

Борис Крешић<sup>1</sup>  
Едина Шехрић<sup>2</sup>

ИЗВОРНИ НАУЧНИ ЧЛАНАК

## ЗАШТИТА ЖЕНА И МАЈЧИНСТВА У НОВОМ РАДНОМ ЗАКОНОДАВСТВУ ФЕДЕРАЦИЈЕ БиХ

doi: 10.7251/SPMSR1750037K

**Сажетак:** У раду се анализира заштита жена и мајчинства у радном законодавству Федерације Босне и Херцеговине. Из биолошких, социјалних и хуманих разлога заштита мајчинства се остварује на неколико нивоа, с тим да је цјелокупна област социјалне заштите породице с дјецом углавном у надлежности ентитета. Ситуација је посебно специфична у Федерацији Босне и Херцеговине гдје је ова област у заједничкој надлежности федералне и кантоналних власти. То ствара одређене потешкоће у регулисању, остваривању и финансирању права запослених мајки-породиља. У раду се указује на неуједначеност рјешења у кантоналним прописима у погледу остваривања поменутих права, те тиме и на неједнак положај жена, с обзиром на то у којем кантону живе. У раду се даје преглед најзначајнијих међународних докумената којима се регулишу питања заштите мајчинства и указује се на значај и потребу усклађивања домаћих прописа са међународним стандардима. Полазећи од тога да је област заштите породице са дјецом област од посебног друштвеног интереса, неопходно је предузети активности у циљу побољшања стања у овој области.

**Кључне ријечи:** заштита мајчинства, породилско одсуство, накнада плаће

---

1 Доцент на Правном факултету, Универзитет у Тузли. [b\\_kresic@yahoo.com](mailto:b_kresic@yahoo.com)

2 Виши асистент на Правном факултету, Универзитет у Тузли.

## УВОД

Данас се често говори о положају жене у друштву и пресудном утицају који жена има у обављању темељних функција породице. Посебно је значајно да жене чине половину друштва и да их оно не смије омаловажавати, злостављати, занемаривати, нити угрожавати њихова права. Пружање заштите од било којих облика неправде и оспоравања њеног права на слободан приступ раду и одговорностима један је од основних постулата модернизацијских и постмодернизацијских процеса на тржишту рада.

Улазак жена на тржиште рада касног 20. и почетком 21. стољећа, као резултат ширења индустријализације и еманципацијских женских покрета, значајно је погодио глобалну економију, али није резултирао социоекономским једнакостима између двије родне групе, мушкараца и жена. На неприпремљеност глобалног тржишта рада потребама и интересима жене указује чињеница да је женски рад окарактеризиран осјетљивом родном партиципацијом на радном мјесту, жене добијају мање плаће, родно су сегрегиране, а истовремено се од њих очекује да испуњавају захтјеве породичног живота. Таква очекивања произлазе из сполне подјеле рада и чињенице да су жене повијесно биле примарно одговорне за бригу о дјечи, док су мушкарци због веће физичке снаге били подобнији за друге врсте активности.

Мијењање облика тржишта рада увјетовало је и промјену структуре породице, тако да је значај модела традиционалне породице доминантног мушкарца хранитеља а жене његователнице значајно ослабио у Европи. Међутим, нови економски модели рада довели су до тога да већина домаћинства данас настоји пронаћи неки облик задовољавајуће формуле за рјешавање комбинације плаћеног рада и потребе за бригу и скрб у породици. Жене у Босни и Херцеговини (у даљем тексту БиХ) имају и додатне проблеме јер су стављене пред изборе око својих репродуктивних одлука које имају различите импликације за њихове професионалне аранжмане, проблеме при поновном ступању на рад након одсуства због порода, као и већ познате проблеме родног јаза плаћа.

Настојећи је заштитити и признајући јој посебну важност у породици и друштву, бројни универзални, међународни и државни акти регулишу питање заштите жене и мајчинства.

Циљ овог рада је да прикаже посебну заштиту жене у ентитетском радном законодавству Федерације Босне и Херцеговине, и то првенствено у контексту рјешења прихваћених у новом Закону о раду Федерације Босне

и Херцеговине.<sup>3</sup> Такођер, анализом позитивно-правних прописа из области радног права указат ће се на одређене разлике у регулисању питања заштите жене и мајчинства у ентитетима, али и на проблем остваривања права у Федерацији Босне и Херцеговине (у даљем тексту ФБиХ) који се тиче њене децентрализације и неусклађености законодавства између кантона, те између кантона и ФБиХ. Као посебан проблем треба истаћи да скоро па и не постоји свеобухватно законодавство из ове области на нивоу БиХ.

## 1. ЖЕНА У РАДНОМ ЗАКОНОДАВСТВУ

Позитивно радно законодавство БиХ као специфично право запосленика регулира питање заштите мајчинства као значајног дијела свеобухватне области заштите породице са дјецом. На нивоу БиХ заштита мајчинства регулисана је одредбама Закона о плаћама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине<sup>4</sup> и Закона о раду у институцијама Босне и Херцеговине.<sup>5</sup> Међутим, узимајући у обзир уставне расподјеле надлежности ова област је у надлежности ентитета<sup>6</sup>, с тим да постоји специфична улога ФБиХ која према Уставу дијели надлежност са десет кантона.<sup>7</sup>

Нови Закон о раду Федерације Босне и Херцеговине<sup>8</sup> (у даљем тексту ЗОР ФБиХ) не доноси веће промјене у погледу заштите жене и мајчинства јер се законодавац примарно водио настојањем за што прецизније усклађивање са секундарним законодавством Европске уније и европским принципима и стандардима радног законодавства. Ипак,

---

3 Закон о раду Федерације Босне и Херцеговине (Службене новине Федерације БиХ, број 26/16).

4 Службени гласник БиХ, број 50/08 и 35/09.

5 Службени гласник БиХ, број 26/04, 7/05, 48/05 и 60/10.

