

РАДНОПРАВНА ЗАШТИТА ДОЈИЉА У ПРАВУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ И ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ

Апстракт: *Радноправна заштита дојиља у праву Републике Србије и Европске уније значајна је с аспекта очувања њихове безбедности и здравља на радном месту, као и у погледу заштите и унапређења здравља детета. Мере које уређују права и обавезе дојиље на месту рада имају за циљ да омогуће успостављање равнотеже између захтева професионалне и приватне природе, односно ефикасно испуњење пословних обавеза и лактацијских активности. Услед ризика од појаве посредне или непосредне дискриминације на радном месту жене која доји, посебна пажња посвећује се антидискриминационим мерама, које треба да онемогуће ускраћивање гарантованих права у пракси. Успешном комбиновању дојења и запослења могу да допринесу и фактори попут: подршке и информисаности послодавца и других запослених, флексибилизације рада, као и нормативног уређивања предметне области од стране послодавца.*

Кључне речи: *радноправна заштита дојиља, радно право Републике Србије, радно право Европске уније.*

1. Значај радноправне заштите дојиља

Светска здравствена организација препоручује да са дојењем треба да се отпочне током првих сати након рођења детета, па све до навршених шест месеци, када се наставља дојење комплементарно са адекватном храном, а све до навршене две године или дуже. (WHO, 2017) Већина деце на свету се не доји према препорукама (само 40% деце до узраста од шест месеци се доји искључиво мајчиним млеком), чиме се пропуштају виталне користи за здравље. На одлуку мајке да доји утицај имају економски фактори, попут тенденција да се у што краћем временском периоду врати на посао и да не нарушава процес рада, коришћењем пауза за дојење или других бенефита усмерених ка подршци породици са децом. Исто тако, на мајке обесхрабрујуће утичу и бројни социјални фактори, попут недостатка

здравствене и консултативне подршке (о предностима и значају дојења), као и неадекватно поступање послодаваца. (UNICEF, WHO, 2017: 2 и 8) Самим тим, разматрањем радноправне заштите дојиља у праву Републике Србије и Европске уније утврдиће се: потребе за легислативном интервенцијом у циљу побољшања радноправног статуса запослене жене која доји, као и мере које послодавци могу да предузму у пракси, ради инклузије дојиља на месту рада и пружања подршке дојењу.

Комбиновање рада и дојења је једноставније уколико запослена обавља рад од куће, међутим, уколико то није случај, већ рад обавља у просторијама послодавца код ког постоји организовани дневни боравак деце, запослена дојење може да реализује преузимањем и враћањем детета у дневни боравак. (Fein, Mandal, Roe, 2008: 61) Запослена која живи близу месту рада дојење може да врши и тако што оде до куће да би дојила своје дете или евентуално до обданишта где дете борави за време трајања радног времена и да се у оквиру гарантоване паузе врати на посао. Уколико је послодавац обезбедио просторије за лактацијске активности, организована патронажна служба, члан породице или дадиља могу доводити дете на место рада запослене ради дојења у терминима када може да користи паузу и одводити након тога. Међутим, ако запослена нема могућности да у време паузе оде до куће или обданишта детета, односно не постоји организовани патронажни систем довођења и одвођења детета или није могуће организовати породични или транспорт од стране дадиље, запослена ће користити паузе за измлазање млека. Добијено млеко запослена ће чувати на адекватном и хладном месту и у овом случају дете ће се хранити коришћењем флашице. (ACAS, 2013: 9)

Постоје индикације да мајке престају да доје из разлога што морају да се врате на посао услед недостатка адекватних одредби које би им пружиле заштиту на радном месту. С друге стране, радноправна заштита дојиља на радном месту може да има позитиван утицај на учешће мајке на тржишту рада: дојиља би се с одсуства ради неге детета вратила раније на место рада, чиме би се избегао негативни утицај на напредовање у каријери и остваривање веће зараде. Запослене одустају од дојења и уколико је ова пракса маргинализована на радном месту, односно ако су дојиље дискриминисане по овом основу, услед недостатка друштвене и колегијалне подршке и давања приоритета посвећености послу уместо успостављању равнотеже између професионалног и приватног живота запослене. С друге стране, значајна је и едукација дојиља о њиховим правима и обавезама, као и о предностима и значају дојења, јер и поред постојања нормативне уређености и практичне имплементације предмета разматрања, запослене могу да изаберу да не користе ове мере из страха да

не утичу негативно на даљи развој своје каријере, услед перцепције да се смањује продуктивност коришћењем пауза за дојење. (Vaganay, Canóncico, Courtin, 2016: 9 и 10)

Обезбеђивање подршке мајкама да доје након повратка на посао може да им помогне да одговоре изазовима на радном месту и породичним обавезама и на тај начин смање психичке и физичке здравствене проблеме, самим тим и одсуства с посла, а да повећају учинак на радном месту и животну сатисфакцију. Конфликт између породичних и професионалних обавеза може да доведе и до напуштање посла од стране запослене која доји. (Vaganay, Canóncico, Courtin, 2016: 12)

