РЕПУБЛИКА СРБИЈА

НАРОДНА СКУПШТИНА

БИБЛИОТЕКА НАРОДНЕ СКУПШТИНЕ

**Тема: Права и заштита жена у области рада**

**Датум: 18.01.2019.**

**Бр. 01/ИП**

**Ово истраживање је урадила Библиотека Народне скупштине за потребе рада народних посланика и Службе Народне скупштине. За више информација молимо да нас контактирате путем телефона 3026-532 и електронске поште** [***istrazivanja@parlament.rs*.**](mailto:istrazivanja@parlament.rs) **Истраживања којa припрема Библиотека Народне скупштине не одражавају званични став Народне скупштине Републике Србије.**

**САДРЖАЈ**

[СИТУАЦИЈА У СРБИЈИ 2](#_Toc535933971)

[АЛБАНИЈА 6](#_Toc535933972)

[БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА: ФЕДЕРАЦИЈА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ, РЕПУБЛИКА СРПСКА И БРЧКО ДИСТРИКТ 9](#_Toc535933973)

[МАКЕДОНИЈА 16](#_Toc535933974)

[ХРВАТСКА 20](#_Toc535933975)

[ЦРНА ГОРА 23](#_Toc535933976)

Права и заштита жена у области рада уређени су низом међународних докумената који су уграђени у већој или мањој мери у национална законодавства. Поред уставних одредби у земљама чији ће прописи бити изложени у прегледу који следи, најзначајнији закони који се односе на права жена у области рада су закони који уређују радне односе, борбу протов дискриминације и заштиту равноправности полова. Биће изложена правна решења у законодавствима Албаније, Босне и Херцеговине, Македоније, Србије, Хрватске и Црне Горе.

# СИТУАЦИЈА У СРБИЈИ

Права жена у области рада зајемчена су низом међународних инструмената од којих су најважније – *Конвенција Уједињених нација о елиминисању свих облика дискриминације жена* и конвенције Међународне организације рада број 100, 111, 156 и 183[[1]](#footnote-1). *Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена* усвојена је 18. децембра 1979. године, а ратификована је 1981. године (Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори, бр. 11/81, Сл. гласник РС - Међународни уговори, бр. 5/14). Члан 11. став 1. каже да „државе чланице предузимају све мере ради елиминисања дискриминације жена у области запошљавања, како би се на основу равноправности мушкараца и жена обезбедила једнака права”. Истим чланом у ставу 2. предвиђа се да „ради спречавања дискриминације жена због ступања у брак или материнства и обезбеђивања њиховог стварног права на рад, државе чланице предузимају различите мере”. Поједине наведене мере су: забрана давања отказа због трудноће или породиљског одсуства и дискриминације приликом отпуштања с посла због брачног стања; увођење плаћеног породиљског одсуства или сличних социјалних бенефиција, без губљења права на раније радно место, примања по основу стажа и социјална примања; обезбеђење посебне заштите жена за време трудноће на оним радним местима за која је доказано да су штетна за труднице.

Одредбе ове Конвенције су имплементиране кроз решења у Закону о раду (Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 - одлука УС, 95/18), законима о социјалном осигурању, Закону о забрани дискриминације(Сл. гласник РС, бр. 22/2009) и Закону о равноправности полова(Сл. гласник РС, бр. 104/2009).

*Конвенција број 100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности* усвојена је 1951. године на Општој скупштини Међународне организације рада, а ратификована је 1952. године (Сл. лист ФНРЈ – Међународни уговори, бр. 12/1952). Конвенција у члану 1. дефинише појмове награђивања и једнакости награђивања између мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности, док у члану 2. прописује обавезу чланица да осигурају примену начела једнакости награђивања између мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности за све раднике. Предвиђено је да ће се ово начело применити путем домаћег законодавства, другим системом одређивања награда установљеним или признатим од стране законодавства, путем колективних уговора закључених између послодавца и радника, или путем комбинације ових различитих начина.

У домаћем законодавству начело о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности делимично је утврђено чланом 104. Закона о раду.

#### Члан 104.

(1) Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

(2) Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

(3) Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

(4) Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана - ништави су.

(5) У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

*Конвенција број 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања* усвојена је на генералној конференцији Међународне организације рада 1958. године и ратификована 1961. године (Сл. ФНРЈ – Међународни уговори бр. 3/61). Под дискриминацијом подразумева се свако прављење разлике, искључење или давање првенства заснованог на раси, боји, полу, вери, политичком мишљењу, националном или социјалном пореклу као и свако друго прављење разлике, искључење или давање првенства са циљем да се уништи или наруши једнакост могућности или поступања у погледу запошљавања или занимања. Дискриминацијом се не сматра прављење разлика, искључење или давање првенства који се заснивају на траженим квалификацијама за неко одређено запослење. Свака држава чланица за коју је ова Конвенција на снази обавезана је да формулише и спроводи националну политику која тежи унапређењу једнакости, могућности и поступака у погледу запошљавања и занимања, а у циљу отклањања сваке дискриминације у том погледу (чл. 1-4).

У законодавству Србије основни анти-дискриминациони пропис је *Закон о забрани дискриминације*. Поред њега и Закон о раду у члановима 18-23 забрањује дискриминацију, дефинише непосредну и посредну дискриминацију, забрањује узнемиравање и сексуално узнемиравање, прописује шта се све не сматра дискриминацијом и уређује заштиту од дискриминације. Такође, забрана дискриминације предвиђена је и *Законом о равноправности полова*.

*Конвенција број 156 о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице (радници са породичним обавезама)* је усвојена на Генералној конференцији Међународне организације рада 1981. године и ратификована 1987. године (Сл. лист СФРЈ - Међународни уговори, бр. 7/1987). Ова конвенција се примењује на раднике и раднице који имају обавезу према деци коју издржавају и према члановима уже породице којима је несумњиво потребна њихова нега или помоћ, и то када им те обавезе ограничавају могућност да се припреме за економску активност, укључе у њу, учествују у њој или напредују. Према овој Конвенцији земље чланице требало би да као циљ своје националне политике поставе могућност лица са породичним обавезама која раде или желе да раде, да искористе своје право на то, а да не буду подвргнути дискриминацији. Мере које се предузимају ради постизања стварне једнакости у погледу могућности и третмана радника и радница су следеће: омогућавање радницима са породичним обавезам да користе своје право слободног избора запослења и брига о њиховим потребама у погледу услова запослења и социјалне заштите. Такође, потребно је још предузети мере којима ће се узети у обзир потребе радника са породичним обавезама у области друштвеног планирања и мере за развијање или унапређење друштвене службе, јавне или приватне, као што су службе и установе за бригу о деци и за помоћ породици (чл. 3-5).

У домаћем законодавству дата решења садржана су у *Закону о раду*, којим је уређена заштита материнства и то члановима од 89-100 и *Закону о финансијској подршци породици са децом* (Сл. гласник РС, бр. [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=), [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=)).

*Ревидирана Конвенција број 183 о заштити материнства* усвојена је 2000. године, а ратификована је 2010. године (Сл. гласник РС – Међународни уговори, бр. 1/2010). Ова Конвенција односи се на све радно ангажоване жене, укључујући и оне у нетипичним облицима зависног рада. Међутим, у поступку ратификације ове Конвенције, може се у целости или делимично искључити ограничена категорија запослених, а приликом њиховог искључења морају се навести категорије запослених које су искључене по овом основу и разлоге њиховог искључења. Жена на коју се примењује ова Конвенција има право на породиљско одсуство у трајању не краћем од 14 недеља. Такође, породиљско одсуство ће обухватити пеориод од шест недеља обавезног одсуства након порођаја. На основу лекарске потврде, одобриће се и одсуство пре или после породиљског одсуства у случају болести, компликација или опасности од компликација у вези трудноће или порођаја. Конвенцијом је предвиђена и новчана накнада за породиљско одсуство у износу који може да обезбеди одржавање доброг здравља жене и детета уз одговарајући животни стандард. Остављен је простор домаћем законодавству да одреди износ накнаде, али он не сме бити мањи од две трећине женине предходне зараде или од примања која се узимају у обзир приликом обрачуна зараде. Отпуштање жене са посла за време трудноће и одсуства или у периоду након њеног повратка на посао сматра се незаконитим, осим из разлога који немају везе са трудноћом, порођајем и дојењем као њеном последицом. По истеку породиљског одсуства, жена има право да се врати на исто радно место или на одговарајуће радно место са истом платом. Свака земља потписница мораће да предузме мере ради спречавања дискриминације у погледу материнства, а у вези са тим предвиђена је и забрана да се од жене која конкурише за посао захтева подвргавање тесту на трудноћу или доношење потврде о таквом тесту. Жени би требало обезбедити право на једну или више дневних пауза или на скраћење радног времена како би могла да доји своје дете (чл. 3-5).

Одредбе ове Конвенције у одређеној мери имплементиране су кроз одредбе Закона о финансијској подршци породици са децом и Законом о раду.

