REPUBLIKA SRBIJA

NARODNA SKUPŠTINA

BIBLIOTEKA NARODNE SKUPŠTINE

**Tema: Prava i zaštita žena u oblasti rada**

**Datum: 18.01.2019.**

**Br. 01/IP**

**Ovo istraživanje je uradila Biblioteka Narodne skupštine za potrebe rada narodnih poslanika i Službe Narodne skupštine. Za više informacija molimo da nas kontaktirate putem telefona 3026-532 i elektronske pošte** [istrazivanja@parlament.rs.](mailto:istrazivanja@parlament.rs) **Istraživanja koja priprema Biblioteka Narodne skupštine ne odražavaju zvanični stav Narodne skupštine Republike Srbije.**

***SADRŽAJ***

[SITUACIJA U SRBIJI 2](#_Toc536444478)

[ALBANIJA 6](#_Toc536444479)

[BOSNA I HERCEGOVINA: FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE, REPUBLIKA SRPSKA I BRČKO DISTRIKT 8](#_Toc536444480)

[CRNA GORA 15](#_Toc536444481)

[HRVATSKA 20](#_Toc536444482)

[MAKEDONIJA 23](#_Toc536444483)

Prava i zaštita žena u oblasti rada uređeni su nizom međunarodnih dokumenata koji su ugrađeni u većoj ili manjoj meri u nacionalna zakonodavstva. Pored ustavnih odredbi u zemljama čiji će propisi biti izloženi u pregledu koji sledi, najznačajniji zakoni koji se odnose na prava žena u oblasti rada su zakonи koji uređuju radne odnose, borbu protov diskriminacije i zaštitu ravnopravnosti polova. Biće izložena pravna rešenja u zakonodavstvima Albanije, Bosne i Hercegovine, Makedonije, Srbije, Hrvatske i Crne Gore.

# SITUACIJA U SRBIJI

Prava žena u oblasti rada zajemčena su nizom međunarodnih instrumenata od kojih su najvažnije – *Konvencija Ujedinjenih nacija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena* i konvencije Međunarodne organizacije rada broj 100, 111, 156 i 183[[1]](#footnote-1). *Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena* usvojena je 18. decembra 1979. godine, a ratifikovana je 1981. godine (Sl. list SFRJ – Međunarodni ugovori, br. 11/81, Sl. glasnik RS - Međunarodni ugovori, br. 5/14). Član 11. stav 1. kaže da „države članice preduzimaju sve mere radi eliminisanja diskriminacije žena u oblasti zapošljavanja, kako bi se na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena obezbedila jednaka prava”. Istim članom u stavu 2. predviđa se da „radi sprečavanja diskriminacije žena zbog stupanja u brak ili materinstva i obezbeđivanja njihovog stvarnog prava na rad, države članice preduzimaju različite mere”. Pojedine navedene mere su: zabrana davanja otkaza zbog trudnoće ili porodiljskog odsustva i diskriminacije prilikom otpuštanja s posla zbog bračnog stanja; uvođenje plaćenog porodiljskog odsustva ili sličnih socijalnih beneficija, bez gubljenja prava na ranije radno mesto, primanja po osnovu staža i socijalna primanja; obezbeđenje posebne zaštite žena za vreme trudnoće na onim radnim mestima za koja je dokazano da su štetna za trudnice.

Odredbe ove Konvencije su implementirane kroz rešenja u Zakonu o radu (Sl. glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 i 13/2017 - odluka US, 95/18), zakonima o socijalnom osiguranju, Zakonu o zabrani diskriminacije(Sl. glasnik RS, br. 22/2009) i Zakonu o ravnopravnosti polova(Sl. glasnik RS, br. 104/2009).

*Konvencija broj 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti* usvojena je 1951. godine na Opštoj skupštini Međunarodne organizacije rada, a ratifikovana je 1952. godine (Sl. list FNRJ – Međunarodni ugovori, br. 12/1952). Konvencija u članu 1. definiše pojmove nagrađivanja i jednakosti nagrađivanja između muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti, dok u članu 2. propisuje obavezu članica da osiguraju primenu načela jednakosti nagrađivanja između muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti za sve radnike. Predviđeno je da će se ovo načelo primeniti putem domaćeg zakonodavstva, drugim sistemom određivanja nagrada ustanovljenim ili priznatim od strane zakonodavstva, putem kolektivnih ugovora zaključenih između poslodavca i radnika, ili putem kombinacije ovih različitih načina.

U domaćem zakonodavstvu načelo o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti delimično je utvrđeno članom 104. Zakona o radu.

#### Član 104.

(1) Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

(2) Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca.

(3) Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

(4) Odluka poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nisu u skladu sa stavom 2. ovog člana - ništavi su.

(5) U slučaju povrede prava iz stava 2. ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu štete.

*Konvencija broj 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja* usvojena je na generalnoj konferenciji Međunarodne organizacije rada 1958. godine i ratifikovana 1961. godine (Sl. FNRJ – Međunarodni ugovori br. 3/61). Pod diskriminacijom podrazumeva se svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zasnovanog na rasi, boji, polu, veri, političkom mišljenju, nacionalnom ili socijalnom poreklu kao i svako drugo pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva sa ciljem da se uništi ili naruši jednakost mogućnosti ili postupanja u pogledu zapošljavanja ili zanimanja. Diskriminacijom se ne smatra pravljenje razlika, isključenje ili davanje prvenstva koji se zasnivaju na traženim kvalifikacijama za neko određeno zaposlenje. Svaka država članica za koju je ova Konvencija na snazi obavezana je da formuliše i sprovodi nacionalnu politiku koja teži unapređenju jednakosti, mogućnosti i postupaka u pogledu zapošljavanja i zanimanja, a u cilju otklanjanja svake diskriminacije u tom pogledu (čl. 1-4).

U zakonodavstvu Srbije osnovni anti-diskriminacioni propis je *Zakon o zabrani diskriminacije*. Pored njega i Zakon o radu u članovima 18-23 zabranjuje diskriminaciju, definiše neposrednu i posrednu diskriminaciju, zabranjuje uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, propisuje šta se sve ne smatra diskriminacijom i uređuje zaštitu od diskriminacije. Takođe, zabrana diskriminacije predviđena je i *Zakonom o ravnopravnosti polova*.

*Konvencija broj 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike i radnice (radnici sa porodičnim obavezama)* je usvojena na Generalnoj konferenciji Međunarodne organizacije rada 1981. godine i ratifikovana 1987. godine (Sl. list SFRJ - Međunarodni ugovori, br. 7/1987). Ova konvencija se primenjuje na radnike i radnice koji imaju obavezu prema deci koju izdržavaju i prema članovima uže porodice kojima je nesumnjivo potrebna njihova nega ili pomoć, i to kada im te obaveze ograničavaju mogućnost da se pripreme za ekonomsku aktivnost, uključe u nju, učestvuju u njoj ili napreduju. Prema ovoj Konvenciji zemlje članice trebalo bi da kao cilj svoje nacionalne politike postave mogućnost lica sa porodičnim obavezama koja rade ili žele da rade, da iskoriste svoje pravo na to, a da ne budu podvrgnuti diskriminaciji. Mere koje se preduzimaju radi postizanja stvarne jednakosti u pogledu mogućnosti i tretmana radnika i radnica su sledeće: omogućavanje radnicima sa porodičnim obavezam da koriste svoje pravo slobodnog izbora zaposlenja i briga o njihovim potrebama u pogledu uslova zaposlenja i socijalne zaštite. Takođe, potrebno je još preduzeti mere kojima će se uzeti u obzir potrebe radnika sa porodičnim obavezama u oblasti društvenog planiranja i mere za razvijanje ili unapređenje društvene službe, javne ili privatne, kao što su službe i ustanove za brigu o deci i za pomoć porodici (čl. 3-5).

U domaćem zakonodavstvu data rešenja sadržana su u *Zakonu o radu*, kojim je uređena zaštita materinstva i to članovima od 89-100 i *Zakonu o finansijskoj podršci porodici sa decom* (Sl. glasnik RS, br. [113/17](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&action=propis&file=13117601.html&path=13117601.html&query=&mark=false&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=0&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=0-%40-0-%40-113-%40-17-%40-14-%40-0&regExpZaMarkiranje=" \o "Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom (17/12/2017)), [50/18](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&action=propis&file=13549201.html&path=13549201.html&query=&mark=false&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=0&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=0-%40-0-%40-113-%40-17-%40-14-%40-0&regExpZaMarkiranje=)).

*Revidirana Konvencija broj 183 o zaštiti materinstva* usvojena je 2000. godine, a ratifikovana je 2010. godine (Sl. glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 1/2010). Ova Konvencija odnosi se na sve radno angažovane žene, uključujući i one u netipičnim oblicima zavisnog rada. Međutim, u postupku ratifikacije ove Konvencije, može se u celosti ili delimično isključiti ograničena kategorija zaposlenih, a prilikom njihovog isključenja moraju se navesti kategorije zaposlenih koje su isključene po ovom osnovu i razloge njihovog isključenja. Žena na koju se primenjuje ova Konvencija ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju ne kraćem od 14 nedelja. Takođe, porodiljsko odsustvo će obuhvatiti peoriod od šest nedelja obaveznog odsustva nakon porođaja. Na osnovu lekarske potvrde, odobriće se i odsustvo pre ili posle porodiljskog odsustva u slučaju bolesti, komplikacija ili opasnosti od komplikacija u vezi trudnoće ili porođaja. Konvencijom je predviđena i novčana naknada za porodiljsko odsustvo u iznosu koji može da obezbedi održavanje dobrog zdravlja žene i deteta uz odgovarajući životni standard. Ostavljen je prostor domaćem zakonodavstvu da odredi iznos naknade, ali on ne sme biti manji od dve trećine ženine predhodne zarade ili od primanja koja se uzimaju u obzir prilikom obračuna zarade. Otpuštanje žene sa posla za vreme trudnoće i odsustva ili u periodu nakon njenog povratka na posao smatra se nezakonitim, osim iz razloga koji nemaju veze sa trudnoćom, porođajem i dojenjem kao njenom posledicom. Po isteku porodiljskog odsustva, žena ima pravo da se vrati na isto radno mesto ili na odgovarajuće radno mesto sa istom platom. Svaka zemlja potpisnica moraće da preduzme mere radi sprečavanja diskriminacije u pogledu materinstva, a u vezi sa tim predviđena je i zabrana da se od žene koja konkuriše za posao zahteva podvrgavanje testu na trudnoću ili donošenje potvrde o takvom testu. Ženi bi trebalo obezbediti pravo na jednu ili više dnevnih pauza ili na skraćenje radnog vremena kako bi mogla da doji svoje dete (čl. 3-5).

Odredbe ove Konvencije u određenoj meri implementirane su kroz odredbe Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom i Zakonom o radu.