На повећање броја дојиља на радном месту позитивно може да утиче комбиновање регулативе из предметне области са осталим програмима подршке породици. Евидентни бенефити симбиозе рада и дојења огледају се у побољшању квалитета здравља мајке и детета, повећању партиципације жена на тржишту рада, редукацији конфликта између професионалних и породичних обавеза и повећању нивоа животне сатисфакције, што у крајњој линији доводи до бољег радног учинка и квалитетнијег обављања родитељских обавеза. На страни послодавца (и поред присутних трошкова који се везују за накнаду за коришћење паузе за дојење или скраћење радног времена, односно за уређење просторија за лактацијске активности) комбиновање рада и дојења доводи до бољег радног учинка, услед сатисфакције запослене због успостављене равнотеже са породичним обавезама и смањења броја одсуства запослене због нарушавања њеног или здравља детета, што надаље смањује и здравствене трошкове. У друштвеном контексту јасна регулатива, која прецизно дефинише права и обавезе запослене и послодавца у погледу рада и обављања лактацијских активности, доводи с једне стране до смањења појаве дискриминације, а с друге стране до промоције начела једнаког третмана и могућности у запослењу и занимању. (Vaganay, Canóncico, Courtin, 2016: 17 и 18)

Запослене треба да буду обавештене о: њиховим правима у вези са безбедношћу и здрављем на раду; одредбама које уређују ноћни и прековремени рад; паузама за дојење и модалитетима њиховог коришћења; скраћењу радног времена или имплементацији флексибилног рада; износима накнада које им припадају, као и о стратегијама за враћање на посао. Информације из предметне области треба да буду благовремено (обично у пренаталном периоду) доступне свим запосленима. Исто тако, од посебног значаја је и подршка послодавца запосленој која може да се манифестује достављањем информација осталим запосленима о значају радноправне заштите дојиља, користима за здравље мајке и детета, бенефитима за

пословање и значају подршке и поштовања према запосленим дојиљама. Менаџерски кадар свој допринос може да изрази кроз организацију процеса рада који ће подразумевати активну партципацију запослених дојиља (на пример, организовањем састанака у терминима када запослена дојиља не користи паузе за дојење, тако да може активно да учествује у децизионистичким процесима на радном месту). Флексибилни облици рада могу да подразумевају рад са непуним радним временом, дељење посла (*job sharing*), рад од куће или одсуство без накнаде и могу да буду од посебног значаја за дојиље, јер олакшавају транзициони период од одсуства до интеграције у процесима рада. (ILO, 2012: 15–17)

Од посебног значаја за унапређење положаја запослених које доје је нормативно уређивање подршке лактацијског процеса на радном месту од стране послодавца. Почетне премисе у акту послодавца треба да буду његова одлучност да подржи и промовише дојење на радном месту, обухватајући захтеве запослених (обим права, начин, место и временски период коришћења, укључујући и питање накнаде) усклађене са условима рада. Овај акт послодавца требало би да буде благовремено доступан запосленима на исти начин као и други акти који регулишу радноправни статус, уз опште информације о правима на породилско и одсуство ради неге детета и другим мерама за помирење пословних и породичних обавеза. Исто тако, неопходни су механизми који би осигурали спровођење овог акта, као и редовно надгледање и евалуацију, како би се проценила његова делотворност и потреба за изменама и допунама. Запослени у људским ресурсима, руководећи кадар, непосредно надређена лица дојиљама, као и остали запослени треба да буду обучени за практичну имплементацију акта послодавца, јер се као препрека у примени јавља постојање негативних ставова о дојењу на радном месту и недостатак разумевања и подршке. (Galtry, Annandale, 2003: 4 и 5)

2. Радноправна заштита дојиља у праву Републике Србије

Заштита жена утемељена је на схватању да су „слабије“ (психо) физичке конституције у односу на мушкарце и да им је потребна посебна заштитита од штетног дејства услова рада, посебно у контексту обављања тешких послова, подземних радова, односно послова који подразумевају ноћни или прековремени рад. (Јовановић, 2015: 1460). У праву Републике Србије запосленажена која доји дете ужива посебну заштиту по основу материнства у погледу послова који су штетни за њено и здравље детета, у односу на ноћни и прековремени рад (посредно у оквиру института прерасподеле радног времена), а од посебног значаја је и обавеза послодавца да обезбеди

право на паузе у току рада или скраћење дневног радног времена. Међутим, потребно је да се истакне да се у савременој радноправној литератури указује на то да не постоји основ за посебну заштиту жена од ризика који идентично угрожавају оба пола, те се предметна заштита искључиво везује за остваривање материнства, односно за период трудноће и дојења.

Заштита дојиља обезбеђена је Конвенцијом Међународне организације рада број 183 о заштити материнства, којом је предвиђено право на једну или више дневних пауза или дневно смањење радних сати ради дојења детета. Паузе ради дојења или смањења радних сати рачунају се као радно време и у складу с тим дојиља прима накнаду.¹ Препоруком Међународне организације рада број 191 о заштити материнства предвиђено је да у складу са националним законодавством и праксом (након издавања лекарског налаза или друге одговарајуће потврде), учесталост и дужина пауза за дојење детета треба да буду прилагођени потребама у сваком конкретном случају. Исто тако, уколико постоје услови, уз сагласност послодавца и дојиље, треба да се дозволи коришћење пауза за дојење на почетку или на крају радног дана. Препоруком Међународне организације рада број 191 утврђена је и потреба да се, у складу са могућностима послодавца, обезбеде просторије за дојење под адекватним хигијенским условима на радном месту или у његовој близини.²

Посебна заштита материнства подразумева забрану да жена за време дојења ради на пословима који су штетни за њено и здравље детета (на основу налаза надлежног здравственог органа), а посебно на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама. Запослена мајка до навршене прве године живота детета које доји и о томе обавести послодавца не сме да ради на радном месту за које је након процене утврђено постојање ризика по безбедност или здравље од излагања штетностима и радним условима. Запослена која доји дете не сме на радном месту да буде изложена опасним хемијским материјама, попут олова и његових деривата, уколико постоји опасност од апсорпције у организам, а не сме ни да обавља подземни рад у руднику. Да би се обезбедила адекватна заштита запослене која доји, послодавац је у обавези да изврши процену свих ризика по безбедност или здравље и свих последица на дојење за сва радна места у радној околини на којима постоји могућност излагања

1 Чл. 10 Конвенције Међународне организације рада број 183 о заштити материнства, *Службени гласник РС – Међународни уговори* бр. 1/2010.