Закон о раду је општи закон којим се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада. Права жена су осигурана кроз одредбе о забрани дискриминације, заштити материнства, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета. Заштита материнства уређена је у члановима 89-93а и њима је предвиђено да запослена жена за време трудноће и док доји дете не може да ради на пословима који су штетни по њено здравље и здравље детета, да не може да ради прековремено и ноћу, да се прерасподела радног времена може извршити само уз њену сагласност. Такође, запослена има право на одсуство са рада ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, али и паузу за време рада у износу од 90 минута за дојење детета или скраћење радног времена у истом трајању. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета могу трајати укупно 365 дана, с тим што породиљско одсуство може почети најраније 45, а најкасније 28 дана пре времена одређеног за порођај и траје до навршена три месеца од дана порођаја. Прописана је и забрана за послодавца да од кандидата захтева податке о породичном статусу и планирању породица, као и условљавање заснивања радног односа тестом трудноће. По сили закона ће се продужити уговор на одређено време за труднице и мајке до завршетка породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета или одсуства са рада ради посебне неге детета.

У истом контексту ако посматрамо *Закон о финансијској подршци породица са децом* који уређује накнаду зараде за време породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуство са рада ради посебне неге детета, видећемо да предвиђена решења дају мање права односно нижу накнаду од оне утврђене *Конвенцијом МОР број 183* коју је Србија ратификовала. Тако да у члану 12. став 2 стоји могућност да накнада зараде у одређеним условима буде у висини од 60% или 30% од износа утврђене накнаде зараде, док Конвенција предвиђа да она не сме бити мања од две трећине претходне зараде (члан 6). Даље, *Закон о раду* у делу који се односи на зараде, запосленима гарантује једнаку зараду за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. Закон не говори директно о равноправности зарада мушкараца и жена, али је због тога чланом 17. Закона о равноправности полова конкретизовано ово начело, увођењем фразе „без обзира на пол” у претходно наведену забрану. У јавности је тренутно актуелан нацрт *Закона о родној равноправности* који Влада још није упутила Народној скупштини због примедби које је дало Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Сам нацрт закона предвиђа забрану неједнаких зарада за исти рад или рад једнаке вредности. Поред ове одредбе, уведен је и низ забрана у односу на поступање послодаваца према трудницама или запосленима који одсуствују са рада због неге детета. *Закон о родној равноправности* је обавеза коју је Србија преузела кроз Поглавље 23 приступања Европској унији. Такође, Влада је усвојила Националну *стратегију за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године са акционим планом за период од 2016. до 2018. године* (Сл. гласник РС, бр. 4/16).

Дискриминација лица која траже запослење или запослених се забрањује у члановима 18-23. Закона о раду, али такође и Законом о равноправности полова и Законом о забрани дискриминације, који садржи најширу забрану дискриминисања свих лица која учествују у процесу рада, без обзира на правни основ или непостојање истог.

# АЛБАНИЈА

Национални институт за статистику Албаније (ИНСТАТ) објавио је највећи избор родне статистике до сада у Албанији под насловом *Мушкарци и жене у Албанији 2017[[2]](#footnote-2)*. Најновија колекција родне статистике у земљи пружа свеобухватне информације за боље креирање политике у домену родне равноправности.

Република Албанија је ратификовала *Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена.*

Према објављеним подацима, учешће мушкараца на тржишту рада у Албанији је скоро 15% веће него жена. Тако, 21,5% жена не учествују на тржишту рада, углавном због послова у домаћинству, а само 1% мушкараца није у радном односу, због истог разлога.

Највећа заступљеност жена као радне снаге је у предузећима са мање од 10 запослених, док мушкарци доминирају управљачким функцијама у предузећима са више од 20 запослених са запањујућих 80%. Поред тога, подаци указују да 33.3% жена управља сервисним предузећима, док проценат пада на око 11,7% када је реч о предузећима за производњу роба. Број жена које узимају кредите повећане за 17% у 2016. години, у односу на претходну годину, док је број мушкараца који узимају кредите повећан за 28% у истом периоду.

Устав као основни закон Албаније, у члану 18, формулише забрану дискриминације заједно са једнакошћу грађана пред законом.

Члан 18.[[3]](#footnote-3)

Сви су једнаки пред законом.

Нико не може бити неправедно дискриминисан из разлога као што су пол, раса, вера,   
националност, језик, политичка, верска или филозофска уверења, економско стање,   
образовање, друштвени положај, или порекло.

Нико не може бити дискриминисан због разлога наведених у ставу 2. без разумног и објективног оправдања.

Закон о раду (Закон број 7961) који је донесен 1995. године, а делимично измењен и допуњен 2003. и 2015. године, садржи основне одредбе о безбедности и здрављу на раду. У Поглављу VIII "Безбедност и заштита здравља" садржане су одредбе које се односе на обавезе послодавца и опште мере које треба предузети, правила на радном месту и радној околини, заштиту од опасних машина и спречавање пожара, несрећа и експлозија. Регулатива о безбедности и заштити здравља на раду је допуњена Законом бр. 10237, од 18.02.2010, ''О безбедности и здрављу на раду'', који укључује одредбе које се односе на опште и специфичне дефиниције у вези с радним односима; обавезе послодавца и радника; здравствени надзор; обавештавање, истрагу, регистрацију и извештавање о догађајима и несрећама на раду; посебну заштита за осетљиве и ризичне групе, обавезе надлежних државних органа.

Члан 104 Закона о раду уређује посебну заштиту трудница и младих мајки на раду. Трудницама је забрањено да раде током 35 дана који претходе очекиваном датуму порођаја и 63 дана након порођаја. Први период постаје 60 дана, када се очекује да ће жена родити више од једног детета. Труднице или жене које доје не могу да се користе за обављање тешких или опасних послова, који угрожавају здравље мајке и детета.

Савет министара одређује тешке или опасне послове, који угрожавају здравље мајке и детета, као и посебна правила за радне услове који се односе на труднице или жене које доје. Када трудница, жена која је управо родила дете и жена која доји одлучи да се врати на ранији посао након периода одсуства који јој гарантује овај члан закона, али се претходни посао не сматра одговарајућим према одредбама Закона о заштити безбедности и здравља на раду, послодавац предузима потребне мере да се обезбеди привремено прилагођавање радних услова и / или радног времена да би се избегли ризици према запосленој и / или детету.

У случају да је прилагођавање услова или радног времена, технички и / или објективно неоствариво, или у случају да се не може тражити на основу одговарајућих образложених разлога, послодавац премешта запослену жену на други сличан одговарајући посао. У овим случајевима, запослена жена остварује примања у складу с важећим прописима о социјалном осигурању, за све време које је потребно да се заштите безбедност и здравље запослене жене и детета.

Члан 9. Закона о раду, забрањује дискриминацију при запошљавању на основу расе, пола, старости, религије, политичких уверења, националности, социјалног порекла, породичних односа или физичких или менталних ограничења. Дискриминација може бити санкционисана на основу одговарајућих одредби овог закона, а максимално у висини до 50 месечних минималних зарада.

Један од најважнијих правних аката донетих од стране албанског парламента је Закон бр. 10 221/2010 "О заштити од дискриминације", који регулише спровођење и поштовање принципа равноправности у вези с полом, расом, националношћу, језиком, родним идентитетом, сексуалном оријентацијом, политичким, верским или филозофским уверењима, економским положајем, образовањем или социјалном ситуацијом, трудноћом, родитељством, старосним добом, породичним или брачним стањем, грађанским статусом, боравиштем, здравственим стањем, генетским предиспозицијама, инвалидитетом, припадношћу одређеној групи или из било ког другог разлога. Овим законом је предвиђено успостављање Повереника за заштиту од дискриминације, механизма јавног надзора за дискриминације на различитим основама, укључујући пол, родни идентитет, трудноћу, родитељске одговорности, итд.

У случајевима када послодавац раскине уговор о раду, када жена ради док је трудна, или када се врати на посао након порођаја детета, у складу с чланом 105. овог закона, послодавац је дужан да докаже да разлог отпуштања није у директној вези са трудноћом или порођајем. Послодавац не може да нареди обављање ноћног рада трудници и жени која се недавно породила, док дете не напуни једну годину живота, ако је то штетно за безбедност и здравље жене и / или детета и ако то потврђује медицински извештај.

Ако је запослена жена трудна, послодавац мора да јој обезбеди паузу у раду свака три сата, у трајању од најмање 30 минута. Прековремени рад трудница и жена после порођаја, док дете не напуни једну годину живота, је забрањен.

Према важећем законодавству, жена стиче право на старосну пензију са 60 година и 8 месеци живота.

# БОСНА И ХЕРЦЕГОВИНА: ФЕДЕРАЦИЈА БОСНЕ И ХЕРЦЕГОВИНЕ, РЕПУБЛИКА СРПСКА И БРЧКО ДИСТРИКТ

Идеја о посебној заштити запослених жена јавила се на самом почетку развоја радног права на што указују и закони неких од индустријски најразвијенијих земаља[[4]](#footnote-4). У међународним оквирима, на самом почетку развоја Међународне организације рада (1919) заштита жене била је предмет нормативног регулисања.[[5]](#footnote-5) Таква заштита је до данас обухваћена већим бројем конвенција од којих је је БиХ потписница Конвенције број 3 о заштити материнства[[6]](#footnote-6), Конвенције број 45 о запошљавању жена на подземним радовима у рудницима, Конвенције број 156 о једнаким могућностима и третману за раднике/це са породичним обавезама, те Конвенције број 183 о заштити материнства[[7]](#footnote-7). Ратификоване конвенције део су унутрашњег правног поретка БиХ и по правној снази су изнад закона, са задржавањем права на уређивање одређених правних питања унутрашњим законодавством ако је то повољније за оне на које се норма односи.

