

Doc.dr. Dubravka Husić,
Ass.mr. Emina Hasanagić
Pravni fakultet Univerziteta „Džemal Bijedić“ u Mostaru

ZAŠTITA ŽENA I MAJČINSTVA U RADNOM ZAKONODAVSTVU BOSNE I HERCEGOVINE

Sažetak

U radu se analizira zaštita žena u radnom zakonodavstvu BiH, s posebnim osvrtom na odredbe kojima se propisuje zaštita majčinstva. U BiH zaštita žena i majčinstva regulirana je zasebno na državnom nivou, na nivou entiteta i distrikta Brčko. U radu se daje uporedni prikaz ovih rješenja, te ukazuje na njihovu neujednačenost, te time i nejednak položaj žena u BiH, s obzirom na to u kojem dijelu države su nastanjene. Na kraju rada ukazuje se na novine u postojećem radnom zakonodavstvu koje imaju za cilj usklađivanje domaćih propisa sa zahtjevima Evropske unije i Međunarodne organizacije rada, osiguranje zaštite interesa majke i djeteta, te doprinijeti podizanju stope nataliteta. Polazeći od toga da je zaštita porodice sa djecom djelatnost od posebnog društvenog interesa, neophodno je preduzeti aktivnosti u cilju poboljšanja stanja u ovoj oblasti, što se posebno odnosi na FBiH.

Ključne riječi: zaštita žena, zaštita majčinstva, porodijsko odsustvo, porodijske naknade

1. Uvod

Zaštita majki i djece, kao segment u okviru cjelokupne zaštite ekonomskih i socijalnih prava, rezultat je nastojanja da se porodici, kao osnovnoj ćeliji društva, osigura odgovarajuća zaštita.

Iako Ustav BiH u svom normativnom dijelu ne predviđa posebno zaštitu majki i djece, u Aneksu I Ustava BiH navedeni su dodatni sporazumi o ljudskim pravima koji će se primjenjivati u Bosni i Hercegovini, a među tim dokumentima je i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima čiji je čl. 10 upravo posvećen zaštiti majčinstva.

Međutim, 2008. godine BiH je kao članica Vijeća Evrope ratifikovala Evropsku socijalnu povelju, i time je ona postala primjenjiva na cjeloj

teritoriji BiH, jer se BiH obavezala da uskladi domaće zakonodavstvo sa standardima koji proizlaze iz ove Povelje. Evropska socijalna povelja predstavlja najvažniji dokument kojim se regulišu ekonomska i socijalna prava u okviru EU i zemalja članica Vijeća Evrope. Tri su osnovne grupe prava koje štiti Povelja: 1. prava na radnom mjestu, 2. posebna zaštita posebno ranjivih grupa i 3. univerzalna socijalna zaštita cijelog stanovništva.¹

Član 8. Evropske socijalne povelje označen je kao Pravo zaposlenih žena na porodiljsku zaštitu, gdje je predviđeno da sa ciljem osiguranja djelotvornog korištenja prava zaposlenih žena na porodiljsku zaštitu, zemlje potpisnice preuzimaju obavezu da:

1. predvide, bilo preko plaćenog odsustva ili preko adekvatnih naknada socijalne zaštite iz javnih fondova da zaposlene žene mogu uzeti odsustvo prije i nakon poroda, u ukupnom trajanja od najmanje 14 sedmica;
2. smatra nezakonitim da poslodavac da ženi otkaz tokom vremena od kada obavijesti poslodavca da je trudna, do kraja porodiljskog odsustva, ili da joj da otkaz tako da otkazni rok ističe tokom tog razdoblja;
3. osigura da majke koje doje svoju djecu imaju dovoljno slobodnog vremena za te svrhe;
4. regulira rad noću trudnih žena, žena koje su nedavno rodile, i žena koje doje svoju djecu;
5. zabrani zapošljavanje trudnica, žena koje su nedavno rodile ili koje doje djecu, u rudarskim poslovima pod zemljom, i svim drugim poslovima koji su nepogodni zbog svoje opasne, nezdrave ili naporne naravi, i poduzeti odgovarajuće mjere da zaštite prava ovih žena na zapošljavanje.

Odredbama Povelje izričito je zabranjeno davanje otkaza zaposlenici u periodu kada obavijesti poslodavca da je trudna uključujući i trajanje porodiljskog odsustva. Otkazni rok ne smije isticati tokom tog razdoblja. Država mora propisati sankcije za poslodavce koji ne poštuju odredbe o porodiljskom odsustvu kao i sankcije za otpuštanje koje bude izvršeno suprotno ovim odredbama kao i povratak na ranije radno mjesto, u slučaju otkaza zaposlenici, koji je dat u suprotnosti sa ovim odredbama. Povelja

¹ Obradović, N, *Zaštita prava u Bosni i Hercegovini, Dva pravna istraživanja o procjeni razine usklađenosti domaćih zakonodavstava i prakse sa važećim međunarodnim standardima*, 2010 god., str. 59-60. Dostupno na: http://www.solidar.org/IMG/pdf/mpdl_protection_of_rights_in_bosnia_herzegovina.pdf. Pristupljeno 14.12.2012.

predviđa jasnu obavezu države da obezbjedi zaštitu i primjenu prava i standarda iz ovog dokumenta bez obzira da li je u pitanju kršenje od strane javnog ili privatnog poslodavca. Poveljom se osigurava da majke koje doje svoju djecu imaju dovoljno slobodnog vremena za te svrhe. Nacionalno zakonodavstvo treba regulirati rad noću trudnih žena, porodilja i žena koje doje svoju djecu. Također, zemlje potpisnice su obavezne da preduzmu potrebne mjere radi sprovođenja zabrane zapošljavanje trudnica, žena koje su nedavno rodile ili koje doje djecu, u rudarskim poslovima pod zemljom, i svim drugim poslovima koji su nepogodni zbog svoje opasne, nezdrave ili naporne naravi, i poduzeti odgovarajuće mjere da zaštite prava ovih žena na zapošljavanje.

U procesu evropskih integracija, jedna od obaveza BiH odnosi se i na primjenu Povelje, odnosno obezbjeđenje ostvarivanja i zaštite prava koje predviđa Povelja. Ratificiranjem Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, revidirane Europske socijalne povelje kao i ratificiranjem određenih konvencija Međunarodne organizacije rada, primjena, osiguranje ostvarivanja i zaštita radnih i socio-ekonomskih prava postaje obveza države Bosne i Hercegovine i svih razina vlasti u državi.²

Ustav FBiH priznaje pravo na zaštitu porodice i djece, u Aneksu I Ustava FBiH navedeni su dokumenti o ljudskim pravima koji imaju pravnu snagu ustavnih odredbi, a među njima je i Evropska socijalna povelja. Ustavom RS takođe je utvrđeno pravo na posebnu zaštitu omladine i žena.