2 Ст. 7–9 Препоруке Међународне организације рада број 191 о заштити материнства, Презето 14. 05. 2018., http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:R191

штетностима, процесима или радним условима уз процене природе, нивоа и трајања изложености. Актом о процени ризика послодавац утврђује модалитете и мере било за отклањање или смањење ризика и о његовој садржини и мерама које се предузимају у писменој форми³ обавештава запослене које доје и њихове представнике за безбедност и здравље на раду.⁴ Уколико је запослена распоређена на радном месту на ком постоји опасност од угрожавања безбедности и здравља за време дојења, послодавац треба да јој обезбеди обављање других одговарајућих послова, а у случају недостатка истих, да је упути на плаћено одсуство. Запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, уколико такав рад може да проузрокује штетне здравствене последице. Посебну заштиту у погледу прековременог и ноћног рада запослена која доји дете ужива под условом да је налазом надлежног здравственог органа констатована опасност за њено или здравље детета. Запослена која доји дете посредно ужива заштиту у оквиру института прерасподеле радног времена, по основу родитељства детета до три године живота. Наиме, само уз писану сагласност запосленог родитеља са дететом млађим од три године живота (која категорија обухвата и запослене које доје) послодавац може да изврши прерасподелу радног времена.⁵

Радноправну заштиту ужива и запослена у контексту дојења која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета. Напред наведена околност може да настане у пракси и уколико отац уместо жене користи право на одсуство ради неге детета. Коришћење права на дојење детета у току дневног радног времена послодавац може да реализује на два начина и то: обезбеђивањем права запосленој жени на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или скраћењем дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, под условом да радно време дојиље износи шест и више часова.⁶ Из наведеног произилази да предметно право припада дојиљама које раде са пуним радним временом, као и са непуним радним временом, уколико њихов рад дневно траје шест и више часова. Погодности везане за дојење припадају и запосленим дојиљама које раде скраћено радно

3 Чл. 30, ст. 3 Закона о безбедности и здрављу на раду, *Сл. гласник РС*, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017 – др. закон.

4 Чл. 2, ст. 1, тач. 3), чл. 3, чл. 4 и чл. 5, ст. 2 Правилника о мерама за безбедан и здрав рад запослене жене за време трудноће, породиље и запослене која доји дете, *Сл. гласник РС*, бр. 102/2016.

5 Чл. 89, ст. 2, чл. 90 и чл. 92 Закона о раду, *Сл. гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017.

6 Чл. 93а Закона о раду, *Сл. гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017.

време на пословима са повећаним ризиком, с обзиром на то да имају сва права из радног односа као да раде са пуним радним временом. У теорији као недостатак у формулацији предметног права истиче се везивање за период од годину дана од рођења детета, чиме су обухваћене само жене које су родиле прво и друго дете, а не у потпуности и жене које су родиле треће и свако наредно дете, јер њима породилско и одсуство ради неге детета трају две године. (Ивошевић, Ивошевић, 2016: 222 и 223) Пауза или скраћено радно време дојиља рачунају се као време рада, а накнада запосленој по том основу за време од 90 минута колико траје предметно право исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.⁷ И поред тога што је умногоме побољшан радноправни положај запослене која доји, у пракси су присутни бројни проблеми при остваривању права на паузу у току дневног рада, услед непостојања просторије за подој на радном месту или у његовој близини, као и патронажне службе која би организовала превоз мајке или детета ради дојења, те се апелује на послодавце да омогуће практичну примену регулисане посебне заштите дојиља. (Радовановић, 2016: 258 и 259)

2.1. *Забрана дискриминације запослене која доји*

Питање заштите од дискриминације на месту рада жена које доје захтева посебну пажњу антидискриминационог законодавства, које треба да онемогући послодавце у ускраћивању гарантованих права. (Murtagh, Moulton, 2011: 222) У домаћем радном законодавству у погледу услова за запошљавање и избор кандидата, услова рада и свих права из радног односа, образовања, оспособљавања и усавршавања, напредовања на послу и отказа уговора о раду, забрањена је дискриминација (непосредна и посредна), с обзиром на породичне обавезе и то не само у односу на запослена лица, већ и у односу на кандидате за запослење. Самим тим, у истој или сличној ситуацији запослена жена која доји не може да буде стављена у неповољнији положај у односу на остале запослене или да буде обухваћена наизглед неутралном одредбом, критеријумом или праксом која је суштински ставља или би је ставила у неповољнији положај у односу на друга запослена лица. Поред тога што су ништаве одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација лица са породичним обавезама, запослена која доји, као и оне које траже запослење⁸ у случајевима

⁷ Чл. 93а, ст. 2 Закона о раду, *Сл. гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017.

⁸ Подаци о породичном статусу (укључујући и податак да ли кандидаткиња има дете које доји) спадају у приватну, интимну сферу, тако да су послодавци у поступку запошљавања или радног ангажовања онемогућени да их захтевају или користе, а

дискриминације могу да покрену пред надлежним судом поступак за накнаду штете, а уколико у току поступка учине вероватним да је извршена дискриминација на послодавцу је терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију.⁹

3. Радноправна заштита дојиља у праву Европске уније

У праву Европске уније дојиље се перцепирају као специфична ризична категорија, тако да се предузимају мере у вези са заштитом њихове безбедности и здравља на раду, односно процедуре које онемогућавају да буду стављене у неповољан положај на тржишту рада у односу на остале запослене. *Acquis communautaire* поред права везаних за породилско одсуство, уговор о раду, укључујући редовну исплату зарада и накнада, као и заштиту од отказа, подразумева и посебна правила везана за ноћни рад дојиља.