Радно законодавство БиХ као специфично право запослених регулише питање заштите мајчинства као значајног дела свеобухватне области заштите породице са децом. На нивоу БиХ заштита мајчинства регулисана је одредбама *Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине*[[8]](#footnote-8). Oва област је у надлежности оба ентитета стога су релевантне одредбе *Закона о раду Федерације Босне и Херцеговине*[[9]](#footnote-9) и *Закона о раду Републике Српске*[[10]](#footnote-10) као и *Закона о раду Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине*[[11]](#footnote-11).

Радноправни положај жене регулисан је нормама које важе за све раднике, али и посебним нормама које важе само за запослене жене. У оквиру посебних норми које регулишу рад жена, највише тих норми прописује заштиту жене у вези са мајчинством. Одредба члана 60. Закона о раду Федерације БиХ усмерена је посебно на заштиту жена време посебног биолошког стања: у периоду трудноће, после порођаја, као и заштите у погледу неге детета.

Одредбама Закона о раду оба ентитета и Закона о раду Брчко Дистриктa[[12]](#footnote-12) предвиђена је посебна заштита жене приликом заснивања радног односа. Послодавац не може да одбије да прими у радни однос жену због тога што је трудна, нити јој може отказати уговор о раду због трудноће, или због тога што користи породиљско одсуство.

У складу с чланом 61. Закона о раду Федерације БиХ , чланом 106. Закона о раду Републике Српске, чланом 35. Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине и чланом 44. Законом о раду Брчко Дистрикта, послодавац је дужан да жену за време трудноће, односно дојења детета распореди на друге послове ако је то у интересу њеног здравственог стања које је утврдио овлашћени лекар. Ако послодавац није у могућности да жени обезбеди распоређивање на други посао, она има право на одсуство с рада, уз накнаду плате, у складу са општим актом. Привремени распоред не може имати за последицу смањење плате. Запослену жену послодавац може преместити на друго место рада, само уз њену писмену сагласност.

У БиХ оба ентитетска закона о раду као и Закон о раду Брчко Дистрикта регулишу питање коришћења породиљског одсуства уз доста слична законска решења. Ови закони наводе да за време трудноће, порођаја и неге детета, жена има право на породиљско одсуство у трајању од једне године непрекидно. На основу захтева жене и препоруке овлашћеног доктора, жена може почети са коришћењем породиљског одсуства 28 дана пре дана порођаја[[13]](#footnote-13). Разлика се јавља у члановима који одређују могућност коришћења краћег породиљског одсуства. Тако Закон о раду Федерације БиХ и Закон о раду Брчко Дистрикта прописују да жена може користити краће породиљско одсуство, али не краће од 42 дана после порођаја, док Закон о Раду РС наводи да жена на сопствени захтев може отпочети с радом и пре истека породиљског одсуства, али не пре него што истекне 60 дана од дана порођаја[[14]](#footnote-14). За разлику од ранијег законског решења новим Законом о раду Федерације БиХ је уређено питање коришћења породиљског одсуства од стране оца детета, и то након 42 дана после рођења детета уз испуњење услова о постојању споразума између родитеља. За разлику од Федерације БиХ у Републици Српској овакво законско решење је већ било уређено чланом 79. старог Закона о раду Републике Српске, док је новим Законом о Раду Републике Српске ово питање уређено у члану 109. ст. 1. Отац детета, као и усвојилац, те лице коме је на основу решења надлежног органа дете поверено на чување и одгој, имају право на породиљско одсуство у случају смрти мајке, ако мајка напусти дете или ако из других оправданих разлога не може да користи породиљско одсуство.

У складу са Законом о раду Брчко Дистрикта члан 46, отац детета односно усвојилац такође може користити право из члана 45, став 1 овог закона у случају смрти мајке, ако мајка напусти дете или ако је спречена да користи то право.

У Републици Српској и Брчко Дистрикту постоји још и право на додатно породиљско одсуство, односно жене које роде близанце или треће и свако наредно дете имају право на породиљско одсуство у трајању од 18 месеци укупно[[15]](#footnote-15).

У складу с чланом 110. Закона о раду Републике Српске и чланом 64. Закона о раду Ф БиХ, након истека породиљског одсуства, један од запослених родитеља има право да ради са половином пуног радног времена за време док дете не наврши три године живота, уколико је детету, према налазу надлежне здравствене установе, потребна појачана нега и брига. Према одредбама члана 109. Закона о раду Републике Српске, ако су родитељи детета умрли или га напустили или из оправданих разлога не могу да брину о детету, право на рад са половином радног времена имазапослени усвојилац детета или лице коме је надлежни орган поверио дете на старање и негу. У складу с чланом 47. Закона о раду Брчко дистрикта, жена након истека породиљског одсуства има право да ради половину пуног радног времена до дванаест месеци живота детета, осамнаест месеци живота, близанаца, трећег и сваког следећег детета. Ово право може да користи и запослени отац детета, ако жена за то време ради пуно радно време. Према члану 63. Закона о раду Федерације БиХ након истека породиљског одсуства, жена са дететом најмање до једне године живота има право да ради половину пуног радног времена, а за близанце, треће и свако следеће дете има право да ради половину пуног радног времена до навршене друге године живота детета, ако прописом кантона није другачије прописано.

У оквиру посебне заштите жене и мајчинства Законом о раду Федерације БиХ и Законом о раду Брчко Дистрикта је уређено и право жене на одсуство ради дојења. Жена која доји дете, а која након коришћења породиљског одсуства ради пуно радно време, има право да одсуствује с посла два пута дневно у трајању од по сат времена ради дојења, до навршене једне године живота детета. Право из става један овог члана може користити отац детета ако жена за то време ради у пуном радном времену[[16]](#footnote-16).

У складу с чланом 108. став 2. Закона о раду Републике Српске у случају да жена почне да ради пре истека времена породиљског одсуства, има право да за време радног дана , поред дневног одмора, користи и још 60 минута одсуства ради дојења детета.

У случају ако жена роди мртво дете или ако дете умре пре истека породиљског одсуства, она има право да продужи породиљско одсуство за онолико времена за колико је, према налазу овлашћеног лекара, потребно да се опорави од порода и психичког стања проузрокованог губитком детета, а најмање 45 дана од порођаја односно од смрти детета[[17]](#footnote-17).

Једно од основних права које жена остварује по основу трудноће, порођаја и неге детета је право на накнаду плате. Захваљујући централизованој организацији власти, у Републици Српској су усвојена јединствена решења у циљу заштите мајке која је запослена за време породиљског одсуства за целокупну територију ентитета. С друге стране, у Федерацији БиХ, имајући у виду њену децентрализирану структуру, не постоји пропис који би на јединствен начин регулисао остваривање наведеног права. На темељу Устава Федерације БиХ надлежности у овој области се деле између Федерације и десет кантона уз обавезу Федерације да креира оквирну политику, док се прописима кантона ближе уређују услови, начин, поступак, органи и финансирање стечених права.[[18]](#footnote-18)

У складу с чланом 112. Закона о раду Републике Српске, за време коришћења породиљског одсуства жена има право на накнаду плате у висини просечне плате коју је остварила у току последњих 12 месеци пре него што започне породиљско одсуство. Накнада се месечно усклађује са растом просечних плата у Републици. Ако жена није остварила плату за свих последњих 12 месеци, накнада плате је у висини плате коју би остварила да јена раду. Одредбе ст. 1. и 2. овог члана сходно се примењују и на друга лица која, у складу са овим законом, имају право на накнаду плате за време одсуствовања с посла због неге и старања о детету. Накнада плате из става 1. овог члана остварује се на терет Јавног фонда за дечију заштиту Републике Српске.

У складу с чланом 51. Закона о раду Брчко Дистрикта, за време коришћења породиљског одсуства запослени има право на накнаду плате, у складу с законом.

У БиХ оба ентитетска закона о раду регулишу и питање и права родитеља детета са тежим сметњама у развоју. У складу с чланом 111. Закона о раду Републике Српске, један од родитеља детета са психофизичким сметњама у развоју, које није смештено у одговарајућу здравствену или социјалну установу, има право да ради с половином пуног радног времена, са правом на накнаду плате за другу половину пуног радног времена. О трајању, односно почетку и престанку коришћења овог права одлучује овлашћена здравствена установа, водећи рачуна о потребама детета за појачаном родитељском негом и старањем. Родитељу детета који користи ово право припада накнада плате коју обезбеђује Јавни фонд за дечију заштиту Републике Српске. Родитељу се не може, без његове сагласности, одредити да ради прековремено или ноћу, нити му се, без његовог пристанка, може променити место рада.

У складу с чланом 69. Закона о раду Федерације БиХ и чланом 43. Закона о раду институција Босне и Херцеговине, један од родитеља детета са тежим сметњама у развоју има право да ради половину радног времена, у случају да се ради о самохраном родитељу или да су оба родитеља запослена, под условом да дете није смештено у одговарајућу здравствену или социјалну установу на основу налаза надлежне здравствене установе. Родитељу који користи ово право припада накнада плате у складу са законом. Родитељу се не може наредити да ради прековремено, ноћу и исто тако не може да му се промени место рада ако за то није дао своју писмену сагласност.