Zakon o radu je opšti zakon kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, odnosno po osnovu rada. Prava žena su osigurana kroz odredbe o zabrani diskriminacije, zaštiti materinstva, porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta. Zaštita materinstva uređena je u članovima 89-93a i njima je predviđeno da zaposlena žena za vreme trudnoće i dok doji dete ne može da radi na poslovima koji su štetni po njeno zdravlje i zdravlje deteta, da ne može da radi prekovremeno i noću, da se preraspodela radnog vremena može izvršiti samo uz njenu saglasnost. Takođe, zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, ali i pauzu za vreme rada u iznosu od 90 minuta za dojenje deteta ili skraćenje radnog vremena u istom trajanju. Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta mogu trajati ukupno 365 dana, s tim što porodiljsko odsustvo može početi najranije 45, a najkasnije 28 dana pre vremena određenog za porođaj i traje do navršena tri meseca od dana porođaja. Propisana je i zabrana za poslodavca da od kandidata zahteva podatke o porodičnom statusu i planiranju porodica, kao i uslovljavanje zasnivanja radnog odnosa testom trudnoće. Po sili zakona će se produžiti ugovor na određeno vreme za trudnice i majke do završetka porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta ili odsustva sa rada radi posebne nege deteta.

U istom kontekstu ako posmatramo *Zakon o finansijskoj podršci porodica sa decom* koji uređuje naknadu zarade za vreme porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustvo sa rada radi posebne nege deteta, videćemo da predviđena rešenja daju manje prava odnosno nižu naknadu od one utvrđene *Konvencijom MOR broj 183* koju je Srbija ratifikovala. Tako da u članu 12. stav 2 stoji mogućnost da naknada zarade u određenim uslovima bude u visini od 60% ili 30% od iznosa utvrđene naknade zarade, dok Konvencija predviđa da ona ne sme biti manja od dve trećine prethodne zarade (član 6). Dalje, *Zakon o radu* u delu koji se odnosi na zarade, zaposlenima garantuje jednaku zaradu za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca. Zakon ne govori direktno o ravnopravnosti zarada muškaraca i žena, ali je zbog toga članom 17. Zakona o ravnopravnosti polova konkretizovano ovo načelo, uvođenjem fraze „bez obzira na pol” u prethodno navedenu zabranu. U javnosti je trenutno aktuelan nacrt *Zakona o rodnoj ravnopravnosti* koji Vlada još nije uputila Narodnoj skupštini zbog primedbi koje je dalo Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja. Sam nacrt zakona predviđa zabranu nejednakih zarada za isti rad ili rad jednake vrednosti. Pored ove odredbe, uveden je i niz zabrana u odnosu na postupanje poslodavaca prema trudnicama ili zaposlenima koji odsustvuju sa rada zbog nege deteta. *Zakon o rodnoj ravnopravnosti* je obaveza koju je Srbija preuzela kroz Poglavlje 23 pristupanja Evropskoj uniji. Takođe, Vlada je usvojila Nacionalnu *strategiju za rodnu ravnopravnost za period od 2016. do 2020. godine sa akcionim planom za period od 2016. do 2018. godine* (Sl. glasnik RS, br. 4/16).

Diskriminacija lica koja traže zaposlenje ili zaposlenih se zabranjuje u članovima 18-23. Zakona o radu, ali takođe i Zakonom o ravnopravnosti polova i Zakonom o zabrani diskriminacije, koji sadrži najširu zabranu diskriminisanja svih lica koja učestvuju u procesu rada, bez obzira na pravni osnov ili nepostojanje istog.

# ALBANIJA

Nacionalni institut za statistiku Albanije (INSTAT) objavio je najveći izbor rodne statistike do sada u Albaniji pod naslovom *Muškarci i žene u Albaniji 2017[[2]](#footnote-2)*. Najnovija kolekcija rodne statistike u zemlji pruža sveobuhvatne informacije za bolje kreiranje politike u domenu rodne ravnopravnosti.

Republika Albanija je ratifikovala *Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena.*

Prema objavljenim podacima, učešće muškaraca na tržištu rada u Albaniji je skoro 15% veće nego žena. Tako, 21,5% žena ne učestvuju na tržištu rada, uglavnom zbog poslova u domaćinstvu, a samo 1% muškaraca nije u radnom odnosu, zbog istog razloga.

Najveća zastupljenost žena kao radne snage je u preduzećima sa manje od 10 zaposlenih, dok muškarci dominiraju upravljačkim funkcijama u preduzećima sa više od 20 zaposlenih sa zapanjujućih 80%. Pored toga, podaci ukazuju da 33.3% žena upravlja servisnim preduzećima, dok procenat pada na oko 11,7% kada je reč o preduzećima za proizvodnju roba. Broj žena koje uzimaju kredite povećane za 17% u 2016. godini, u odnosu na prethodnu godinu, dok je broj muškaraca koji uzimaju kredite povećan za 28% u istom periodu.

Ustav kao osnovni zakon Albanije, u članu 18, formuliše zabranu diskriminacije zajedno sa jednakošću građana pred zakonom.

Član 18.[[3]](#footnote-3)

Svi su jednaki pred zakonom.

Niko ne može biti nepravedno diskriminisan iz razloga kao što su pol, rasa, vera, nacionalnost, jezik, politička, verska ili filozofska uverenja, ekonomsko stanje, obrazovanje, društveni položaj, ili poreklo.

Niko ne može biti diskriminisan zbog razloga navedenih u stavu 2. bez razumnog i objektivnog opravdanja.

Zakon o radu (Zakon broj 7961) koji je donesen 1995. godine, a delimično izmenjen i dopunjen 2003. i 2015. godine, sadrži osnovne odredbe o bezbednosti i zdravlju na radu. U Poglavlju VIII "Bezbednost i zaštita zdravlja" sadržane su odredbe koje se odnose na obaveze poslodavca i opšte mere koje treba preduzeti, pravila na radnom mestu i radnoj okolini, zaštitu od opasnih mašina i sprečavanje požara, nesreća i eksplozija. Regulativa o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu je dopunjena Zakonom br. 10237, od 18.02.2010, ''O bezbednosti i zdravlju na radu'', koji uključuje odredbe koje se odnose na opšte i specifične definicije u vezi s radnim odnosima; obaveze poslodavca i radnika; zdravstveni nadzor; obaveštavanje, istragu, registraciju i izveštavanje o događajima i nesrećama na radu; posebnu zaštita za osetljive i rizične grupe, obaveze nadležnih državnih organa.

Član 104. Zakona o radu uređuje posebnu zaštitu trudnica i mladih majki na radu. Trudnicama je zabranjeno da rade tokom 35 dana koji prethode očekivanom datumu porođaja i 63 dana nakon porođaja. Prvi period postaje 60 dana, kada se očekuje da će žena roditi više od jednog deteta. Trudnice ili žene koje doje ne mogu da se koriste za obavljanje teških ili opasnih poslova, koji ugrožavaju zdravlje majke i deteta.

Savet ministara određuje teške ili opasne poslove, koji ugrožavaju zdravlje majke i deteta, kao i posebna pravila za radne uslove koji se odnose na trudnice ili žene koje doje. Kada trudnica, žena koja je upravo rodila dete i žena koja doji odluči da se vrati na raniji posao nakon perioda odsustva koji joj garantuje ovaj član zakona, ali se prethodni posao ne smatra odgovarajućim prema odredbama Zakona o zaštiti bezbednosti i zdravlja na radu, poslodavac preduzima potrebne mere da se obezbedi privremeno prilagođavanje radnih uslova i / ili radnog vremena da bi se izbegli rizici prema zaposlenoj i / ili detetu.

U slučaju da je prilagođavanje uslova ili radnog vremena, tehnički i / ili objektivno neostvarivo, ili u slučaju da se ne može tražiti na osnovu odgovarajućih obrazloženih razloga, poslodavac premešta zaposlenu ženu na drugi sličan odgovarajući posao. U ovim slučajevima, zaposlena žena ostvaruje primanja u skladu s važećim propisima o socijalnom osiguranju, za sve vreme koje je potrebno da se zaštite bezbednost i zdravlje zaposlene žene i deteta.

Član 9. Zakona o radu, zabranjuje diskriminaciju pri zapošljavanju na osnovu rase, pola, starosti, religije, političkih uverenja, nacionalnosti, socijalnog porekla, porodičnih odnosa ili fizičkih ili mentalnih ograničenja. Diskriminacija može biti sankcionisana na osnovu odgovarajućih odredbi ovog zakona, a maksimalno u visini do 50 mesečnih minimalnih zarada.

Jedan od najvažnijih pravnih akata donetih od strane albanskog parlamenta je Zakon br. 10 221/2010 "O zaštiti od diskriminacije", koji reguliše sprovođenje i poštovanje principa ravnopravnosti u vezi s polom, rasom, nacionalnošću, jezikom, rodnim identitetom, seksualnom orijentacijom, političkim, verskim ili filozofskim uverenjima, ekonomskim položajem, obrazovanjem ili socijalnom situacijom, trudnoćom, roditeljstvom, starosnim dobom, porodičnim ili bračnim stanjem, građanskim statusom, boravištem, zdravstvenim stanjem, genetskim predispozicijama, invaliditetom, pripadnošću određenoj grupi ili iz bilo kog drugog razloga. Ovim zakonom je predviđeno uspostavljanje Poverenika za zaštitu od diskriminacije, mehanizma javnog nadzora za diskriminacije na različitim osnovama, uključujući pol, rodni identitet, trudnoću, roditeljske odgovornosti, itd.

U slučajevima kada poslodavac raskine ugovor o radu, kada žena radi dok je trudna, ili kada se vrati na posao nakon porođaja deteta, u skladu s članom 105. ovog zakona, poslodavac je dužan da dokaže da razlog otpuštanja nije u direktnoj vezi sa trudnoćom ili porođajem. Poslodavac ne može da naredi obavljanje noćnog rada trudnici i ženi koja se nedavno porodila, dok dete ne napuni jednu godinu života, ako je to štetno za bezbednost i zdravlje žene i / ili deteta i ako to potvrđuje medicinski izveštaj.

Ako je zaposlena žena trudna, poslodavac mora da joj obezbedi pauzu u radu svaka tri sata, u trajanju od najmanje 30 minuta. Prekovremeni rad trudnica i žena posle porođaja, dok dete ne napuni jednu godinu života, je zabranjen.

Prema važećem zakonodavstvu, žena stiče pravo na starosnu penziju sa 60 godina i 8 meseci života.