За разматрање заштите дојиља (у смислу националног права и/или праксе, које о свом стању обавесте послодавца) у праву Европске уније од посебног значаја је Директива 92/85/ЕЕЗ о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду. Предметна директива подразумева обавезу послодавца да врши процену сваке опасности за безбедност или здравље дојиље и свих последица на дојење и да о резултатима процене обавести обухваћену категорију жена. Процена опасности радног места дојиље мора да садржи специфично испитивање које узима у обзир индивидуалну ситуацију запослене, како би се утврдило да ли су изложени опасностима њено или здравље и безбедност детета.¹⁰ Уколико резултати процене указују на постојање опасности за безбедност и здравље дојиља или последице по дојење, послодавац предузима потребне мере које се састоје од привремене промене услова рада и/или радног времена, а ако то није могуће, врши се премештај на друго радно место. Међутим, уколико је премештај дојиље на друго радно место технички и/или објективно неизводљив или не може да се захтева из доказано оправданих разлога у складу са националним законодавством и/или праксом држава чланица Европске уније, додељује се одсуство за цео временски период који је потребан да се обезбеди заштита безбедности и здравља дојиље. На

прописана је и прекршajна новчана казна (од 10.000 до 100.000 динара за послодавца са својством правног лица) за поступање супротно наведеном. Чл. 54, ст. 1, тач. 3) Закона о равноправности полова, *Сл. гласник РС*, бр. 104/2009.

9 Чл. 18–23 Закона о раду, *Сл. гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017.

10 C-531/15 *Elda Otero Ramos v Servicio Galego de Saúde and Instituto Nacional de la Seguridad Social* од 19. октобра 2017. ECLI:EU:C:2017:789

напред наведени начин поступа се и у случајевима у којима је забрањено излагање дојиља средствима и радним условима који представљају ризик по њихову безбедност или здравље. Одредбе Директиве 92/85/ЕЕЗ, које предвиђају да је дојиљама забрањен подземни рад у руднику и обављање послова на којима могу да буду изложене опасности од апсорпције олова или његових деривата, у потпуности су преузете у домаћем позитивном праву.

У праву Европске уније врши се премештај на дневни посао, одобрава одсуство са рада или продужење породилског одсуства, уколико се на основу налаза надлежног здравственог органа утврди да је ноћни рад штетан за безбедност и здравље жене која доји у периоду непосредно након порођаја. Исто тако, у комунитарном праву дојиљама се гарантују и права везана за уговор о раду, укључујући редовну исплату плата и/или права на одговарајуће накнаде. У оквиру института забране отпуштања у праву Европске уније дојиље су заштићене за време трајања породилског одсуства¹¹ (одређује се у сагласности са националним законодавством и/или праксом држава чланица и траје најмање 14 недеља непрекидно, које се распоређују пре и/или након порођаја).¹² Посебна пажња посвећује се информативним и образовним материјалима (у писаном или аудио-визуелном облику) који се односе на прехрану одојчади, који између осталих треба да обухвате и јасне информације о користима и предностима дојења, исхрани мајки и припреми за дојење и одржавање лактације, потенцијалним негативним утицајима на дојење увођењем парцијалног храњења на бочицу, као и о потешкоћама при промени одлуке да се не доји.¹³

11 Суд правде Европске уније истакао је да је у складу са Директивом 92/85 национални пропис који у оквиру колективног отпуштања не предвиђа приоритет при очувању радних места или премештају дојиља, не искључујући могућност да државе чланице регулишу виши степен заштите. *C-103/16 Jessica Porras Guisado v Bankia SA and Others* од 22. фебруара 2018, ECLI identifier: ECLI:EU:C:2018:99.

12 Чл. 1–6, чл. 8, чл. 10 и чл. 11 Директиве Савета 92/85/ЕЕЗ од 19. октобра 1992. о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду запослених трудница, породилја или дојиља (десета појединачна директива у смислу члана 16, став 1 Директиве 89/391/ЕЕЗ), у даљем тексту: Директива Савета 92/85/ЕЕЗ - Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), *Official Journal L 348*, 28/11/1992.

13 Чл. 15, ст. 2 Директиве Комисије 2006/141/ЕЗ од 22. децембра 2006. о храни за новорођенчад и одојчад и измени Директиве 1999/21/ЕЗ (Commission Directive 2006/141/EC of 22 December 2006 on infant formulae and follow-on formulae and amending Directive 1999/21/EC), *OJ L 401*, 30. 12. 2006.

