



Crna Gora

Ministarstvo rada i socijalnog staranja

Broj: 023-846/18-2  
Podgorica, 23.11. 2018. godine

**SKUPŠTINA CRNE GORE**  
-Odbor za rodnu ravnopravnost-

Članica Ženske alijanse Demokratske partije socijalista, Daliborka Pejović u okviru održavanja sjednice Ženskog parlamenta, postavila je pitanje Ministru rada i socijalnog staranja, koje glasi:

„Kojim zakonskim i institucionalnim mjerama obezbijediti ekonomsko jačanje žena u Crnoj Gori kojima bi se preduprijedila njihova inferiorna uloga kao jedan od uzroka koji dovode do neopravdanog trpljenja porodičnog i drugog nasilja?

U vezi navedenog pitanja, ističemo sljedeće:

U agendi Vladine politike, u skladu sa obavezama i postizanjem standarda EU po pitanju rodne ravnopravnosti, tri su prioritetne oblasti u fokusu: **politička participacija žena, borba protiv nasilja nad ženama i ekonomsko snaženje žena.**

Ustavom Crne Gore, utvrđeno je da su svi/e građani/ke pred Zakonom jednaki/e bez obzira na bilo kakvu posebnost ili lično svojstvo i da država jemči ravnopravnost žene i muškaraca i razvija politiku jednakih mogućnosti. Ova garancija **razrađena je posebno Zakonom o rodnoj ravnopravnosti.**

Dodatno u strateškim dokumenatima koje je usvojila Vlada Crne Gore, prepoznate su aktivnosti koje će doprinijeti približavaju standardima koje propisuje EU. Tu se prije svega misli na **Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori – PAPRR.**

Kada su u pitanju **institucionalni mehanizmi** za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori postoje tri, i to: Odbor za ravnopravnost polova Skupštine Crne Gore, Odjeljenje za poslove rodne ravnopravnosti pri Ministarstvu za ljudska i manjinska prava i Zaštitnik/ca ljudskih prava i sloboda Crne Gore.



CRNA GORA  
SKUPŠTINA CRNE GORE

PRIMLJENO:	26. 11	20 18	GOD.
KLASIFIKACIONI BROJ:	00-63-9/18-29/24		
VEZA:			
EPA:			
SKRAĆENICA:	PRILOG:		

Kada je u pitanju jedna od tri prioritete oblasti koje se odnose na rodnu ravnopravnost – **ekonomsko osnaživanje žena**, usvojeni zakonodavni i strateški okvir sadrži mjere i aktivnosti koje treba da podrže ekonomski položaj žena u društvu. Tu se misli na:

- Zakon o rodnoj ravnopravnosti;
- Strategija za suzbijanje siromaštva i socijalne isključenosti;
- Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa;
- Strategija razvoja malih i srednjih preduzeća;
- Strategija razvoja ženskog preduzetništva;
- Strategija podsticanja konkurentnosti na mikro nivou;
- Plan aktivnosti za postizanje rodne ravnopravnosti u Crnoj Gori.

Opšta je ocjena da je normativni i strateški okvir koji uređuje i podstiče žensko preduzetništvo dobar, ali da bi njegova kvalitetnija i dosljednija implementacija od strane svih institucija u značajnoj mjeri pomogla žensko preduzetništvo u Crnoj Gori.

**Sa aspekta Ministarstva rada i socijalnog staranja doprinos ekonomskom osnaživanju žena može se sagledati kroz zakonska i strateška rješenja koja uređuju tržište rada.**

**Zakonska rješenja kojim se uređuje oblast radnih odnosa** - Zakon o radu i Zakon o zaštiti i zdravlju na radu ravnopravno tretira sve zaposlene, što znači da muškarci i žene imaju ista prava iz rada i po osnovu rada. To znači da se **garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrijednosti** koji ostvaruje kod poslodavaca.

Poseban aspekt zaštite zaposlenih je **uređivanje roditeljskog odsustva**, i muškaraca i žena. Tako da:

- Zaposleni za vrijeme korišćenja roditeljskog odsustva ima pravo na posebnu zaštitu;
- Roditeljsko odsustvo se može koristiti u trajanju do 365 dana od dana rođenja djeteta;
- Zaposlene žene koje otpočnu da rade prije isteka porodiljskog odsustva, imaju pravo da pored prava na dnevni odmor koriste i na pauzu u trajanju od 90 minuta radi dojenja djeteta;
- Pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvarila da radi, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, za vrijeme roditeljskog odsustva;
- Pravo na povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom;
- Pravo na produženje ugovora o radu na određeno vrijeme za vrijeme korišćenja prava na porodiljsko odnosno roditeljsko odsustva.