# BOSNA I HERCEGOVINA: FEDERACIJA BOSNE I HERCEGOVINE, REPUBLIKA SRPSKA I BRČKO DISTRIKT

Ideja o posebnoj zaštiti zaposlenih žena javila se na samom početku razvoja radnog prava na što ukazuju i zakoni nekih od industrijski najrazvijenijih zemalja[[4]](#footnote-4). U međunarodnim okvirima, na samom početku razvoja Međunarodne organizacije rada (1919) zaštita žene bila je predmet normativnog regulisanja.[[5]](#footnote-5) Takva zaštita je do danas obuhvaćena većim brojem konvencija od kojih je je BiH potpisnica Konvencije broj 3 o zaštiti materinstva[[6]](#footnote-6), Konvencije broj 45 o zapošljavanju žena na podzemnim radovima u rudnicima, Konvencije broj 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu za radnike/ce sa porodičnim obavezama, te Konvencije broj 183 o zaštiti materinstva[[7]](#footnote-7). Ratifikovane konvencije deo su unutrašnjeg pravnog poretka BiH i po pravnoj snazi su iznad zakona, sa zadržavanjem prava na uređivanje određenih pravnih pitanja unutrašnjim zakonodavstvom ako je to povoljnije za one na koje se norma odnosi.

Radno zakonodavstvo BiH kao specifično pravo zaposlenih reguliše pitanje zaštite majčinstva kao značajnog dela sveobuhvatne oblasti zaštite porodice sa decom. Na nivou BiH zaštita majčinstva regulisana je odredbama *Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine*[[8]](#footnote-8). Ova oblast je u nadležnosti oba entiteta stoga su relevantne odredbe *Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine*[[9]](#footnote-9) i *Zakona o radu Republike Srpske*[[10]](#footnote-10) kao i *Zakona o radu Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine*[[11]](#footnote-11).

Radnopravni položaj žene regulisan je normama koje važe za sve radnike, ali i posebnim normama koje važe samo za zaposlene žene. U okviru posebnih normi koje regulišu rad žena, najviše tih normi propisuje zaštitu žene u vezi sa majčinstvom. Odredba člana 60. Zakona o radu Federacije BiH usmerena je posebno na zaštitu žena vreme posebnog biološkog stanja: u periodu trudnoće, posle porođaja, kao i zaštite u pogledu nege deteta.

Odredbama Zakona o radu oba entiteta i Zakona o radu Brčko Distrikta[[12]](#footnote-12) predviđena je posebna zaštita žene prilikom zasnivanja radnog odnosa. Poslodavac ne može da odbije da primi u radni odnos ženu zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće, ili zbog toga što koristi porodiljsko odsustvo.

U skladu s članom 61. Zakona o radu Federacije BiH, članom 106. Zakona o radu Republike Srpske, članom 35. Zakona o radu u institucijama Bosne i Hercegovine i članom 44. Zakona o radu Brčko Distrikta, poslodavac je dužan da ženu za vreme trudnoće, odnosno dojenja deteta rasporedi na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja koje je utvrdio ovlašćeni lekar. Ako poslodavac nije u mogućnosti da ženi obezbedi raspoređivanje na drugi posao, ona ima pravo na odsustvo s rada, uz naknadu plate, u skladu sa opštim aktom. Privremeni raspored ne može imati za posledicu smanjenje plate. Zaposlenu ženu poslodavac može premestiti na drugo mesto rada, samo uz njenu pismenu saglasnost.

U BiH oba entitetska zakona o radu kao i Zakon o radu Brčko Distrikta regulišu pitanje korišćenja porodiljskog odsustva uz dosta slična zakonska rešenja. Ovi zakoni navode da za vreme trudnoće, porođaja i nege deteta, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno. Na osnovu zahteva žene i preporuke ovlašćenog doktora, žena može početi sa korišćenjem porodiljskog odsustva 28 dana pre dana porođaja[[13]](#footnote-13). Razlika se javlja u članovima koji određuju mogućnost korišćenja kraćeg porodiljskog odsustva. Tako Zakon o Radu Federacije BiH i Zakon o radu Brčko Distrikta propisuju da žena može koristiti kraće porodiljsko odsustvo, ali ne kraće od 42 dana posle porođaja, dok Zakon o Radu RS navodi da žena na sopstveni zahtev može otpočeti s radom i pre isteka porodiljskog odsustva, ali ne pre nego što istekne 60 dana od dana porođaja[[14]](#footnote-14). Za razliku od ranijeg zakonskog rešenja novim Zakonom o radu Federacije BiH je uređeno pitanje korišćenja porodiljskog odsustva od strane oca deteta, i to nakon 42 dana posle rođenja deteta uz ispunjenje uslova o postojanju sporazuma između roditelja. Za razliku od Federacije BiH u Republici Srpskoj ovakvo zakonsko rešenje je već bilo uređeno članom 79. starog Zakona o radu Republike Srpske, dok je novim Zakonom o radu Republike Srpske ovo pitanje uređeno u članu 109. st. 1. Otac deteta, kao i usvojilac, te lice kome je na osnovu rešenja nadležnog organa dete povereno na čuvanje i odgoj, imaju pravo na porodiljsko odsustvo u slučaju smrti majke, ako majka napusti dete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porodiljsko odsustvo.

U skladu sa članom 46. Zakona o radu Brčko Distrikta, otac deteta odnosno usvojilac takođe može koristiti pravo iz člana 45. stav 1. ovog zakona u slučaju smrti majke, ako majka napusti dete ili ako je sprečena da koristi to pravo.

U Republici Srpskoj i Brčko Distriktu postoji još i pravo na dodatno porodiljsko odsustvo, odnosno žene koje rode blizance ili treće i svako naredno dete imaju pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 18 meseci ukupno[[15]](#footnote-15).

U skladu s članom 110. Zakona o radu Republike Srpske i članom 64. Zakona o radu F BiH, nakon isteka porodiljskog odsustva, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi sa polovinom punog radnog vremena za vreme dok dete ne navrši tri godine života, ukoliko je detetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana nega i briga. Prema odredbama člana 109. Zakona o radu Republike Srpske, ako su roditelji deteta umrli ili ga napustili ili iz opravdanih razloga ne mogu da brinu o detetu, pravo na rad sa polovinom radnog vremena imazaposleni usvojilac deteta ili lice kome je nadležni organ poverio dete na staranje i negu. U skladu s Zakonom o radu Brčko distrikta član 47 , žena nakon isteka porodiljskog odsustva ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do dvanaest meseci života deteta, osamnaest meseci života, blizanaca, trećeg i svakog sledećeg deteta. Ovo pravo može da koristi i zaposleni otac deteta, ako žena za to vreme radi puno radno vreme. Prema članu 63. Zakona o radu Federacije BiH nakon isteka porodiljskog odsustva, žena sa detetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sledeće dete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene druge godine života deteta, ako propisom kantona nije drugačije propisano.

U okviru posebne zaštite žene i majčinstva Zakonom o radu Federacije BiH i Zakonom o radu Brčko Distrikta je uređeno i pravo žene na odsustvo radi dojenja. Žena koja doji dete, a koja nakon korišćenja porodiljskog odsustva radi puno radno vreme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života deteta. Pravo iz stava jedan ovog člana može koristiti otac deteta ako žena za to vreme radi u punom radnom vremenu[[16]](#footnote-16).

U skladu s članom 108. stav 2. Zakona o radu Republike Srpske u slučaju da žena počne da radi pre isteka vremena porodiljskog odsustva , ima pravo da za vreme radnog dana , pored dnevnog odmora, koristi i još 60 minuta odsustva radi dojenja deteta.

U slučaju ako žena rodi mrtvo dete ili ako dete umre pre isteka porodiljskog odsustva, ona ima pravo da produži porodiljsko odsustvo za onoliko vremena za koliko je, prema nalazu ovlašćenog lekara, potrebno da se oporavi od poroda i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom deteta, a najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti deteta[[17]](#footnote-17).

Jedno od osnovnih prava koje žena ostvaruje po osnovu trudnoće, porođaja i nege deteta je pravo na naknadu plate. Zahvaljujući centralizovanoj organizaciji vlasti, u Republici Srpskoj su usvojena jedinstvena rešenja u cilju zaštite majke koja je zaposlena za vreme porodiljskog odsustva za celokupnu teritoriju entiteta. S druge strane, u Federaciji BiH, imajući u vidu njenu decentraliziranu strukturu, ne postoji propis koji bi na jedinstven način regulisao ostvarivanje navedenog prava. Na temelju Ustava Federacije BiH nadležnosti u ovoj oblasti se dele između Federacije i 10 kantona uz obavezu Federacije da kreira okvirnu politiku, dok se propisima kantona bliže uređuju uslovi, način, postupak, organi i finansiranje stečenih prava.[[18]](#footnote-18)

U skladu s članom 112. Zakona o radu Republike Srpske, za vreme korišćenja porodiljskog odsustva žena ima pravo na naknadu plate u visini prosečne plate koju je ostvarila u toku poslednjih 12 meseci pre nego što započne porodiljsko odsustvo. Naknada se mesečno usklađuje sa rastom prosečnih plata u Republici. Ako žena nije ostvarila platu za svih poslednjih 12 meseci, naknada plate je u visini plate koju bi ostvarila da jena radu. Odredbe st. 1. i 2. ovog člana shodno se primenjuju i na druga lica koja, u skladu sa ovim zakonom, imaju pravo na naknadu plate za vreme odsustvovanja s posla zbog nege i staranja o detetu. Naknada plate iz stava 1. ovog člana ostvaruje se na teret Javnog fonda za dečiju zaštitu Republike Srpske.

U skladu s članom 51. Zakona o radu Brčko Distrikta, za vreme korišćenja porodiljskog odsustva zaposleni ima pravo na naknadu plate, u skladu s zakonom.

U BiH oba entitetska zakona o radu regulišu i pitanje i prava roditelja deteta sa težim smetnjama u razvoju. U skladu s članom 11. Zakona o radu Republike Srpske, jedan od roditelja deteta sa psihofizičkim smetnjama u razvoju, koje nije smešteno u odgovarajuću zdravstvenu ili socijalnu ustanovu, ima pravo da radi s polovinom punog radnog vremena, sa pravom na naknadu plate za drugu polovinu punog radnog vremena. O trajanju, odnosno početku i prestanku korišćenja ovog prava odlučuje ovlašćena zdravstvena ustanova, vodeći računa o potrebama deteta za pojačanom roditeljskom negom i staranjem. Roditelju deteta koji koristi ovo pravo pripada naknada plate koju obezbeđuje Javni fond za dečiju zaštitu Republike Srpske. Roditelju se ne može, bez njegove saglasnosti, odrediti da radi prekovremeno ili noću, niti mu se, bez njegovog pristanka, može promeniti mesto rada.

U skladu s članom 69 Zakona o radu Federacije BiH i članom 43. Zakona o radu institucija Bosne i Hercegovine, jedan od roditelja deteta sa težim smetnjama u razvoju ima pravo da radi polovinu radnog vremena, u slučaju da se radi o samohranom roditelju ili da su oba roditelja zaposlena, pod uslovom da dete nije smešteno u odgovarajuću zdravstvenu ili socijalnu ustanovu na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove. Roditelju koji koristi ovo pravo pripada naknada plate u skladu sa zakonom. Roditelju se ne može narediti da radi prekovremeno, noću i isto tako ne može da mu se promeni mesto rada ako za to nije dao svoju pismenu saglasnost.

