. Da se Zakoni o rodnoj ravnopravnosti sprovode u praksi, a ne samo na papiru.
- ✚ Povećati trajanje porodiljskog odsustva kao i obezbediti punu platu tokom istog.
- ✚ Više rukovodećih mesta dodeljivati ženama i samim tim uočiti koliko su danas žene posvećene, odgovorne i jednake sa muskarcima.
- ✚ Veće angažovanje samih žena, nevladinih organizacija, kao i predstavnika samih institucija u angažovanju žena u zapošljavanju.
- ✚ Adekvatna primena Zakona o rodnoj ravnopravnosti.
- ✚ Bolja zakonska regulativa i stvaranje adekvatnijeg pravnog okvira.
- ✚ Usvajanje delotvornih programa obrazovanja i informisanja javnosti koji će pomoći da se iskorene predrasude i sadašnja ustaljena praksa koja sprečava potpuno delovanje principa društvene ravnopravnosti žena.
- ✚ Omogućavanje ženama da ravnopravno sa muškarcima učestvuju u radu međunarodnih organizacija i predstavljaju svoju Vlada na međunarodnom nivou.
- ✚ Podsticanje, podržavanje i učestvovanje u projektima koje pružaju tehničke savete, uključujući i seminare, za obuku žena.

- ✦ Omogućavanje garancija jednake naknade radnicima muškog i ženskog pola za rad iste vrednosti.
- ✦ Plaćanje žena radnica u seoskim i gradskim porodičnim preduzećima.
- ✦ Poštovanje načela naslednog prava, u smislu da žene imaju prava na jednake delove imovine i na isti položaj u pogledu nasleđivanja.
- ✦ Jačanje prava žena u pogledu stupanja na javni položaj i na obavljanje svih javnih funkcija.
- ✦ Pažljivo nadgledanje sprovođenja zakona i primena sankcija u slučaju nepoštovanja istih, uz kvalitetnu medijsku kampanju.
- ✦ Izmene svih zakona koji se tiču zaštite trudnica, samohranih roditelja kao i porodilja.
- ✦ Bolja formulacija zakona čiji je cilj adekvatnija zaštita prava trudnica i samohranih majki.
- ✦ Politika većeg zapošljavanja samohranih majki.
- ✦ Bolja generalna zaštita prava žena.
- ✦ Uspostavljanje konkretnih mera, uvođenje fleksibilnijeg "kliznog" radnog vremena i rada od kuće za trudnice i porodilje.
- ✦ Uvođenje plaćenog porodijskog odsustva u iznosu od 100% za sve majke sa decom mlađom od tri godine.
- ✦ Povećanje dečijeg dodatka i uvođenje materinskog dodatka za svako novorođenče.
- ✦ Veća pomoć i podrška socijalnih i zdravstvenih institucija svim majkama, trudnicama i porodiljama.
- ✦ Jača podrška i više razumevanja od strane kolega, a posebno poslodavaca.



Centar za zastupanje demokratske kulture

Čika Jovina 3, Severna Mitrovica

www.acdc-kosovo.org