



Crna Gora



CRNA GORA
SKUPŠTINA CRNE GORE

PRIMLJENO	11. 03	2013. GOD.
KLASIFIKACIONI BROJ	00-65-5/13-9/22	
VEŠTAČENJE		
EPA		
SKRAĆENICA	PRLOG	

Ministarstvo rada i socijalnog staranja

Broj: 023-109/2013-3
Podgorica, 7.03. 2013. godine

SKUPŠTINA CRNE GORE

-Odbor za rodnu ravnopravnost-

U vezi dopisa Generalnog sekretarijata Vlade Crne Gore broj 06-502/6 od 5. marta 2013. godine, dostavljamo odgovor na pitanje učesnice „Ženskog parlamenta“ koji će biti održan 8. marta 2013. godine, a koja su u nadležnosti Ministarstva rada i socijalnog staranja.

Dr Anka Stanišić – Ženska alijansa Demokratske partije socijalista-ŽAD u okviru održavanja sjednice „Ženskog parlamenta“ 8. mart 2013. godine, postavila je sljedeće pitanje, koje glasi:

„Planira li Vlada Crne Gore projekte kojima bi obezbijedila veći broj radnih mjesta za žene, te planira li posebna sredstva za samozapošljavanje žena sa idejama i inicijativom, a i može li se strožijim inspekcijским nadzorom uticati na privatne poslodavce da vode računa o kontinuitetu radnog odnosa žena u toku trudnoće i nakon porođaja?“

U vezi navedenog pitanja, dajemo sljedeći odgovor:

Strateška dokumenta Vlade Crne Gore u oblasti politike zapošljavanja su Nacionalna strategija zapošljavanja i razvoj ljudskih resursa i akcioni plan kojim su predviđene mjere i aktivnosti za ostvarenje ciljeva definisanih Strategijom.

Ova strateška dokumenta prate preporuke i smjernice Evropske unije, gdje se posebna pažnja posvećuje i unapređenju zapošljavanja žena.

Strateške mjere predviđene Strategijom u dijelu unapređivanja zapošljavanja žena su: stimulisane preduzetništva kroz kredite za samozapošljavanje za nezaposlena lica čiji su nosioci žene i koji se realizuju u manje razvijenim lokalnim samoupravama; finansijska podrška i podrška u savjetima za one koji otpočinju biznis, posebno na sjeveru Crne Gore; sprovođenje obuka za lica koja započinju biznis; unapređenje mreže biznis



inkubatora; povećanje efikasnosti mjera aktivne politike zapošljavanja sa posebnim naglaskom na integraciju dugoročno nezaposlenih lica, mladih i žena na tržištu rada.

Sprovođenje mjera za unapređivanje zapošljavanja žena i otvaranje novih radnih mjesta, potrebno je, kako zbog ekonomske i finansijske podrške porodici i njenom daljem razvoju, tako i zbog evidentne razlike u procentu zaposlenih žena u odnosu na muškarce, uzimajući u obzir činjenicu da po posljednjem popisu 50,61% stanovništva Crne Gore čine žene.

Isto tako, prema podacima Ankete o radnoj snazi za četvrti kvartal 2012 godine – MONSTAT- učešće žena u ukupnom broju zaposlenih iznosio je 45,6 % (učešće muškaraca -54,4%).

Vlada Crne Gore u cilju daljeg unapređivanja zapošljavanja žena, posredstvom nadležnih institucija sprovodi projekte, koji za konačan cilj imaju veću zaposlenost žena.

1.Zavod za zapošljavanje Crne Gore sprovodi mjere **aktivne politike zapošljavanja** koje sve više utiču na to, da se žene aktivno uključe u neki vid programa ili obuke, kako bi i na taj način imale veće interesovanje prema pronalaženju posla ili prihvatanju ponuđenih poslova. Ovo iz razloga, što je osim jednakih mogućnosti u početnom obrazovanju, potrebno stvoriti i jednake mogućnosti za novo učenje i doživotno osposobljavanje, kako bi nezaposlene osobe prije pronašle zaposlenje i postali aktivni subjekti tržišta rada.

Jedna od mjera aktivne politike zapošljavanja je i **Podrška samozapošljavanju** koja podrazumijeva finansijsku i stručnu pomoć, koje može ostvariti nezaposleno lice, koje osniva jedan od oblika obavljanja privredne djelatnosti, ako kao osnivač u njemu zasniva radni odnos.

U okviru ove podrške realizuje se **Inovirani program za kontinuirano stimulisanje zapošljavanja i preduzetništva u Crnoj Gori**, i u funkciji je podrške nezaposlenim licima da ostvare svoje poslovne ideje i razvoj sektora malih preduzeća.

Uslovi za žene su povoljniji u dijelu manje kamatne stope koja iznosi 3%, a iznos odobrenog kredita po novozaposlenom radniku je do 5.000 eura, dok je grejs period godinu dana.

Tokom 2012. godine od ukupnog dodijeljenih kredita, 51,72% se odnosilo se na žene kao nosioce kredita.