Prilikom zapošljavanja žena na određenim poslovima potrebno je voditi računa o tome da žene ne smeju raditi na posebno teškim fizičkim poslovima kao što su poslovi pod zemljom, te drugim poslovima koji, s obzirom na njene psihofizičke osobine, ugrožavaju ženin život ili zdravlje. Tako član 59. Zakona o radu Federacije BiH i član 42. Zakona o radu Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, određuje da žena ne može biti zaposlena na poslovima koji se obavljaju pod zemljom (u rudnicima) odnosno obavljati poslove koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom uticati na njeno zdravlje. Zabrana rada pod zemljom ne odnosi se na žene koje su zaposlene na rukovodećim mestima koja ne zahtevaju fizički rad niti na žene koje su zaposlene u službama zdravstvene i socijalne zaštite. Takođe, ova zabrana se ne odnosi na žene koje moraju provesti izvesno vreme na obuci pod zemljom ili moraju ulaziti u podzemni deo rudnika u cilju obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad. Za razliku od rešenja sadržanog u Zakonu o radu Federacije BiH, zabrana obavljanja poslova pod zemljom kao i onih poslova koji bi mogli štetno i s povećanim rizikom uticati na zdravlje žene nije predviđena u Zakonu o radu Republike Srpske.

Prema članu 107. stav 4. Zakona o radu Republike Srpske žena-majka stiče pravo na penziju za jednu godinu manje staža osiguranja za svako rođeno dete u odnosu na  uslove za sticanje prava na penziju propisane Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju[[19]](#footnote-19). U skladu s članom 41. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju Republike Srpske, pravo na starosnu penziju ima osiguranik koji navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža. Osiguranik žena koja nema navršenih 65 godina života ima pravo na starosnu penziju kada navrši 58 godina života i 35 godina staža osiguranja[[20]](#footnote-20). Izuzetno od člana 42. stav 2. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju, osiguranik žena sa 35 godina staža osiguranja ima pravo na starosnu penziju kad navrši u 2019. godini 56 godina života[[21]](#footnote-21).

U skladu s članom 40. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju Federacije BiH [[22]](#footnote-22) (Uslovi za starosnu penziju) pravo na starosnu penziju ima osiguranik kada navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, odnosno najmanje 20 godina penzijskog staža ili kada navrši 40 godina staža osiguranja bez obzira na godine. Izuzetno od člana 40. a u vezi sa prelaznim i završnim odredbama člana 143. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju Federacije BiH, osiguranik žena ima pravo na starosnu penziju kada navrši u 2019. godini najmanje 56 godina života i 31 godinu staža osiguranja.

Prema važećim zakonima iz oblasti rada, u oba entiteta zabranjena je svaka vrsta diskriminacije po osnovu prava na rad i zapošljavanje[[23]](#footnote-23). U tom smislu značajni su Zakon o zabrani diskriminacije[[24]](#footnote-24) koji je definisao postupak zaštite oddiskriminacije u pravnom sistemu BiH i Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni i Hercegovini[[25]](#footnote-25) kojim se uređuje, promoviše i štiti ravnopravnost polova, garantuju jednake mogućnosti i ravnopravan tretman svih osoba bez obzira na pol u javnoj i privatnoj sferi društva, te uređuje zaštita od diskriminacije na osnovu pola. [[26]](#footnote-26)

Zakon o ravnopravnosti polova u Bosni iHercegovini zabranjuje diskriminiciju na osnovu pola u radu i radnim odnosima.[[27]](#footnote-27) Zabranjeno je uskraćivanje jednake plate za rad jednake vrednosti za oba pola, isto tako zabranjeno je onemogućavanje jednakih uslova za obrazovanje, stručno usavršavanje, neravnomerna prilagođenost radnih i pomoćnih prostorija za rad potrebama oba pola, različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, bilo koji nepovoljan tretman zbog trudnoće, porođaja ili korišćenja prava na porodiljsko odsustvo, bilo koji nepovoljan tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz profesionalnog i porodičnog života ili svaka druga radnja ili delo koje predstavlja neki od oblika: direktne ili indirektne diskriminacije, utvrđenih članom 4, stavovima (1) i (2) prečišćenog teksta Zakona o ravnopravnosti polova u BiH. Prema odredbama člana 20. ovog zakona državna tela na svim nivoima organizacije vlasti uključujući zakondavnu, izvršnu i sudsku vlast osiguraće i promovisaće ravnopravnu zastupljenost polova u upravljanju, procesu odlučivanja i predstavljanju. Ravnopravna zastupljenost polova postoji u slučaju kada je jedan od polova zastupljen najmanje u procentu 40% u telima iz stava 1. ovog člana.

Zakon o ravnopravnosti polova propisuje kaznu zatvora u trajanju od šest meseci do pet godina za pojedine diskriminatorske radnje odnosno ko na osnovu pola vrši nasilje, uznemiravanje ili seksualno uznemiravanje kojim se ugrožava mir, duševno zdravlje i telesni inegritet.[[28]](#footnote-28) Procesuiranje i donošenje odluka zbog krivičnog dela i dela prekršaja utvrđenih ovim zakonom hitne je prirode i ima prioritet u radu nadležnih organa[[29]](#footnote-29).

Zakonom o zabrani diskriminacije uspostvlja se okvir za ostvarivanje jednakih prava i mogućnosti svim licima u Bosni i Hercegovini i uređuje sistem zaštite od diskriminacije. U skladu sa Ustavom Bosne i Hercegovine i međunarodnim standardima koji se odnose na ljudska prava i slobode, ovim zakonom utvrđuju se odgovornosti i obaveze zakonadavne, sudske i izvršne vlasti u Bosni i Hercegovini, kao i pravnih lica i pojedinaca koji vrše javna ovlašćenja da svojim delovanjem omoguće zaštitu, promovisanje i stvaranje uslova za jednako postupanje. [[30]](#footnote-30)

Diskriminacijom se, u smislu ovog zakona, smatra svako različito postupanje uključujući svako isključivanje, ograničavanje illi davanje prednosti utemeljeno na stvarnim ili pretpostavljenim osnovma prema bilo kojem licu ili grupi lica i onima koji su sa njima u rodbinskoj vezi ili drugoj vezi na osnovu njihove rase, boje kože, jezika, vere, etničke pripadnosti, invaliditeta, starosne dobi, nacionalnog ili socijalnog porekla, veze s nacionalnom manjinom, političkog ili drugog uverenja, imovinskog stanja, članstva u sindikatu ili u drugom udruženju, obrazovanja, društvenog položaja, pola, seksualne orijentacije, rodnog identiteta, polnih karakteristika, kao i svaka druga okolnost koja ima za svrhu ili posledicu da bilo kojem licu onemogući ili ugrožava priznavanje, uživanje ili ostavrivanje na ravnopravnoj osnovi, prava i sloboda u svim oblastima života. Zabrana diskriminacije primenjuje se na sve javne organe kao i na sva fizička ili pravna lica, i u javnom i u privatnom sektoru, u svim oblastima, a naročito u okviru zaposlenja, članstva u profesionalnim organizacijama, obrazovanja, obuke, stanovanja, zdravstva, socijalne zaštite, dobara i usluga namenjenih javnosti i javnim mestima, te obavljanju privrednih aktivnosti i javnih usluga.[[31]](#footnote-31)

Ovaj zakon primnjuje se na postupanje svih javnih tela na nivou države, entiteta, kantona i Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, opštinskih institucija i tela, te pravnih lica s javnim ovlašćenjima, kao i na postupanje svih pravnih i fizičkih lica, u svim a posebno u oblastima zapošljavanja, rada i radniih uslova uključujući pristup zaposlenju, zanimanju i samozapošljavanju, kao i u domenu radnih uslova, naknada, napredovanja u službi i otpuštanja s posla. [[32]](#footnote-32)

Centralna institucija nadležna za zaštitu od diskriminacije je Obudsman za ljudska prava Bosne i Hercegovine koji postupa u skladu s ovim zakonom i Zakonom o ombudsmanu za ljudska prava BiH.[[33]](#footnote-33)

Svako lice koje tvrdi da je žrtva diskriminacije može da potraži sudsku zaštitu kroz postojeće postupke ili se zaštita može tražiti kroz podnošenje posebne tužbe za zaštitu od diskriminacije u skladu s Zakonom o zabrani diskriminacije[[34]](#footnote-34). Javni i privatni pružaoci pravne pomoći mogu da pomognu podnosiocu, odnosno podnositeljki tužbe davanjem saveta o njegovim, odnosno njenim pravima, te podnošenjem tužbe za diskriminaciju. Prema odredbama člana 7. ovog zakona institucija Ombdusmana za ljudska prava BiH može da prima žalbe koje se odnose na diskriminaciju, te da savetuje podnosioce, odnosno podnositeljke tužbe o njihovim pravima. Institucija Ombdusmana za ljudska prava BiH takođe može da daje preporuke i mišljenja, predlaže pokretanje postupka medijacije, kao i da inicira i učestvuje u sudskom postupku za prekršaje u ime podnosioca, odnosno podnositeljke tužbe.

Kaznene odredbe koje su uglavnom novčane, definisane su u članovima 19-23. Zakona o zabrani diskriminacije.

# CRNA GORA

Ustav Crne Gore garantuje ravnopravnost žena i muškaraca, obavezuje državu da razvija politiku jednakih mogućnosti, zabranjuje svaki vid neposredne ili posredne diskriminacije, utvrđuje mogućnost uvođenja posebnih mera čiji je smisao da se izgrade pretpostavke za ostvarivanje nacionalne, rodne i ukupne ravnopravnosti i zaštite lica koja su po bilo kom osnovu u nejednakom položaju (član 8 i član 18 Ustava CG).[[35]](#footnote-35) Takođe, Crna Gora je ratifikovala veliki broj međunarodnih dokumenata o ljudskim pravima, među kojima su najvažniji Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena (CEDAW) i Konvencija o sprečavanju i suzbijanju nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija). Unutrašnje zakonodavstvo obezbeđuje pretpostavke za ostvarivanje zaštite od diskriminacije i ljudske bezbednosti nizom sistemskih zakona koji regulišu ovu oblast.[[36]](#footnote-36)

Ustav Republike Crne Gore (Sl. list CG, br. [1/07](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f58395&action=propis&path=05839501.html&domen=1&mark=false&query=Ustav&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-), [38/13](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f96958&action=propis&path=09695801.html&domen=1&mark=false&query=Ustav&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-)) u članu 18. navodi da država jemči ravnopravnost žene i muškarca i razvija politiku jednakih mogućnosti. Zakon o radu i Zakon o rodnoj ravnopravnosti sadrže odredbe koje se odnose na položaj žena u okviru radnih odnosa. Zakon o zabrani diskriminicaije dodiruje ovo pitanje samo u članovima kojima se zabranjuje diskriminicija na osnovu pola i rodnog identiteta.