Kad je riječ o zakonskim propisima, zaštita majčinstva je regulisana odredbama Zakona o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine³, te Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine⁴, a na nivou entiteta to su Zakon o radu FBiH⁵, Zakon o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodice sa djecom⁶, Zakon o radu RS⁷-prečišćeni tekst, Zakon o dječijoj zaštiti RS⁸, dok su u Brčko Distriktu BiH relevantne odredbe Zakona o radu BD BiH⁹, Zakona o zdravstvenom osiguranju BDBiH¹⁰, te Zakona o socijalnoj zaštiti BDBiH¹¹.

2 Ibidem, str. 7.

3 „Sl. glasnik BiH“, br. 50/08 i 35/09.

4 „Sl. glasnik BiH“, br. 26/04, 7/05, 48/05 i 60/10.

5 „Sl. novine FBiH“, br. 43/99, 32/00 i 29/03.

6 „Sl. novine FBiH“, br. 36/99, 54/04, 39/06 i 14/09.

7 „Sl. glasnik RS“, br. 55/07.

8 „Sl. glasnik RS“, br. 4/02, 17/08 i 1/09.

9 „Sl. glasnik Brčko distrikta BiH“, br. 19/06.

10 „Sl. glasnik Brčko distrikta BiH“, br. 1/02, 7/02, 19/07, 2/08 i 34/08.

11 „Sl. glasnik Brčko distrikta BiH“, prečišćeni tekst, br. 51/11.

2. Zaštita žena i majčinstva u pozitivnom zakonodavstvu BiH

Iz bioloških, socijalnih i humanih razloga zaštita majčinstva se ostvaruje na nekoliko nivoa, s ciljem da se pomogne majci, djetetu ali i reguliranju populacije u širem smislu.¹² Položaj žene u pravu BiH, kako radnopravni, tako i socijalni, uređen je kroz dva vida, normama koje važe za sve zaposlenike, te posebnim normama koje se isključivo odnose na rad žena-zaposlenika. U okviru posebnih normi koje reguliraju pitanja vezana za rad žene-zaposlenice, najviše tih normi propisuje zaštitu žene-zaposlenice u vezi sa majčinstvom, u periodu trudnoće, poslije porođaja te zaštitu u pogledu njege djeteta.

Osnovna pitanja radnopravne zaštite žene-zaposlenice u vezi sa majčinstvom u pozitivnom radnom zakonodavstvu BiH, odnose se na:¹³

- zabranu dovođenja u nepovoljniji položaj zbog trudnoće,
- pravo na raspoređivanje u vrijeme trudnoće,
- pravo na skraćeno radno vrijeme (pravo na rad s polovinom radnog vremena),
- pravo na pauzu za dojenje,
- pravo na mirovanje radnog odnosa,
- pravo na porođajno odsustvo,
- pravo koje može koristiti otac djeteta, odnosno usvojilac djeteta,
- pravo na zaštitu u pogledu prekovremenog rada,
- pravo majke u slučaju djetetove smrti.

Tako u Zakonu o radu u institucijama Bosne i Hercegovine poseban dio je posvećen pitanju zaštite žene i majčinstva. Članovima 34-43 propisana su prava vezana uz porođiljstvo i majčinstvo, a pri tome posebno: porođiljsko odsustvo, dojenje u slučaju povratka na posao prije isteka maksimalno dopuštenog roka za porođiljsko odsustvo, produženo porođiljsko odsustvo u slučaju rođenja mrtvog djeteta i korištenje naknade za porođiljsko odsustvo.

Prema odredbama Zakona o platama i naknadama u institucijama Bosne i Hercegovine¹⁴ zaposlenik u institucijama Bosne i Hercegovine na porođiljskom odsustvu ima pravo na naknadu u skladu sa propisima kojima se uređuje ovo područje prema mjestu uplate doprinosa za svakog zaposlenika.

U okviru pozitivnih pravnih propisa entiteta i Distrikta Brčko, materija zaštite žena i majčinstva je normirana odredbama zakona o radu.¹⁵

¹² Dedić, S., Gradašćević-Sijerčić, J, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2005, str. 279.

¹³ Ibid.

¹⁴ Čl. 35.

¹⁵ Čl. 52-63 ZOR-a FBiH, čl. 70-80 Zakona o radu RS i čl. 42-53 Zakona o radu distrikta

Prema tim odredbama, žena-zaposlenica ima pravo na posebnu zaštitu, jedanput s obzirom na spol, a drugi put s obzirom na zaštitu majčinstva.¹⁶

Tako žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slučaju ako je zaposlena na rukovodećem mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne zaštite, odnosno ako žena mora provesti izvjesno vrijeme na obuci pod zemljom ili mora povremeno ulaziti u podzemni dio rudnika u cilju obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad.¹⁷ Ovdje je obuhvaćena posebna zaštita žena s obzirom na spol. Ovakva zaštita žene-zaposlenice izričito je predviđena Konvencijom MOR-a broj 45 o zaposlenju na podzemnim radovima u rudnicima svih kategorija, koju je BiH ratifikovala.

Zakonima o radu je ustanovljena zabrana dovođenja u nepovoljniji položaj zbog trudnoće, jer poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće, ili joj zbog tog stanja otkazati ugovor o radu.¹⁸ Izričito je zabranjeno da poslodavac traži bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako zaposlenica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom o zaštiti trudnica.¹⁹ Ovu odredbu treba dovesti u vezu i sa osnovnom odredbom –vodiljom sadržanom u entitetskim i zakonu o radu distrikta Brčko, prema kojoj lice koje traži zaposlenje i lice koje se zaposli, ne može biti stavljeno u nepovoljniji položaj, između ostalog, i zbog spola. S druge strane, u određenim slučajevima, psihofizičke osobine žene, spol ili određeno stanje žene, mogu biti prepreka za njeno zaposlenje, odnosno raspoređivanje na određeno radno mjesto (naročito teški radovi, radovi pod zemljom i dr.), odnosno samo onda kada je to potrebno u cilju njene zaštite. U slučajevima trudnoće i dojenja djeteta, ukoliko je to u interesu zdravlja zaposlenice i uz potvrdu ovlaštenog ljekara, zaposlenica se privremeno raspoređuje na druge poslove, ali se njena plata ne može za to vrijeme umanjivati. Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti da zaposlenicu privremeno rasporedi na druge poslove, treba joj omogućiti plaćeno odsustvo, u skladu sa kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu. Eventualno raspoređivanje zaposlenice u drugo mjesto rada moguće je samo uz njenu pismenu saglasnost.²⁰

Brčko.

