

Prava žena iz radnih odnosa

Zakonodavni okvir i prava žena

Odredbe Zakona o radu („Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine“ broj: 26/16, 89/18 i 44/22) primjenjuju se na najveći broj radno aktivnog stanovništva na teritoriju Federacije BiH i isti se u svojoj primjeni odnosi na oba roda, te podrazumjeva ravnopravnu zastupljenost spolova, a korišten je kao vodilja kroz ovaj komentar.

Odredbom člana 1. Zakona o radu uređeno je zaključivanje ugovora o radu, radno vrijeme, plaće, prestanak ugovora o radu, ostvarivanja prave i obaveza iz radnog odnosa, zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rješavanje kolektivnih radnih sporova i druga pitanja iz radnog odnosa, ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno.

Istim se sadržajno reguliraju individualna i kolektivna prava na radu i povodom rada, ostvarivanje prava na radu i u vezi sa radom, kao i zaštita prava na radu i u vezi sa radom.

Ostvarivanje prava i obaveza iz radnog odnosa u Zakonu o radu međusobno je uvezano sa različitim faktorima i to: međunarodnim radnim standardima, odnosno sa državnim zaštitnim zakonodavstvom, načelom jednakosti u mogućnostima ili tretmanu – pravo na nediskriminaciju, načelom dobrovoljnosti koja podrazumjeva slobodu rada, načelom autonomnog uređivanja prava na radu i u vezi sa radom, a oslonom na princip in favorem laboratoris (primjena povoljnijeg prava za radnika), kao i princip specijalnosti („ako drugim zakonom ili međunarodnim ugovorom nije drugačije određeno“).

Različiti su međunarodno pravni standardi zaštite prava radnika, koji se kao takvi tretiraju kao univerzalni međunarodni radni standardi sadržani u konvencijama Međunarodne organizacije rada, čijom je ratifikacijom BiH obavezana da stvori uvjete za stvarnu primjenu utvrđenih konvencijskih normi, koja se manifestira kroz donošenje novih normi, usaglašavanja sa postojećim normama, kao i garantiranje zaštite minimuma prava kroz obaveznu primjenu ratificiranih međunarodnih standarda rada.

Domaće radno zakonodavstvo u već spomenutom Zakonu o radu se kod rješenja pojedinih članova rukovodilo relevantnim konvencijama Međunarodne organizacije rada, odnosno utvrđenim sadržajem međunarodnih radnih standarda u pojedinim konvencijama.

Evropski radni standardi vezuju se za rješenja u akima Vijeća Evrope, kao i izvore pravnog sistema Evropske unije, a kao temeljni dokument Vijeća Evrope u području socijalnih prava, u koja se ubrajaju i radna prava, jeste Evropska socijalna povelja, koja je nakon ratifikacije, u primjeni na teritoriji BiH od 01.12.2008. godine. Shodno navedenom temeljnom dokumentu, BiH se obavezala na primjenu taksativno i konkretno navedenih odredbi prava iz lepeze socijalnih prava.

Potpisivanjem Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju sa Evropskom unijom BiH je potvrđen status potencijalnog kandidata za članstvo u istoj, a nakon podnošenja zahtjeva za članstvo i sticanje statusa kandidata, u domenu radnog zakonodavstva, neophodno je isti uskladiti sa sistemom radnih odnosa sa pravnom stečevinom Evropske unije.

Zaštita prava iz radnog odnosa uvezana je sa ostvarivanjem prava na radu i/ili u vezi sa radom kod poslodavca, pred nadležnim sudom i drugim organima na način i pod uvjetima utvrđenim zakonom. Oblici zaštite prava iz radnog odnosa vezuju se za: internu zaštitu, sudsku zaštitu, vansudsku zaštitu (mirenje, arbitražu), upravnu zaštitu (inspekcija rada), te prekršajnu zaštitu. Navedeni oblici zaštite bliže su regulirani odredbama domaćeg zakonodavstva i to odredbama Zakona o radu.