Zakon o radu (Sl. list CG br. [49/08](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f60967&action=propis&path=06096701.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+radu&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-), [26/09](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f66343&action=propis&path=06634301.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+radu&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-) - ispravka, [88/09](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f71524&action=propis&path=07152401.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+radu&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-) - dr. zakon, [26/10](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f74325&action=propis&path=07432501.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+radu&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-) - dr. zakon, [59/11](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f86658&action=propis&path=08665801.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+radu&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-), [66/12](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f92242&action=propis&path=09224201.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+radu&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-), [31/14](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f104200&action=propis&path=10420001.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+radu&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-), [53/14](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f115070&action=propis&path=11507001.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+radu&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-) - dr. zakon, [4/18](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f132232&action=propis&path=13223201.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+radu&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-) - US) u članu 9. uređuje pravno poimanje pozitivne diskriminacija i stav 2. pomenutog člana glasi: ''Odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti lica sa invaliditetom, žena za vreme trudnoće i porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, odnosno posebne nege deteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja, ne smatraju se diskriminacijom.''

Posebne odredbe u vezi prava zaposlenih žena su nadalje izložene i u sledećim članovima Zakona o radu.

Član 11. stav 2. navodi da zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja.

Član 18. stav 3. glasi: ''Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa, odnosno zaključivanje ugovora o radu dokazom o trudnoći, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i deteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.''

Član 42. stav 3. glasi: ''Zaposlena žena za vreme trudnoće, zaposlena žena koja ima dete do pet godina života i samohrani roditelj koji ima dete mlađe od sedam godina života, zaposleni roditelj koji ima dete sa težim smetnjama u razvoju, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposleno lice s invaliditetom, ne mogu biti raspoređeni na rad u drugo mesto van mesta prebivališta, odnosno boravišta.''

Član 77. stav 2. glasi: ''Zaposlenom, muškarcu, odnosno ženi, garantuje se jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod poslodavca.''

Član 103. glasi: ''Zaposlena žena, zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena lica sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu, u skladu sa ovim zakonom.''

Član 104. glasi: '' Zaposlena žena i zaposleni mlađi od 18 godina života ne mogu da rade na radnom mestu 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 njihovo zdravlje i život.''

Zaštita žena u industriji i građevinarstvu uređena ječlanom 105. Koji glasi:

Član 105

(1) Zaposlena žena koja radi u oblasti industrije i građevinarstva ne može se rasporediti na rad noću.

(2) Zabrana iz stava 1. ovog člana ne odnosi se na zaposlenu ženu koja radi na rukovodećem radnom mestu ili koja obavlja poslove zdravstvene, socijalne i druge zaštite.

(3) Izuzetno od stava 1. ovog člana, zaposlena žena može biti raspoređena na rad noću, kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usled elementarnih nepogoda, odnosno da se spreči šteta na sirovinama ili drugom materijalu.''

Zaštita žene tokom trudnoće i nege deteta, zaštita od privremenog raspoređivanja i rada dužeg od punog radnog vremena, odnosno noću je uređena članovima 108-110.

#### Član 108.

#### (1) 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.

(2) Poslodavac ne može da raskine ugovor o radu sa roditeljem koji radi polovinu punog radnog vremena zbog nege deteta s težim smetnjama u razvoju, samohranim roditeljem koji ima dete do sedam godina života ili dete sa teškim invaliditetom, kao ni sa licem koje koristi neko od navedenih prava.

(3) Za vreme odsustva sa rada zbog nege deteta i korišćenja roditeljskog odsustva poslodavac ne može zaposlenom da otkaže ugovor o radu.

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

(5) Zaposleni iz stava 2. ovog člana ne mogu se proglasiti licima za čijim je radom prestala potreba usled uvođenja tehnoloških, ekonomskih ili restrukturalnih promena u skladu sa ovim zakonom.

(6) Zaposlenom koji je zaključio ugovor o radu na određeno vreme okolnosti iz stava 2. ovog člana nisu od uticaja na prestanak radnog odnosa.

Član 109.

(1) Na osnovu nalaza i preporuke nadležnog doktora medicine, žena za vreme trudnoće i dok doji dete može biti privremeno raspoređena na druge poslove, ako je to u interesu očuvanja njenog zdravlja ili zdravlja njenog deteta.

(2) Ako poslodavac nije u mogućnosti da zaposlenoj iz stava 1. ovog člana obezbedi raspored na drugi posao, u smislu stava 1. ovog člana, zaposlena ima pravo na odsustvo sa rada, uz naknadu zarade u skladu sa kolektivnim ugovorom, koja ne može biti manja od naknade koju bi zaposlena ostvarila da je na svom radnom mestu.

(3) Zaposlena žena iz stava 1. ovog člana za vreme privremenog rasporeda na druge poslove ima pravo na zaradu radnog mesta na kojem je radila pre raspoređivanja.

Član 110.

(1) Zaposlena žena za vreme trudnoće i žena koja ima dete mlađe od tri godine života ne može raditi duže od punog radnog vremena, niti noću.

(2) Izuzetno od stava 1. ovog člana, zaposlena žena koja ima dete starije od dve godine života može raditi noću, samo ako pisanom izjavom pristane na takav rad.

(3) Jedan od roditelja koji ima dete sa težim smetnjama u razvoju, kao i samohrani roditelj koji ima dete mlađe od sedam godina života može raditi duže od punog radnog vremena, odnosno noću, samo na osnovu pisanog pristanka.

Pravo na porodiljsko odsustvo zaposlene žene uređeno je članom 111a.

#### Član 111a

(1) Zaposlena žena može da otpočne porodiljskog odsustvo 45 dana, a obavezno 28 dana prije porođaja.

(2) Ukoliko zaposlena žena otpočne da radi, u smislu člana 111. stav 3. ovog zakona, ima pravo da pored dnevnog odmora, u dogovoru sa poslodavcem, koristi još 90 minuta odsustva sa rada zbog dojenja deteta.

Član 111 b navodi da za vreme roditeljskog i porodiljskog odsustva roditelj ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvarila/o da radi, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom. Poslodavac je dužan da zaposlenom po isteku porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva obezbedi povratak na isto radno mesto ili na odgovarajuće radno mesto sa najmanje istom zaradom.

Zaštita žene u slučaju rođenja mrtvog deteta je uređena članom112.

#### Član 112.

#### Ako zaposlena žena rodi mrtvo dete ili ako dete umre prije isteka porodiljskog odsustva ima pravo da produži porodiljsko odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlašćenog lekara specijaliste, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana, za koje vreme joj pripadaju sva prava po osnovu porodiljskog odsustva.

Zakon o zabrani diskriminacije (Sl. list CG, br. [46/10](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f76938&action=propis&path=07693801.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+zabrani+diskriminacije&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-" \o "Zakon o zabrani diskriminacije (06/08/2010)), [40/11](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f84169&action=propis&path=08416901.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+zabrani+diskriminacije&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-) - dr. zakon, [18/14](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f102044&action=propis&path=10204401.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+zabrani+diskriminacije&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-), [42/17](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f127502&action=propis&path=12750201.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+zabrani+diskriminacije&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-)) u člani 19. uređuje razliku između pola i rodnog identiteta[[37]](#footnote-37).

Član 19.

(1) Svako pravljenje razlike, nejednako postupanje ili dovođenje u nejednak položaj lica ili grupe lica po osnovu rodnog identiteta, seksualne orijentacije i/ili interseksualnih karakteristika smatra se diskriminacijom.

(2) Svako ima pravo da izrazi svoj rodni identitet, seksualnu orijentaciju i/ili interseksualne karakteristike.

(3) Niko ne može biti pozvan da se javno izjasni o svom rodnom identitetu, seksualnoj orijentaciji i/ili interseksualnim karakteristikama.

(4) Pod rodnim identitetom podrazumijeva se sopstveni rodni doživljaj koji ne mora zavisiti od pola koji je utvrđen i upisan prilikom rođenja. Rodni identitet tiče se svakog lica i ne podrazumijeva samo binarni koncept muškog ili ženskog.

(5) Pod seksualnom orijentacijom podrazumijeva se emocionalna i/ili fizička privlačnost ili naklonost prema licima istog i/ili različitog pola.

(6) Pod interseksualnim karakteristikama podrazumijevaju se različite tjelesne osobine nekog lica (koje mogu biti hromozomne, hormonalne i/ili anatomske), koje ne odgovaraju striktnim medicinskim definicijama muškarca ili žene i mogu biti prisutne u različitom stepenu.

S obzirom na sadržaj ovog člana, Zakon o zabrani diskriminacije ne sadrži druge odredbe koje se posebno odnose na žene.

Zakon o rodnoj ravnopravnosti (Sl. list CG br. [46/07](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f72758&action=propis&path=07275801.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+rodnoj&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-), [40/11](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f84169&action=propis&path=08416901.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+rodnoj&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-) - dr. zakon, [35/15](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&file=f113185&action=propis&path=11318501.html&domen=1&mark=false&query=zakon+o+rodnoj&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=-%40--%40--%40--%40--%40-)) uređuje način obezbeđivanja i ostvarivanja prava po osnovu rodne ravnopravnosti, u skladu sa međunarodnim aktima i opšte prihvaćenim pravilima međunarodnog prava, kao i mere za eliminisanje diskriminacije po osnovu pola i stvaranje jednakih mogućnosti za učešće žena i muškaraca**,** kao i lica drukčijih rodnih identiteta u svim oblastima društvenog života. Rodna ravnopravnost podrazumeva ravnopravno učešće žena i muškaraca**,** kao i lica drukčijih rodnih identiteta u svim oblastima javnog i privatnog sektora, jednak položaj i jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava i sloboda i korišćenje ličnih znanja i sposobnosti za razvoj društva, kao i ostvarivanje jednake koristi od rezultata rada (članovi 1-2. Zakona o rodnoj ravnopravnosti).

Član 3. Zakona o rodnoj ravnopravnosti glasi: ''Državni organi, organi državne uprave i lokalne samouprave, javne ustanove, javna preduzeća i druga pravna lica koja vrše javna ovlašćenja (u daljem tekstu: organi) **,** kao i privredna društva, druga pravna lica i preduzetnici/ce dužni su da, radi postizanja rodne ravnopravnosti, u svim fazama planiranja, donošenja i sprovođenja odluka, kao i preduzimanja aktivnosti iz svoje nadležnosti ocenjuju i vrednuju uticaj tih odluka i aktivnosti na položaj žena i muškaraca.''