**Posebna zaštita žena ogleđa se u zaštiti prava majki I trudnica, uključujući i garancije zaposlenja.** Između ostalog:

- Zaposlena žena može da otpočne porodiljsko odsustvo 45 dana, a obavezno 28 dana prije porođaja;

- Pravo da bude raspoređena na druge poslove ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja njenog djeteta, na osnovu nalaza preporuke nadležnog doktora medicine;
- 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, izuzetno zaposlena žena koja ima dijete starije od dvije godine života može raditi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad;
- Zaposlena žena za vrijeme privremenog rasporeda na druge poslove ima pravo na zaradu radnog mjesta na koje je radila prije raspoređivanja;
- Jedan od roditelja koji ima dijete sa težim smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dijete mlađe od sedam godina života može da radi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, samo na osnovu pisanog pristanka.

**Novine u Predlogu zakona o radu** odnose na davanje ženama jednog slobodnog dana za korišćenje prenatalnog pregleda. Takođe, dužina obaveznog porodiljskog odsustva sada će iznositi 98 dana, od kojih 28 prije porođaja, a 70 nakon porođaja.

**Shodno Zakonu o zaštiti i zdravlju na radu poslodavac** je dužan da, obezbijedi posebnu zaštitu i zdravlje na radu zaposlenih žena za vrijeme trudnoće, lica mlađih od 18 godina života, kao i lica sa invaliditetom.

**Na evidenciji nezaposlenih** sredinom novembra tekuće godine 25.449 nezaposlenih su žene ili oko 59%. Stoga, aktivnosti koje se sprovode kroz mjere aktivne politike zapošljavanja posebno sagledavaju ovaj aspekt.

Jedna od preporuka EK kada je u pitanju tržište rada je, **da se smanje destimulansi za rad kroz osnaživanje veze između aktivnih mjera zapošljavanja i socijalne pomoći, kako bi se unaprijedilo učešće na tržištu rada dugoročno nezaposlenih, žena i mladih.**

Zakonom o zapošljavanju i ostvarivanju prava iz osiguranja od nezaposlenosti, propisane su mjere aktivne politike zapošljavanja koje se realizuju kroz programe:

- osposobljavanje za samostalan rad;
- podšku samozapošljavanju;
- subvencije za zapošljavanje;
- obrazovanje i osposobljavanje odraslih;
- profesionalna rehabilitacija teže zapošljivih lica;
- javni radovi;
- osposobljavanje za rad kod poslodavaca.

U ovom trenutku, programi aktivne politike zapošljavanja realizuju se za 3.649 nezaposlenih lica. U ukupnom broju učesnika programa aktivne politike zapošljavanja lica ženskog pola učestvuju sa 64,1 %,

Odgovornost društva a posebno donosioca odluka je da razvijemo i sprovedemo politike koje će ohrabriti žene da se obrazuju, permanentno edukuju, bave preduzetništvom , rade i u punom kapacitetu učestvuju u životu naše zajednice. Takođe odlučujući faktori za ekonomsko osnaživanje žena je ambijent u kome žena ima podršku da uskladi porodični život, sa poslovnim obavezama, ima punu zaštitu. Naš cilj jeste dostizanje društva jednakih šansi, i u narednom periodu ostajemo posvećeni unapređenju rodne ravnopravnosti kroz ekonomsko osnaživanje žena, jer to znači korak naprijed ka stvaranju društva koje je socijalno i ekonomski prosperitetno i koje pruža jednake mogućnosti za sve. zdravlja za sebe i porodicu, mogućnosti obrazovanja i vaspitanja djece.

Naš cilj jeste dostizanje društva jednakih šansi, i u narednom periodu ostajemo posvećeni unapređenju rodne ravnopravnosti kroz ekonomsko osnaživanje žena, jer to znači korak naprijed ka stvaranju društva koje je socijalno i ekonomski prosperitetno i koje pruža jednake mogućnosti za sve.

S poštovanjem,