U radu ovog komentara, neophodno je istaći prava žena iz radnog odnosa u odnosu na domaće zakonodavstvo, shodno čemu su u pojašenjenju zakonodavnog okvira i zaštite pojedinačnih prava žena u najvećoj mjeri primjenjene odredbe Zakona o radu.

Rodno osjetljiv jezik u BiH je u fokusu politika i strategija usmjerenih ka ravnopravnosti spolova, posebno u kontekstu veće vidljivosti žene, njenog rada i pozicije koju je izborila, kako u javnoj tako i u privatnoj sferi života.

Usvajanjem Zakona o ravnopravnosti spolova („Službeni glasnik BiH“ broj: 32/10 - Prečišćeni tekst) utvrđeno je uređenje, promocija i zaštita ravnopravnosti spolova, a istim se garantiraju jednake mogućnosti svim građanima, kako u privatnoj tako i u javnoj sferi života. Odredbama istog Zakona sva javna tijela na području BiH obavezna su da osiguraju i promoviraju ravnopravnu zastupljenost spolova u upravljanju, kao i u procesu odlučivanja i predstavljanja, osigura da su osobe muškog i ženskog spola podjednako prisutne u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivane svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.

U dijelu domaćeg radnog zakonodavstva, kao temelj ravnopravne zastupljenosti spolova, utvrđena je neophodnost da oblici organiziranja i samoorganiziranja radnika kroz formiranje različitih tijela odražavaju ravnornjernu zastupljenost spolova.

Iako je u mnogim oblastima vidljiv napredak, razlike između spolova i dalje su prisutne u mnogim područjima kako javnog, tako i privatnog života.

Zakon o radu promovira ravnopravnu zastupljenost spolova u formiranju vijeća zaposlenika, mirovnog vijeća, ekonomsko-socijalnog vijeća, te komisija koje se formiraju na osnovu zakona i kolektivnog ugovora.

Radni odnos zasniva se stupanjem radnika na rad, a na osnovu zaključenog ugovora o radu. Zasnivanje radnog odnosa temelji se na ustavnom načelu slobode rada i odražava prirodu radnog odnosa i položaj osoba u ostvarivanju prava na radu i u vezi sa radom.

Poslodavac utvrđuje mjesto i način obavljanja rad, poštujući pri tome prava i dostojanstvo radnika, a radnik je obavezan prema uputama poslodavca datim u skladu sa prirodom i vrstom rada lično obavljati preuzeti posao, te poštivati organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zakone i opće akte poslodavca.

Radnik ima pravo na pravičnu plaću, uvjete rada koji obezbjeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, te druga prava u skladu sa zakonom, kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Bitno je naglasiti da je radni odnos dvostrano obvezujući odnos koji podrazumjeva da radnik i poslodavac imaju međusobna prava i obaveze, s tim što ono što predstavlja pravo poslodavca znači obavezu radnika i obratno.

Osnovna obaveza poslodavca i istovremeno osnovno pravo radnika u odnosu na obavljani rad i vrijeme provedeno na radu jeste isplata pravične plaće, odnosno odgovarajuće plaće, kao pravo na novčanu protivvrijednost rada koji je radnik obavio za poslodavca, a uzimajući u obzir odredbe Evropske socijalne povelje, čijom se ratifikacijom BiH obavezala priznati pravo radnika i muškaraca i žena na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti.

Dakle, osnovno pravo iz radnog odnosa, pravo na plaću, Zakon o radu posebno utvrđuje. Shodno zakonskim odredbama, plaća radnika utvrđuje se kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu i ista se isplaćuje u novcu. Zakon nadalje utvrđuje pravo na povećanu plaću, kao i činjenicu da je poslodavac dužan radnicima isplatiti jednake plaće za rad jednake vrijednosti, bez obzira na bilo kakvu pripadnost radnika, kao i bez primjene bilo kojeg diskriminatornog osnova.

Potom su utvrđeni pravo na uvjete rada koji obezbeđuju sigurnost i zaštitu života i zdravlja na radu, kao i sva druga prava i to individualna i kolektivna prava na radu i/ili u vezi sa radom i to na način i pod uvjetima utvrđenim zakonom i podzakonskim aktima.