U članu 4. stav 3. glasi: ''Diskriminacijom se smatra svako postupanje kojim se žena zbog trudnoće ili majčinstva, kao i drugo lice zbog promjene pola, dovode u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, prilikom zapošljavanja, samozapošljavanja, ostvarivanja prava po osnovu socijalne zaštite i drugih prava**.''**

Član 12. Zakona o rodnoj ravnopravnosti garantuje jednaku zastupljenost muškaraca i žena u političkom životu zemlje: ''Političke stranke, svojim aktima, određuju način i mere za postizanje rodno balansirane zastupljenosti žena i muškaraca u svojim organima, na kandidacionim listama za izbor poslanika i odbornika, u izabranim klubovima poslanika i odbornika i za izbor na javne funkcije na svim nivoima.''

Član 33 uređuje kaznene mere u slučaju diskriminacije u okviru radnih odnosa.

Član 33.

(1) Novčanom kaznom u iznosu od 1.000 do 10.000 eura kazniće se za prekršaj pravno lice, ako ženu zbog trudnoće ili majčinstva, ili lica zbog promene pola, dovede u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica, prilikom zapošljavanja, samozapošljavanja, ostvarivanja prava po osnovu socijalne zaštite i drugih prava

([član 4.](http://we2.cekos.com/ce/index.xhtml?&action=propis&file=07275803.html&path=07275803.html&query=zakon+o+rodnoj&mark=false&tipPretrage=1&tipPropisa=1&domen=1&mojiPropisi=false&datumOd=&datumDo=&groups=0-%40-0-%40--%40--%40-0-%40-0&regExpZaMarkiranje=#c0004) stav 3).

(2) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se i odgovorno lice u pravnom licu, državnom organu, organu državne uprave i organu lokalne samouprave novčanom kaznom u iznosu od 150 eura do 2.000 eura.

(3) Za prekršaj iz stava 1. ovog člana kazniće se preduzetnik/ca novčanom kaznom u iznosu od 150 eura do 3.000 eura.

U Crnoj Gori, prilikom obračuna trajanja radnog staža, osiguranicima ženama se obračunava dodatnih 6 meseci za svako rođeno dete[[38]](#footnote-38). Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju je izmenjen 2011. godine u odeljku o uslovima za sticanje starosne penzije. Prema propisima koji su se primenjivali do 5. januara 2011. godine osiguranik žena. mogla je da ostvari pravo na starosnu penziju i kad navrši 35 godina radnog staža uz određene godine života.[[39]](#footnote-39) Kako od 6. januara 2011. godine žena stiče pravo na starosnu penziju sa navršenih 40 godina staža osiguranja, bez obzira na navršene godine života, propisan je prelazni period u kom ona može da ostvari pravo na starosnu penziju ako ispunjava uslove.

# HRVATSKA

Za istraživanje položaja žena u radnom zakonodavstvu u Republici Hrvatskoj (RH), važno je razmotriti odredbe Zakona o radu i drugih propisa, kao i međunarodnih ugovora koji su sklopljeni i potvrđeni u skladu s Ustavom RH. Dakle, položaj žena u radnom zakonodavstvu RH, a imajući u vidu ustavni i zakonski osnov odnosi se na rodnu ravnopravnost, prava trudnica, žena koje su rodile ili doje decu radi zaštite u radnom odnosu, zabranu diskriminacije i istu platu za rad jednake vrednosti. Takođe, žene ostvaruju pravo na starosnu penziju prema povoljnijim uslovima, u periodu od  2019. do 2026. godine, u skladu sa aktuelnim propisima iz ove oblasti.

Zakon o radu[[40]](#footnote-40) (NN 93/14, 127/17) u članu 3. definiše rodnu jednakost, tako što se navodi da se „izrazi koji imaju rodno značenje koriste neutralno i odnose se jednako na muški i ženski rod“. U poglavlju 4. *Zaštita trudnica, roditelja i usvojitelja*, definisana je zabrana nejednakog postupanja prema trudnicama, ženama koje su rodile ili koje doje decu. U članu 30. navodi se sledeće: ''Poslodavac ne sme odbiti da zaposli ženu zbog trudnoće, niti joj zbog trudnoće, rođenja ili dojenja deteta u smislu posebnog propisa sme ponuditi sklapanje izmenjenog ugovora o radu pod nepovoljnijim uslovima. Poslodavac ne sme tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnica lično zahteva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.'' U članu 31. navodi se da je trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njen život ili zdravlje, odnosno detetov život ili zdravlje, poslodavac dužan za vreme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vreme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova.

Takođe, u članu 34. definiše se zabrana otkaza za vreme trudnoće, korišćenja porodiljskog, usvojiteljskog bolovanja, rada s polovinom punog radnog vremena radi posebne nege deteta, kao i odsustva trudnice ili majke koja doji dete, odnosno u roku od petnaest dana od prestanka trudnoće ili prestanka korišćenja tih prava, poslodavac ne sme otkazati ugovor o radu trudnici i osobi koja se koristi nekim od tih prava. U članu 36. ističe se pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove, nakon isteka odsustva po navedenim osnovama.

U delu koje se odnosi na prekovremeni rad (član 65. stav 6.) navodi se da trudnica, roditelj s detetom do tri godine života, samohrani roditelj s detetom do šest godina života mogu raditi prekovremeno samo ako dostave poslodavcu pisanu izjavu o pristanku na takav rad, osim u slučaju više sile.Zakonom o rodiljnim i roditeljskim potporama (NN: [85/08](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_07_85_2727.html), [110/08](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2008_09_110_3246.html), [34/11,](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2011_03_34_767.html) [54/13](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2013_05_54_1091.html), [152/14](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2014_12_152_2867.html) i [59/17](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_06_59_1295.html) – u tekstu: Zakon), članom 3. uređena je nadležnost Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje u sprovođenju, dok je nadzor nad provedbom Zakona u nadležnosti Ministarstva za demografiju, obitelj, mlade i socijalnu politiku.

Pitanje ravnopravnosti polova u Hrvatskoj, regulisano je posebnim zakonima. Pored osnovnog pravnog okvira ([Ustav RH,](http://www.prs.hr/content/view/12/59/) [Zakon o zaštiti od nasilja u obitelji](http://www.prs.hr/content/view/45/59/) , [Zakon o istospolnim zajednicama](http://www.prs.hr/content/view/44/59/) , [Zakon o suzbijanju diskriminacije)](http://www.prs.hr/content/view/233/59/) usvojeni su i nacionalni programi i politike. Pored domaćeg zakonodavstva, kada je reč o ravnopravnosti polova, antidiskriminaciji i zaštiti žena važno je voditi računa o evropskim standardima koji su određeni u brojnim međunarodnim dokumentima.

Novi Zakon o ravnopravnosti spolova (NN, 82/2008, 125/2011, 20/2012, 138/2012, 69/2017)[[41]](#footnote-41) u Hrvatskoj je na snazi od 2017. godine i njime se „utvrđuju opšte osnove za zaštitu i unapređenje ravnopravnosti polova kao osnovne vrednosti ustavnog poretka RH te definiše i uređuje način zaštite od diskriminacije na osnovu pola i stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce.“ Zakon, između ostalog, precizira da neravnomerna zastupljenost jednog pola postoji ako je njegova zastupljenost u organima političkog i javnog odlučivanja niža od 40% (član 12. stav 3.). Ovim je i političkim strankama propisana obaveza da, prilikom utvrđivanja i predlaganja lista kandidata za Hrvatski sabor, za organe lokalne samouprave ili za Evropski parlament moraju poštovati načelo ravnopravnosti polova i voditi računa o ravnomernoj zastupljenosti žena i muškaraca na izbornim listama (član 15.).

Od instituncionalnih mehanizama, pored saborskog Odbora za ravnopravnost spolova, zakon je uveo i [**Ured za ravnopravnost spolova Vlade** RH](http://www.ured-ravnopravnost.hr/page.php?id=2), koji je stručna služba za obavljanje poslova u vezi ostvarivanja ravnopravnosti polova, osnovana 2004. godine Uredbom Vlade RH. Rad Ureda propisan je [Uredbom o izmjeni Uredbe o Uredu za ravnopravnost spolova](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2016_03_28_801.html) (NN 28/16) i članom 18. stav 2. [Zakona o ravnopravnosti spolova](https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Zakoni/2018/Zakon%20o%20ravnopravnosti%20spolova%20HRV.pdf). Takođe, ustanovljena je [pravobranitelj/ica za ravnopravnost spolova](http://www.prs.hr/) – nezavisno telo, nadležno za suzbijanje diskriminacije u oblasti ravnopravnosti polova (član 19.)**.**

Zabrana diskriminacije po svim osnovama (između ostalog i prema polu) uređena je Ustavom RH, a usklađena je sa EU standardima ljudskih prava i suzbijanja diskriminacije. Od 1. januara 2009. godine stupanjem na snagu Zakona o suzbijanju diskriminacije (NN, br. 85/08), pučki pravobranitelj postao je i središnje telo nadležno za suzbijanje diskriminacije. Vlada RH je u decembru 2017. godine usvojila Odluku o donošenju Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2022. godine, kao i Akcijskog plana za provedbu Nacionalnog plana za borbu protiv diskriminacije za razdoblje od 2017. do 2019. godine.

Prema Zakonu o mirovinskom osiguranju - ZOMO (NN, br. [157/13](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2013_12_157_3290.html), [151/14](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2014_12_151_2821.html), [33/15](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015_03_33_677.html), [93/15](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2015_08_93_1790.html), [120/16](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2016_12_120_2611.html), [18/18](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_02_18_389.html),  [62/18](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_07_62_1285.html) i [115/18](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_12_115_2235.html), na snazi od početka ove godine) pravo na **starosnu penziju** ima osiguranik kada navrši **65 godina života (muškarci) i 15 godina staža** (**uslovi na snazi do 31. decembra 2027**. član 33. ZOMO). U prelaznom razdoblju od  2019. do 2026. godine žene ostvaruju pravo na starosnu penziju prema povoljnijim uslovima, s nižom starosnom dobi: npr: ove godine je uslov 15 godina radnog staža i 62 godine i 4 meseca starosti. Starosna granica se povećava svake godine u periodu od 1.1.2019. do 31.12.2027. godine, kada se izjednačavaju uslovi za žene i muškarce, a od 1.1.2028. do 31.12.2032., osiguranicima, muškarcu i ženi,  uslov za starosnu penziju povećava se za četiri meseca svake godine. Poslednja izmena se odnosi na sledeće: „Pravo na starosnu penziju od 1.1.2033. ima osiguranik sa navršenih 67 godina života i 15 godina staža“ (član 33. stav 3.).

Pravo na prevremenu starosnu penziju u periodu od 1.1.2014. do 31.12.2030. godine ima osiguranik kada navrši 60 godina života i 35 godina staža. Starosni uslov se povećava svake godine, da bi pravo na prevremenu starosnu penziju od 1.1.2038. ostvario osiguranik kada navrši 62 godine života i 35 godina staža (član 34.).[[42]](#footnote-42) Od 1.1.2033. pravo na prevremenu  starosnu penziju ima osiguranik kada navrši 62 godine života i 35 godina mirovinskog staža, bez obzira na pol.