У праву Европске уније препозната је и потреба да се запосленим родитељима олакша усклађивање породичних и професионалних обавеза, те је Директивом 2010/18/ЕУ ступио на снагу ревидирани Оквирни споразум о породичном одсуству, којим се прописују минимални захтеви од значаја и за радноправни статус дојиља попут: повратка на посао и могућности да се на одређено време затражи промена радног времена и/или распореда и права на одсуство с посла због хитних породичних разлога.¹⁴ Такође, у контексту имплементације начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и занимања, право на повратак на своје или истоветно радно место, након породичног одсуства уз право на побољшање радних услова предвиђено је Директивом 2006/54/ЕЗ.¹⁵

У већини држава чланица Европске уније национална легислатива о безбедности и здрављу на раду у контексту заштите материнства примењује се и на дојиље, уз ограничен заштитни период. Примера ради, у Француској, уколико дојиља ради на радном месту на ком постоји утврђени ризик по безбедност и здравље, послодавац омогућава распоређивање на друго компатибилно радно место на период који није дужи од месец дана након њеног повратка са постнаталног одсуства.¹⁶ У случају потребе радни услови привремено могу да се прилагоде дојиљама у Аустрији, Бугарској, Чешкој, Хрватској, Немачкој, Литванији, Летонији, Ирској, Холандији, Пољској, Португалији, Румунији, Шведској, Грчкој, Мађарској, Шпанији, Словачкој, Словенији, на Кипру и Малти. Исто тако, за дојиље могу да буду обезбеђена посебна права, као што је дојење током радног времена, које право, примера ради, у Холандији обухвата период до девет месеци детета, у Ирској док дете не наврши 6 месеци, а у Аустрији цео период

14 Клаузуле 6 и 7 ревидираног Оквирног споразума о породичном одсуству који су закључили BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP I ETUC, имплементираног Директивом Савета 2010/18/ЕУ од 8. марта 2010. (Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC), *Official Journal of the European Union* L 68, 18. 3. 2010, 13–20.

15 Чл. 15 Директиве Европског парламента и Савета 2006/54/ЕЗ од 5. јула 2006. о имплементацији начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и занимања (Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation), *Official Journal of the European Union* L 204, 26. 7. 2006.

16 Чл. L1225-12 Законика о раду Француске у даљем тексту: Законик о раду Француске (Code du travail). Преузето 10. 01. 2018. https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=5EA8936506B838C58CBC3906FA16CF22.tplgfr34s_3?idSectionTA=LEGISCTA000006198527&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180110

дојења. (Aumayr-Pintar, Cabrita, Fric, Torres, 2015: 38) У праву Европске уније пауза за дојење регулисана је, примера ради, у Аустрији, Белгији, Бугарској, Ирској, Летонији, Румунији, Словачкој, Словенији, на Кипру, у Чешкој, Немачкој, Естонији, Шпанији, Хрватској, Мађарској, Италији, Литванији, Луксембургу, Пољској, Португалији, Француској, Шведској и Холандији. (Vaganay, Canónico, Courtin, 2016: 6)

У Француској пауза за дојење у току дневног рада траје један сат и подељена је на два периода од тридесет минута, један током јутарњег рада, а други поподне. Период коришћења паузе одређује се споразумно, међутим уколико изостане договор између послодавца и запослене користи се на половини радног дана. Пауза за дојење гарантује се до навршења једне године живота детета и запослена може да је користи у просторијама послодавца. Послодавац који запошљава више од сто запослених може у својим просторијама, или у близини истих, да обезбеди простор за дојење у ком случају се период паузе од тридесет минута смањује на двадесет минута. Просторије за дојење треба да буду одвојене од места рада, вентилиране са континуираним обнављањем ваздуха, опремљене прозорима или другим отворима са покретним оквирима директно окренутим ка споља, прикладно осветљене и са адекватном температуром. Просторије треба да имају обезбеђену довољну количину воде или да буду смештене у близини умиваоника. Вода треба да буде на подесивој температури, а треба да се обезбеде и одговарајућа средства за чишћење и сушење. Простор посвећен дојењу треба да буде задовољавајуће величине и да има могућност за смештај већег броја деце, сагласно броју жена које су запослене код послодавца. Наиме, простор посвећен дојењу треба да је висок најмање 3 метра и да има најмање три квадратна метра површине по једном детету. У истој просторији не може да буде смештено више од дванаест кревета (колевки), међутим, када број деце превазилази овај максимум привремено може да се одобри прекорачење. Исто тако, просторије за дојење у Француској треба да имају обезбеђене уређаје за грејање хране и седишта погодна за дојење, а потребно је и да се у њима хигијена одржава на адекватном нивоу и то свакодневним чишћењем у терминима када у њима нису присутна деца (подне и зидне облоге треба да буду од материјала који омогућава ефикасно одржавање). Потребно је да се предузимају мере како би се осигурало да нема приступ просторији за дојење ниједна особа, која може бити узрок контаминације. У овој просторији деца могу да бораве само за време дојења, а забрањен је боравак деце која су заражена од преносивих болести и инфекција у циљу спречавања контаминације и ширења заразе.

Послодавац обезбеђује дечји кревет и постељину за свако дете у довољној количини да може да се замени колико је пута неопходно, а прописана је и обавеза одржавања чистоће и проветравања у току ноћи. Просторије за лактацијске активности искључиво одржава квалификовано особље, у довољном броју. Води се и регистар који садржи име, презиме и датум рођења сваког детета, име, адресу и професију мајке, датум пријема, податке о вакцинацији и стању детета у време пријема (регистар са именима присутне деце води се на дневном нивоу). Подручје за дојење надгледа лекар ког је одредио послодавац, уз обавезу доласка најмање једном недељно и који своје опсервације уписује у напред поменути регистар. Накнаде за ангажовање лекара и персонала за чишћење и одржавање просторија за дојење, као и трошкове за набавку и одржавање опреме и средстава сноси послодавац, без права да захтева допринос од запослених које користе ове просторије и чија деца бораве у њима.¹⁷