16 Dedić., Gradašćević-Sijerčić, op.cit., str. 287.

17 Čl.52 Zakona o radu FBiH, čl.70 Zakona o radu RS i čl.42 Zakona o radu distrikta Brčko.

18 Međutim, ukoliko je ugovor o radu zaključen na određeno vrijeme, protek tog vremena ne smatra se otkazom ugovora o radu te se u ovom slučaju neće produžiti radni odnos na određeno vrijeme.

19 Čl. 59., st. 3.

20 Čl. 54 Zakona o radu FBiH, čl. 72 Zakona o radu RS i čl. 44 Zakona o radu distrikta

Navedene odredbe predstavljaju usklađivanje Zakona sa Direktivom Vijeća broj 92/85 EEZ o uvođenju mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica, te radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu, te Konvencijom MOR-a br. 183 o zaštiti majčinstva.

2.1. Pravo na porodiljsko odsustvo

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena-zaposlenica ima pravo na porodiljsko odsustvo, u FBiH i distriktu Brčko u trajanju od jedne godine neprekidno, odnosno u RS u slučaju rođenja blizanaca, svakog trećeg i svakog narednog djeteta, u trajanju od 18 mjeseci neprekidno. Prema odredbama zakona o radu FBiH i RS, žena, na osnovu nalaza ljekara, može početi sa korištenjem ovog prava najmanje 28 dana prije očekivanog termina porođaja, dok je prema odredbama Zakona o radu distrikta Brčko obavezna da ode na porodiljsko odsustvo najkasnije sedam dana prije očekivanog datuma porođaja, na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara. Zakonski minimum koji žena mora iskoristiti prema propisima FBiH i distrikta Brčko je 42 dana nakon rođenja djeteta, odnosno u RS 60 dana nakon rođenja djeteta, a porodiljsko odsustvo se računa u kalendarskim danima. Pravo na porodiljsko odsustvo nije uvjetovano dužinom prethodnog staža osiguranja niti vremenom koje je žena provela u radnom odnosu kod nekog poslodavca. U slučajevima kad majka nije u mogućnosti da koristi porodiljsko odsustvo,²¹ a u cilju zaštite djeteta, zakonom je data mogućnost da porodiljsko odsustvo koristi otac djeteta ili usvojitelj djeteta. Vrijeme koje je zaposlenica eventualno iskoristila prije porođaja, ukoliko ulazi u porodiljsko odsustvo, uračunaće se u porodiljsko odsustvo koje će koristiti otac ili usvojitelj djeteta.²²

2.1.1. Pravo na porodiljsko odsustvo u slučaju gubitka djeteta

U slučaju rođenja mrtvog djeteta ili ukoliko je dijete umrlo prije isteka porodiljskog odsustva, predviđeno je da zaposlenica može produžiti porodiljsko odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja uzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana računajući od porođaja odnosno

Brčko.

21 U slučaju smrti majke, ukoliko je majka napustila dijete ili je sprječena da koristi porodiljsko odsustvo.

22 Pravo na porodiljsko odsustvo regulisano je čl. 55 Zakona o radu FBiH, čl. 73 Zakona o radu RS i čl. 45 Zakona o radu distrikta Brčko.

od smrti djeteta. U ovom slučaju porodijsko odsustvo može trajati kraće od godinu dana, ukoliko je smrt djeteta nastupila na početku porodijskog odsustva ili duže od godinu dana ukoliko je smrt nastupila npr. posljednjeg dana porodijskog odsustva. Za to vrijeme ženi pripadaju sva prava po osnovu porodijskog odsustva, a cilj navedenih odredbi je zaštita zdravlja majke, koja usljed gubitka djeteta prolazi kroz izuzetno težak emocionalni period i ima brojne fizičke i psihofizičke tegobe.²³

2.2. Pravo na rad sa polovinom radnog vremena nakon isteka porodijskog odsustva

Zakoni o radu FBiH i distrikta Brčko predviđaju da žena, nakon isteka porodijskog odsustva, ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena do jedne godine života djeteta²⁴. Takođe, prema odredbama federalnog Zakona o radu, u slučaju da je rodila blizance, treće i za svako naredno dijete, zaposlenica ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, a propisom kantona može se predvidjeti i duže trajanje ovog prava.

Nakon isteka godine života djeteta, jedan od roditelja ima pravo raditi polovinu punog radnog vremena, ukoliko je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana njega i briga. Korištenje ovog prava vremenski je različito ograničeno, u FBiH dok dijete ne navrš tri godine života,²⁵ u RS dok dijete ne navrš dvije godine života,²⁶ odnosno u distriktu Brčko dok dijete ne navrš 18 mjeseci života.²⁷

Zakonima o radu u FBiH i RS regulisana su i prava roditelja koji imaju dijete sa težim smetnjama u razvoju, ukoliko dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja. U takvim slučajevima, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za vrijeme za koje ne radi ostvaruje naknadu plate, prema posebnom zakonu. Ukoliko zaposlenica/zaposlenik koriste ovo pravo ne može mu se osim, uz njegovu pismenu saglasnost, narediti da radi prekovremeno, noću ili da ide u drugo mjesto rada.²⁸ Korištenje ovog prava u FBiH i distriktu

23 Čl. 60 Zakona o radu FBiH, čl. 74 Zakona o radu RS i čl. 50 Zakona o radu distrikta Brčko.

24 Čl. 57 Zakona o radu FBiH i čl. 47 Zakona o radu distrikta Brčko.

25 Čl. 58 Zakona o radu FBiH.

26 Čl. 76 Zakona o radu RS.

27 Čl. 48 Zakona o radu distrikta Brčko.

28 Jedan od roditelja djeteta sa težim hendikepom može ostvariti ovo pravo ukoliko je: samohrani roditelj ili su oba roditelja zaposlena, da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja, te da postoji nalaz nadležne zdravstvene ustanove.