6 Релевантне су одредбе Закона о раду Федерације Босне и Херцеговине (Службене новине Федерације БиХ, број 26/16); Закона о раду Републике Српске (Службени гласник Републике Српске, број 01/16), те Закона о основама социјалне заштите, заштите цивилних жртава рата и заштите породица са дјецом Федерације БиХ (Службене новине Федерације БиХ, број 36/99, 54/04, 39/06 и 14/09) и Закона о дјечијој заштити Републике Српске (Службени гласник Републике Српске, број 4/02, 17/08 и 01/09).

7 На темељу Устава Федерације Босне и Херцеговине (чл. 2. и 3.) надлежност се у области заштите породице са дјецом дијели између Федерације и кантона уз обавезу Федерације да креира оквирну политику, док се прописима кантона ближе уређују услови, начин, органи и финансирање стечених права.

8 Службене новине ФБиХ, број 26/16.

жена у националном радном законодавству због посебних психофизичких особина и функције мајчинства ужива двојаку заштиту, и то: а) опћу заштиту, на основу које се жена начелно изједначава у правима и обавезама из радног односа са мушкарцем и б) посебну заштиту, која се односи на заштиту жене - раднице у вези са мајчинством. Радноправни положај жене регулиран је нормама које важе за све раднике, али и посебним нормама које важе само за жене – раднице. У оквиру посебних норми које регулирају рад жена-запосленица, највише тих норми прописује заштиту жене-запосленице у вези са мајчинством, у периоду трудноће, последице порођаја, те заштиту у погледу њега дјетета. Тако је Законом о раду у институцијама Босне и Херцеговине посебан дио посвећен питању заштите жене и мајчинства. Члановима 34-43 прописана су права везана уз породилство и мајчинство, а посебно: породилско одсуство, дојење у случају повратка на посао прије истека максимално допуштеног рока за породилско одсуство, продужено породилско одсуство у случају рођења мртвог дјетета и кориштење накнаде за породилско одсуство. Према одредбама Закона о платама и накнадама у институцијама БиХ, запосленик у институцијама БиХ има право на накнаду у складу са прописима којима се уређује ово подручје према мјесту уплате доприноса за сваког запосленика.<sup>9</sup> У Анексу I Устава БиХ наведени су документи о људским правима који ће се примјењивати у БиХ и који имају снагу уставних одредби. Идеја о посебној заштити запослених жена јавила се на самом почетку развоја радног права на што указују и закони неких од индустријски најразвијенијих земаља.<sup>10</sup> И у међународним оквирима, на самом почетку развоја Међународне организације рада (1919) заштита жене била је предмет нормативног регулисања.<sup>11</sup> Таква заштита је до данас обухваћена већим бројем конвенција од којих

9 Дубравка Хусић, Емина Хасанагић, „Заштита жена и мајчинства у радном законодавству БиХ“, у *Зборник радова Правног факултета Универзитета „Демал Биједић“* (Мостар: 2012), 239.

10 У Француској Закон о радном дану за жене и дјецу (1841.); у Великој Британији Закон о забрани рада у рудницима женама и дјеци (1842.); Закон о раду жена и дјеце (1844.); у Белгији Закон о раду жена, малољетника и дјеце у индустријским подuzeћима и сл. Вера Јелчић, „Жена у радно-социјалном законодавству Републике Хрватске“, *Правни факултет Свеучилишта у Загребу*, (1994), 355.

11 Доношењем Конвенције број 3 о запошљавању жена прије и после порођаја и Препоруке број 4 (1919) о заштити жена и дјеце против тровања оловом, а касније и неких других конвенција и препорука. *Ibid.*, 356.

је БиХ потписница Конвенције број 3 о заштити материнства<sup>12</sup>, 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<sup>13</sup> (након отказивања Конвенције број 103 о заштити материнства<sup>14</sup>). Конвенције представљају најстарије међународне инструменте заштите мајчинства, а поготово права на породилско одсуство и темељ су будућег развоја међународних стандарда заштите права породиља. Оне представљају први покушај успостављања минималних стандарда заштите жене – мајке у радном односу, због чега је и разумљиво да доста широко постављају оквир обавезе за утврђивање дужине трајања породилског одсуства државама потписницама. Унутар тог оквира дужина трајања породилског одсуства се кретала од најмање шест седмица (како је било предвиђено Конвенцијом број 3) до дванаест седмица (како је предвиђено ревидираном Конвенцијом број 103 из 1952. године). Конвенцијама се поред продужавања периода породилског одсуства, у циљу јачања права на плаћено породилско одсуство, повећавала и висина накнаде плаће.<sup>15</sup>

Ратифициране конвенције дио су унутрашњег правног поретка БиХ и по правној снази су изнад закона, са задржавањем права на уређивање одређених правних питања (која су предмет нормирања конвенцијом) унутарњим законодавством ако је то повољније за оне на које се норма односи.

Најважнији документ којим се регулишу економска и социјална права у оквиру Европске уније и земаља чланица Вијећа Европе је Европска социјална повеља. БиХ је ратификовала ову Повељу 2008. године и тиме се обавезала ускладити домаће законодавство са стандардима који из Повеље

---

12 Усвојена на Првој конференцији МОП-а 1919. године, а ступила на снагу 13.06.1921. године. Ратификована од стране Босне и Херцеговине 1993. године, а отказана 14.12.2011. године. Ратификована је од стране укупно 42 државе, данас на снази у 34 државе.

13 Ревидирана 2000. године, ратификована од стране 26 држава.

14 Конвенција број 103 о заштити материнства из 1952. године заправо је проширена ревидирана конвенција број 3 из 1919. године, а отказана је 18.01.2010. године. Ратификована је од стране 57 држава, данас на снази у 41 држави.

15 Према члану 3. Конвенције број 3. висина накнаде морала је бити dostatна за издржавање мајке и дјетета, док се Конвенцијом број 103. предвиђа обавеза исплате накнаде у висини од најмање двије трећине плаће, уколико се накнада везује за висину зараде прије одласка на породилско одсуство. (Чл. 4, ст. 6 Конвенције број 103).