# MAKEDONIJA

Članom 9. Ustava Republike Makedonije građanima Makedonije su garantovana ista prava i slobode bez obzira na pol, rasu, nacionalno i socijalno poreklo, politička i verska ubeđenja, imovinu i društveni položaj.

Radnopravni položaj žena u zakonodavstvu Republike Makedonije regulisan je setom zakona kao što su Zakon o radnim odnosima (Služben vesnik na RM, br. 158/2010, 27/2016, 120/2018), Zakon o penzijsko-invalidskom osiguranju (Služben vesnik na RM, br. 98/2012, 166/2012, 15/2013, 170/2013, 43/2014, 44/2014, 97/2014, 113/2014 i 160/2014, 188/14, 20/15, 61/15, 97/15, 129/15, 147/15, 154/15, 173/15, 217/15, 27/16, 120/16,1 32/16, 35/18,2 20/18), Zakon o spečavanju i zaštiti od diskriminacije (Služben vesnik na RM, br. 50/2010, 127/2010 odluka US, 44/2014, 150/15, 31/2016, 21/2018), Zakon o ravnopravnosti žena i muškaraca (Služben vesnik na RM, br.66/2006, 06/2012, 166/2014, 150/2015, 2011/2015). Pored toga, Makedonija je ratifikovala međunarodne konvencije i dokumenta koja se, između ostalog, odnose i na jednake mogućnosti i zaštitu u oblasti rada, socijalne zaštite i osiguranja.

Zakonom o radnim odnosima uspostavljaju se jednake mogućnosti za žene i muškarce u oblasti rada i zabranjana je svaka rodno zasnovana diskriminacija kada su u pitanju pristup zapošljavanju, uključujući napredovanje i stručno osposobljavanje u radu, uslovi rada, jednaka plata za jednak rad, profesionalni sistem socijalne sigurnosti, odsustvo sa posla, radno vreme i otkaz ugovora o radu. Diskriminacijom se, naravno, ne smatraju mere koje se odnose na posebnu zaštitu žena, trudnica, žena koje koriste neka prava za zaštitu materinstva.

Prema članu 24. Zakona o radnim odnosima, poslodavac ne sme objaviti slobodno radno mesto samo za određeni pol, osim ako je navedeni pol uslov za obavljanje poslova na tom radnom mestu. Takođe poslodavac je dužan da radnicima, bez obzira na pol, isplaćuje istu platu za jednak rad sa jednakim zahtevima na radnom mestu (čl. 108. Zakona o radnim odnosima). Prema članu 25. Zakona, pri sklapanju ugovora o radu poslodavac ne može tražiti informacije o porodici, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, niti podnošenje drugih dokumenata i dokaza koji nisu u direktnoj vezi sa radnim odnosom. Zabrana traženja podnošenja drugih dokumenata i dokaza uključuje zabranu zahteva za test trudnoće ili potvrdu takvog testa prilikom sklapanja ugovora o radu sa radnicom, bez obzira na radno mesto za koje zasniva radni odnos. Poslodavac ne može zahtevati podatke o trudnoći zaposlene, osim ako ih je sama podnela u svrhu ostvarivanja prava u toku trudnoće (čl. 163.). Članom 161. dodatno je regulisano pravo zaposlene usled trudnoće i roditeljstva na posebnu zaštitu pri zapošljavanju, a poslodavac je dužan da zaposlenima omogući da olakšaju usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza.

Ako rad uzrokuje značajan rizik za zdravlje majke i deteta, a takvi rizici se određuju u skladu sa propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu koji se odnose na trudne radnice, radnice koji su nedavno rodile ili doje, poslodavac je dužan da obavesti radnicu o opasnostima koje proizilaze iz rada prilikom zaključenja ugovora o radu. Obaveza poslodavca je i da obezbedi sigurne uslove za rad trudnih radnica, radnica koje su nedavno rodile ili doje, kao i da ukloni ili smanji rizik od nepovratih efekata, izazivanja raka, naslednog genetskog oštećenja, nanošenja štete nerođenom detetu i nanošenja štete dečjoj ishrani. Poslodavac je dužan da obavi procenu rizika, da obavesti sve zaposlene o potencijalnim rizicima kao i da objasni šta će biti učinjeno kako bi se osiguralo da nove trudne radnice neće biti izložene rizicima koji mogu prouzrokovati štetu njihovom zdravlju i sigurnosti (čl. 42. stav. 4. i 5.).

Član 162. dodatno reguliše zabranu obavljanja poslova tokom trudnoće i nakon porođaja. Tokom trudnoće i još godinu dana nakon porođaja, radnica ne sme obavljati poslove koji imaju povećanu opasnost za njeno zdravlje ili zdravlje deteta. Trudnice koje rade sa opasnim hemikalijama treba da budu svesne rizika a poslodavac je dužan da oceni sve rizike štetnog delovanja fizičkih, hemijskih i bioloških faktora. Na osnovu procene lekara, donosi odluku o usvajanju određenih mera. Procena je obavezna pre dodele radnih zadataka radnicama i u slučaju značajne promene radnih uslova, uzimajući u obzir posebno opremu i raspored na radnom mestu, prirodu, obim i način korišćenja sredstava za rad, procedure i organizaciju rada, stepen stručne spreme i obuke radnice. Ako ne može da ukloni rizik, poslodavac je dužan da promeni uslove rada ili radno vreme, ili da ponudi odgovarajući alternativni rad. U sporu između poslodavca i zaposlene, odlučujuće je mišljenje izabranog doktora, odnosno medicinske komisije.

Žena ne može biti angažovana za noćni rad u industriji i građevinarstvu ako bi joj rad u to vreme onemogućio da se odmori najmanje sedam sati između 22,00 i 17,00 časova narednog dana. Izuzetak za noćni rad su situacije kada je potrebno nastaviti prekinuti posao zbog više sile i kada je to potrebno zbog sprečavanja oštećenja sirovina ili drugog materijala (čl. 131. stav 1. i 3.). Žene starije od 57 godina imaju posebnu zaštitu kada je u pitanju noćni i prekovremeni rad. Prema čl. 180. poslodavac ih ne sme angažovati za prekovremeni i noćni rad bez njihovog pristanka. Takođe, kada su u pitanju majke sa decom do tri godine života i samohrani roditelji sa decom do šest godina, poslodavac ne može nametati posao duži od radnog vremena osim ako je zaposleni dao pisanu izjavu da se dobrovoljno slaže sa prekovremenim radom (član 120.). Roditelj koji ima dete mlađe od sedam godina ili teško obolelo dete ili dete sa fizičkim ili mentalnim invaliditetom i koji živi sam sa detetom i brine o njegovom odgoju može raditi prekovremeno samo nakon njegovog prethodnog pisanog pristanka. (čl. 164. stav 4.). Za vreme trudnoće ili dok dete ne napuni jednu godinu, zaposlena ne sme raditi prekovremeno ili noću (čl. 164. stav 1.).

Godišnji odmor koji žena nije koristila u tekućoj kalendarskoj godini zbog odsustva zbog porodiljskog odsustva ili odsustva radi nege deteta, ima pravo da koristi do 30. juna naredne kalendarske godine (čl.141. stav. 4.). Odsustvo radi trudnoće, rađanja i brige o detetu je regulisano članom 165. Zaposlena u ovim slučajevima ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od devet meseci neprekidno, a ako rodi više dece (blizanci, trojke i više) 15 meseci. Na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, radnica može započeti odsustvo zbog trudnoće, rođenja i roditeljstva 45 dana pre rođenja, a obavezno 28 dana pre rođenja. Ako rodi ranije, plaćeno odsustvo počinje da se koristi od dana rođenja deteta do isteka roka od 9, odnosno 15 meseci. Ako je iz zdravstvenih razloga u zdravstvenoj ustanovi i ako se u međuvremenu majka vrati na posao, odsustvo zbog rođenja i roditeljstva prestaje i ima pravo da naknadno koristi neiskorišćeni deo odsustva. Zaposlena je dužna da poslodavcu najavi vreme početka korišćenja i vreme trajanja odsustva radi nege deteta 30 dana pre početka, odnosno pre završetka korišćenja prava na ovo odsustvo. Zaposlena koja usvoji dete ima pravo na odsustvo do navršenih 9 odnosno 15 meseci života ako je usvojila više dece. Zaposlena ima pravo na odsustvo i tokom perioda adaptacije deteta u skladu sa porodičnim odnosima. Majka koja radi puno radno vreme ima pravo na plaćeni odmor za dojenje u toku radnog vremena – sat i po dnevno, sve dok dete ne napuni godinu dana (čl. 171.).

Uslov za sticanje prava na penziju za žene regulisan je Zakonom o penzijskom i invalidskom osiguranju u članu 18. Žena sa pune 62 godine života i najmanje 15 godina staža ima pravo na starosnu penziju. Porodičnu penziju može da nasledi kao bračni drug, a i nakon razvoda braka ako je sudskom odlukom ostvareno pravo na izdržavanje (čl. 57.). Visina penzije zavisi od dužine trajanja radnog staža osiguranika. Ako je smrt osiguranika nastala kao posledica povrede na radu ili profesionalne bolesti, članovi porodice, pa i supruga, stiču pravo na porodičnu penziju bez obzira na dužinu radnog staža osiguranika. Pravo na porodičnu penziju ostvaruje i udovica sa trudnoćom na dan smrti osiguranika, odnosno korisnika penzije, s tim što se porodična penzija do rođenja deteta dodeljuje za jednog člana porodice (čl. 60.).

Makedonija je 2010. godine donela i Zakon o sprečavanju i zaštiti od diskriminacije. Sprečavanje i zaštita od diskriminacije su obavezni u ostvarivanju prava garantovanih Ustavom, zakonom i potvrđenim međunarodnim ugovorima, a za zaštitu prava Zakonom se osniva Komisija za zaštitu od diskriminacije. Pravo na zaštitu imaju sva fizička i pravna lica. Prema čl. 3., zabranjena je svaka direktna ili indirektna diskriminacija, pribegavanje i podsticanje na diskriminaciju i pomaganje u diskriminatornom tretmanu na osnovu pola, rase, boje kože, pripadnosti marginalizovanoj grupi, etničkoj pripadnosti, jeziku, državljanstvu, društvenom poreklu, religiji ili verskim uverenjima i drugim vrstama verovanja, obrazovanja, političke pripadnosti, ličnog ili socijalnog statusa, mentalnog i fizičkog invaliditeta, starosti, porodičnog ili bračnog statusa, imovinskog statusa, zdravstvenog statusa ili bilo koje druge osnove. Zakon se primenjuje i u državnom i u privatnom sektoru, u svim oblastima društvenog života pa i u oblasti rada i radnih odnosa, socijalne zaštite, penzijskog i invalidskog osiguranja i zdravstvene zaštite.