Brčko nije vremenski ograničeno, odnosno Zakonom nije predviđen uslov u pogledu godina života teže hendikepiranog djeteta²⁹. Naime, polazeći od stanja djeteta - teži hendikep i činjenice da je hendikep djeteta trajnog karaktera, vremensko ograničavanje korištenja ovog prava ne bi imalo nikakve svrhe. U RS međutim, o trajanju, odnosno početku i prestanku korištenja ovog prava odlučuje ovlaštena zdravstvena ustanova, vodeći se potrebama djeteta za pojačanom roditeljskom njegom i staranjem, dok se naknada plate roditelju koji koristi ovo pravo isplaćuje iz sredstava Fonda za dječiju zaštitu Republike Srpske.³⁰

2.3. Pravo na odsustvo nakon isteka porodijskog odsustva

Ovo pravo predviđeno je odredbama Zakona o radu FBiH³¹ koje predviđaju mogućnost da jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ukoliko je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Za ostvarivanje ovog prava dovoljno je da zaposlenica/zaposlenik podnesu zahtjev poslodavcu. Za vrijeme odsustvovanja sa rada, u smislu ove zakonske odredbe, prava i obaveze iz radnog odnosa miruju, što znači da zaposlenik ne ostvaruje niti platu niti naknadu plate.

2.4. Pravo na odsustvo žene radi dojenja

Ukoliko nakon korištenja porođajnog odsustva žena radi puno radno vrijeme, a još uvijek doji dijete, ima pravo, u FBiH i distriktu Brčko da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja djeteta, do navršene jedne godine života djeteta, uz uslov da postoji nalaz ovlaštenog ljekara. Zaposlenica ima mogućnost izbora, hoće li koristi ovo pravo ili ne, a poslodavac, ukoliko su ispunjeni svi uslovi - puno radno vrijeme i nalaz ovlaštenog ljekara, dužan je udovoljiti njenom zahtjevu. Ovo dnevno odsustvo se računa u puno radno vrijeme³². U Republici Srpskoj, pored dnevnog odmora u toku radnog dana, žena može odsustvovati i sat vremena sa rada zbog dojenja djeteta.³³

Pored ovih prava, predviđeno je da trudnica, majka, odnosno usvojlac sa djetetom do tri godine života i samohrani roditelj, odnosno usvojlac sa

29 Čl. 63 Zakona o radu FBiH i čl. 52 Zakona o radu distrikta Brčko.

30 Čl. 77 Zakona o radu RS.

31 Čl. 61 Zakona o radu FBiH.

32 Čl. 59 Zakona o radu FBiH i čl. 49 Zakona o radu distrikta Brčko.

33 Čl. 74 Zakona o radu RS.

djetetom do šest godina života, može raditi prekovremeno samo ukoliko dobrovoljno pismeno izjavi da prihvata takav rad. Za razliku od FBiH i RS gdje zakoni o radu sadrže istovjetne odredbe, u Zakonu o radu distrikta Brčko prekovremeni rad, ukoliko na to pismeno dobrovoljno pristanu, može se uvesti trudnici, majki, odnosno usvojiocu djeteta do jedne godine života i samohranom roditelju, odnosno usvojiocu sa djetetom do 2 godine života.³⁴ Takođe, u okviru odredbi o odsustvu sa rada, predviđeno je pravo radnika na odsustvo sa rada uz naknadu plate-plaćeno odsustvo, do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini (predviđeno Zakonom o radu FBiH)³⁵, odnosno pet radnih dana u RS i distriktu Brčko³⁶ u slučajevima: sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže porodice, odnosno domaćinstva.³⁷

3. Regulisanje prava na naknadu za vrijeme porodijskog odsustva u BiH

Žena ima pravo na porodijsko odsustvo, i Zakoni o radu entiteta i distrikta Brčko kao što je već pomenuto, izričito predviđaju da za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodijsko odsustvo te da za vrijeme korištenja porodijskog odsustva zaposlenik ima pravo na naknadu plaće, u skladu sa zakonom. Kod naknade plaće radi se o pravu zaposlenika da u opravdanim slučajevima dobije određeni novčani iznos za period kada nije radio, pod uvjetima koji su utvrđeni zakonom, drugim propisima, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu.

Prema zakonodavstvu Republike Srpske zaposlene porodilje imaju pravo na porodijsko odsustvo i naknadu plate za vrijeme trajanja odsustva, dok nezaposlene porodilje imaju pravo na majčinski dodatak u skladu sa posebnim socijalnim uslovima. U RS za vrijeme korištenja porodijskog odsustva, žena ima pravo na naknadu plate u visini prosječne plate koju je ostvarila u toku posljednja tri mjeseca prije otpočinjanja porodijskog odsustva. Naknada se mjesečno usklađuje sa rastom prosječnih plata u RS, a porodijske naknade se isplaćuju iz jedinstvenog Javnog fonda za

34 Vidjeti čl. 32 Zakona o radu FBiH, čl. 42 Zakona o radu RS i čl. 25 Zakona o radu distrikta Brčko.

35 Čl. 46.

36 Čl. 60 Zakona o radu RS i čl. 18 Zakona o radu distrikta Brčko.

37 Članom uže porodice, u smislu odredbi Zakona o radu smatraju se: supružnici, odnosno vanbračni supružnici, dijete (bračno, vanbračno, usvojeno, pastorče i dijete bez roditelja uzeto na izdržavanje), te otac, majka, očuh, maćeha, usvojilac, braća i sestre, dedo i nana (po ocu i majci).

dječju zaštitu RS. Ukoliko žena nije ostvarila platu za svih posljednjih šest mjeseci, naknada plate se utvrđuje u visini plate koja joj pripada u skladu sa kolektivnim ugovorom u mjesecu koji prethodi mjesecu otpočinjanja porodijskog odsustva.³⁸ U Republici Srpskoj naknada plate za vrijeme korištenja porodijskog odsustva se isplaćuje u 100% iznosu utvrđene osnovice na teret Javnog fonda za dječju zaštitu RS i to za period od 11 odnosno 17 mjeseci, a poslodavci isplaćuju naknadu samo za prvi mjesec porodijskog odsustva. Nezaposlene majke ostvaruju pravo na majčinski dodatak pod uslovom da lična primanja, prihodi od pokretne imovine i katastarski prihod ne prelaze utvrđeni cenzus (100 KM po članu porodice). Ovo pravo se ostvaruje za prvo troje djece po redu rođenja u trajanju od jedne godine i maksimalno iznosi do 30% od prosječne plate ostvarene u privredi RS u prethodnoj godini. Rok za podnošenje zahtjeva za ostvarivanje ovog prava je 90 dana od dana rođenja djeteta, s tim da se u opravdanim slučajevima može produžiti.³⁹

Zakonom o radu BD BiH⁴⁰ određeno je da zaposlenik ima pravo na naknadu plate za period u kojem ne radi zbog porodijskog odsustva. U skladu sa Zakonom o zdravstvenom osiguranju Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine⁴¹ naknada plate se obračunava od osnovice koju predstavlja prosječna plata isplaćena osiguraniku u posljednja tri mjeseca koja prethode mjesecu u kojem nastupi slučaj na osnovu kojeg se stiče pravo na naknadu. Naknada plate se utvrđuje u visini od 80% od osnovice za naknadu, s tim da ne može biti ispod minimalne plate za mjesec za koji se naknada obračunava, niti iznad maksimuma koji određuje Skupština Distrikta, na osnovu prijedloga Fonda zdravstvenog osiguranja i prethodnog mišljenja Odjela za zdravstvo. U skladu sa članom 10. Zakona o dječjoj zaštiti BD BiH⁴² majke koje nisu u radnom odnosu ostvaruju pravo na majčinski dodatak. Majčinski dodatak se isplaćuje u trajanju od tri mjeseca i iznosi 15% od prosječne plate u Brčko Distriktu utvrđene prema posljednjem objavljenom podatku Uprave prihoda BD BiH.