произлазе. Између осталог, земље потписнице преузимају обавезу да:

а) предвиде да запослене жене могу узети одсуство прије и након порода, у укупном трајању од најмање 14 седмица;

б) сматра незаконитим да послодавац да жени отказ током времена од када обавијести послодавца да је трудна, до краја породилског одсуства или да јој да отказ тако да отказни рок истиче током тог раздобља;

ц) осигура да мајке које доје своју дјецу имају довољно времена за те сврхе;

д) регулира рад ноћу трудних жена, жена које су недавно родиле и жена које доје своју дјецу;

е) забрани запошљавање трудница, жена које су недавно родиле или које доје дјецу, у рударским пословима под земљом и свим другим пословима који су непогодни због своје опасне, нездраве или напорне нарави, и подузети одговарајуће мјере да заштите права ових жена на запошљавање.

У процесу европских интеграција БиХ се обавезала на примјену ове Повеље, односно обезбјеђење остваривања и заштите права која предвиђа Повеља.

Један од најстаријих међународних инструмената заштите људских права, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима<sup>16</sup>, такођер предвиђа обавезу држава чланица да обезбиједи посебну заштиту мајки породиља како у периоду прије тако и послје рођења дјетета. То је један од додатних споразума о људским правима који су наведени у Анексу I Устава БиХ чији је члан 10. управо посвећен заштити мајчинства.

Најзначајнији документ којим се прокламира равноправност жена на свјетском нивоу је Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације против жена (у наставку: CEDAW), усвојеном 1979. године на Генералној скупштини УН-а.<sup>17</sup> Правни основ за питање права жена за вријеме породилског одсуства је члан 11. којим се забрањује дискриминација жена у погледу запослења, увјета на раду, те у случају отказа. У ставу 2. члана 11. Конвенције наводе се четири врсте мјера потребних да се имплементирају

16 Усвојен 16.12.1966. године Резолуцијом Генералне скупштине УН-а, а ступио на снагу 03.01.1976. године.

17 CEDAW је ступила на снагу 03.09.1981. године. До сада јој је приступило 187 држава. Видјети: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/history.htm>, (21.11.2015). Босна и Херцеговина је приступила CEDAW-у 01.09.1993. године, и то је један од међународних инструмената предвиђених Анексом I Устава БиХ, док је Опциони Протокол ратифицирала 2002. године.

у правни поредак држава потписница, а односе се на конкретну заштиту мајчинства жена запосленица. То су мјере којима ће се: а) забранити и одредити санкције за отпуштање на основу трудноће или породилског одсуства и дискриминацију у отпуштању на основу брачног статуса; б) одредити да породилско одсуство буде плаћено или да носи сличне социјалне бенефиције без укидања радног односа, губитка позиције или социјалних накнада; ц) охрабрити пружање потребних социјалних услуга, што би омогућило родитељима да комбинују породичне обавезе са пословним, као и учешће у јавном животу, нарочито кроз промовисање успоставе и развоја мреже услуга за бригу о дјеци; д) пружити посебна заштита трудницама у пословима који су им штетни по здравље.

### 1.1. Заштита жене опћенито

Приликом запошљавања жена на одређеним пословима потребно је водити рачуна о томе да жене не смију радити на посебно тешким физичким пословима као што су послови под земљом, те другим пословима који, с обзиром на њезине психофизичке особине, угрожавају женин живот или здравље. Оба ентитетска закона о раду регулишу питање заштите жене од послова који захтијевају тежак физички рад. Тако члан 59. ЗОР ФБиХ одређује да жена не може бити запослена под земљом (у рудницима), односно обављати послове који би могли штетно и с повећаним ризиком утјецати на њено здравље. То су радна мјеста с посебним увјетима рада која могу бити утврђена хетерономном или аутономном нормом. За заснивање радног односа на таквим радним мјестима као предходна заштитна мјера тражи се и спол и доб<sup>18</sup> запосленика.

Забрана рада под земљом не односи се на жене које су запослене на руководећим мјестима која не захтијевају физички рад нити на жене које су запослене у службама здравствене и социјалне заштите. Такођер, ова забрана се не односи на жене које морају провести извјесно вријеме на обуци под земљом или морају улазити у подземни дио рудника у циљу обављања занимања које не укључује физички рад. За разлику од рјешења садржаног у Закону о раду ФБиХ, забрана обављања послова под земљом као и оних послова који би могли штетно и с повећаним ризиком утицати на здравље

---

18 И малољетници су заштићени од обављања нарочито тешких физичких послова. Чл. 57. ЗОР ФБиХ

жене није предвиђена у Закону о раду РС (у даљем тексту ЗОР РС).

## 1.2. Посебна заштита жене

Посебна заштита жене условљена је психофизичким особинама (слабије могућности за обављање тешких послова и специфична улога жене у биолошкој репродукцији становништва). У другом случају посебна заштита жени се пружа за вријеме трудноће, порођаја и његе дјетета. С тим у вези, основна питања радноправне заштите жене – раднице у позитивном радном законодавству ентитета односе се на:

- забрану неједнаког поступања;
- привремени распоред жене за вријеме трудноће;
- право на порођајно одсуство;
- право на рад са половином пуног радног времена након истека порођајног одсуства;
- право на рад са половином пуног радног времена до три године живота дјетета;
- право на одсуство ради дојења;
- право на порођајно одсуство у случају губитка дјетета;
- право на одсуство након истека порођајног одсуства;
- право на накнаду плаће за вријеме порођајног одсуства.

### 1.2.1. Забрана неједнаког поступања према трудницама, женама које су родиле или доје дјецу

Одредба члана 60. ЗОР ФБиХ усмјерена је на заштиту жена у вријеме посебног биолошког стања трудноће и у вријеме рођења, те дојења дјетета. За разлику од ранијег, новим законом та заштита је унапријеђена тако да послодавац сада не може отказати уговор о раду жени не само за вријеме трудноће, него и за вријеме кориштења породилског одсуства, те других законских права.<sup>19</sup> У том смислу отказ повезан са стањем трудноће као и одбијање запошљавања жене у наведеном стању, према пракси Суда Европске уније представљају директну сполну дискриминацију јер искључиво погађа женску популацију. Тако нпр. у предмету C-177/88

<sup>19</sup> Чл. 60. ЗОР ФБиХ, а у вези с члановима 63, 64. и 65. Закона.



