Poštovani poslanici,

Pišem vam u vezi sa aktuelnim nacrtom zakona o radu u parlamentu.

Mreža Žena Kosova smatra da aktuelni nacrt zakona o radu, osim što isključuje svaki način uređenja porodiljskog odsustva, očevog odsustva i roditeljskog odsustva, on ne specifikuje diskriminaciju u kontekstu zapošljavanja. Ovaj nacrt zakona u svom aktualnom formatu ostavlja nezaštićene žene na tržištu rada i ima naglašeni nedostatak rodne perspektive između žena i muškaraca, naročito u kontestu zapošljavanja.

Polazeći iz ovog nespokojstva i u nadi da ćemo naići na vašu saradnju, mi tražimo od vas da uzmete u obzir naše dole navedene preporuke za amandamentiranje Zakona o Radu, tako da se razjasne odredbe o diskiriminaciji u radu, i da se takvi slučajevi obrađuju u okviru Zakona o Radu, odvojeno od Zakona br. 05/L – 021 o Zaštiti od diskriminacije.

# Predlog

Da se izvrši jedna logičnija odvojenost zakonskog okvira u pravcu obrađivanja aktualne ne usklađenosti zakonskog okvira koji postavlja razne definicije i sankcije, koje zasada doprinose konfuziji i zakonskoj nesigurnosti.

* Da se uzme u obzir izmena Zakona o Radu u smislu obrađivanja diskriminacije na specifičan način samo u kontestu zaposlenja, dodajući jedan član kao sledeći:

# Član xx, Vrste diskriminacije na poslu

**1. Vrste nejednakog postupanja prema radnicima su:**

**1. 1.** Neposredna diskriminacija na poslu se smatra kada se prema **jednom kandidatu za posao ili radniku** postupa na malo više favorizovani način nego što se postupa, bilo je postupano ili će se postupiti prema jednom **kandidatu** za posao ili **drugom radniku** u jednoj upoređujućoj situaciji, po jednoj ili više osnova određenih u članu jedan (1) Zakona o Zaštiti od diskriminacije.

**1. 2**. Posredna diskriminacija se smatra kada se, jedna navodna nepristrasna odredba, kriterijum ili praksa postavlja, postavila je ili će postaviti **kandidata za posao** ili **radnika** na nejednaki položaj u odnosu na druge, po jednoj ili više osnova propisanih članom jedan (1) Zakona o Zaštiti od diskriminacije, osim u slučajevima kada se takva odredba, praksa ili kriterijum mogu obrazložiti u objektivnom pogledu sa nekim legitiminim ciljem, i sredstva za postizanje tog cilja su prikladna i neophodna.

**1. 3.** Uznemiravanje se smatra diskriminacijom, kada jedno nepoželjno ponašanje (koje obuhvaća, ali se ne ograničava na nepoželjno ponašanje seksualne i /ili psihološke prirode, koje ima za cilj ili sledi povredom dostojanstva lica i stvaranja okruženja straha, degradiranja,

potcenjivanja ili uvrđivanja) na osnovama propisanim u članu jedan (1) Zakona o Zaštiti od diskriminacije.

**1. 4.** Podsticaj na diskriminaciu se smatra diskriminacijom na osnovama propisanima u članu jedan (1) Zakona o Zaštiti od diskriminacije, i obuhvaća svako promovisanje mržnje protiv **kandidata za posao ili radnika** kada se ista vrši namerno“.

*U članu 5., Zabrana svih vrsta diskriminacije, da se doda stav koji specifikuje kao sledeće:*

„Zabranjuje se neposredna ili posredna diskriminacija svih lica, muškaraca i žena, **tokom procedure zapošljavanja, unapređivanja na poslu i profesionalnog unapređivanja**, ako je za to radno mesto svaki sposoban da na adekvatan način obavi posao“.

#  Obrazloženje

Razlaganje zaštite od diskriminacije, specifično u kontestu zapošljvanja, putem spominjanja, između ostalog, oblika diskriminacija, kao što su uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i podsticaj na diskriminaciju; da se razlikuje neposredna diskriminacija od one posredne; i da se sprovode druge navedene osnove za diskriminaciju.

Aktualne odredbe Zakona o Radu koje se odnose na diskriminaciju su minimalističke. Iako se predviđa da se Zakon br. 05/L – 021 o Zaštiti od diskriminacije primeni na neposredan način u radnom odnosu, ipak, osim ove ukrštene preporuke treba da bude i jedna više detalizovana zaštita od diskriminacije, a specifično u kontestu zaposlenja. Jedini način kako se trenutno spominje neposredna i posredna diskriminacija u Zakonu o Radu, je prema licima sa ograničenim sposobnostima. Zakon ne sadrži druge specifične odredbe u vezi sa drugim uzrocima diskriminacije.

Prema tome, potrebno je da se razlaže zaštita od diskriminacije specifično u kontestu zapošljavanja, putem spominjanja, između ostalog, oblika diskriminacije, kao što su uznemiravanje, seksualno uznemiravanje i podsticaj na diskriminaciju; da se razlikuje neposredna diskriminacija od one posredne; i da se sprovode druge navedene osnove za diskriminaciju.

Nadamo se vašem razumevanju i saradnji,

Iskreno,

Mreža Žena Kosova

*Mreža žena Kosova (MŽK) je jedna mreža od više od 143. organizacija žena svih etničkih grupa sa celog Kosova koja zagovara u ime kosovskih žena, na nacionalnom, regionalnom i međunarodnom nivou. Misija MŽK je fokusirana na ekonomsko jačanje žena i njihovu ulogu u odlučivanju.*