У државама чланицама Европске уније које су регулисале право на паузу за дојење често колективни уговори пружају виши ниво заштите запослених дојиља у односу на законско уређивање. (Vaganay, Canóni-co, Courtin, 2016: 8) Примера ради, у Белгији националним колективним уговором предвиђено је право радно ангажованих дојиља на паузу за дојење или измлазање млека у трајању до девет месеци живота детета. Предметно право може да се користи уз претходно обавештење послодавцу (у писаној форми), дато два месеца унапред, који период споразумно може да се смањи. Право на паузу за лактацијске активности одобрава се на основу доказа о дојењу, који по свом избору дојиља на месечном нивоу прибавља из консултацијског центра за одојчад или надлежног здравственог органа. За време трајања предметне паузе накнада дојиљи обезбеђује се од стране здравствено-инвалидског осигурања, а не од стране послодавца. За обављање лактацијских активности дојиљама треба да се обезбеде дискретне, добро проветрене, осветљене, чисте и адекватно загрејане просторије у којима би могле да се одмарају у лежећем положају. Просторије резервисане за дојење и/или измлазање млека може заједнички да користи и више послодаваца, уколико је могуће реализовати овај модалитет функционисања у складу са прописаним стандардима (практична имплементација стандарда везаних за изглед и опремљеност просторија је предмет инспекцијске контроле). Исто тако, простор за лактацијске активности треба да буде у оквиру просторија где се налази радно место дојиље или у непосредној близини, да се не би трошило значајно време за одлазак и повратак на радно место. Неопходно је и да

17 Чл. L1225-30 - L1225-32, чл. R1225-5 - R1225-7 и чл. R4152-13 - R4152-28 Законика о раду Француске.

су у самом простору дојиљама на располагању и адекватне електричне инсталације (у циљу евентуалног коришћења лактацијских електричних уређаја). Међутим, уколико послодавац није у могућности да у потпуности обезбеди адекватне просторије за лактацијске активности, дерогација напред наведених правила огледа се у могућности да се послодавац и дојиља договоре о просторији која ће бити намењена за обављање ових активности, а која може да буде и ван просторија послодавца. Пауза за дојење (рачуна се у радно време) износи 30 минута, с тим да дојиља која ради четири или више сати има право на једну паузу у току дневног рада, а она која ради најмање седам сати и 30 минута има право на две паузе у току дневног рада, које може да користи одвојено или обједињено. Од посебног значаја су и одредбе које дојиљу штите од отказа, јер послодавац који запошљава жену у лактацијском периоду не може једнострано да прекине радни однос од тренутка када му је поднет захтев за коришћење права на паузу до истека периода од месец дана од дана истека важности последњег доказа о дојењу.¹⁸

У радном праву Бугарске жена која доји има право на плаћено одсуство са рада (средства обезбеђује послодавац) до узраста детета од 8 месеци и то по један сат, два пута у току дневног рада или уз њену сагласност два сата одједном. Након што дете наврши осам месеци, право на одсуство износи један сат у току дневног рада, а трајање предметног права везује се за процену надлежног здравственог органа до када је детету неопходно дојење. Дојиља која ради са скраћеним радним временом (седам или мање сати) има право на одсуство у трајању од једног сата у току дневног рада. У случају када дојиља има близанце или превремено рођено дете, право на одсуство са рада ради дојења (два пута дневно или уз сагласност дојиље одједном) износи 3 сата у току дневног рада до 8 месеци живота детета и два сата након што дете наврши осам месеци и то онолико дуго колико надлежни здравствени орган процени да је неопходно, међутим уколико ради са непуним радним временом до осам месеци узраста детета одсуство износи два сата, а након овог периода по један сат дневно.¹⁹

18 Чл. 3–6, чл. 9, чл. 10 и чл. 11, ст. 1 Колективног уговора бр. 80 од 27. новембра 2001. о успостављању права на паузе за дојење, измењен колективним уговором бр. 80 од 13. октобра 2010. (Convention collective de travail n° 80 du 27. novembre 2001. instaurant un droit aux pauses d'allaitement, modifiée par la convention collective de travail n° 80 bis du 13. octobre 2010) Преузето: 11. 01. 2018. <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-080.pdf>

19 Чл. 166 Закона о раду Бугарске (Кодекса на труда), *Државен вестник*, бр. 26/1986, 27/1986, 6/1988, 21/1990, 30/1990, 94/1990, 27/1991, 32/1991, 104/1991, 23/1992, 26/1992, 88/1992, 100/1992, Решение № 12 на КС на РБ от 20. 07. 1995. 69/1995, 87/1995, 2/1996, 12/1996, 28/1996, 124/1997, 22/1998, Решение № 11 на КС на РБ от 30.04.1998. 52/98, 56/98, 83/98, 108/98, 133/98, 51/99, 67/99, 110/99, 25/01, 1/02, 105/02, 120/02, 18/03,

У Хрватској појам „запослена која доји дете“ подразумева запослену мајку до навршене прве године живота детета које доји, а која је најкасније 30 дана пре повратка на рад писаним путем обавестила послодавца о свом стању (у ком року је у обавези да достави и писану потврду лекара специјалисте педијатрије о дојењу детета). За време рада са пуним радним временом до навршене прве године живота детета, запослена има право на паузу за дојење у трајању од два сата у току дневног рада и то једнократно или два пута дневно у трајању од по сат времена. Коришћење паузе за дојење детета рачуна се у радно време и запослена има право на накнаду зараде, која представља пун износ прорачунске основице, обрачунате на сатну основицу за месец за који се обрачунава накнада.²⁰

4. Закључак

Економски интерес послодавца и здравствени интерес запослене евидентни су у помирењу колизије између захтева послодавца да се радни задаци обављају у континуитету, да се не ремети процес рада и да се оствари ефикасан учинак запослених и права дојиље да се врати након породилског одсуства на исто или истоветно (једнако плаћено) радно место, настави каријерни напредак и даље професионално оспособљавање и усавршавање уз одржавање лактацијског процеса. Самим тим, поучени анализираним искуством држава чланица Европске уније у домаћој регулативи и пракси потребно је предузимање мера које подстичу симбиозу радних и лактацијских активности које ће у крајњој линији довести до остваривања захтеваних резултата рада и очувања здравља запослене дојиље и детета.