*Dekker* (1990) ECR1 – 3941. послодавац је одбио запослити Е.Д која се пријавила на мјесто инструктора у центру за младе због стања трудноће, које се у холандском праву третира на једнак начин као и болест. Суд ЕЗ заузео је став да послодавац који одбије да запосли одговарајућег женског кандидата на основу могућих неповољних последица за њега које произлазе из чињенице да је она трудна у вријеме пријаве за посао је директно у супротности са Директивом о једнаком поступању. Будући да само жена може бити трудна, одбијање запослења у овом случају сматра се директним дискриминацијом. Чињеница да су сви кандидати који су се пријавили на конкурс женског пола не значи да се не ради о дискриминацији на основу пола. Будући да се ради о одбијању из разлога трудноће, што је непосредно везано уз пол, ради се о дискриминацији. Није од значаја да ли су се на конкурс пријавили мушки кандидати.<sup>20</sup> Такођер, тражење било каквих података о трудноћи од стране послодавца представљало би директну сполну дискриминацију јер је ријеч о поступањима која не могу утјецати на положај мушког запосленика, због посебности биолошког стања трудноће иманентног искључиво женском сполу.<sup>21</sup> Закон се међутим није одредио према питању понуде измијењеног уговора о раду под неповољнијим увјетима, што би такођер представљало директну дискриминацију, као и ситуација у којој би послодавац упутио другу особу да тражи податке о трудноћи. У циљу ефикасније заштите трудница, а у оквиру забране неједнаког поступања према трудницама, женама које су родиле или које доје дјецу, законом је потребно изричито забранити послодавцу могућност понуде склапања измијењеног уговора о раду под неповољнијим увјетима, као и могућност упућивања друге особе да тражи податке о трудноћи. Овакво рјешење прихваћено је у радном законодавству Републике Хрватске гдје се као једини изузетак од утврђеног правила о забрани понуде склапања уговора о раду под неповољнијим увјетима предвиђа случај у којем радница у вријеме трудноће лично захтијева одређено право предвиђено законом или другим прописом због властите заштите и заштите нерођеног дјетета.<sup>22</sup>

---

20 Славица Бајић, *ет.ал.*, *Коментар Закона о родној равноправности*, (Подгорица: Канцеларија за родну равноправност Владе Црне Горе, 2009).

21 Predrag Bejaković, *et al. Zakon o radu s komentarima i tumačenjima*, (Zagreb: TIM Press, 2014), 138.

22 Чл. 30. *Закона о раду Републике Хрватске* (Народне новине бр. 93/14).

### 1.2.2. Привремени распоред жене за вријеме трудноће

Заштита труднице, односно запосленице која је родила и доји дијете остварује се и законском обавезом послодавца да жену за вријеме трудноће и дојења дјетета распореди на друге послове ако је то у интересу њеног здравственог стања, а утврђено од стране овлаштеног љекара.<sup>23</sup> Ова обавеза послодавца није била предмет раније законске регулативе која је само предвиђала могућност распоређивања жене за вријеме трудноће и дојења дјетета на друге послове. Закон међутим не одређује начин на који се жена – радница за вријеме трудноће и дојења дјетета распоређује на друге послове. Да ли је у питању додатак уговора о раду којег је послодавац дужан понудити радници, а у којем би се на одређено вријеме уговорило обављање других одговарајућих послова? Закон дакле није експлицитно одредио да се ради о *додатку* постојећем уговору о раду нити моменат престанка таквог додатка. С друге стране поставља се и питање евентуалног спора између послодавца и раднице о томе јесу ли послови на које се она распоређује одговарајући или не, односно ко је надлежан оцијенити такве послове. Како би се искључила свака могућност арбитрарности или дискрецијске оцјене послодавца, а уједно и спријечила могућност искључивог инсистирања раднице на неким конкретним пословима, законом је неопходно прописати обавезу послодавца да трудној радници, радници која је родила или доји дијете понуди додатак уговора о раду којим би се на одређено вријеме уговорило обављање других одговарајућих послова. Моменат престанка додатка везао би се за моменат почетка кориштења права на породилско одсуство. У питању евентуалног спора између послодавца и раднице, законом је потребно тачно одредити ко је дужан цијенити јесу ли послови на које се радница привремено распоређује одговарајући или не.<sup>24</sup> И поред наведених законских недостатака, заштита жене за вријеме трудноће осигурана је правом на одсуство са рада уз накнаду плаће у случају ако послодавац није у могућности распоредити запосленицу на друге одговарајуће послове, али и експлицитном законском нормом да привремени распоред

23 Чл. 61. ст. 1 ЗОР ФБиХ

24 У хрватском радном законодавству експлицитно је одређено да је у случају спора између послодавца и раднице само доктор специјалиста медицине рада надлежан оцијенити јесу ли послови на које је радница распоређена одговарајући или не. Чл. 31. став 2 *Закона о раду Републике Хрватске* (Народне новине бр. 93/14).

не може имати за посљедицу смањење плаће жене.<sup>25</sup> Тако чланак 5. Директиве прописује обавезу послодавца да подузме све потребне мјере како би привременом промјеном радних увјета и/или радног времена дотичних радница осигурао да се избјегне излагање тих радница било каквим опасностима. У Директиви се даље наводи да „ако је промјена радних увјета и/или радног времена технички и/или објективно неизведива или се не може захтијевати из доказано оправданих разлога, послодавац подузима потребне мјере како би дотичну радницу премјестио на друго радно мјесто“. „Ако је премјештај на друго радно мјесто технички и/или објективно неизводив или се не може захтијевати из доказано оправданих разлога, дотичној радници додјељује се допуст у складу с националним законодавством и/или националном праксом за цијело раздобље потребно да се заштите њезина сигурност и здравље“. Наведене одредбе представљају усклађивање Закона са Директивом Вијећа Европе број 92/85 ЕЕЗ<sup>26</sup> о увођењу мјера за побољшање сигурности и здравља трудних радница, те радница које су недавно родиле или доје на радном мјесту.