Приликом запошљавања жена на одређеним пословима потребно је водити рачуна о томе да жене не смеју радити на посебно тешким физичким пословима као што су послови под земљом, те другим пословима који, с обзиром на њене психофизичке особине, угрожавају женин живот или здравље. Тако члан 59. Закона о раду Федерације БиХ и члан 42. Закона о раду Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине, одређује да жена не може бити запослена на пословима који се обављају под земљом (у рудницима) односно обављати послове који би могли штетно и с повећаним ризиком утицати на њено здравље. Забрана рада под земљом не односи се на жене које су запослене на руководећим местима која не захтевају физички рад нити на жене које су запослене у службама здравствене и социјалне заштите. Такође, ова забрана се не односи на жене које морају провести извесно време на обуци под земљом или морају улазити у подземни део рудника у циљу обављања занимања које не укључује физички рад. За разлику од решења садржаног у Закону о раду Федерације БиХ, забрана обављања послова под земљом као и оних послова који би могли штетно и с повећаним ризиком утицати на здравље жене није предвиђена у Закону о раду Републике Српске.

Према члану 107. став 4. Закона о раду Републике Српске жена-мајка стиче право на пензију за једну годину мање стажа осигурања за свако рођено дете у односу на  услове за стицање права на пензију прописане Законом о пензијском и инвалидском осигурању[[19]](#footnote-19). У складу с чланом 41. Закона о пензијском и инвалидском осигурању Републике Српске, право на старосну пензију има осигураник који наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа. Осигураник жена која нема навршених 65 година живота има право на старосну пензију када наврши 58 година живота и 35 година стажа осигурања[[20]](#footnote-20). Изузетно од члана 42. став 2. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, осигураник жена са 35 година стажа осигурања има право на старосну пензију кад наврши у 2019. години 56 година живота[[21]](#footnote-21).

У складу с чланом 40. Закона о пензијском и инвалидском осигурању Федерације БиХ [[22]](#footnote-22) (Услови за старосну пензију) право на старосну пензију има осигураник када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, односно најмање 20 година пензијског стажа или када наврши 40 година стажа осигурања без обзира на године. Изузетно од члана 40. а у вези са прелазним и завршним одредбама члана 143. Закона о пензијском и инвалидском осигурању Федерације БиХ, осигураник жена има право на старосну пензију када наврши у 2019. години најмање 56 година живота и 31 годину стажа осигурања.

Према важећим законима из области рада, у оба ентитета забрањена је свака врста дискриминације по основу права на рад и запошљавање[[23]](#footnote-23). У том смислу значајни су Закон о забрани дискриминације[[24]](#footnote-24) који је дефинисао поступак заштите оддискриминације у правном систему БиХ и Закон о равноправности полова у Босни и Херцеговини[[25]](#footnote-25) којим се уређује, промовише и штити равноправност полова, гарантују једнаке могућности и равноправан третман свих особа без обзира на пол у јавној и приватној сфери друштва, те уређује заштита од дискриминације на основу пола. [[26]](#footnote-26)

Закон о равноправности полова у Босни иХерцеговини забрањује дискриминицију на основу пола у раду и радним односима.[[27]](#footnote-27) Забрањено је ускраћивање једнаке плате за рад једнаке вредности за оба пола, исто тако забрањено је онемогућавање једнаких услова за образовање, стручно усавршавање, неравномерна прилагођеност радних и помоћних просторија за рад потребама оба пола, различит третман због трудноће, порођаја или коришћења права на породиљско одсуство, било који неповољан третман због трудноће, порођаја или коришћења права на породиљско одсуство, било који неповољан третман родитеља или старатеља у усклађивању обавеза из професионалног и породичног живота или свака друга радња или дело које представља неки од облика: директне или индиректне дискриминације, утврђених чланом 4. ставовима 1. и 2. пречишћеног текста Закона о равноправности полова у БиХ. Према одредбама члана 20. овог закона државна тела на свим нивоима организације власти укључујући закондавну, извршну и судску власт осигураће и промовисаће равноправну заступљеност полова у управљању, процесу одлучивања и представљању. Равноправна заступљеност полова постоји у случају када је један од полова заступљен најмање у проценту 40% у телима из става 1. овог члана.

Закон о равноправности полова прописује казну затвора у трајању од шест месеци до пет година за поједине дискриминаторске радње односно ко на основу пола врши насиље, узнемиравање или сексуално узнемиравање којим се угрожава мир, душевно здравље и телесни инегритет.[[28]](#footnote-28) Процесуирање и доношење одлука због кривичног дела и дела прекршаја утврђених овим законом хитне је природе и има приоритет у раду надлежних органа[[29]](#footnote-29).

Законом о забрани дискриминације успоствља се оквир за остваривање једнаких права и могућности свим лицима у Босни и Херцеговини и уређује систем заштите од дискриминације. У складу са Уставом Босне и Херцеговине и међународним стандардима који се односе на људска права и слободе, овим законом утврђују се одговорности и обавезе законадавне, судске и извршне власти у Босни и Херцеговини, као и правних лица и појединаца који врше јавна овлашћења да својим деловањем омогуће заштиту, промовисање и стварање услова за једнако поступање. [[30]](#footnote-30)

Дискриминацијом се, у смислу овог закона, сматра свако различито поступање укључујући свако искључивање, ограничавање илли давање предности утемељено на стварним или претпостављеним основма према било којем лицу или групи лица и онима који су са њима у родбинској вези или другој вези на основу њихове расе, боје коже, језика, вере, етничке припадности, инвалидитета, старосне доби, националног или социјалног порекла, везе с националном мањином, политичког или другог уверења, имовинског стања, чланства у синдикату или у другом удружењу, образовања, друштвеног положаја, пола, сексуалне оријентације, родног идентитета, полних карактеристика, као и свака друга околност која има за сврху или последицу да било којем лицу онемогући или угрожава признавање, уживање или оставривање на равноправној основи, права и слобода у свим областима живота. Забрана дискриминације примењује се на све јавне органе као и на сва физичка или правна лица, и у јавном и у приватном сектору, у свим областима, а нарочито у оквиру запослења, чланства у професионалним организацијама, образовања, обуке, становања, здравства, социјалне заштите, добара и услуга намењених јавности и јавним местима, те обављању привредних активности и јавних услуга.[[31]](#footnote-31)

Овај закон примњује се на поступање свих јавних тела на нивоу државе, ентитета, кантона и Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине, општинских институција и тела, те правних лица с јавним овлашћењима, као и на поступање свих правних и физичких лица, у свим а посебно у областима запошљавања, рада и радниих услова укључујући приступ запослењу, занимању и самозапошљавању, као и у домену радних услова, накнада, напредовања у служби и отпуштања с посла. [[32]](#footnote-32)

Централна институција надлежна за заштиту од дискриминације је Обудсман за људска права Босне и Херцеговине који поступа у складу с овим законом и Законом о омбудсману за људска права БиХ.[[33]](#footnote-33)

Свако лице које тврди да је жртва дискриминације може да потражи судску заштиту кроз постојеће поступке или се заштита може тражити кроз подношење посебне тужбе за заштиту од дискриминације у складу с Законом о забрани дискриминације[[34]](#footnote-34). Јавни и приватни пружаоци правне помоћи могу да помогну подносиоцу, односно подноситељки тужбе давањем савета о његовим, односно њеним правима, те подношењем тужбе за дискриминацију. Према одредбама члана 7. овог закона институција Омбдусмана за људска права БиХ може да прима жалбе које се односе на дискриминацију, те да саветује подносиоце, односно подноситељке тужбе о њиховим правима. Институција Омбдусмана за људска права БиХ такође може да даје препоруке и мишљења, предлаже покретање поступка медијације, као и да иницира и учествује у судском поступку за прекршаје у име подносиоца, односно подноситељке тужбе.

Казнене одредбе које су углавном новчане, дефинисане су у члановима 19-23. Закона о забрани дискриминације.

# МАКЕДОНИЈА

Чланом 9. Устава Републике Македоније грађанима Македоније су гарантована иста права и слободе без обзира на пол, расу, национално и социјално порекло, политичка и верска убеђења, имовину и друштвени положај.

Радноправни положај жена у законодавству Републике Македоније регулисан је сетом закона као што су Закон о радним односима (Службен весник на РМ, бр. 158/2010, 27/2016, 120/2018), Закон о пензијско-инвалидском осигурању (Службен весник на РМ, бр. 98/2012, 166/2012, 15/2013, 170/2013, 43/2014, 44/2014, 97/2014, 113/2014. 160/2014, 188/14, 20/15, 61/15, 97/15, 129/15, 147/15, 154/15, 173/15, 217/15, 27/16,1 20/16,1 32/16, 35/18, 220/18), Закон о спечавању и заштити од дискриминације (Службен весник на РМ, бр. 50/2010, 127/2010 одлука УС, 44/2014, 150/15, 31/2016, 21/2018), Закон о равноправности жена и мушкараца (Службен весник на РМ, бр.66/2006, 06/2012, 166/2014, 150/2015, 2011/2015). Поред тога, Македонија је ратификовала међународне конвенције и документа која се, између осталог, односе и на једнаке могућности и заштиту у области рада, социјалне заштитe и осигурања.