Поред адекватности регулативе која уређује заштиту материнства, а посебно дуже трајање породилског и одсуства ради неге детета уз задовољавајуће износе накнада за повећање стопе дојења значајна је и едукација жена. Наиме, потребно је оснажити и афирмисати едукативне програме о значају дојења за здравље мајке и детета и о правима запослених дојиља на радном месту, и то не само у оквиру здравствених организација, већ и уз активну партиципацију невладиног сектора. Исто

86/03, 95/03, 52/04, 19/05, 27/05, 46/05, 76/05, 83/05, 105/05, 24/06, 30/06, 48/06, 57/06, 68/06, 75/06, 102/06, 105/06, 40/07, 46/07, 59/07, 64/07, 104/07, 43/08, 94/08, 108/08, 109/08, 35/09, 41/09, 103/09, 15/10, 46/10, 58/10, 77/10, Решење № 12 на КС на РБ от 11.11.2010. 91/10, 100/10, 101/10, 18/11, 33/11, 61/11, 82/11, 7/12, 15/12, 20/12, 38/12, Решење № 7 на КС на РБ от 19.06.2012 г. – 49/12, 77/12, 82/12, 15/13, 104/13, 1/14, 27/14, 61/14, 54/15, 61/15, 79/15, 98/15, 8/16, 57/16, 59/16, 98/16 и 105/16).

20 Чл. 6, ст. 1, тач. 12, чл. 19 и чл. 20, ст. 3 Закона о родилјним и родитељским потпорама, *Narodne novine* br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17.

тако, потребно је интензивирати доступност консултативних програма који обухватају стручна медицинска лица (која дојиље снабдевају са неопходним информацијама о значају и карактеристикама лактацијских активности) и правнике (који чине доступним информације о правима и обавезама дојиља на радном месту). Неопходно је да послодавци у складу са својим просторно-техничким и финансијским условима примене мере које ће обухватити активну интеграцију жена на радном месту за време трајања дојења, примера ради, обезбеђивањем просторија за дневни боравак деце или лактацијских активности запослених дојиља. Просторија за лактацијске активности у којој могу да донесу дете запосленој у паузама за дојење треба да буде адекватно позиционирана (близу радног места дојиље и евентуално близу тоалета), да има могућност да запослена седи у удобној столици или да одмори у лежећем положају, да буде осветљена, дискретна и приватна, тако да запослена може да обавља ове активности без узнемиравања од стране осталих запослених, клијената или трећих лица. Неопходно је да просторија за лактацијске активности садржи санитарне елементе (уколико није близу тоалета), ради одржавања хигијене пре и након лактације и да буде опремљена са полицама за одлагање опреме (на пример, флашица и посуда за складиштење млека, уколико запослена не доји дете већ врши измлазање млека). Поред наведеног, просторија треба да буде опремљена и електричним инсталацијама (уколико запослена користи електричну пумпицу или стерилизатор на пару) и уређајима (на пример, фрижидер за одлагање млека или микроталасна пећ, уколико запослена користи микроталасни стерилизатор).

Након разматрања искуства држава чланица Европске уније, може да се констатује да је кључ успеха у помирењу захтева процеса рада и права жене на дојење у доследном поштовању гарантованих права запослених дојиља и адекватном прилагођавању места и услова рада. Наиме, послодавци треба да обезбеде практичну имплементацију регулисаних легислативних норми које се односе на посебну заштиту материнства и обухватају обављање послова који нису опасни за безбедност и здравље дојиље и детета, не захтевају подизање терета и на којима не постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама, а ако таквих послова нема, да упуте запослену на плаћено одсуство. У циљу помирења пословних и породичних обавеза запослених које доје, потребно је и поштовање у пракси норми које се односе на поштеду од прековременог и ноћног рада. Исто тако, целисходно је да послодавци уложе напоре и омогуће запосленим женама које доје адекватну интеграцију на месту рада, уз коришћење гарантованих пауза за дојење.

Литература/References

Aumayr-Pintar, C. Cabrita, J. Fric, K. Torres-Revenga, Y. (2015) Maternity leave provisions in the EU member states: duration and allowances. European foundation for the improvement of living and working conditions, Publications office of the European union, Luxembourg, 1-56, Преузето 11.02.2018. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1525en.pdf

Vaganay, A. Canónico, E. Courtin, E. (2016). Challenges of work-life balance faced by working families. *Publications office of the European union*, Luxembourg, 1-159. Преузето 10.02.2018. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e07ff976-9ada-11e6-868c-01aa75ed71a1>

Galtry, J. Annandale, M. (2003). Guidelines for supporting breastfeeding in the workplace, Equal employment opportunities contestable fund project, New Zealand, Преузето 11.02.2018. http://www.bfw.org.nz/data/media/documents/breastfeeding_guidelines.pdf, 1-17

Ивошевић, З. Ивошевић, М. (2016). *Коментар Закона о раду*. Београд: Службени гласник.

Јовановић, П. (2015). Посебна радноправна заштита појединих категорија радника. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 4/2015. 1459-1486.