U distriktu Brčko isplate naknada porodijskim vrši nadležna služba Vlade DB, na teret budžeta Brčko distrikta, pod uslovom da su uplaćivani doprinosi za penzijsko i invalidsko osiguranje.⁴³

38 Čl. 84 Zakona o radu RS.

39 Čl. 15 i 16. Zakona o dječjoj zaštiti (Sl. glasnik RS br. 4/02, 17/08, 1/09).

40 „Službeni glasnik BD BiH“, broj: 8/03, 33/04 i 29/05.

41 „Službeni glasnik BD BiH“, broj: 01/02, 07/02, 19/07.

42 „Službeni glasnik BD BiH“ broj 1/03.

43 Čl. 45 Zakona o radu distrikta Brčko.

U FBiH visina i isplata naknade zavisi od kantona gdje majka živi. Naime, radno zakonodavstvo FBiH predviđa pravo zaposlenika na naknadu plaće u više slučajeva, a među njima je navedeno i porodijsko odsustvo. Međutim, sva pitanja u vezi sa visinom naknade i njenim ostvarivanjem u vezi sa trudnoćom, porođajem i njegom djeteta u FBiH regulirana su propisima o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodica sa djecom.⁴⁴ U okviru Glave IV ovog Zakona koja je označena kao Zaštita porodice sa djecom, predviđeno je da takva zaštita, u smislu ovog zakona, predstavlja osiguranje porodice kroz materijalna i druga davanja, radi pomaganja u podizanju, odgoju i zbrinjavanju djece, kao i njihovom osposobljavanju za samostalan život i rad, u najboljem interesu djeteta. Među osnovna prava koja, u smislu ovog zakona, ostvaruje porodica sa djecom, spada i pravo na naknadu umjesto plaće ženi - majci u radnom odnosu, za vrijeme dok odsustvuje s posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta, zatim novčana pomoć za vrijeme trudnoće i porođaja žene -majke koja nije u radnom odnosu, jednokratna pomoć za opremu novorođenog djeteta, pomoć u prehrani djeteta do šest mjeseci i dodatna ishrana za majke – dojilje. Zakon ostavlja mogućnost da se propisom kantona mogu utvrditi i druga prava porodici sa djecom. Zakonom je izričito normirano da se naknada umjesto plaće ženi - majci u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje sa posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta, utvrđuje u procentu od ostvarene plaće u periodu od šest mjeseci prije porođaja, valorizirane po osnovu rasta plaća na području kantona u tom periodu, pri čemu se pomenuti procenat utvrđuje propisom kantona.

„Međutim i pored zakonski regulisanog prava na porodijsku zaštitu i politički proklamovane borbe protiv „bijeke kuge,“ javne retorike o zaštiti porodice, majke i djece kao najviših vrijednosti u društvu, u praksi poslodavci ali i država na najrazličitije načine krše pravo na porodijsku zaštitu.“⁴⁵

Tako zaposlenice rijetko u praksi iskoriste pravo na maksimalno trajanje porodijskog odsustva, i nerijetko zbog velikih pritisaka poslodavaca, kao i zbog straha da će izgubiti posao, ranije prekidaju porodijsko odsustvo.

U specifičnoj situaciji su samozaposlene žene, koje praktički ne mogu koristiti porodijsko odsustvo, kao npr. žene advokati, vlasnice malih biznisa, koje su same sebi poslodavci. Ukoliko žele koristiti porodijsko

44 Zakon o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom (Sl. novine FBiH, broj 36/99, 54/04, 39/06, 14/09).

45 Babić-Svetlin, K, *Analiza situacije, Izvještaj o stanju ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini*, Sarajevo, 2009. god, str. 17. Dostupno na: http://www.unicef.org/bih/ba/Izvjestaj_o_stanju_ravnopravnosti_polova_u_BiH.pdf. Pristupljeno 15.12.2012.

odsustvo, u situaciji su da same sebi moraju isplaćivati doprinose za penzijsko-invalidsko osiguranje te jedan dio porodiljske naknade. One nisu u mogućnosti da za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva rade svoj posao i zarađuju. Zbog toga se ova kategorija žena i ne odlučuje na korištenje porodiljskog odsustva, čime su one dovedene u diskriminirajući položaj u odnosu na druge žene zaposlenice.

S druge strane, žene koje nisu u radnom odnosu ostvaruju pravo na porodiljske naknade, ali ne u punom obimu. Vrlo je teška pozicija samohranih majki, koje su najčešće nezaposlene i zavise od socijalne pomoći. S druge strane, veliki problem za zaposlene majke predstavlja i nedostatak vrtića, jaslica i sličnih ustanova, bilo privatnih ili državnih, koji bi cijenom i kapacitetom, bili dostupni većem broju zaposlenih žena. Zbog nedostatka kapaciteta veliki broj žena je nerijetko, prinuđen da napusti posao. Kasnije ove žene imaju problem kod ponovnog uključivanja na tržište rada, zbog nedovoljnog radnog iskustva ili duže pauze. „Na ovaj način se podstiče trend diskriminacije i marginalizacije žena jer se i ogroman broj žena isključuje iz ekonomskog, političkog i javnog života i učešća u društvu.“⁴⁶

Problemi u ostvarivanju prava na porodiljsku naknadu posebno su izraženi u FBiH. Naime, iako im je osigurano pravo na naknadu za porodiljsko odsustvo, te naknade su neadekvatne, i nisu jednake za sve žene u FBiH, već zavise od finansijskih mogućnosti kantona u kojem žive.