Povoljnosti u visini kamatne stope odnose se i na projekte koji se realizuju usjevernom regionu Crne Gore.



2. Investiciono razvojni fond Crne Gore uvažavajući važnost pojedinih ciljnih grupa, od marta 2011. godine, realizuje kreditnu liniju za finansiranje projekata čiji su isključivi nosioci pripadnice ženske populacije.

Do sada je, putem ove kreditne linije, Investiciono razvojni fond podržao ukupno 21 projekat, od čega je 13 projekata ili 61,90% realizovano u centralnom regionu, 7 projekata ili 33,33% na sjeveru Crne Gore i 1 projekat ili 4,76% u južnom regionu Crne Gore.

U **normativnom dijelu**, koji se odnosi na politiku rada i zapošljavanja propisana je posebna zaštita žena.

Tako je Zakonom o radu („Sl.list CG“, br. 49/08, 59/11i 66/12), ustanovljen princip da zaposlena žena ne može da radi na radnom mjestu na kojem se pretežno obavljaju naročito teški fizički poslovi, radovi pod zemljom ili pod vodom, niti na poslovima koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom da utiču na njeno zdravlje i život. S toga se, zaposlena žena koja radi u oblasti industrije i građevinarstva ne može rasporediti na rad noću s tim, što se ova zabrana ne odnosi na zaposlenu ženu koja radi na rukovodećem radnom mjestu ili koja obavlja poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite.

Izuzetno od navedenog principa, zaposlena žena može biti raspoređena na rad noću, samo kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usljed elementarnih nepogoda, odnosno da se spriječi šteta na sirovinama ili drugom materijalu.

Isto tako, poslodavac ne može odbiti da zaključi ugovor o radu sa trudnom ženom, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili ako koristi porodiljsko odsustvo.

Za vrijeme odsustva sa rada zbog njege djeteta i korišćenja roditeljskog odsustva poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu, niti ga može proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usljed uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promjena u skladu sa ovim zakonom.

Zaposlenoj ženi kojoj ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u periodu korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, rok za koji je ugovorom o radu zasnovala radni odnos na određeno vrijeme produžava se do isteka korišćenja prava na porodiljsko odsustvo.

Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, žena za vrijeme trudnoće i dok doji dijete može biti privremeno raspoređena na druge poslove, ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja njenog djeteta. Međutim, ako poslodavac nije u mogućnosti da zaposlenoj ženi za vrijeme trudnoće i dok doji dijete nije u mogućnosti da obezbijedi raspored na drugi posao, ona ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom, koja ne može biti manja od naknade koju bi ostvarila da je na svom radnom mjestu.

Zaposlena žena za vrijeme trudnoće i dok doji dijete, za vrijeme privremenog rasporeda na druge poslove ima pravo na zaradu radnog mjesta na koje je radila prije raspoređivanja.



Nadalje, 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, osim ako pisanom izjavom pristane na takav rad.

Kada je u pitanju roditeljsko i porodiljsko odsustvo izmjenama i dopunama Zakona o radu koje su u primjeni od decembra 2011.godine, zaštita ove kategorije zaposlenih je uređena na kvalitativno drukčiji način. Roditeljsko odsustvo kao novi institut i porodiljsko odsustvo kao pravo koje u određenim situacijama može da koristi i otac djeteta, su izjednačeni u korišćenju ovih prava oba roditelja djeteta. Ovakvo rješenje je usklađeno sa Direktivom Savjeta 2010/18/EU od 8. marta 2010. godine o implementaciji revidiranog okvirnog sporazuma o roditeljskom odsustvu i Konvencijom MOR-a 183 o zaštiti materinstva. Važno je istaći takođe, da su u zaštiti navedenih prava konstituisani novi član 111b, kojim se uređuje da za vrijeme odsustva sa rada iz čl. 111 i 111a ovog zakona, roditelj ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvarila/o da radi, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom, s tim što je poslodavac dužan da zaposlenom po isteku porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, obezbijedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom.

Utvrđena je takođe zaštita, u smislu korišćenja prava na rad sa polovinom punog radnog vremena, koju ima roditelj, usvojlac ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete sa smetnjama u razvoju na staranje i njegu, odnosno lice koje se stara o osobi sa teškim invaliditetom u skladu sa posebnim propisima, a koje je izjednačeno u ostvarivanju prava iz rada sa punim radnim vremenom.

Isto tako u kaznenim odredbama ovog zakona, pored ostalih propisane su sankcije i za prekršaj za nepoštovanje zakonskih odredbi koje se odnose na posebnu zaštitu žena, odnosno roditelja za poslodavca i odgovorno lice u poslodavcu, kao i za poslodavca – preduzetnika koji se bavi privrednom djelatnošću.

Nadzor nad primjenom ovog zakona i drugih propisa o radu i zapošljavanju, kolektivnih ugovora i ugovora o radu, vrši organ uprave nadležan za poslove inspekcijuskog nadzora, preko inspekcije rada, te s toga pojačanu kontrolu u navedenom smisu treba inicirati kod Uprave za inspekcijske poslove.

S poštovanjem,