Zakonom o ravnopravnosti žena i muškaraca uređuju se uspostavljanje jednakih mogućnosti i jednakog tretmana žena i muškaraca, osnovne i posebne mere za upostavljanje ravnopravnosti, prava i obaveze odgovornih subjekata koji osiguravaju ravnopravnost, postupak za utvrđivanje nejednakog tretmana, kao i prava i dužnosti zakonskog zastupnika kao lica za vođenje postupka za utvrđivanje nejednakog tretmana žena i muškaraca. Jednake mogućnosti koje se uspostavljaju ovim zakonom se odnose na sve oblasti društvenog života, pa i na oblast radnih odnosa, ekonomije, obrazovanja i profesionalnog razvoja. Zakon se primenjuje i u javnom i u privatnom sektoru. Zakon u čl. 5. i čl. 6 određuje osnovne mere za ostvarivanje načela jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Osnovne mere su normativne mere u, na primer, radnim odnostima i zapošljavanju, obrazovanju i profesionalnom razvoju, ekonomskim i imovinskim odnosima i drugim oblastima koje zabranjuju diskriminaciju po osnovu pola. Osnovne mere su i mere definisane u politikama i programima za sistematsko promovisanje načela jednakih mogućnosti i poštovanje različitosti, za promenu društvenih i kulturnih običaja u pogledu žena i muškaraca, eliminaciju predrasuda, i bilo koju drugu praksu zasnovanu na inferiornosti ili superiornosti jednog ili drugog pola ili tradicionalnoj društvenoj ulozi majke ili žene. Posebno se ističu osnovne mere (čl. 6.) u oblasti obrazovanja i stručnog usavršavanja. Obrazovanje za uspostavljanje jednakih mogućnosti uzima se kao sastavni deo sistema obrazovanja i stručnog osposobljavanja, što osigurava da su žene i muškarci spremni za aktivno i ravnopravno učešće u svim oblastima društvenog života. Zakon dalje u sledećim odredbama definiše i određuje i posebne mere za ostvarivanje jednakosti. Posebne mere su privremene mere i one se preduzimaju u cilju prevazilaženja postojećeg nepovoljnog društvenog položaja žena i muškaraca, koji nastaje kao posledica sistematske diskriminacije ili sturkturalne rodne nejednakosti koja proizilazzi iz istorijskih i sociokuluturnih okolnosti.

***Izvori informacija***

Analiza radnog zakondavstva u Bosni i Hercegovini (sa posebnim osvrtom na prava žena u radnom odnosu), Sarajevo, 2016, [www.vasaprava.org](http://www.vasaprava.org) [pristupljeno: januar 2019.]

Hrvatski zavod za mirovinsko osiguranje, <http://www.mirovinsko.hr/default.aspx?id=71> [pristupljeno: januar 2019.]

Jelčić, Vera, Žena u radno-socijalnom zakonodavstvu Republike Hrvatske, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 1994, str. 355

Ministarstvi za ljudska i manjinska prava Republike Crne Gore : Odeljenje za poslove rodne ravnopravnosti, <http://www.minmanj.gov.me/organizacija/aktivnosti-odjeljenje-za-rodne-ravnopravnosti/94579/161469.html> [pristupljeno: januar 2019.]

Ministarstvo za trud i socialna politika Republike Makedonije, [http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Sektor\_za\_Ednakvi\_moznosti\_MKD[1].pdf](http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/Sektor_za_Ednakvi_moznosti_MKD%5b1%5d.pdf) [pristupljeno: januar 2019.]

Narodne novine (službeni list Republike Hrvatske), <https://www.nn.hr/> [pristupljeno: januar 2019.]

Pantović, Jovana; Bradaš, Sarita; Petovar, Ksenija, *Položaj žena na tržištu rada,* Beograd, Friedrich Ebert Stiftung, 2017, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/13759.pdf> [pristupljeno: januar 2019.)

Rusi Ilir, *The Albanian legal framework on non-discrimination and gender equality in employment relationships*, Academicus, Vol. MMXII, No. 5 (2014), pp. 131-142, <http://www.academicus.edu.al/nr5/Academicus-MMXII-5-131-142.pdf> [pristupljeno: januar 2019.]

Qirjako Evelina, *Women Rights and Gender Equality as Per Albanian law*

<http://www.mcser.org/journal/index.php/ajis/article/viewFile/8967/8659> [pristupljeno: januar 2019.]

***Izvori informacija za zakonodavstvo BiH***

Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju Federacije BiH (Službene novine F BiH br. 13/18)

Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju Republike Srpske (Službeni glasnik RS br.134/11, 82/13, 132/15)

Zakon o radu Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine( Službeni list Brčko Distrikta br. 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/14, 01/15)

Zakon o radu Federacije BiH( Službene novine FBiH br. 26/16, 89/18)

Zakon o radu Republike Srpske ( Službeni glasnik RS br. 1/16, 66/18)

Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine (Službeni glasnik BiH br. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13, 93/17)

Zakon o ravnopravnosti polova (Službeni glasnik BiH br. 32/10)

Zakon o zabrani diskriminacije (Službeni glasnik BiH br. 59/09, 66/16)

Istraživanje uradili:

Istraživači Biblioteke Narodne skupštine

1. Ovaj deo istraživanja koristi rezultate analize J. Pantović, S. Bradaš, K. Petovar *Položaj žena na tržištu rada*, Beograd:: Friedrich Ebert Stiftung, 2017 [↑](#footnote-ref-1)
2. Women and Man in Albania 2017,<http://www.instat.gov.al/en/themes/demography-and-social-indicators/gender-and-age-equality/publication/2017/women-and-man-in-albania-2017/> [↑](#footnote-ref-2)
3. Ustav Republike Albanije na engleskom jeziku,

   <https://vota.te.gob.mx/page/download/16385> [↑](#footnote-ref-3)
4. U Francuskoj Zakon o radnom danu za žene i decu (1841.); u Velikoj Britaniji Zakon o zabrani rada u rudnicima ženama i deci (1842.); Zakon o radu žena i dece (1844.); u Belgiji Zakon o radu žena, maloletnika i dece u industrijskim preduzećima. [↑](#footnote-ref-4)
5. Donošenjem Konvencije broj 3 o zapošljavanju žena pre i posle porođaja i Preporuke broj 4 (1919) o zaštiti žena i dece protiv trovanja olovom, a kasnije i nekih drugih konvnecija i preporuka. [↑](#footnote-ref-5)
6. Usvojena na Prvoj konferenciji MOR-a 1919. godine, a stupila na snagu 13.06.1921. godine. [↑](#footnote-ref-6)
7. Revidirana 2000. godine, ratifikovana od strane 26 država [↑](#footnote-ref-7)
8. Službeni glasnik BiH, broj 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13 i 93/17 [↑](#footnote-ref-8)
9. Službene novine Federacije BiH, broj 26/16, 89/18 [↑](#footnote-ref-9)
10. Službeni glasnik Republike Srpske,broj 01/16, 66/18 [↑](#footnote-ref-10)
11. Službeni list Brčko Distrikta, br. 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/14, 01/15 [↑](#footnote-ref-11)
12. ZOR RS, član 105. , Zakon o radu u institucijama BiH, član 34. i Zakona o radu Brčko Distrikta, član 43. [↑](#footnote-ref-12)
13. ZOR RS član 107. ZOR F BiH član 62. i ZOR Brčko distrikta, član 45. [↑](#footnote-ref-13)
14. ZOR RS, čl. 108. , ZOR F BiH, član 62. i ZOR Brčko distrikta član 45. [↑](#footnote-ref-14)
15. Čl. 107. st. 1. ZOR RS i član 45. ZOR Brčko distrikta [↑](#footnote-ref-15)
16. Član 65. ZOR F BiH i član 49. ZOR Brčko distrikta [↑](#footnote-ref-16)
17. Član 66. ZOR F BiH, član 50. ZOR Brčko Distrikta i član 108. stav 3. ZOR Republike Srpske [↑](#footnote-ref-17)
18. U skladu sa Zakonom o radu institucija BIH, član 42. i Zakonom o radu F BiH, član 68. za vreme korišćenja porodiljskog odsustva zaposleni ima pravo na naknadu, u skladu sa posebnim zakonom. [↑](#footnote-ref-18)
19. "Službeni glasnik Republike Srpske " broj :134/11, 82/13 i 103 /15 [↑](#footnote-ref-19)
20. Član 42. stav 2. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju Republike Srpske [↑](#footnote-ref-20)
21. Član 178. stav 2. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju Republike Srpske [↑](#footnote-ref-21)
22. "Službene novine F BiH", br. 13/2018 [↑](#footnote-ref-22)
23. Članovi 19-25. Zakona o radu Republike Srpske i članovi 8-13. Zakona o radu F BiH [↑](#footnote-ref-23)
24. “Službeni glasnik BiH“, broj: 59/09 i 66/16 [↑](#footnote-ref-24)
25. ''Službeni glasnik BiH “ br. 32/10 [↑](#footnote-ref-25)
26. Član 1. Zakona o ravnopravnosti polova [↑](#footnote-ref-26)
27. Članovi 12-16. Zakona o ravnopravnosti polova [↑](#footnote-ref-27)
28. Član 29. Zakona o ravnopravnosti polova [↑](#footnote-ref-28)
29. Član 31. Zakona o ravnopravnosti polova [↑](#footnote-ref-29)
30. Član 1. Zakona o zabrani diskriminacije [↑](#footnote-ref-30)
31. Član 2, stav 1 i stav 2, Zakona o zabrani diskriminacije [↑](#footnote-ref-31)
32. Član 6. Zakona o zabrani diskriminacije [↑](#footnote-ref-32)
33. Član 7. Zakona o zabrani diskriminacije [↑](#footnote-ref-33)
34. Član 11. Zakona o zabrani diskriminacije [↑](#footnote-ref-34)
35. Izvor podataka: <https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/ustav-crne-gore.html> [↑](#footnote-ref-35)
36. Izvor podataka: <http://www.poslodavci.org/biblioteka/dokumenta-upcg/izvjestaj-zene-u-menadzmentu-u-crnoj-gori> [↑](#footnote-ref-36)
37. Ministarstvo za ljudska i manjinska prava RCG, http://www.minmanj.gov.me/biblioteka/zakoni [↑](#footnote-ref-37)
38. Fond PIO CG, <http://www.fondpio.me/indexs/starosna.html#section1> [↑](#footnote-ref-38)
39. Izvor podataka: <https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-penzijskom-i-invalidskom-osiguranju.html> [↑](#footnote-ref-39)
40. <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> [↑](#footnote-ref-40)
41. <http://www.prs.hr/content/view/202/1/> [↑](#footnote-ref-41)
42. Više informacija: <https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2013_12_157_3290.html> [↑](#footnote-ref-42)