### 1.2.3. Породиљско одсуство

Један од сегмената посебне заштите жене – раднице у вези са мајчинством је породилско одсуство. Породилско одсуство представља право на одсуство с рада за вријеме трудноће, порођаја и њега дјетета, а због своје природе и циља користи се континуирано, и то у периоду прије порога па до одређене доби живота дјетета.<sup>27</sup> У БиХ оба ентитетска закона о раду регулирају питање кориштења породилског одсуства уз доста слична законска рјешења. Оба закона наводе да за вријеме трудноће, порога и њега дјетета, жена има право на породилско одсуство у трајању од једне године непрекидно.<sup>28</sup> Разлика се јавља у члановима који одређују могућност

---

25 Чл. 61. ст. 2 и 3 ЗОР ФБиХ

26 Преузето са:

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992L0085&from=HR>  
(24.12.2015.)

27 Sead Dedić i Jasminka Gradašević-Sijerčić, *Radno pravo*, (Sarajevo: 2005), 280.

28 У погледу трајања породилског одсуства специфично је рјешење хрватског законодавца који предвиђа право на родилни допуст који се састоји од обавезног и додатног дијела. Види: *Закон о родилним и родитељским потпорама* (*Народне новине*, бр. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14).

кориштења краћег породилског одсуства. Тако је ЗОР ФБиХ прописао да жена може користити краће породилско одсуство, али не краће од 42 дана послје порођаја, док ЗОР РС наводи да жена на сопствени захтјев може отпочети с радом и прије истека породилског одсуства, али не прије него што истекне 60 дана од дана порођаја.<sup>29</sup> За разлику од ранијег законског рјешења новим ЗОР ФБиХ је уређено питање кориштења породилског одсуства од стране радника – оца дјетета, и то након 42 дана послје рођења дјетета уз испуњење услова о постојању споразума између родитеља.<sup>30</sup> Такођер, отац дјетета, као и усвојилац, те лице коме је на основу рјешења надлежног органа дијете повјерено на чување и одгој, имају право на породилско одсуство у случају смрти мајке, ако мајка напусти дијете или ако из других оправданих разлога не може да користи породилско одсуство. У Републици Српској (у даљем тексту РС) постоји још и право на додатно породилско одсуство, односно жене које роде близанце или треће и свако наредно дијете имају право на породилско одсуство у трајању од 18 мјесеци укупно.<sup>31</sup> Као што може користити краће породилско одсуство, жени – радници је позитивним радним законодавством дата и могућност да, на основу налаза овлаштеног љекара, а у РС и на сопствени захтјев, отпочне породилско одсуство 28 дана прије очекиваног датума порођаја. Дужина трајања породилског одсуства у ентитетским законима о раду стално је варијирала, али је увијек била присутна тенденција сталног повећавања, тј. повољнијег трајања за жену – запосленицу<sup>32</sup>, што је послједица инкорпорације међународних стандарда у национално законодавство.<sup>33</sup>

Законодавац у ФБиХ одређена права која се тичу заштите мајчин-

29 Чл. 62. ст. 3 ЗОР ФБиХ и чл. 108. ст.1 ЗОР РС.

30 За разлику од Федерације БиХ у Републици Српској овакво законско рјешење је већ било уређено чланом 79. ст. 3 старог ЗОР РС, док је новим ЗОР РС ово питање уређено у члану 109. ст. 1 ЗОР РС.

31 Чл. 107. ст. 1 ЗОР РС.

32 Трајање породилског одсуства кретало се од 105 дана непрекидно, затим 270 дана непрекидно па до једне године непрекидног одсуства. Dedić i Gradašević-Sijerčić, *Radno pravo*, 280.

33 У складу са међународним стандардима утврђених конвенцијама Међународне организације рада, трајање породилског одсуства везује се за најмање 14 седмица, с тим да се дио порођајног одсуства који се користи прије порођаја продужава за вријеме између претпостављеног и стварног датума порођаја, без скраћивања обавезног дијела одсуства који се користи послје порођаја. Чл. 4. Конвенције о заштити материнства (К 183), 2000.

ства даје и усвојиоцима.<sup>34</sup> Иако се терминима „усвојилац“ и „усвојеник“ означавају лица која су потенцијални усвојиоци или усвојеници, примјетно је да у Закону о раду ови термини означавају лица између којих је већ засновано потпуно или непотпуно усвојење. Примјетно је да законодавац није водио рачуна о одредбама Породичног закона ФБиХ<sup>35</sup>, те се у вези с тим могу поставити два питања. Прво се односи на питање кориштења породилског одсуства од стране усвојиоца. Узмемо ли за примјер да је особа усвојила дијете од годину дана поставља се питање да ли постоји могућност кориштења породилског одсуства. Прије него дамо одговор на ово питање потребно је напоменути да се према Породичном закону ФБиХ не може усвојити дијете прије истека три мјесеца од његовог рођења или по истеку три мјесеца од његовог напуштања.<sup>36</sup> Такође се не може усвојити дијете малољетних родитеља, осим ако нема изгледа да ће се оно подизати у породици родитеља, односно других ближих сродника и ако је прошло најмање година дана од његовог рођења.<sup>37</sup> Узму ли се у обзир наведене законске одредбе као и чињеница да поступци усвојења трају дужи временски период, долази се до закључка да до заснивања усвојења треба проћи најмање година дана од рођења дјетета. Како је законодавац у ЗОР ФБиХ нормирао да породилско одсуство може користити и један од усвојитеља дјетета, оправдано се може поставити питање кориштења породилског одсуства од стране усвојиоца када је законодавац одредио да породилско одсуство може трајати најдуже годину дана од порођаја.<sup>38</sup> Сматрамо да се у наведеном случају одредба члана 62 ст. 1 и 3 ЗОР ФБиХ не може тумачити на начин да усвојилац има право кориштења породилског одсуства од дана заснивања усвојења, односно од дана правоснажности рјешења о усвојењу.

Друго питање се односи на обавезу пробног смјештаја приликом усвојења.<sup>39</sup> Пробни смјештај има за циљ да орган старатељства провјери исправност свог мишљења о подобности усвојиоца и усвојеника за наставак будућег сродничког или родитељског односа.<sup>40</sup> Свакако да је у интересу

---

34 Чл. 70. ЗОР ФБиХ.

