

CRNA GORA  
SKUPŠTINA CRNE GORE

PRIMLJENO:	18.03	2013	GOD.
KLASIFIKACIONI BROJ:	00-61-2/13-58		
VEZA:			
EPA:			
SKRAĆENICA:	PRILOG:		

Predsjedniku Skupštine Crne Gore

g. Ranku Krivokapiću

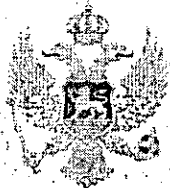
Na osnovu člana 188. Poslovnika Skupštine Crne Gore Vladi, odnosno nadležnom ministarstvu postavljam sljedeće:

### POSLANIČKO PITANJE

Dokle se stiglo sa pokrenutom inicijativom o dodjeljivanju nacionalnih penzija zapošljenim majkama sa troje i više djece, koje imaju najmanje 5 godina radnog staža?

POSLANIK

Andrija Popović



Crna Gora



CRNA GORA  
SKUPŠTINA CRNE GORE

PRIMLJENO:	7. 03. 20 13. GOD.
KLASIFIKACIONI BROJ:	00-61-2/13-58/2
VEZA:	
EPA:	
SKRAĆENICA:	PRILOG:

## Ministarstvo rada i socijalnog staranja

Broj: 023-143/2013-2  
Podgorica, 19.03.2013. godine

### SKUPŠTINA CRNE GORE

**PODGORICA**

#### **PREDMET: Odgovor na poslaničko pitanje poslanika Andrije Popovića**

Andrija Popović, poslanik Skupštine Crne Gore, postavio je poslaničko pitanje, u pisanoj formi, koje glasi:

**„Dokle se stiglo sa pokrenutom inicijativom o dodjeljivanju nacionalnih penzija zapošljenim majkama sa troje i više djece, koje imaju najmanje 15 godina radnog staža?“**

Na postavljeno poslaničko pitanje daje se sljedeći:

#### **ODGOVOR**

Ministarstvu rada i socijalnog staranja, do sada, nije upućivana inicijativa za izmjenu zakona koja bi se odnosila na dodjeljivanje nacionalnih penzija zaposlenim majkama sa troje i više djece, koje imaju najmanje 15 godina radnog staža.

Inače, u normativnom dijelu, koji se odnosi na politiku rada i zapošljavanja, penzijskog i invalidskog osiguranja i socijalne i dječije zaštite, propisana je posebna zaštita žena.

Tako je revidiranim Zakonom o radu („Sl.list CG“, br. 49/08, 59/11 i 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 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 za 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 (roditeljsko i porodiljsko odsustvo) 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 (skraćeno) koju ima roditelj, usvojilac 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.

Sa aspekta penzijskog sistema, ističemo da su prava koja se obezbjedjuju u penzijskom sistemu, prava po osnovu starosti i invalidnosti, a ne i po osnovu materinstva.

Međutim, u cilju stimulisanja nataliteta u Crnoj Gori, izmjenama i dopunama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju iz decembra 2010. godine, propisano

je da se osiguranici - ženi za svako rodjeno dijete računa poseban penzijski staž u trajanju od po šest mjeseci po djetetu.

Shodno važećem Zakonu o socijalnoj i dječjoj zaštiti cilj socijalne i dječje zaštite je obezbjeđenje zaštite porodice, pojedinca, djece u riziku i lica u stanju socijalne potrebe, odnosno socijalne isključenosti. Predlogom Zakona propisani su isti ciljevi sa detaljnije razrađenim kategorijama lica, odnosno porodica koje se štite.

Zakonom je propisano da je svako je dužan da radom, prihodima i imovinom stvori uslove za zadovoljavanje životnih potreba i doprinese sprječavanju, otklanjanju ili ublažavanju socijalne ugroženosti, kao i socijalne ugroženosti članova porodice, posebno djece i drugih članova koji nijesu u mogućnosti da se sami o sebi brinu.

Zakonom su propisana osnovna prava iz socijalne i osnovna prava iz dječje zaštite, koja se ostvaruju po zakonom propisanim uslovima, a koji se prije svega odnose na prihode, imovinu i zdravstveno stanje, što znači da se prije svega radi o materijalno ili zdravstveno ugroženim pojedincima (npr. nezaposleni i nesposobni za rad), odnosno porodicama. Izuzetak je u slučaju kada se radi o pravu na refundaciji naknada poslodavcima po osnovu isplate naknada zarada za porodiljsko odsustvo.

Predlogom Zakona takođe su propisani isti ciljevi socijalne i dječje zaštite sa detaljnije razrađenim kategorijama lica, odnosno porodica koje se štite.

Lice koje nije u radnom odnosu i nalazi se na evidenciji Zavoda za zapošljavanje pravo ostvaruje preko nadležnog centra za socijalni rad. To je jedno od prava iz socijalne i dječje zaštite, koje se ostvaruje bez obzira na prihode i imovinu porodice.

Shodno navedenom, dodjeljivanje nacionalne penzije ženama sa više od 15 godina staža, nije u kontekstu cilja Zakona o socijalnoj i dječjoj zaštiti odnosno nije u skladu sa uslovima i pravima koja su istim propisana.

S poštovanjem,



MINISTAR

Predrag Bošković