



## Unija poslodavaca Crne Gore

U okviru projekta "Unaprjeđenje ekonomskih i socijalnih prava žena u Srbiji i u Crnoj Gori" koji sprovodi Agencija Ujedinjenih nacija za rodnu ravnopravnost i osnaženje žena (UN Women), Unija poslodavaca Crne Gore (UPCG) realizuje partnersku inicijativu u Crnoj Gori – projekat „Ženski biznis – potencijal crnogorske ekonomije“.

Jedna od aktivnosti ovog UPCG projekta ima za cilj:

- 1) identifikaciju preduzeća koja baštine organizacionu kulturu u kojoj se sporovode principi dostojanstvenih radnih uslova za žene,
- 2) identifikaciju preduzeća koja su voljna da ovakvu praksu uvedu u redovno poslovanje
- 3) organizovanje razmjene iskustava među identifikovanim preduzećima.

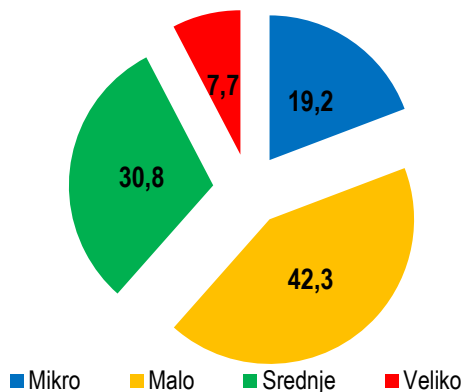
Principi dostojanstvenih radnih uslova za žene se odnose na: jednake standarde i nediskriminatorski odnos prema ženama pri zapošljavanju i radu, uspostavljanje uslova i stimulativnih mjera koje omogućavaju ženama da se lakše prihvate rukovodećih pozicija, pružanje jednakih uslova za rad i za muškarce i za žene, obezbjeđivanje adekvatne zaštite na radu, promovisanje programa edukacije, obuka i profesionalnog razvoja za žene, itd.

Sprovođenje navedene aktivnosti rezultiralo je anketnim istraživanjem preduzeća (članovi UPCG) koje je UPCG sproveda krajem 2011. godine. Dobijene rezultate UPCG je prezentovala na okruglom stolu „Principi dostojanstvenih radnih uslova za žene“ koji je organizovan u januaru 2012. godine, uz podršku UN Women. U nastavku slijedi pregled rezultata ovog anketnog istraživanja.

## Ženski biznis – potencijal crnogorske ekonomije

Od ukupnog broja ispitanika koji su odgovorili na upitnik, njih 65.4% se nalazi u Podgorici, 11.5% preduzeća je sa sjedištem u Nikšiću i Budvi, dok je po 3.8% sa sjedištem u Baru, Kotoru i Tivtu.

**Grafik 1:** Veličina preduzeća u uzorku



Od ukupnog broja anketiranih preduzeća najveći procenat i to 42.3% se odnosi na mala preduzeća, dok je uzorkom obuhvaćeno i 30.8% srednjih preduzeća. Mikro preduzeća čine 19.2% uzorka, dok je učešće velikih preduzeća 7.7%.

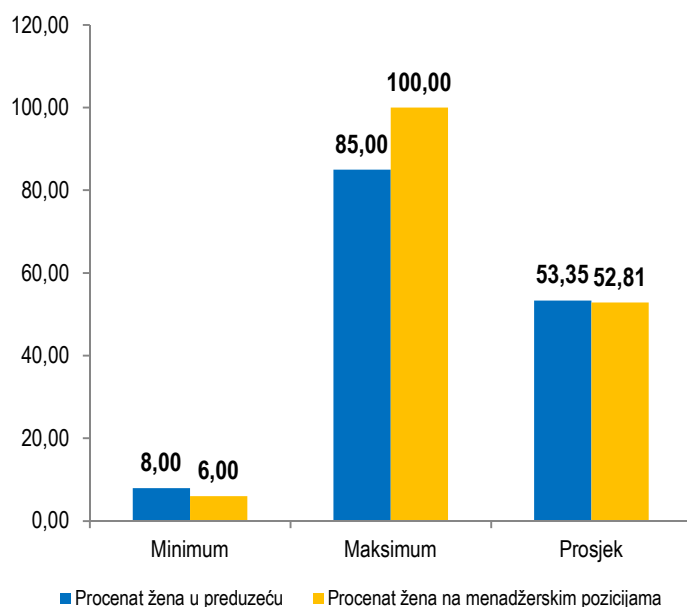
Ukoliko bi posmatrali djelatnosti preduzeća koji su obuhvaćeni uzorkom, najveći procenat se odnosi na trgovinu i to 26.9%. Takođe, veliki udio u uzorku čine i preduzeća čija je osnovna djelatnost pružanje usluga. Od ukupnog broja preduzeća njih 15.4% je navelo ostale djelatnosti i to: osiguranje, inženjering, proizvodnja. Po 7.7% su preduzeća iz sektora industrije, turizma, finansija i drvoprerade dok je 3.8% iz sektora telekomunikacija.