35 *Породични закон ФБиХ* (Сл. Новине бр. 35/05, 41/05, 31/14)

36 Чл. 94. ст. 1 и 3 ПЗ ФБиХ.

37 Чл. 94. ст. 2 ПЗ ФБиХ.

38 Чл. 62. ст. 1 у вези са ст. 3 ЗОР ФБиХ.

39 Чл. 110. ст. 1 ПЗ ФБиХ.

40 Види: Suzana Bubić i Nerimana Traljić, *Bračno pravo*, (Sarajevo: 2007), 124.

дјетета да усвојиоци остварују одређена примања, односно да су у радном односу, иако непостојање радног односа није законска сметња за усвојење. Како за вријеме пробног смјештаја још увијек није засновано усвојење, по Закону о раду ФБиХ потенцијални усвојиоци поново немају право на одсуствовање са посла. У пракси усвојиоци користе годишњи одмор који опет не може трајати шест мјесеци. Рјешење би требало тражити у измјени Закона о раду ФБиХ. Како се не може дати сагласност на усвојење док дијете не напуни три мјесеца живота, те и уз најбољу вољу до усвојења неће доћи до прве године живота дјетета, усвојиоци су ускраћени на кориштење права из наведених чланова. Из тог разлога, а и највећег интереса дјетета које је држава дужна у сваком погледу уважавати, потребно је у Закону о раду унијети одредбу којом би се усвојиоцу омогућавало одсуство од три мјесеца за вријеме трајања пробног смјештаја у случајевима када се усвајају дјеца до шесте године живота. Како дијете није тек рођено усвојенику није потребна пажња коју захтијева новорођенче. Оваквим нормирањем у шестомјесечном периоду адаптације усвојиоци би имали три мјесеца на „упознавање“ са усвојеником а други период од три мјесеца на „прилагођавање“ у којем би се створила стварна слика и понашање усвојиоца када се налази у радном односу.

Једно од основних права које жена – радница остварује по основу трудноће, порођања и њега дјетета је право на накнаду плаће. Право на накнаду плаће представља право радника да у оправданим случајевима добије одрђени новчани износ за период када није радио, под условима који су утврђени законом, колективним уговором и правилником о раду. Захваљујући централизованог организацији власти, у РС-у су усвојена јединствена рјешења за питање заштите мајке – раднице за вријеме породилског одсуства за цијелокупан териториј ентитета. С друге стране, у ФБиХ, имајући у виду њену децентрализовану структуру, не постоји пропис који би на јединствен начин регулирао остваривање наведеног права<sup>41</sup>, тако да су основна права мајки породила у ФБиХ, осим Законом о раду, оквирно утврђена и Законом о основама социјалне заштите, заштите цивилних жртава рата и заштите породице са дјецом.<sup>42</sup> У складу са наведеним Законом, накнада плаће жени – радници за вријеме док одсуствује с посла због трудноће, порођања и

41 На темељу Устава ФБиХ надлежности у овој области се дијеле између Федерације и 10 кантона уз обавезу Федерације да креира оквирну политику, док се прописима кантона ближе уређују услови, начин, поступак, органи и финансирање стечених права.

42 Сл. новине ФБиХ, број 36/99, 54/04, 39/06 и 14/09.

њега дјетета, утврђује се у проценту од остварене плаће у периоду од шест мјесеци прије порога.<sup>43</sup> Тај проценат, вреднован на основу шестомјесечног раста плаћа у кантону, утврђује се прописом кантона. С обзиром да од доношења Закона о основама социјалне заштите, заштите цивилних жртава рата и заштите породице са дјецом 1999. године још увијек сви кантони нису донијели прописе којима је регулирана област заштите породица са дјецом то продубљује регионалне разлике и дискриминацију.<sup>44</sup> Иако се у овом случају ради о непоштивању уставне обавезе кантона да своје законодавство усклади са ентитетским законодавством, ентитетски Закон о социјалној заштити не предвиђа никакве инструменте заштите од непоштивања права предвиђеног ентитетским законом. Такођер, нису предвиђене ни санкције за кантоне који не проводе законе као ни било какве мјере које би могле бити предузете од стране надлежног федералног министарства.<sup>45</sup> С друге стране, и у кантонима у којима постоје прописи присутна је неуједначеност у остваривању права. Прије свега, различито су нормативно одређене врсте и висине накнада у различитим административним дијеловима ФБиХ, те су различито утврђене обавезе послодаваца у смислу плаћања пореза и доприноса на плаће што узрокује кршење права из области радно-правних односа трудница и породиља. Због тога Европски комитет за социјална права донио је Закључак (2011) да стање у БиХ није у складу са чланом 8. став 1. Повеље, на основу тога што породиљске бенефиције нису на одговарајући начин или нису уопште регулисане у појединим дијеловима земље. Комитет сматра да бенефиција мора бити одговарајућа и бити једнака или приближно једнака плаћи. Комитет сматра да бенефиција једнака износу од 70% плаће представља одговарајућу бенефицију. Наиме, само пет кантона у ФБиХ предвиђа породиљску накнаду у висини од најмање 70% просјечне

---

43 Чл. 93. *Закона о основама о основама социјалне заштите, заштите цивилних жртава рата и заштите породице са дјецом*, (Сл. новине ФБиХ, број 36/99, 54/04, 39/06 и 14/09).

44 То је случај са Кантоном 10, Херцеговачко – неретванским кантоном и Посавским кантоном у којима се област заштите породица са дјецом регулира посебним одлукама. (Родно засновано буџетирање као дио реформских промјена на путу европских интеграција и основа за јачање права жена у БиХ, Удружење Веста, Тузла, 2011., 9-10).

45 Аида Хунчек – Пита, „Социјална заштита на државном нивоу: правни основ и потреба допуне“, Систем социјалне заштите – БиХ и регија, Фондација Центар за јавно право, Сарајево, 2012., 11.