Законом о радним односима успостављају се једнаке могућности за жене и мушкарце у области рада и забрањана је свака родно заснована дискриминација када су у питању приступ запошљавању, укључујући напредовање и стручно оспособљавање у раду, услови рада, једнака плата за једнак рад, професионални систем социјалне сигурности, одсуство са посла, радно време и отказ уговора о раду. Дискриминацијом се, наравно, не сматрају мере које се односе на посебну заштиту жена, трудница, жена које користе нека права за заштиту материнства.

Према члану 24. Закона о радним односима, послодавац не сме објавити слободно радно место само за одређени пол, осим ако је наведени пол услов за обављање послова на том радном месту. Такође послодавац је дужан да радницима, без обзира на пол, исплаћује исту плату за једнак рад са једнаким захтевима на радном месту (чл. 108. Закона о радним односима). Према члану 25. Закона, при склапању уговора о раду послодавац не може тражити информације о породици, односно брачном статусу и планирању породице, нити подношење других докумената и доказа који нису у директној вези са радним односом. Забрана тражења подношења других докумената и доказа укључује забрану захтева за тест трудноће или потврду таквог теста приликом склапања уговора о раду са радницом, без обзира на радно место за које заснива радни однос. Послодавац не може захтевати податке о трудноћи запослене, осим ако их је сама поднела у сврху остваривања права у току трудноће (чл. 163.). Чланом 161. додатно је регулисано право запослене услед трудноће и родитељства на посебну заштиту при запошљавању, а послодавац је дужан да запосленима омогући да олакшају усклађивање породичних и професионалних обавеза.

Ако рад узрокује значајан ризик за здравље мајке и детета, а такви ризици се одређују у складу са прописима из области безбедности и здравља на раду који се односе на трудне раднице, раднице који су недавно родиле или доје, послодавац је дужан да обавести радницу о опасностима које произилазе из рада приликом закључења уговора о раду. Обавеза послодавца је и да обезбеди сигурне услове за рад трудних радница, радница које су недавно родиле или доје, као и да уклони или смањи ризик од неповратих ефеката, изазивања рака, наследног генетског оштећења, наношења штете нерођеном детету и наношења штете дечјој исхрани. Послодавац је дужан да обави процену ризика, да обавести све запослене о потенцијалним ризицима као и да објасни шта ће бити учињено како би се осигурало да нове трудне раднице неће бити изложене ризицима који могу проузроковати штету њиховом здрављу и сигурности (чл. 42. став. 4. и 5.).

Члан 162. додатно регулише забрану обављања послова током трудноће и након порођаја. Током трудноће и још годину дана након порођаја, радница не сме обављати послове који имају повећану опасност за њено здравље или здравље детета. Труднице које раде са опасним хемикалијама треба да буду свесне ризика а послодавац је дужан да оцени све ризике штетног деловања физичких, хемијских и биолошких фактора. На основу процене лекара, доноси одлуку о усвајању одређених мера. Процена је обавезна пре доделе радних задатака радницама и у случају значајне промене радних услова, узимајући у обзир посебно опрему и распоред на радном месту, природу, обим и начин коришћења средстава за рад, процедуре и организацију рада, степен стручне спреме и обуке раднице. Ако не може да уклони ризик, послодавац је дужан да промени услове рада или радно време, или да понуди одговарајући алтернативни рад. У спору између послодавца и запосленe, одлучујуће је мишљење изабраног доктора, односно медицинске комисије.

Женa не може бити ангажована за ноћни рад у индустрији и грађевинарству ако би јој рад у то време онемогућио да се одмори најмање седам сати између 22,00 и 17,00 часова наредног дана. Изузетак за ноћни рад су ситуације када је потребно наставити прекинути посао због више силе и када је то потребно због спречавања оштећења сировина или другог материјала (чл. 131. став 1. и 3.). Жене старије од 57 година имају посебну заштиту када је у питању ноћни и прековремени рад. Према чл. 180. послодавац их не сме ангажовати за прековремени и ноћни рад без њиховог пристанка. Такође, када су у питању мајке са децом до три године живота и самохрани родитељи са децом до шест година, послодавац не може наметати посао дужи од радног времена осим ако је запослени дао писану изјаву да се добровољно слаже са прековременим радом (члан 120.). Родитељ који има дете млађе од седам година или тешко оболело дете или дете са физичким или менталним инвалидитетом и који живи сам са дететом и брине о његовом одгоју може радити прековремено само након његовог претходног писаног пристанка. (чл. 164. став 4.). За време трудноће или док дете не напуни једну годину, запослена не сме радити прековремено или ноћу (чл. 164. став 1.).

Годишњи одмор који жена није користила у текућој календарској години због одсуства због породиљског одсуства или одсуства ради неге детета, има право да користи до 30. јуна наредне календарске године (чл.141. став. 4.). Одсуство ради трудноће, рађања и бриге о детету је регулисано чланом 165. Запослена у овим случајевима има право на плаћено одсуство у трајању од девет месеци непрекидно, а ако роди више деце (близанци, тројке и више) 15 месеци. На основу налаза надлежног здравственог органа, радница може започети одсуство због трудноће, рођења и родитељства 45 дана пре рођења, а обавезно 28 дана пре рођења. Ако роди раније, плаћено одсуство почиње да се користи од дана рођења детета до истека рока од 9, односно 15 месеци. Ако је из здравствених разлога у здравственој установи и ако се у међувремену мајка врати на посао, одсуство због рођења и родитељства престаје и има право да накнадно користи неискоришћени део одсуства. Запослена је дужна да послодавцу најави време почетка коришћења и време трајања одсуства ради неге детета 30 дана пре почетка, односно пре завршетка коришћења права на ово одсуство. Запослена која усвоји дете има право на одсуство до навршених 9 односно 15 месеци живота ако је усвојила више деце. Запослена има право на одсуство и током периода адаптације детета у складу са породичним односима. Мајка која ради пуно радно време има право на плаћени одмор за дојење у току радног времена – сат и по дневно, све док дете не напуни годину дана (чл. 171.).

Услов за стицање права на пензију за жене регулисан је Законом о пензијском и инвалидском осигурању у члану 18. Жена са пуне 62 године живота и најмање 15 година стажа има право на старосну пензију. Породичну пензију може да наследи као брачни друг, а и након развода брака ако је судском одлуком остварено право на издржавање (чл. 57.). Висина пензије зависи од дужине трајања радног стажа осигураника. Ако је смрт осигураника настала као последица повреде на раду или професионалне болести, чланови породице, па и супруга, стичу право на породичну пензију без обзира на дужину радног стажа осигураника. Право на породичну пензију остварује и удовица са трудноћом на дан смрти осигураника, односно корисника пензије, с тим што се породична пензија до рођења детета додељује за једног члана породице (чл. 60.).

Македонија је 2010. године донела и Закон о спречавању и заштити од дискриминације. Спречавање и заштита од дискриминације су обавезни у остваривању права гарантованих Уставом, законом и потврђеним међународним уговорима, а за заштиту права Законом се оснива Комисија за заштиту од дискриминације. Право на заштиту имају сва физичка и правна лица. Према чл. 3., забрањена је свака директна или индиректна дискриминација, прибегавање и подстицање на дискриминацију и помагање у дискриминаторном третману на основу пола, расе, боје коже, припадности маргинализованој групи, етничкој припадности, језику, држављанству, друштвеном пореклу, религији или верским уверењима и другим врстама веровања, образовања, политичке припадности, личног или социјалног статуса, менталног и физичког инвалидитета, старости, породичног или брачног статуса, имовинског статуса, здравственог статуса или било које друге основе. Закон се примењује и у државном и у приватном сектору, у свим областима друштвеног живота па и у области рада и радних односа, социјалне заштите, пензијског и инвалидског осигурања и здравствене заштите.

Законом о равноправности жена и мушкараца уређују се успостављање једнаких могућности и једнаког третмана жена и мушкараца, основне и посебне мере за упостављање равноправности, права и обавезе одговорних субјеката који осигуравају равноправност, поступак за утврђивање неједнаког третмана, као и права и дужности законског заступника као лица за вођење поступка за утврђивање неједнаког третмана жена и мушкараца. Једнаке могућности које се успостављају овим законом се односе на све области друштвеног живота, па и на област радних односа, економије, образовања и професионалног развоја. Закон се примењује и у јавном и у приватном сектору. Закон у чл. 5. и чл. 6 одређује основне мере за остваривање начела једнаких могућности за жене и мушкарце. Основне мере су нормативне мере у, на пример, радним одностима и запошљавању, образовању и професионалном развоју, економским и имовинским односима и другим областима које забрањују дискриминацију по основу пола. Основне мере су и мере дефинисане у политикама и програмима за систематско промовисање начела једнаких могућности и поштовање различитости, за промену друштвених и културних обичаја у погледу жена и мушкараца, елиминацију предрасуда, и било коју другу праксу засновану на инфериорности или супериорности једног или другог пола или традиционалној друштвеној улози мајке или жене. Посебно се истичу основне мере (чл. 6.) у области образовања и стручног усавршавања. Образовање за успостављање једнаких могућности узима се као саставни део система образовања и стручног оспособљавања, што осигурава да су жене и мушкарци спремни за активно и равноправно учешће у свим областима друштвеног живота. Закон даље у следећим одредбама дефинише и одређује и посебне мере за остваривање једнакости. Посебне мере су привремене мере и оне се предузимају у циљу превазилажења постојећег неповољног друштвеног положаја жена и мушкараца, који настаје као последица систематске дискриминације или стурктуралне родне неједнакости која произилаззи из историјских и социокулутурних околности.