U kontekstu slijeda prava iz radnih odnosa bitno je naglasiti zabranu diskriminacije lica koje traži posao po bilo kojem osnovu, a imajući u vidu prava žena iz radnog odnosa zabranjena je diskriminacija prije svega s obzirom na spol, a potom bračno stanje, porodične obaveze, starost, invalidnost, trudnoću, itd. , s tim što se po diskriminacijom ne smatra pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva za određeni posao kod opravdanih razloga kada npr. priroda posla ili uvjeti pod kojima se posao obavlja to zahtijevaju i kada je neophodna posebna zaštita određenih kategorija osoba u radnom odnosu.

Radnik svakako ima pravo od poslodavca tražiti zaštitu od svakog oblika diskriminacije, a u konačnici svoja prava, u tom smislu, može ostvarivati i putem nadležnog suda ili pred Institucijom ombdusmena za ljudska prava u BiH.

Poslodavcu je, kao i drugim licima zaposlenim kod poslodavca, u smislu odredbe člana 9. Zakona o radu, zabranjeno uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, nasilje po osnovu spola, kao i provođenje mobinga kod radnika ili lica koja traže zaposlenje kod poslodavca.

U bilo kojem slučaju diskriminacije, uznemiravanja, seksualnog uznemiravanja, nasilja na osnovu spola, kao i mobinga na radu ili u vezi sa radom, niti jedna odredba Zakona o radu ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka.

Pravo radnika je da u cilju institucionalne zaštite svojih prava, u skladu sa internim propisima, organizira se ili učlani u sindikat, što podrazumjeva dobrovoljnost članstva, a poslodavcu je zabranjeno miješanje u rad sindikata, te zagovaranje ili pružanje pomoći sindikatima sa ciljem kontroliranja takvog sindikata.

Naravno, za uspostavljanje radno pravnog statusa radnik je neophodno da zadovolji opće i posebne uvjete utvrđene zakonom i podzakonskim aktima.

Od prava koje ostvari radnik nakon stupanja na rad, a na osnovu zaključenog ugovora o radu na određeno ili neodređeno vrijeme, svakako treba istaći pravo, koje je ujedno i obaveza poslodavca, da o svakoj promjeni u radnom odnosu odmah bude obaviješten, potom tačno utvrđena prava iz radnog odnosa kao što su: pravo na godišnji odmor, na privremenu spriječenost za rad, na porođajno odsustvo, na odustvo sa rada u skladu sa zakonom i podzakonskim aktima itd.

Posebna prava žene iz radnog odnosa jeste da Zakon o radu ne dozvoljava prekovremeni rad ili rad u preraspodjeli radnog vremena trudnici, majci, odnosno usvojitelju djeteta do tri godine starosti, samohranom roditelju ili usvojitelju, kao i licu kojem je nadležni organ socijalnog staranja povjerio dijete na čuvanje i odgoj i to do šest godina života djeteta. Izuzetno mogu raditi prekovremeno ili u preraspodjeli radnog vremena ukoliko daju pismenu izjavu da su sa navedenim načinom obavljanja rada i saglasni.

Zakon nadalje zabranjuje noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki ili usvojitelju, kao i licu kojemu je nadležni organ socijalnog staranja povjerio dijete na čuvanje i odgoj i to do navršene dvije godine života djeteta.

Žena, obzirom da je ravnopravan radnik ima i sva druga prava utvrđena odredbama Zakona o radu, te podzakonskim propisima donesenim na osnovu istog, kao što su prava na odmore i odsustva koja će biti plaćena, kao i na neplaćeno odsustvo.

Prema Zakonu o radu obaveze poslodavca u odnosu na sigurnost i zdravlje radnika počinju stupanjem radnika na rad. Poslodavac je dužan radniku omogućiti da se upozna sa propisima u vezi sa uvjetima rada i propisima u vezi sa sigurnošću i zdravljem na radu uz obavezu da radnika upozna sa organizacijom rada.

