

за вршење инспекцијског надзора, у складу са законом. Инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да са запосленим који је засновао радни однос закључи уговор о раду у писаном облику.

Инспектор рада поднеће захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац, односно директор или предузетник, повредом закона или других прописа којима се уређује радни однос извршио прекршај. Ако инспектор рада нађе да је решењем послодавца о отказу уговора о раду очигледно повређено право запосленог, а запослени је покренуо радни спор, на захтев запосленог одложиће својим решењем извршење тог решења до доношења правноснажне одлуке суда.

5. РАВНОПРАВНОСТ ПОЛОВА.

1. Једнаке могућности запошљавања по основу пола.

Закон о равноправности полова, као један од закона из групе антидискриминаторних закона, ближе разрађује Уставом зајемчено право на равноправност жена и мушкараца и уводи посебне мере које треба да обезбеде остваривање политике једнаких могућности.

Овим законом су, у области рада, посебно уређена само питања која се најнепосредније односе на остваривање равноправности полова у тој области, а која нису уређена Законом о раду. То се, нарочито, односи на посебне мере за постизање равноправности полова у процесу рада.

Послодавац је дужан да запосленима, без обзира на пол, обезбеди једнаке могућности и третман, а у вези са остваривањем права из радног односа и по основу рада, у складу са законом којим се уређује рад.

Не сматрају се дискриминацијом или повредом принципа једнаких могућности:

1) посебне мере за повећање запослености и могућности запошљавања мање запосленог пола;

2) посебне мере за повећање учешћа мање заступљеног пола у стручном оспособљавању и обезбеђивању једнаких могућности за напредовање;

3) друге посебне мере, утврђене у складу са законом.

Закон ближе дефинише и начин остваривања права на једнаку доступност послова и положаја припадницима оба пола. Њиме се утврђује обавеза државних органа, органа аутономних покрајина, градова и општина, те свих јавних служби и предузећа чији је оснивач држава, односно аутономна покрајина, град и општина или који се финансирају у целини или у претежном делу из јавних прихода да применом афирмативних мера прописаних законима који уређују систем државне управе и правни положај државних службеника обезбеде да, политиком запошљавања, најмање 30% лица мање заступљеног пола буде у свакој организационој јединици, као и на руководећим местима и у органима управљања и надзора.

2. Заснивање радног односа и радно ангажовање по основу пола.

Приликом јавног оглашавања послова и услова за њихово обављање и приликом одлучивања о избору запослених забрањује се прављење разлике по полу (осим ако за то постоје посебни разлози утврђени у складу са законом који уређује рад), а свако кршење ове забране повлачи прекршајну одговорност и послодавца и одговорност лица код послодавца. За послодавца са својством правног лица прописана је новчана казна у распону од 10.000 до 100.000 динара, а за одговорно лице код послодавца и за послодавца-предузетника новчана казна од 5.000 до 25.000 динара.

Припадност одређеном полу, као и одсуствовање са посла због трудноће или родитељства не сме бити сметња за распоређивање на одговарајуће послове, професионално