# ХРВАТСКА

За истраживање положаја жена у радном законодавству у Републици Хрватској (РХ), важно је размотрити одредбе Закона о раду и других прописа, као и међународних уговора који су склопљени и потврђени у складу с Уставом РХ. Дакле, положај жена у радном законодавству РХ, а имајући у виду уставни и законски основ односи се на родну равноправност, права трудница, жена које су родиле или доје децу ради заштите у радном односу, забрану дискриминације и исту плату за рад једнаке вредности. Такође, жене остварују право на старосну пензију према повољнијим условима, у периоду од  2019. до 2026. године, у складу са актуелним прописима из ове области.

Закон о раду[[35]](#footnote-35) (НН 93/14, 127/17) у члану 3. дефинише родну једнакост, тако што се наводи да се „изрази који имају родно значење користе неутрално и односе се једнако на мушки и женски род“. У поглављу 4. *Заштита трудница, родитеља и усвојитеља*, дефинисана је забрана неједнаког поступања према трудницама, женама које су родиле или које доје децу. У члану 30. наводи се следеће: ''Послодавац не сме одбити да запосли жену због трудноће, нити јој због трудноће, рођења или дојења детета у смислу посебног прописа сме понудити склапање измењеног уговора о раду под неповољнијим условима. Послодавац не сме тражити било какве податке о трудноћи, осим ако радница лично захтева одређено право предвиђено законом или другим прописом ради заштите трудница.'' У члану 31. наводи се да је трудној радници, радници која је родила или радници која доји дете у смислу посебног прописа, а која ради на пословима који угрожавају њен живот или здравље, односно дететов живот или здравље, послодавац дужан за време кориштења права у складу с посебним прописом, понудити додатак уговора о раду којим ће се на одређено време уговорити обављање других одговарајућих послова.Такође, у члану 34. дефинише се забрана отказа за време трудноће, коришћења породиљског, усвојитељског боловања, рада с половином пуног радног времена ради посебне неге детета, као и одсуства труднице или мајке која доји дете, односно у року од петнаест дана од престанка трудноће или престанка коришћења тих права, послодавац не сме отказати уговор о раду трудници и особи која се користи неким од тих права. У члану 36. истиче се право повратка на претходне или одговарајуће послове, након истека одсуства по наведеним основама.

У делу које се односи на прековремени рад (члан 65. став 6.) наводи се да трудница, родитељ с дететом до три године живота, самохрани родитељ с дететом до шест година живота могу радити прековремено само ако доставе послодавцу писану изјаву о пристанку на такав рад, осим у случају више силе.Законом о родиљним и родитељским потпорама (НН: [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) и [59/17](http://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2017_06_59_1295.html) – у тексту: Закон), чланом 3. уређена је надлежност Хрватског завода за здравствено осигурање у спровођењу, док је надзор над проведбом Закона у надлежности Министарства за демографију, обитељ, младе и социјалну политику.

Питање равноправности полова у Хрватској, регулисано је посебним законима. Поред основног правног оквира ([Устав РХ,](http://www.prs.hr/content/view/12/59/) [Закон о заштити од насиља у обитељи](http://www.prs.hr/content/view/45/59/) , [Закон о истосполним заједницама](http://www.prs.hr/content/view/44/59/) , [Закон о сузбијању дискриминације)](http://www.prs.hr/content/view/233/59/) усвојени су и национални програми и политике. Поред домаћег законодавства, када је реч о равноправности полова, антидискриминацији и заштити жена важно је водити рачуна о европским стандардима који су одређени у бројним међународним документима.

Нови Закон о равноправности сполова (НН, 82/2008, 125/2011, 20/2012, 138/2012, 69/2017)[[36]](#footnote-36) у Хрватској је на снази од 2017. године и њиме се „утврђују опште основе за заштиту и унапређење равноправности полова као основне вредности уставног поретка РХ те дефинише и уређује начин заштите од дискриминације на основу пола и стварање једнаких могућности за жене и мушкарце.“ Закон, између осталог, прецизира да неравномерна заступљеност једног пола постоји ако је његова заступљеност у органима политичког и јавног одлучивања нижа од 40% (члан 12. став 3.). Овим је и политичким странкама прописана обавеза да, приликом утврђивања и предлагања листа кандидата за Хрватски сабор, за органе локалне самоуправе или за Европски парламент морају поштовати начело равноправности полова и водити рачуна о равномерној заступљености жена и мушкараца на изборним листама (члан 15.).

Од институнционалних механизама, поред саборског Одбора за равноправност сполова, закон је увео и [**Уред за равноправност сполова Владе** РХ](http://www.ured-ravnopravnost.hr/page.php?id=2), који је стручна служба за обављање послова у вези остваривања равноправности полова, основана 2004. године Уредбом Владе РХ. Рад Уреда прописан је [Уредбом о измјени Уредбе о Уреду за равноправност сполова](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2016_03_28_801.html) (НН 28/16) и чланом 18. став 2. [Закона о равноправности сполова](https://ravnopravnost.gov.hr/UserDocsImages/dokumenti/Zakoni/2018/Zakon%20o%20ravnopravnosti%20spolova%20HRV.pdf). Такође, установљена је [правобранитељ/ица за равноправност сполова](http://www.prs.hr/) – независно тело, надлежно за сузбијање дискриминације у области равноправности полова (члан 19.)**.**

Забрана дискриминације по свим основама (између осталог и према полу) уређена је Уставом РХ, а усклађена је са ЕУ стандардима људских права и сузбијања дискриминације. Од 1. јануара 2009. године ступањем на снагу Закона о сузбијању дискриминације (НН, бр. 85/08), пучки правобранитељ постао је и средишње тело надлежно за сузбијање дискриминације. Влада РХ је у децембру 2017. године усвојила Одлуку о доношењу Националног плана за борбу против дискриминације за раздобље од 2017. до 2022. године, као и Акцијског плана за проведбу Националног плана за борбу против дискриминације за раздобље од 2017. до 2019. године.

Према Закону о мировинском осигурању - ЗОМО (НН, бр. [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) и [115/18](https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2018_12_115_2235.html), на снази од почетка ове године) право на **старосну пензију** има осигураник када наврши **65 година живота (мушкарци) и 15 година стажа** (**услови на снази до 31. децембра 2027**. члан 33. ЗОМО). У прелазном раздобљу од  2019. до 2026. године жене остварују право на старосну пензију према повољнијим условима, с нижом старосном доби: нпр: ове године је услов 15 година радног стажа и 62 године и 4 месеца старости. Старосна граница се повећава сваке године у периоду од 1.1.2019. до 31.12.2027. године, када се изједначавају услови за жене и мушкарце, а од 1.1.2028. до 31.12.2032., осигураницима, мушкарцу и жени,  услов за старосну пензију повећава се за четири месеца сваке године. Последња измена се односи на следеће: „Право на старосну пензију од 1.1.2033. има осигураник са навршених 67 година живота и 15 година стажа“ (члан 33. став 3.).

Право на превремену старосну пензију у периоду од 1.1.2014. до 31.12.2030. године има осигураник када наврши 60 година живота и 35 година стажа. Старосни услов се повећава сваке године, да би право на превремену старосну пензију од 1.1.2038. остварио осигураник када наврши 62 године живота и 35 година стажа (члан 34.).[[37]](#footnote-37) Од 1.1.2033. право на превремену  старосну пензију има осигураник када наврши 62 године живота и 35 година мировинског стажа, без обзира на пол.

# ЦРНА ГОРА

Устав Црне Горе гарантује равноправност жена и мушкараца, обавезује државу да развија политику једнаких могућности, забрањује сваки вид непосредне или посредне дискриминације, утврђује могућност увођења посебних мера чији је смисао да се изграде претпоставке за остваривање националне, родне и укупне равноправности и заштите лица која су по било ком основу у неједнаком положају (члан 8 и члан 18 Устава ЦГ).[[38]](#footnote-38) Такође, Црна Гора је ратификовала велики број међународних докумената о људским правима, међу којима су најважнији Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена (CEDAW) и Конвенција о спречавању и сузбијању насиља над женама и насиља у породици (Истанбулска конвенција). Унутрашње законодавство обезбеђује претпоставке за остваривање заштите од дискриминације и људске безбедности низом системских закона који регулишу ову област.[[39]](#footnote-39)

Устав Републике Црне Горе (Сл. лист ЦГ, бр. [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-)) у члану 18. наводи да држава јемчи равноправност жене и мушкарца и развија политику једнаких могућности. Закон о раду и Закон о родној равноправности садрже одредбе које се односе на положај жена у оквиру радних односа. Закон о забрани дискриминицаије додирује ово питање само у члановима којима се забрањује дискриминиција на основу пола и родног идентитета.