Analiza statističkih podataka o ostvarivanju prava na porodiljsku naknadu u kantonima FBiH ukazuje na izrazito neujednačen položaj žena porodilja u FBiH ne samo u pogledu visine porodiljske naknade koja im se isplaćuje nego i u pogledu vrste i obima drugih prava koja su im priznata kantonalnim propisima. Razlika među kantonima je značajna, tako da se dešava da zbog finansijskih problema neki kantoni uopšte ne isplaćuju naknade, ili ih isplaćuju u skromnim iznosima, odnosno u vidu jednokratne pomoći. Naknada umjesto plaće ženi-majci u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje s posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta, u većini slučajeva manja je nego plaća zarađena tokom rada.⁴⁷

46 Inicijativa i civilna akcija (ICVA), *Primjena Evropske socijalne povelje kroz zakone i praksu u Bosni i Hercegovini*, 2009, str. 22. Dostupno na: http://www.bhhchr.org/Saopštenja/Primjena_evropske_socijalne-_povelje.pdf . Pristupljeno 15.12.2012.

47 Misija OSCE-a u Bosni i Hercegovini, *Pravo na socijalnu zaštitu u Bosni i Hercegovini, pitanja primjerenosti i jednakosti*, Sarajevo, 2012. godine, str. 40. Dostupno na: http://www.oscebih.org/documents/osce_bih_doc_2012062908565349bos.pdf Pristupljeno 13.12.2012.

Konkretno, pravo na ostvarivanje porodijske naknade u kantonima u FBiH svodi se na slijedeće:⁴⁸

1. Kanton Sarajevo– Na području Kantona Sarajevo ova oblast uređena je kantonalnim Zakonom o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom⁴⁹ i Naredbom o iznosima po Zakonu o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom⁵⁰. Žena majka u radnom odnosu, za vrijeme dok odsustvuje sa posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta ima pravo na naknadu umjesto plaće u iznosu od 360 KM mjesečno. Na osnovu člana 143. kantonalnog zakona iznos naknade utvrđuje se u postupku za svaku ženu posebno, u vrijednosti 60% prosječne neto plaće u FBiH s tim da taj iznos ne može biti manji od najniže plaće za zaposlenike u FBiH određene propisima Vlade Federacije, odnosno Općim kolektivnim ugovorom⁵¹. Dakle, visina iznosa porodijskih naknada u Kantonu Sarajevo mijenja se u skladu sa visinom prosječne plaće ostvarene u FBiH, prema podacima koje objavljuje Federalni zavod za statistiku. Od 01. februara 2010. godine za žene - majke u radnom odnosu isplaćuje se naknada u iznosu od 432,00 KM i primjenjivat će se do naredne izmjene prosječne plaće ostvarene u Federaciji BiH. Žena-majka koja nije u radnom odnosu ili se nalazi na redovnom školovanju ima pravo na novčanu pomoć u iznosu od 120,00 KM mjesečno u trajanju od godinu dana. Jednokratnu novčanu pomoć za opremu novorođenog djeteta ostvaruju korisnici dodatka na djecu u iznosu od 210,00 KM. Pored ovog davanja žena-majka ima pravo na pomoć u prehrani djeteta do 6 mjeseci starosti i dodatnu ishranu za majke-dojilje u iznosu od 48,00 KM mjesečno.
2. Tuzlanski kanton - Prava iz oblasti socijalne zaštite za majke porodilje na području Tuzlanskog kantona regulisana su Zakonom o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom TK⁵². Naknada umjesto plaće ženi-majci, odnosno drugoj osobi u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje s posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta iznosi 90% od prosječne

48 Udruženje VESTA, *Rodno odgovorno budžetiranje kao dio reformskih promjena na putu evropskih integracija i osnova za jačanje prava žena u BiH*, Harfo-graf doo, Tuzla, 2010. str. 27-31. Podaci preuzeti iz ove publikacije.

49 „Službene novine Kantona Sarajevo“, broj 16/02, 8/03, 2/06 i 21/06.

50 Službene novine Kantona Sarajevo, broj 26/09.

51 Službene novine Federacije BiH“, broj: 54/05.

52 „Službene novine TK“, broj: 12/00, 5/02, 13/03 i 8/06 i 11/09.

plate ostvarene u periodu od šest mjeseci prije porođaja ili 55% prosječne plate u FBiH, ako je to povoljnije za porođilju. Majke porođilje koje nisu u radnom odnosu ostvaruju pravo na pomoć u prehrani djeteta u trajanju od šest mjeseci po 100 KM mjesečno. Zakonom je predviđena i jednokratna pomoć za opremu novorođenog djeteta, međutim, prema podacima iz Ministarstva za rad i socijalnu politiku TK ovo pravo u 2009. godini nije realizirano.

3. Srednjobosanski kanton - Naknada umjesto plaće ženi majci u radnom odnosu za vrijeme dok je odsutna s posla zbog trudnoće, porođaja i njege djeteta na području Srednjobosanskog kantona uređena je propisima o radu i radnim odnosima i Zakonom o socijalnoj skrbi, skrbi o civilnim žrtvama rata i skrbi o porodice s djecom.⁵³ Naknada se utvrđuje u postotku u kojem poslodavac redovno uplaćuje doprinose za penzijsko-invalidsko osiguranje i zdravstveno osiguranje porođilje, s tim da ne može biti veća od 50% od iznosa ostvarene plaće za razdoblje od 6 mjeseci prije porođaja valorizovane na temelju rasta plaća u tom razdoblju na području Kantona. Naknada za porođilje izvan radnog odnosa isplaćuje se kao jednokratna novčana podrška u iznosu od 35% od iznosa prosječne mjesečne neto plaće ostvarene u prethodnoj godini u Kantonu. U istom iznosu utvrđena je i naknada za opremu novorođenčeta koja se također isplaćuje kao jednokratna novčana pomoć.
4. Bosansko-podrinjski kanton Goražde - Zaposlene porođilje na području Bosansko-podrinjskog kantona Goražde, u skladu sa Zakonom o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom⁵⁴ za vrijeme dok odsustvuju sa posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta ostvaruju pravo na naknadu umjesto plaće u iznosu od 80% plaće ostvarene u periodu od šest mjeseci prije porođaja. Naknada, koja ne može biti manja od 60% od prosječne plaće u Kantonu ostvarene u prethodnoj godini, isplaćuje se u periodu od 12 mjeseci. Nezaposlene porođilje, pod uslovima propisanim zakonom, ostvaruju pravo na novčanu pomoć za vrijeme trudnoće i porođaja u visini od 25% od prosječne plaće u kantonu ostvarene u prethodnoj godini (149,50KM) u periodu od 12 mjeseci od dana porođaja. Pravo na jednokratnu pomoć za

⁵³ „Službene novine Kantona Središnja Bosna“, broj: 20/05.