Na pitanje da li su u preduzeću pravila rada rodno-osjetljiva na način da organizaciona kultura omogućava jednak tretman i muškaraca i žena zaposlenih u preduzeću, 61.5% je odgovorilo pozitivno, dok je 38.5% odgovorilo negativno. Od ukupnog broja preduzeća koja njeguju rodno-osjetljiva pravila rada po 31.3% su mala i srednja preduzeća, dok je 25% mikro preduzeća. Sa druge strane, od onih koji su dali negativan odgovor na ovo pitanje najveći broj tj. 60% čine mala preduzeća, učešće srednjih je 30%, a mikro preduzeća 10%.

Preduzeća u kojima postoje rodno-osjetljiva pravila su kao razloge za tu činjenicu naglasila: da je veći broj zaposlenih ženskog pola, da su sve poslovne aktivnosti jednako usmjerene i na muškarce i na žene - izuzev u situacijama teških fizičkih poslova, dok se neka preduzeća pozivaju na Zakon o radu i kolektivni ugovor gdje je definisana jednakost polova u obavljanju poslovnih aktivnosti.

Sa druge strane, situacija sa pisanjem rodno-senzitivnih oglasa prilikom zapošljavanja novih radnika pokazuje da 61.5% preduzeća ne piše takve oglase, dok 38.5% piše. U oglasima koje pišu kompanije ne isključuju mogućnost zapošljavanja žena, ali nije posebno naglašeno da oba pola imaju pravo na traženo radno mjesto već se to podrazumijeva, dok većina ovih preduzeća prilikom oglašavanja slobodnih radnih mjesta preko Zavoda za zapošljavanje u rubrici za pol naglašava „bez obzira na pol“.

**Grafik 2:** Procenat žena u preduzeću i na menadžerskim funkcijama



Ako bi posmatrali prosječan broj žena u preduzeću, vidimo da u prosjeku ima više žena nego muškaraca. U posmatranom uzorku prosječan broj žena je na nivou od 53.35%, dok se njihovo učešće u kompanijama kreće od 8% do 85%. Sa druge strane, u ovim preduzećima je 52.81% žena na rukovodećim pozicijama ali se taj udio kreće od 6% do 100% u nekim preduzećima.

Ako bi posmatrali učešće žena u preduzećima može se zaključiti da je najmanja zastupljenost žena (8%) kod preduzeća u sektoru drvoprerade što je i jasno iz razloga teških fizičkih poslova, dok je najveći procenat kod preduzeća iz oblasti trgovine. Sa druge strane, najveća zastupljenost žena na menadžerskim pozicijama je u sektorima usluga, turizma i osiguranja, dok je najmanji procenat u sektorima proizvodnje, inženjeringa i drvoprerade.

Od ukupnog broja ispitanih preduzeća njih 73.1% stimuliše učešće žena u upravljanju i donošenju odluka na svim nivoima, dok 26.9% ne stimuliše to učešće. Većina preduzeća smatra da ne postoji razlika između pola prilikom odabira na menadžerske pozicije, dok određen broj preduzeća ima aktivne politike u cilju povećanja broja žena na menadžerskim pozicijama kao što su: edukacija putem seminara i kurseva stranih jezika, postavljanje na mjesta koja su od ključne važnosti za firmu itd.

Veliki broj preduzeća smatra da se prilikom dodjeljivanja poslova prevashodno rukovode: opisom posla, ingerencijama i stručnim referencama zaposlene osobe ne razmatrajući posebno polnu pripadnost.

Ako bi posmatrali situaciju po pitanju zaštite žena od nasilja na radnom mjestu, vidimo da 69.2% kompanija obezbjeđuje zaštitu ženama na poslu, dok 30.8% preduzeća istu ne obezbjeđuje. Kao razlog neobezbjeđivanja zaštite većina preduzeća je naglasila da za to nema potrebe. Sa druge strane, preduzeća koja imaju obezbijeđenu zaštitu od nasilja nad ženama istu propisuju etičkim kodeksom, ugovorom o radu i kolektivnim ugovorom.