Закон о раду (Сл. лист ЦГ бр. [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-) - исправка, [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-) - др. закон, [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-) - др. закон, [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-) - др. закон, [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-) - УС) у члану 9. уређује правно поимање позитивне дискриминација и став 2. поменутог члана гласи: ''Одредбе закона, колективног уговора и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити лица са инвалидитетом, жена за време трудноће и породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, односно посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља, не сматрају се дискриминацијом.''

Посебне одредбе у вези права запослених жена су надаље изложене и у следећим члановима Закона о раду.

Члан 11. став 2. наводи да запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Члан 18. став 3. гласи: ''Послодавац не може да условљава заснивање радног односа, односно закључивање уговора о раду доказом о трудноћи, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.''

Члан 42. став 3. гласи: ''Запослена жена за време трудноће, запослена жена која има дете до пет година живота и самохрани родитељ који има дете млађе од седам година живота, запослени родитељ који има дете са тежим сметњама у развоју, запослени млађи од 18 година живота и запослено лице с инвалидитетом, не могу бити распоређени на рад у друго место ван места пребивалишта, односно боравишта.''

Члан 77. став 2. гласи: ''Запосленом, мушкарцу, односно жени, гарантује се једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.''

Члан 103. гласи: ''Запослена жена, запослени млађи од 18 година живота и запослена лица са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са овим законом.''

Члан 104. гласи: '' Запослена жена и запослени млађи од 18 година живота не могу да раде на радном месту на којем се претежно обављају нарочито тешки физички послови, радови под земљом или под водом, нити на пословима који би могли штетно и с повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот.''

Заштита жена у индустрији и грађевинарству уређена јечланом 105. Који гласи:

Члан 105

(1) Запослена жена која ради у области индустрије и грађевинарства не може се распоредити на рад ноћу.

(2) Забрана из става 1. овог члана не односи се на запослену жену која ради на руководећем радном месту или која обавља послове здравствене, социјалне и друге заштите.

(3) Изузетно од става 1. овог члана, запослена жена може бити распоређена на рад ноћу, када је неопходно да се настави рад прекинут услед елементарних непогода, односно да се спречи штета на сировинама или другом материјалу.''

Заштита жене током трудноће и неге детета, заштита од привременог распоређивања и рада дужег од пуног радног времена, односно ноћу је уређена члановима 108-110.

#### Члан 108.

#### (1) Послодавац не може одбити да закључи уговор о раду са трудном женом, нити јој може отказати уговор о раду због трудноће или ако користи породиљско одсуство.

(2) Послодавац не може да раскине уговор о раду са родитељем који ради половину пуног радног времена због неге детета с тежим сметњама у развоју, самохраним родитељем који има дете до седам година живота или дете са тешким инвалидитетом, као ни са лицем које користи неко од наведених права.

(3) За време одсуства са рада због неге детета и коришћења родитељског одсуства послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

(4) Запосленој жени којој уговор о раду на одређено време истиче у периоду коришћења права на породиљског одсуство, рок за који је уговором о раду засновала радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на породиљско одсуство.

(5) Запослени из става 2. овог члана не могу се прогласити лицима за чијим је радом престала потреба услед увођења технолошких, економских или реструктуралних промена у складу са овим законом.

(6) Запосленом који је закључио уговор о раду на одређено време околности из става 2. овог члана нису од утицаја на престанак радног односа.

Члан 109.

(1) На основу налаза и препоруке надлежног доктора медицине, жена за време трудноће и док доји дете може бити привремено распоређена на друге послове, ако је то у интересу очувања њеног здравља или здравља њеног детета.

(2) Ако послодавац није у могућности да запосленој из става 1. овог члана обезбеди распоред на други посао, у смислу става 1. овог члана, запослена има право на одсуство са рада, уз накнаду зараде у складу са колективним уговором, која не може бити мања од накнаде коју би запослена остварила да је на свом радном месту.

(3) Запослена жена из става 1. овог члана за време привременог распореда на друге послове има право на зараду радног места на којем је радила пре распоређивања.

Члан 110.

(1) Запослена жена за време трудноће и жена која има дете млађе од три године живота не може радити дуже од пуног радног времена, нити ноћу.

(2) Изузетно од става 1. овог члана, запослена жена која има дете старије од две године живота може радити ноћу, само ако писаном изјавом пристане на такав рад.

(3) Један од родитеља који има дете са тежим сметњама у развоју, као и самохрани родитељ који има дете млађе од седам година живота може радити дуже од пуног радног времена, односно ноћу, само на основу писаног пристанка.

Право на породиљско одсуство запослене жене уређено је чланом 111а.

#### Члан 111а

(1) Запослена жена може да отпочне породиљског одсуство 45 дана, а обавезно 28 дана прије порођаја.

(2) Уколико запослена жена отпочне да ради, у смислу члана 111. став 3. овог закона, има право да поред дневног одмора, у договору са послодавцем, користи још 90 минута одсуства са рада због дојења детета.

Члан 111 б наводи да за време родитељског и породиљског одсуства родитељ има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварила/о да ради, у складу са законом и колективним уговором. Послодавац је дужан да запосленом по истеку породиљског, односно родитељског одсуства обезбеди повратак на исто радно место или на одговарајуће радно место са најмање истом зарадом.

Заштита жене у случају рођења мртвог детета је уређена чланом112.

#### Члан 112.

#### Ако запослена жена роди мртво дете или ако дете умре прије истека породиљског одсуства има право да продужи породиљско одсуство за онолико времена колико је, према налазу овлашћеног лекара специјалисте, потребно да се опорави од порођаја и психичког стања проузрокованог губитком дјетета, а најмање 45 дана, за које време јој припадају сва права по основу породиљског одсуства.

Закон о забрани дискриминације (Сл. лист ЦГ, бр. [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-), [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-) - др. закон, [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-)) у члани 19. уређује разлику између пола и родног идентитета[[40]](#footnote-40).

Члан 19.

(1) Свако прављење разлике, неједнако поступање или довођење у неједнак положај лица или групе лица по основу родног идентитета, сексуалне оријентације и/или интерсексуалних карактеристика сматра се дискриминацијом.

(2) Свако има право да изрази свој родни идентитет, сексуалну оријентацију и/или интерсексуалне карактеристике.

(3) Нико не може бити позван да се јавно изјасни о свом родном идентитету, сексуалној оријентацији и/или интерсексуалним карактеристикама.

(4) Под родним идентитетом подразумијева се сопствени родни доживљај који не мора зависити од пола који је утврђен и уписан приликом рођења. Родни идентитет тиче се сваког лица и не подразумијева само бинарни концепт мушког или женског.

(5) Под сексуалном оријентацијом подразумијева се емоционална и/или физичка привлачност или наклоност према лицима истог и/или различитог пола.

(6) Под интерсексуалним карактеристикама подразумијевају се различите тјелесне особине неког лица (које могу бити хромозомне, хормоналне и/или анатомске), које не одговарају стриктним медицинским дефиницијама мушкарца или жене и могу бити присутне у различитом степену.

С обзиром на садржај овог члана, Закон о забрани дискриминације не садржи друге одредбе које се посебно односе на жене.

Закон о родној равноправности (Сл. лист ЦГ бр. [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-) - др. закон, [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-)) уређује начин обезбеђивања и остваривања права по основу родне равноправности, у складу са међународним актима и опште прихваћеним правилима међународног права, као и мере за елиминисање дискриминације по основу пола и стварање једнаких могућности за учешће жена и мушкараца**,** као и лица друкчијих родних идентитета у свим областима друштвеног живота. Родна равноправност подразумева равноправно учешће жена и мушкараца**,** као и лица друкчијих родних идентитета у свим областима јавног и приватног сектора, једнак положај и једнаке могућности за остваривање свих права и слобода и коришћење личних знања и способности за развој друштва, као и остваривање једнаке користи од резултата рада (чланови 1-2. Закона о родној равноправности).

Члан 3. Закона о родној равноправности гласи: ''Државни органи, органи државне управе и локалне самоуправе, јавне установе, јавна предузећа и друга правна лица која врше јавна овлашћења (у даљем тексту: органи) **,** као и привредна друштва, друга правна лица и предузетници/це дужни су да, ради постизања родне равноправности, у свим фазама планирања, доношења и спровођења одлука, као и предузимања активности из своје надлежности оцењују и вреднују утицај тих одлука и активности на положај жена и мушкараца.''

У члану 4. став 3. гласи: ''Дискриминацијом се сматра свако поступање којим се жена због трудноће или мајчинства, као и друго лице због промјене пола, доводе у неповољнији положај у односу на друга лица, приликом запошљавања, самозапошљавања, остваривања права по основу социјалне заштите и других права**.''**

Члан 12. Закона о родној равноправности гарантује једнаку заступљеност мушкараца и жена у политичком животу земље: ''Политичке странке, својим актима, одређују начин и мере за постизање родно балансиране заступљености жена и мушкараца у својим органима, на кандидационим листама за избор посланика и одборника, у изабраним клубовима посланика и одборника и за избор на јавне функције на свим нивоима.''