⁵⁴ „Službene novine Bosansko-podrinjskog kantona Goražde“, broj: 10/00, 5/03, 5/05, i 3/08.

opremu novorođenog djeteta ostvaruje se u iznosu od 35% od prosječne plaće u Kantonu ostvarene u prethodnoj godini ako su ispunjeni uslovi za ostvarivanje dodatka na djecu. Pod istim uslovima, uz prethodno pribavljenu potvrdu za prehranu djeteta od nadležne zdravstvene ustanove, ostvaruje se pravo na pomoć u prehrani djeteta do šest mjeseci starosti i dodatnu ishranu za majke dojilje. Svaka porodica ima pravo i na mjesečnu novčanu naknadu za novorođeno treće i svako sljedeće dijete bez obzira na imovinski cenzus u iznosu od 40% od prosječne plaće u kantonu što iznosi 239,50 KM.

5. Zapadno-hercegovački kanton - Prava majki porodilja s područja Zapadno-hercegovačkog kantona uređena su na temelju Zakona o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom.⁵⁵ Naknadu umjesto plaće ostvaruje žena majka u radnom odnosu ako je bila zaposlena najmanje šest mjeseci kod pravnih i fizičkih osoba prije porođaja. Naknada plaće iznosi 70% od njene prosječne mjesečne plaće na koju su redovno plaćani doprinosi u razdoblju od šest mjeseci prije porođaja. Ženi majci koja nije u radnom odnosu pripada novčana pomoć u trajanju od šest mjeseci računajući od dana poroda, u iznosu 100,00 KM. Za opremanje svakog novorođenog djeteta majkama pripada jednokratna novčana pomoć i to u iznosu 300 KM za zaposlene i 500 KM za nezaposlene majke.
6. Zeničko-dobojski kanton – Članom 112. Zakona o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom⁵⁶ utvrđena su sljedeća prava majki porodilja s područja Zeničko-dobojskog kantona: naknada umjesto plaće ženi-majci u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje sa posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta; novčana pomoć za vrijeme trudnoće i porođaja žene-majke koja nije u radnom odnosu; jednokratna pomoć za opremu novorođenog djeteta, pomoć u prehrani djeteta do šest mjeseci starosti i dodatna ishrana za majke-dojilje. Naknada umjesto plaće ženi-majci u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje sa posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta, iznosi 80% od prosječne plaće koju je porodilja ostvarila u posljednjih šest mjeseci prije početka korištenja porodiljskog odsustva. Novčana pomoć za vrijeme trudnoće i porođaja žene majke koja nije u radnom odnosu, iznosi 150 KM po svakom novorođenom

55 „Narodne novine ŽZH“, broj:16/01, 11/02, 4/04, i 9/05.

56 „Službene novine Zeničko-dobojskog kantona“, broj: 13/07.

djetetu. Jednokratna pomoć za opremu novorođenog djeteta, iznosi 15% od posljednje objavljene prosječne plaće Kantona. Pomoć u prehrani djeteta do šest mjeseci i dodatna ishrana za majke dojilje, iznosi 10% od prosječne plaće Kantona.

7. Unsko-sanski kanton - Naknada umjesto plaće ženi-majci koja je u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje s posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta, u skladu sa Zakonom o socijalnoj zaštiti, zaštiti civilnih žrtava rata i zaštiti porodice sa djecom,⁵⁷ utvrđuje se u iznosu od 50% njene prosječne plaće ostvarene u periodu od šest mjeseci prije porođaja, valorizovane po osnovu rasta plaća na području Kantona u tom periodu. Novčana pomoć za porođilju koja nije u radnom odnosu ostvaruje se u vidu jednokratne novčane pomoći u iznosu od 100 KM. Jednokratna pomoć za opremu novorođenog djeteta te pomoć u prehrani djeteta do šest mjeseci starosti i dodatnu ishranu za majke dojilje, prema informacijama iz resornog ministarstva Unsko-sanskog kantona se ne isplaćuju.
8. Kanton 10 - Na području Kantona 10 pravo na porođiljne naknade imaju zaposlene majke a one koje nisu u radnom odnosu pravo na jednokratnu novčanu pomoć. Porođiljna naknada se isplaćuje na temelju Odluke o pravima na naknade ženama-majkama.⁵⁸ Osnovica za naknadu plaće je prosječna plaća koju je žena zaposlenica ostvarila u periodu od 12 mjeseci prije početka korištenja porođiljskog odsustva, a visina se utvrđuje u iznosu od 80% od osnovice za naknadu. U skladu sa Odlukom Vlade Kantona 10 visina jednokratne novčane pomoći nezaposlenim majkama je 100 KM.
9. Hercegovačko-neretvanski kanton - Na području Hercegovačko-neretvanskog kantona nisu doneseni propisi koji reguliraju oblast zaštite porodice sa djecom. Odlukom Vlade Hercegovačko-neretvanskog kantona određeno je da majke porođilje imaju pravo na jednokratnu novčanu pomoć u visini od 400 KM za opremu novorođenog djeteta. Za realizaciju ovog prava zaduženi su centri ili službe za socijalni rad i Ministarstvo zdravstva, rada i socijalne politike HNK.
10. Posavski kanton - Pravo na naknadu umjesto plaće zaposlenim majkama dok odsustvuju s posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta na području Posavskog kantona nije uređeno adekvatnim

⁵⁷ „Službeni glasnik USK“, broj: 5/00, 7/01.

⁵⁸ „Narodne novine HBŽ“, broj: 1/05.

zakonom, tako da isplata naknada ovisi od slobodne volje poslodavaca. Nezaposlene porodilje imaju pravo na novčanu naknadu u iznosu od 150 KM za dječiji doplatak u trajanju od šest mjeseci.

Najbolji pokazatelj neujednačenog tretmana majki-porodilja u FBiH su podaci o natalitetu. Prema mjesečnim analizama i podacima Zavoda za statistiku FBiH u periodu januar- septembar 2012. godine zabilježen je povremeni pad nataliteta u većini kantona FBiH, dok tri kantona: Posavski, Srednjobosanski, Kanton 10 konstantno imaju negativnu stopu nataliteta⁵⁹.

4. Novine u entiteskim zakonima o radu u pogledu zaštite žena i majčinstva

Bosna i Hercegovina je, kao članica Međunarodne organizacije rada potpisnica i konvencija i preporuka o zaštiti majčinstva: Konvencije br. 3 o zaštiti majčinstva, Konvencije br.183 o zaštiti majčinstva i Preporuke o zaštiti majčinstva, čiji sadržaj treba biti unesen u radno zakonodavstvo entiteta i Distrikta Brčko. Takođe je svoje radno zakonodavstvo obavezna uskladiti i sa direktivama EU, posebno Direktivom Vijeća broj 92/85 EEZ o uvođenju mjera za poboljšanje sigurnosti i zdravlja trudnih radnica, te radnica koje su nedavno rodile ili doje.