плаће<sup>46</sup> запосленице или просјечне плаће кантона. То су слиједећи кантони: Тузлански кантон (90% просјечне личне нето плаће), Босанско-подрињски кантон (80% просјечне личне нето плаће), Западно-херцеговачки кантон (70% просјечне личне нето плаће), Зеничко-добојски кантон (80% просјечне личне нето плаће), Кантон 10 (80% просјечне личне нето плаће).<sup>47</sup> Из наведеног произлази да између кантона постоји значајно одступање и у погледу утврђивања основице породилске накнаде. Док се у неким кантонима попут Зеничко – добојског и Босанско – подрињског као основица за обрачун износа породилске накнаде узима просјечна шестомјесечна плаћа коју је запосленица остварила прије рођења дјетета, у другима се узима у обзир просјечна кантонална или ентитетска плаћа (Кантон Сарајево). У неким кантонима су чак предвиђени и одређени механизми заштите висине породилске накнаде. Тако на примјер у Босанско – подрињском кантону накнада не може бити мања од 60% од просјечне плаће у кантону остварене у предходној години.<sup>48</sup>

С обзиром на различита нормативна рјешења у појединим кантонима у погледу остваривања права по основу трудноће, порода и њега дјетета јавља се посебан вид дискриминације, тзв. „територијална дискриминација“ која подразумијева не само различито одређене врсте и висине накнада за мајке породиље (и запослене и незапослене), већ и дискриминацију између жена на истој административној територији - запослене/незапослене, радна и социјална права, висине бенефиција и сл., као и нормативно различито уређене изворе финансирања, што доводи до ситуације да економски богатије административно подручје има већу палету права и са појединачно већим износима. Неадекватна и несистемски ријешена подршка запосленим породиљама доводи до тога да оне, услед смањеног обима накнаде у односу на плаћу или обрачунавања накнаде у односу на просјечну плаћу а не њихову личну, прекидају порођајно одсуство много раније него што би

46 Одговори на закључке Европског комитета за социјална права на први Извјештај БиХ о имплементацији Европске социјалне повеље – ревидиране, за групу ИВ/дјеца, породице и мигранти/за чланове 7, 8, 16 и 17, Сарајево, јули 2012.

47 Ivana Grubešić, Dženana Radončić, „Primjena načela zabrane diskriminacije u ostvarenju prava na porodiljsku naknadu“, *Anali Pravnog fakulteta Zenica*, broj 11, god. 6, 156.

48 Преузето са: <http://www.vesta.ba/files/Analiticka%20podloga%20za%20izradu%20strateskih%20smjernica%20za%20prava%20porodilja%20u%20BIH.pdf> (приступљено 20. новембра 2015).



то чиниле када би примале накнаде у пуном износу или на темељу њихових просјечних плаћа.<sup>49</sup> На овај начин, поред мајки, индиректно су дискриминирана и њихова дјеца којима је онемогућена мајчинска брига и њега до једне године њиховог живота. Све то у коначници за посљедицу има одлазак жена са тржишта рада на које се касније тешко враћају.

Права мајки породиља у Републици Српској дефинисана су Законом о раду и Законом о дјечијој заштити<sup>50</sup> на начин да запослене породиље имају право на породилско одсуство и накнаду плаће за вријеме трајања одсуства.<sup>51</sup>

У оквиру посебне заштите жене и мајчинства Законом о раду ФБиХ<sup>52</sup> је уређено и право на одсуство ради дојења, право на породилско одсуство у случају губитка дјетета те право на одсуство након истека породилског одсуства. У првом случају, жена која доји дијете, а која након кориштења породилског одсуства ради пуно радно вријеме, има право да одсуствује с посла два пута дневно у трајању од по сат времена ради дојења, до навршене једне године живота дјетета.<sup>53</sup> Радница има могућност избора, хоће ли користити ово право или не, а послодавац, уз испуњење законског услова – пуно радно вријеме, дужан је удовољити њеном захтјеву. Ово право било је слично регулисано и у ранијем закону, с тим да је за његово кориштење био потребан и налаз овлаштеног љекара. У другом случају, ако жена роди мртво дијете или ако дијете умре прије истека породилског одсуства, она има право да продужи породилско одсуство за онолико времена за колико је, према налазу овлаштеног љекара, потребно да се опорави од порога и психичког стања проузрокованог губитком дјетета, а најмање 45 дана од порога односно од смрти дјетета.<sup>54</sup> У овом случају породилско одсуство може трајати краће од годину дана, ако је смрт дјетета наступила на почетку породилског одсуства или дуже од годину дана ако је смрт наступила

---

49 Примјери из праксе говоре да, због несигурности радноправног статуса, порођајно одсуство у знатно краћем трајању углавном користе запослене у приватном сектору.

50 *Службени гласник РС*, број 04/02, 17/08 и 1/09.

51 За вријеме кориштења порођајног одсуства жена има право на накнаду плаће у висини просјечне плаће коју је остварила у току посљедњих 12 мјесеци прије почињања породилског одсуства, а накнада се мјесечно усклађује са растом просјечних плаћа у РС. (Чл. 112. ст. 1 и 2 ЗОР РС)

52 *Службене новине Федерације БиХ*, број 26/16.

53 Чл. 65. ЗОР ФБиХ

54 Чл. 66. ЗОР ФБиХ

нпр. посљедњег дана породилског одсуства. За то вријеме жени припадају сва права по основу породилског одсуства. У трећем случају, један од родитеља може да одсуствује са рада до три године живота дјетета, ако је то предвиђено колективним уговором или правилником о раду, при чему права и обавезе из радног односа мирују.<sup>55</sup> За остваривање овог права довољно је да радница/радник поднесе захтјев послодавцу. За вријеме одсуствовања са рада, у смислу ове законске одредбе, права и обавезе из радног односа мирују, што значи да запосленик не остварује нити плаћу нити накнаду плаће.<sup>56</sup>

Осим наведених, након истека породилског одсуства, жена са дјететом најмање до једне године живота има право да ради половину пуног радног времена, а за близанце, треће и свако друго дијете има право да ради половину пуног радног времена до навршене двије године живота дјетета, ако прописом кантона није предвиђено дуже трајање овог права. Ово право може користити и радник – отац дјетета, ако жена за то вријеме ради у пуном радном времену.<sup>57</sup>

Ако је дјетету, према налазу надлежне здравствене установе, потребна појачана брига и њега, један од родитеља након истека године дана живота дјетета има право да ради половину пуног радног времена до три године живота дјетета.<sup>58</sup> За разлику од ранијег закона којим је било предвиђено да ово право, у случају смрти оба родитеља или ако родитељи напусте дијете или ако се не могу бринути о њему, може користити и усвојилац, односно лице које се стара о дјетету, нови Закон овакво рјешење не садржи. И поред тога, ове одредбе су понајприје усмјерене на заштиту дјетета, али се несумњиво одражавају и на заштиту жене јер ће мајка без већег страха за дијете обављати своје радне активности.