Sva preduzeća obuhvaćena uzorkom tvrde da poštuju prava zaposlenih (i muškaraca i žena) za plaćeno odsustvo zbog rođenja i njege djeteta, kao i da poštuju prava zaposlenih za slobodno radno vrijeme zbog medicinske njege i savjetovanja bez obzira na polnu pripadnost.

Na pitanje da li preduzeće investira u dodatno obrazovanje zaposlenih njih 96.2% je odgovorilo potvrdno, naglašavajući činjenicu da dodatno obrazovanje ne zavisi od polne pripadnosti. Sa druge strane, 84.6% preduzeća iz uzorka ima praksu da upućuje zaposlene žene na dodatnu edukaciju tj. usavršavanje.

O stavu da angažovanje žena u kompaniji doprinosi boljim poslovnim rezultatima 69.2% preduzeća je iskazalo pozitivno mišljenje, dok 30.28% ima negativno mišljenje. Ipak, komentarišući zbog čega žene doprinose boljim rezultatima ispitanici su naglasili činjenicu da su žene bolje u poslovima koje se npr. tiču turizma, ali takođe da uspješnost kompanije zavisi od angažovanja kvalitetnih i sposobnih individua bez obzira na polnu pripadnost.

Od kompanija koje posluju u Crnoj Gori a prepoznate su kao primjeri dobre poslovne prakse u promovisanju jednakosti polova, navode se: Crnogorski Telekom, Telenor, Plantaže.

Osim pomenutih, učesnici u istraživanju su kao primjer dobre poslovne prakse naveli i UNDP, kao i sledeća preduzeća:

- Elko tim
- Crnogorsku Komercijalnu banku;
- Podgoričku banku Societe General Group;
- Bemax;
- Voli trade;
- Stadion Podgorica;

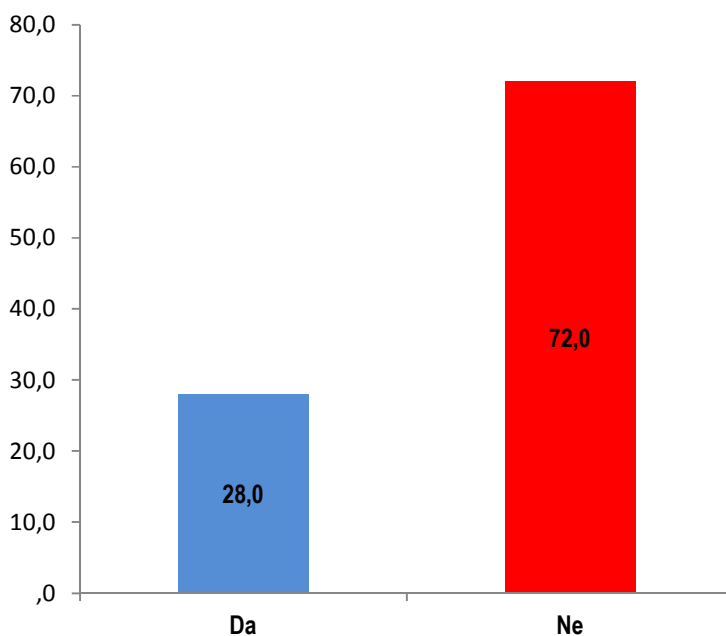
- Adriatic DOO Budva.

Po pitanju fleksibilnih radnih opcija za zaposlene žene i muškarce (rad od kuće), 56% preduzeća je istaklo da ne omogućava takve opcije, dok ih 44% preduzeća omogućava. Ipak, preduzeća koja ne obezbjeđuju fleksibilne radne opcije stava su da je to isključivo iz razloga nemogućnosti obavljanja poslovnih aktivnosti od kuće.

Zanimljivo je da u posmatranom uzorku crnogorskih preduzeća ne postoje službe koje su, u okviru preduzeća, zadužene za čuvanje djece zaposlenih žena i muškaraca.

**Grafik 3:** Da li je Vaše preduzeće primjer dobre prakse

Po pitanju dobre prakse u promovisanju jednakosti polova, 72% preduzeća obuhvaćena uzorkom su mišljenja da ne predstavljaju najbolje primjere. Sa druge strane, 28% preduzeća smatraju da predstavljaju primjer dobre prakse u promovisanju jednakosti polova i spremna su da svoje primjere prezentiraju ostalim preduzećima na okruglom stolu.



Kao razlog tome da ne predstavljaju dobre primjere poslovne prakse u promovisanju jednakosti polova, anketirani ispitanici prepoznaju veličinu preduzeća tj. smatraju da kao mala preduzeća ne mogu biti dobri predstavnici na okruglom stolu.