Neki od standarda i zahtjeva iz dokumenata MOR-a i EU već su uneseni u Zakon o radu RS (pravo da, nakon što majka iskoristi minimalan zakonom predviđen broj dana porodijskog odsustva -60 dana od rođenja djeteta, ostatak porodijskog odsustva može koristiti otac djeteta ukoliko su se roditelji tako sporazumjeli, te pravo žene da pored pauze u toku radnog vremena, odsustvuje još sat vremena s posla radi dojenja djeteta, za šta joj ne treba nalaz ovlaštenog ljekara) i Zakon o radu distrikta Brčko (pravo majke da odsustvuje s posla u toku radnog vremena dva puta po sat kako bi dojila dijete, za šta ne treba imati nalaz ovlaštenog ljekara).

Prijedlog Zakona o radu FBiH čiji je tekst na razmatranju pred članovima Ekonomsko-socijalnog vijeća FBiH u pogledu zaštite žena i majčinstva uvodi novine koje se ogledaju u slijedećem:

- Pravo na korištenje porodijskog odsustva, nakon isteka minimalnog broja dana koje koristi majka (42 dana nakon porođaja), može koristiti otac djeteta ukoliko su se roditelji tako sporazumjeli.

⁵⁹ Podaci dostupni na: http://www.fzs.ba/bilten_mjesecni.htm. Pristupljeno: 16.12.2012.

- Za korištenje prava na odsustvo sa posla (najviše dva sata dnevno) zbog dojenja djeteta, ne mora se pribavljati nalaz ovlaštenog ljekara, što je do sada bila praksa.
- Za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva, pored naknade plate, radnici odnosno radniku se može isplatiti i razlika do pune plate na teret poslodavca.

Isplata ove razlike ostavljena je kao mogućnost, zavisiće od sredstava kojima raspolaže poslodavac, ali uzimajući u obzir opće ekonomsku situaciju u FBiH, nije realno očekivati da će se ova odredba masovno primjenjivati u praksi.

5. Zaključak

Entitetski i zakon o radu distrikta Brčko u okviru svojih odredbi o zaštiti na radu posebnih kategorija zaposlenika, pored zaštite maloljetnika i lica privremeno ili trajno nesposobnih za rad, posebno reguliše zaštitu žena i materinstva. Pored zabrane diskriminacije na osnovu pola i izričite zabrane da žene obavljaju određene poslove-rad pod zemljom, u rudnicima, prava koja se garantuju radnicama, a u cilju zaštite majčinstva su: zabrana dovođenja u nepovoljniji položaj zbog trudnoće; pravo na raspoređivanje u vrijeme trudnoće, pravo na zaštitu u pogledu prekovremenog rada; pravo na porodiljsko odsustvo; pravo na pauzu radi dojenja djeteta; odsustvo u slučaju mrtvorodenog djeteta; rad sa polovinom punog radnog vremena; pravo na mirovanje radnog odnosa. U određenim situacijama ova prava može koristiti zaposleni otac koji se stara o djetetu, odnosno staratelj i usvojioци djeteta. Novine u zaštiti žena i majčinstva koje su predviđene Zakonom o radu RS i Prijedlogom Zakona o radu FBiH, imaju za cilj usklađivanje domaćih propisa sa zahtjevima i standardima Evropske unije i Međunarodne organizacije rada, ali, što je još važnije, zaštititi interese majke i djeteta, te doprinijeti podizanju stope nataliteta.

Polazeći od toga da je zaštita porodice sa djecom djelatnost od posebnog društvenog interesa, koja ima za cilj obezbjeđenje približno jednakih uslova za zdrav i pravilan razvoj djece, kao i pružanje pomoći u realizaciji reproduktivne funkcije porodice, neophodno je preduzeti aktivnosti u cilju poboljšanja stanja u ovoj oblasti, što se posebno odnosi na FBiH.

Naime, dosadašnja rješenja, regulisanje i ostvarivanje prava majki-porodilja kantonalnim propisima u praksi je dovelo do izuzetno neujednačenog položaja porodilja u FBiH, kako u pogledu visine naknade umjesto plate, tako i u pogledu vrste i obima drugih prava.

Finansiranje prava porodice sa djecom iz budžeta kantona popraćeno je ozbiljnim poteškoćama jer pojedini kantoni nisu u mogućnosti da u svojim budžetima obezbijede potrebna sredstva za ove namjene, zbog čega se ove naknade ne isplaćuju u svim kantonima, ili se isplaćuju u malim i različitim iznosima. Posavski i Hercegovačko-neretvanski kanton nisu čak usvojili zakone kojima je regulisana ova oblast.

Federalno ministarstvo rada i socijalne politike u kontekstu zajedničke nadležnosti i djelovanja Federacije i kantona u oblasti socijalne zaštite, trebalo bi pristupiti izradi novog zakonodavstva u oblasti socijalne zaštite i zaštite porodice sa djecom. Pri izradi novog zakonodavstva treba voditi računa o odredbama Evropske socijalne povelje i drugih međunarodnim dokumentima, koji se odnose na porodijske naknade, kako bi se obezbijedila dostupnost i ujednačenost ovih prava na cijeloj teritoriji FBiH, nezavisno od kantona u kojem korisnik ima prebivalište, a u skladu sa finansijskim mogućnostima Federacije Bosne i Hercegovine.

Assistant professor Dubravka Husic, LL.D and mr Emina Hasanagić

PROTECTION OF WOMEN AND MOTHERHOOD IN THE LABOR LEGISLATION OF BOSNIA AND HERZEGOVINA

Summary

The paper analyzes the protection of women in the labor legislation of BH, with particular attention to the provisions which regulate the protection of motherhood. In BH, the protection of women and motherhood has been regulated separately at the state level, the entities and Brcko District. The paper gives a comparative overview of these solutions, and shows how they are uneven, thus the unequal position of women in BH, which depends on the part of the state where they reside. At the end of this paper, all the new solutions in the existing labor legislation aimed at harmonizing national legislation with the requests of the European Union and the International Labour Organization have been shown, ensuring the protection of the interests of mother and child and contribute to raising the birth rate. Starting from the fact that protection of families with children is an activity of special social interest, it is necessary to take action aimed to improve the situation in this area, particularly in Federation of BH.

Keywords: protection of women, protection of motherhood, maternity leave, maternity benefits