Радовановић, Д. (2016). Радноправни положај запослене жене која доји. *Зборник радова Правног факултета у Нишу* 72/2016. 247-261.

Murtagh, L. Moulton, A. (2011). Working mothers, breastfeeding, and the law. *American journal of public health*. Vol 101, 2/2011, 217-223. Преузето 05.02.2018. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3020209/>

Fein, S. Mandal, B. Roe, B. (2008). Success of strategies for combining employment and breastfeeding. *Pediatrics*, Vol. 122, 2/2008, 56-62. Преузето 09.02.2018. http://pediatrics.aappublications.org/content/122/Supplement_2/S56

Конвенција Међународне организације рада број 183 о заштити материнства, *Службени гласник РС – Међународни уговори* бр. 1/2010.

Препорука Међународне организације рада број 191 о заштити материнства, Преузето: 14.05.2018. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R191

Закон о безбедности и здрављу на раду, *Сл. гласник РС*, бр. 101/2005, 91/2015 и 113/2017

Закон о равноправности полова, *Сл. гласник РС*, бр. 104/2009.

Закон о раду, *Сл. гласник РС*, бр. бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017.

Закон о раду Бугарске (Кодекса на труда), *Държавен вестник*, бр. 26/1986, 27/1986, 6/1988, 21/1990, 30/1990, 94/1990, 27/1991, 32/1991, 104/1991, 23/1992, 26/1992, 88/1992, 100/1992.

Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, *Narodne novine* br. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17.

Директива Савета 92/85/ЕЕЗ од 19. октобра 1992. о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду запослених трудница, породилја или дојилја (десета појединачна директива у смислу члана 16. став 1. Директиве 89/391/ЕЕЗ) – (Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16 (1) of Directive 89/391/EEC), *OJ L* 348, 28/11/1992, 1-8.)

Директива Европског парламента и Савета 2006/54/ЕЗ од 5. јула 2006. о имплементацији начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и занимања (Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation), *Official Journal of the European Union* L 204, 26.7.2006, 23–36.

Директива Комисије 2006/141/ЕЗ од 22. децембра 2006. о храни за новорођенчад и одојчад и измени Директиве 1999/21/ЕЗ (Commission Directive 2006/141/EC of 22 December 2006 on infant formulae and follow-on formulae and amending Directive 1999/21/EC), *OJ L* 401, 30.12.2006, 1–33.

Директива Савета 2010/18/ЕУ од 8. марта 2010. о спровођењу ревидираног Оквирног споразума о породилјском одсуству који су закључили BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP I ETUC и о стављању ван снаге Директиве 96/34/ЕЗ (Council Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 implementing the revised Framework Agreement on parental leave concluded by BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP and ETUC and repealing Directive 96/34/EC), *Official Journal of the European Union* L 68, 18.3.2010, 13–20.

Законик о раду Француске (Code du travail). Преузето 10.01.2018. <https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=5EA8936506B838C58CBC39>

06FA16CF22.tplgfr34s_3?idSectionTA=LEGISCTA000006198527&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180110

Правилник о мерама за безбедан и здрав рад запослене жене за време трудноће, породиље и запослене која доји дете, *Сл. гласник РС*, бр. 102/2016.

Колективни уговор бр. 80 од 27 новембра 2001. о успостављању права на паузе за дојење, измењен колективним уговором бр. 80 од 13 октобра 2010 (Convention collective de travail n° 80 du 27. novembre 2001. instaurant un droit aux pauses d'allaitement, modifiée par la convention collective de travail n° 80 bis du 13. octobre 2010.) Преузето: 11.01.2018. <http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-080.pdf>

World Health Organization. Health topics – Breastfeeding. Преузето: 05.02.2018. <http://www.who.int/topics/breastfeeding/en/>,

UNICEF, World Health Organization (2017). Tracking progress for breastfeeding policies and programmes - Global breastfeeding scorecard, Преузето: 01.02.2018.

<http://www.who.int/nutrition/publications/infantfeeding/global-bf-scorecard-2017.pdf?ua=1>,

Advisory, Conciliation and Arbitration Service, Accommodating breastfeeding employees in the workplace (2013). Преузето: 01.02.2018. <http://www.acas.org.uk/media/pdf/2/i/Acas-guide-on-accommodating-breastfeeding-in-the-workplace.pdf>,

International Labour Organization (2012). Maternity protection resource package from aspiration to reality for all, module 10: breastfeeding arrangements at work. Conditions of work and employment programme (TRAVAIL). Geneva. Преузето: 10.02.2018. <http://mprp.itcilo.org/allegati/en/m10.pdf>

Dr Aleksandra Popović,

**LABOUR LAW PROTECTION OF BREASTFEEDING WOMEN IN THE
LAW OF THE REPUBLIC OF SERBIA AND THE EUROPEAN UNION**

Summary

Labour law protection of breastfeeding women in the law of the Republic of Serbia and the European Union is important in terms of preserving their safety and health at the workplace, as well as in terms of protecting and improving the health of the child. Measures that regulate the rights and obligations of breastfeeding women at the workplace aim to enable the establishment of a balance between the requirements of a professional and private nature, or an effective fulfillment of their professional obligations and lactation activities. Due to the risk of occurrence of direct or indirect discrimination in the workplace of a breastfeeding woman, special attention is given to anti-discrimination measures, which should prevent the denial of guaranteed rights in practice. There is a number of factors that may contribute to successfully combining employment and breastfeeding, such as: relevant information to and support of the employer and other employees, flexible working hours, and normative regulation of this area by the employer.

Key words: *Labour law protection of breastfeeding women, labor law of the Republic of Serbia, labor law of the European Union.*