U smislu odredbi Zakona o radu, kad je u pitanju posebna zaštita žene, istim su utvrđene da žena ne može biti zaposlena na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim u slučaju ako je zaposlena na rukovodećem mjestu koje ne zahtijeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne zaštite, odnosno ako žena mora izvjesno vrijeme provesti na obuci pod zemljom ili mora povremeno ulaziti u podzemni dio rudnika u cilju obavljenja zanimanja koje ne uključuje fizički rad.

Zakon o radu mjere zaštite vezuje za opću zaštitu žena, zaštitu žena za vrijeme trudnoće, zaštitu prije i poslije rođenja djeteta, kao i zaštitu u vezi sa njegovom djeteta.

Poslodavac ne smije ženu odbiti da zaposli zbog njene trudnoće, niti za vrijeme trajanja trudnoće, korištenja porodiljnog odsustva, niti joj može otkazati ugovor o radu ukoliko žena koristi pravo na:

- rad s polovinom punog radnog vremena nakon isteka porodiljnog odsustva do navršene jedne godine života djeteta, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava,
- rad s polovinom punog radnog vremena do tri godine života djeteta ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega,
- pravo da žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porodiljnog odsustva, radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta.

Bitno je naglasiti da se istek ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra otkazom ugovora o radu.

Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći, osim ako radnik ne zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.

Poslodavac je također dužan ženu za vrijeme trudnoće ili dojenja djeteta rasporediti na druge poslove ako je to u interesu njenog zdravstvenog stanja, a koje je utvrdio ovlašteni ljekar, što ne smije za posljedicu imati smanjenje plaće, a ako nije u mogućnosti adekvatno je prerasporediti, žena ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plaće, sve u skladu sa kolektivnim ugovorom i internim pravilnikom o radu. Takvo postupanje poslodavac može izvršiti samo uz pismeni pristanak radnika.

Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine nepekidno, a na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja (biti će posebno obrađeno u nastavku).

Porođajno odsustvo žena može koristiti i kraće, ali ne kraće od 42 dana poslije poroda, a nakon koga pravo na porođajno odsustvo može nastaviti koristiti i otac djeteta, ako se roditelji tako dogovore.

Otac djeteta može pravo na porođajno odsustvo koristiti i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi to pravo.

Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporovi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.

Ako je predviđeno kolektivnim ugovorom ili internim pravilnikom o radu, jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, za koje vrijeme prava i obaveze iz radnog odnosa miruju.

Za vrijeme korištenja porodiljnog odsustva radnik ima pravo na naknadu plaće po posebnom zakonu, a razliku do pune plaće, može nadomjestiti poslodavac. Radnik koji, u skladu sa zakonskim mogućnostima, radi polovinu punog radnog vremena, ima pravo na naknadu plaće za vrijeme koje ne radi, također u skladu sa posebnim zakonom.

U slučaju postojanja djeteta sa težim smenjama u razvoju, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, ukoliko je samohani roditelj ili kada su oba roditelja zaposlena, pod uvjetom da dijete nije smješteno u ustanovu socijalno-zdravstvenog zbrinjavanja.

Zakon o radu nadalje utvrđuje prava radnika u slučaju privremene spriječenosti za radu uslijed povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, pravo radnima da se vrati na rad nakon prestanka privremene spriječenosti za rad, kao i prava radnika a promijenjenom radnom sposobnosti.

Posebno je potrebno naglasiti period trajanja privremene spriječenosti za rad radnika za vrijeme trudnoće.

Naime, odredbama Pravilnika o postupku i kriterijima za utvrđivanje privremene spriječenosti za rad ("Službene novine FBiH" broj: 3/17) uređen je način, postupak i medicinski kriteriji za utvrđivanje privremene spriječenosti za rad osiguranika, dužina trajanja privremene spriječenosti za rad, drugostepeni postupak, vršenje nadzora u vezi privremene spriječenosti za rad, kao i druga pitanja u vezi sa privremenom spriječenošću za rad.