Члан 33 уређује казнене мере у случају дискриминације у оквиру радних односа.

Члан 33.

(1) Новчаном казном у износу од 1.000 до 10.000 еура казниће се за прекршај правно лице, ако жену због трудноће или мајчинства, или лица због промене пола, доведе у неповољнији положај у односу на друга лица, приликом запошљавања, самозапошљавања, остваривања права по основу социјалне заштите и других права

([члан 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) став 3).

(2) За прекршај из става 1. овог члана казниће се и одговорно лице у правном лицу, државном органу, органу државне управе и органу локалне самоуправе новчаном казном у износу од 150 еура до 2.000 еура.

(3) За прекршај из става 1. овог члана казниће се предузетник/ца новчаном казном у износу од 150 еура до 3.000 еура.

У Црној Гори, приликом обрачуна трајања радног стажа, осигураницима женама се обрачунава додатних 6 месеци за свако рођено дете[[41]](#footnote-41). Закон о пензијском и инвалидском осигурању је измењен 2011. године у одељку о условима за стицање старосне пензије. Према прописима који су се примењивали до 5. јануара 2011. године осигураник жена. могла је да оствари право на старосну пензију и кад наврши 35 година радног стажа уз одређене године живота.[[42]](#footnote-42) Како од 6. јануара 2011. године жена стиче право на старосну пензију са навршених 40 година стажа осигурања, без обзира на навршене године живота, прописан је прелазни период у ком она може да оствари право на старосну пензију ако испуњава услове.

***Извори информација***

Анализа радног закондавства у Босни и Херцеговини (са посебним освртом на права жена у радном односу), Сарајево, 2016, [www.vasaprava.org](http://www.vasaprava.org) [приступљено : јануар 2019.]

Јелчић, Вера, Жена у радно-социјалном законодавству Републике Хрватске, Правни факултет Свеучилишта у Загребу, 1994, стр. 355

Министарстви за људска и мањинска права Републике Црне Горе : Одељење за послове родне равноправности, <http://www.minmanj.gov.me/organizacija/aktivnosti-odjeljenje-za-rodne-ravnopravnosti/94579/161469.html> [приступљено : јануар 2019.]

Министарство за труд и социална политика Републике Македоније, [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) [приступљено : јануар 2019.]

Народне новине (службени лист Републике Хрватске), <https://www.nn.hr/> [приступљено : јануар 2019.]

Пантовић, Јована; Брадаш, Сарита; Петовар, Ксенија, *Положај жена на тржишту рада,* Београд, Friedrich Ebert Stiftung, 2017, <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/13759.pdf> [приступљено : јануар 2019.]

Хрватски завод за мировинско осигурање, <http://www.mirovinsko.hr/default.aspx?id=71> [приступљено: јануар 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> [приступљено: јануар 2019.]

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

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

***Извори информација за законодавство БиХ***

Закон о забрани дискриминације (Службени гласник БиХ бр. 59/09, 66/16)

Закон о пензијском и инвалидском осигурању Федерације БиХ (Службене новине Ф БиХ бр. 13/18)

Закон о пензијском и инвалидском осигурању Републике Српске (Службени гласник РС бр.134/11, 82/13, 132/15)

Закон о равноправности полова (Службени гласник БиХ бр. 32/10)

Закон о раду Брчко Дистрикта Босне и Херцеговине (Службени лист Брчко Дистрикта бр. 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/14, 01/15)

Закон о раду Републике Српске ( Службени гласник РС бр. 1/16, 66/18)

Закон о раду у институцијама Босне и Херцеговине (Службени гласник БиХ бр. 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13, 93/17)

Закон о раду Федерације БиХ (Службене новине ФБиХ бр. 26/16, 89/18)

Истраживање урадили:

Истраживачи Библиотеке Народне скупштине

1. Овај део истраживања користи резултате анализе Ј. Пантовић, С. Брадаш, К. Петовар *Положај жена на тржишту рада,* Београд: 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. Устав Републике Албаније на енглеском језику,

   <https://vota.te.gob.mx/page/download/16385> [↑](#footnote-ref-3)
4. У Француској Закон о радном дану за жене и децу (1841.); у Великој Британији Закон о забрани рада у рудницима женама и деци (1842.); Закон о раду жена и деце (1844.); у Белгији Закон о раду жена, малолетника и деце у индустријским предузећима. [↑](#footnote-ref-4)
5. Доношењем Конвенције број 3 о запошљавању жена пре и после порођаја и Препоруке број 4 (1919) о заштити жена и деце против тровања оловом, а касније и неких других конвнеција и препорука. [↑](#footnote-ref-5)
6. Усвојена на Првој конференцији МОР-а 1919. године, а ступила на снагу 13.06.1921. године. [↑](#footnote-ref-6)
7. Ревидирана 2000. године, ратификована од стране 26 држава [↑](#footnote-ref-7)
8. Службени гласник БиХ, број 26/04, 7/05, 48/05, 60/10, 32/13 и 93/17 [↑](#footnote-ref-8)
9. Службене новине Федерације БиХ, број 26/16, 89/18 [↑](#footnote-ref-9)
10. Службени гласник Републике Српске,број 01/16, 66/18 [↑](#footnote-ref-10)
11. Службени лист Брчко Дистрикта, бр. 19/06, 19/07, 25/08, 20/13, 31/14, 01/15 [↑](#footnote-ref-11)
12. ЗОР РС, члан 105, Закон о раду у институцијама БиХ , члан 34. и Закона о раду Брчко Дистриктa, члан 43. [↑](#footnote-ref-12)
13. ЗОР РС члан 107. , ЗОР Ф БиХ члан 62. и ЗОР Брчко дистрикта, члан 45. [↑](#footnote-ref-13)
14. ЗОР РС, чл. 108. и ЗОР Ф БиХ, члан 62. , ЗОР Брчко дистрикта члан 45. [↑](#footnote-ref-14)
15. Чл. 107. ст. 1, ЗОР РС и члан 45. ЗОР Брчко дистрикта [↑](#footnote-ref-15)
16. Члан 65. , ЗОР Ф БиХ и члан 49. ЗОР Брчко дистрикта [↑](#footnote-ref-16)
17. Члан 66. ЗОР Ф БиХ ,члан 50. ЗОР Брчко Дистрикта и члан 108. став 3. ЗОР Републике Српске [↑](#footnote-ref-17)
18. У складу са Законом о раду институција БИХ, члан 42. и Законом о раду Ф БиХ, члан 68. за време коришћења породиљског одсуства запослени има право на накнаду, у складу са посебним законом. [↑](#footnote-ref-18)
19. "Службени гласник Републике Српске " број :134/11, 82/13 i 103 /15 [↑](#footnote-ref-19)
20. Члан 42. став 2. Закона о пензијском и инвалидском осигурању Републике Српске [↑](#footnote-ref-20)
21. Члан 178. став 2. Закона о пензијском и инвалидском осигурању Републике Српске [↑](#footnote-ref-21)
22. "Службене новине Ф БиХ", бр. 13/2018 [↑](#footnote-ref-22)
23. Чланови 19-25. Закона о раду Републике Српске и чланови 8-13. Закона о раду Ф БиХ [↑](#footnote-ref-23)
24. **''**Службени гласник БиХ“, број: 59/09 и 66/16 [↑](#footnote-ref-24)
25. ''Службени гласник БиХ “ бр. 32/10 [↑](#footnote-ref-25)
26. Члан 1. Закона о равноправности полова [↑](#footnote-ref-26)
27. Чланови 12-16. Закона о равноправности полова [↑](#footnote-ref-27)
28. Члан 29. Закона о равноправности полова [↑](#footnote-ref-28)
29. Члан 31. Закона о равноправности полова [↑](#footnote-ref-29)
30. Члан 1. Закон о забрани дискриминације [↑](#footnote-ref-30)
31. Члан 2. став 1. и став 2. Закона о забрани дискриминације [↑](#footnote-ref-31)
32. Члан 6. Закона о забрани дискриминације [↑](#footnote-ref-32)
33. Члан 7. Закона о забрани дискриминације [↑](#footnote-ref-33)
34. Члан 11. Закона о забрани дискриминације [↑](#footnote-ref-34)
35. <https://www.zakon.hr/z/307/Zakon-o-radu> [↑](#footnote-ref-35)
36. <http://www.prs.hr/content/view/202/1/> [↑](#footnote-ref-36)
37. Више информација: <https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2013_12_157_3290.html> [↑](#footnote-ref-37)
38. Извор података: <https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/ustav-crne-gore.html> [↑](#footnote-ref-38)
39. Извор података: <http://www.poslodavci.org/biblioteka/dokumenta-upcg/izvjestaj-zene-u-menadzmentu-u-crnoj-gori> [↑](#footnote-ref-39)
40. Министарство за људска и мањинска права РЦГ, http://www.minmanj.gov.me/biblioteka/zakoni [↑](#footnote-ref-40)
41. Фонд ПИО ЦГ, <http://www.fondpio.me/indexs/starosna.html#section1> [↑](#footnote-ref-41)
42. Извор података: <https://www.paragraf.me/propisi-crnegore/zakon-o-penzijskom-i-invalidskom-osiguranju.html> [↑](#footnote-ref-42)