Zakon o radu predviđa mogućnost utvrđivanja porodiljnog odsustva na način da isto može da otpočne 28 dana prije očekivanog datuma porođaja, što se u praksi najvećim dijelom i provodi. Međutim, imajući u vidu zakonsku činjenicu da porođajno odsustvo može trajati najduže do jedne godine dana neprekidno, dolazi se do zaključka da, ukoliko je porođajno odsustvo počelo, kako to Zakon omogućava, ranije u odnosu na očekivani datum poroda, a porod se desi na dan kada je i očekivan ili kasnije, majka će biti kraće uz dijete nakon što isto bude i rođeno. Period porodiljnog odsustva majke nakon rođenja djeteta može biti kraći i do mjesec dana, a ukoliko se porod desi nakon očekivanog datuma poroda, nekada i duže od mjesec dana.

U praksi, ljekari prilikom utvrđivanja prestanka privremene spriječenosti za rad i početka porodiljnog odsustva, rukovode se ranijim zakonskim rješenjima koji su stavljeni van snage i kada je takvo postupanje bila obaveza, a ne mogućnost, kako to definira aktuelni Zakon o radu.

Naime, prema odredbama ranijeg Zakona o radu ("Službene novine Federacije BiH" br. 43/99), koji je aktuelnim Zakonom stavljen van snage, utvrđeno je da na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika žena može da otpočne porodiljno odsustvo 45 dana prije porođaja, a obavezno 28 dana prije porođaja.

Izmjenom tadašnjeg Zakona objavljenog u ("Službene novine Federacije BiH" br. 32/00) odrednica takvog postupanja od obligatorne izmjenjena je u smislu kako je to i aktuelnim zakonodavstvom utvrđeno u smislu da "može".

Također ono što dovodi do velikog problema u praksi jeste potreba privremene spriječenosti za rad po osnovu njege oboljelog člana porodice, najčešće njege djeteta. Gore navedeni Pravilnik utvrđuje da je korištenje prava na privremenu spriječenost za rad po osnovu oboljelog člana porodice moguće jedino na prijedlog konzilija doktora odgovarajućih specijalnosti sa jasno definiranim oboljenjima člana porodice (djeteta) i jasno utvrđenom dužinom trajanja privremene spriječenosti za rad tako utvrđene.

Zakonodavac je propustio utvrditi mogućnost privremene spriječenosti za rad radnika, najčešće žene-majke, po osnovu njege oboljelog djeteta a uslijed najčešćih oboljenja djece, kao što su temperatura, kašalj, upalna stanja, itd.

Radnici, najčešće majke, se u takvim situacijama dovijaju na razne načine.

Praksa u Tuzlanskom kantonu jeste da ovlašteni ljekari porodične medicine, u takvim situacijama, utvrđuju potrebu privremene spriječenosti za rad, do 15 dana u toku jedne kalendarske godine. Ovo naravno nije zakonskim niti podzakonskim propisom utvrđeno, nego je takva praksa postupanja naslijeđena iz nekog propisa iz bivše Jugoslavije, za koju niko sa sigurnošću ne može reći odakle potiče.

Inicijativom za izmjenu navedenog Pravilnika nije predviđena izmjena i odredbe koja tretira njegov oboljelog člana porodice, a u konkretnom slučaju djeteta.

Neophodno je da zakonodavac utvrdi i precizira privremenu spriječenost za rad po osnovu njege djeteta za stanja i oboljenja koja nisu utvrđena, a koja se u praksi česta.

Shodno navedenom, potrebno je naglasiti da je zakonodavac utvrdio širok spektar prava radnika, posebno žena, kao i zaštite žene u radnom odnosu, ali upitno je da li se u praksi ta i takva prava dosljedno i provode.

Na poslodavcima, kao i na nadležnim inspekcijama, jeste da omoguće korištenje tih prava, odnosno da rade kontrolu provođenja Zakona, a na radnicima jeste obaveza svakako da sarađuju i da osim izvršavanja obaveza iz radnog odnosa, ne pristaju na nepoštivanje prava, kao i da prijavljuju nepoštivanje utvrđenih prava i zloupotrebu istih.

Tuzla, mart 2024. godine

Damir Bukvarević, dipl. pravnik