У погледу права родитеља дјетета са тежим сметњама у развоју нови Закон не уводи никакве измјене. Наиме, један од родитеља дјетета са тежим сметњама у развоју има право да ради половину пуног радног времена ако се ради о самохраном родитељу или ако су оба родитеља запослена под условом да дијете није смјештено у установу социјално – здравствену.

55 Чл. 67. ЗОР ФБиХ

56 Дубравка Хусић, Емина Хасанагић, „Заштита жена и мајчинства у радном законодавству БиХ“, у *Зборник радова Правног факултета Универзитета „Демал Биједић“*, (Мостар: 2012), 243.

57 Чл. 63. ст. 1 и 2 ЗОР ФБиХ

58 Чл. 64. ЗОР ФБиХ

ног збрињавања. Посебно је значајно истаћи да се родитељу који користи наведено право не може наредити да ради ноћу, прековремено, нити му се може, без писменог пристанка, промијенити мјесто рада.<sup>59</sup> Кориштење овог права није временски ограничено, односно Законом није предвиђен услов у погледу година живота теже хендикепираног дјетета.

Наведена права, осим права на одсуство ради дојења и права на породилско одсуство у случају губитка дјетета, може користити и један од усвојилаца дјетета или лице којем је на основу рјешења надлежног органа дијете повјерено на чување и одгој.

Заштита жена и мајчинства у ентитетским радним законодавствима осигурана је и остварује се и на основу неких других одредби Закона, попут одредби о прековременом раду којима се не дозвољава прековремени рад трудници нити мајци дјетета до три године живота уз одређене изузетке.<sup>60</sup>

## ЗАКЉУЧАК

Нови Закон о раду ФБиХ у оквиру одредби о заштити на раду посебних категорија радника, поред заштите малољетника и особа привремено или трајно неспособних за рад, посебно регулише заштиту жене и мајчинства. Закон уводи неке мање измјене које се односе на заштиту жене - мајке у радном односу. Најзначајнија новост је забрана послодавцу да за вријеме трудноће, кориштења породилског одсуства, те за вријеме кориштења одређених права послје порођања откаже уговор о раду запосленици, као и забрана тражења било каквих података о трудноћи, уз предвиђање и прекршајних казни. Увођење овакве законске новине представља не само законодавну, већ и деклараторну гаранцију забране дискриминације. Породилско одсуство предвиђено је и даље у трајању од једне године непрекидно, с тим да се Закон није одредио у погледу трајања породилског одсуства за близанце, свако треће и наредно дијете, што сматрамо великим пропустом узимајући у обзир чињеницу да у БиХ константно постоји пад наталитета. Новину представља и законско рјешење по којем након 42 дана послје порођања право на

---

59 Чл. 69. ЗОР ФБиХ

60 Видјети одредбе члана 38, ст. 3 и 4 ЗОР ФБиХ

породиљско одсуство може користити и радник – отац дјетета, ако се родитељи тако споразумију. Дакле, према важећим законским прописима, родитељи се могу договорити ко ће користити породиљско одсуство, а једини услов је да отац не може почети користити то одсуство прије него што прође 42 дана од рођења дјетета која мајка мора провести уз новорођенче. Уврштавање овакве одредбе у закон резултат је недоумица које је у пракси стварала законска одредба о праву оца дјетета на породиљско одсуство у случају смрти мајке, напуштања дјетета или других оправданих разлога. С обзиром да закон није одређивао оправдане разлоге због којих мајка не може користити породиљско одсуство (то на примјер може бити случај да се мајка по правилима послодавца мора вратити на посао након протеча минимално 42 дана од порођаја) то се новом законском одредбом настоје уклонити недоумице око права на кориштење породиљског одсуства. Наиме, ставови о традиционалним улогама очева као хранитеља породица и мајки као кућаница и онима које воде бригу о дјечи још увијек су присутни у БиХ. С циљем даљњег повећања судјеловања очева у бризи о дјечи, БиХ је на овај начин промијенила систем родитељских допушта како би осигурала јаче потицаје за очеве да судјелују у бризи о дјечи. Законом о раду и даље нису јасно прописана права усвојилаца која се односе на кориштење породиљског одсуства, а правна празнина још увијек постоји у случају облигаторног пробног смјештаја приликом заснивања усвојења.

Када су у питању права по основу трудноће, порода и њега дјетета, у радном законодавству ентитета је евидентно различито регулирање заштите мајчинства, што је извор дискриминације мајки породиља и у коначници доводи до кршења људских права, за што је по међународним стандардима одговорна држава. Посебно је изражена потреба уједначавања права по основу трудноће, порода и бриге о дјетету на подручју ФБиХ, обзиром да је тренутно рјешење према којем су за регулисање и финансирање ових права надлежни кантони, дискриминирајуће. Наиме, регулисање права мајки-породиља кантоналним прописима резултирало је неуједначеним положајем породиља на подручју ФБиХ, како у погледу висине накнаде плаће, тако и у погледу врсте и обима других права. Такођер, финансирање права породице са дјецом, а између осталог и финансирање права мајки-породиља из буџета кантона попраћено је бројним потешкоћама јер поједини кантони нису у могућности да обезбиједје потребна средства за ове намјене. То доводи до тога да се у појединим

кантонима накнаде мајкама-породиљама у радном односу уопће не исплаћују или се исплаћују у малим и различитим износима. Најефикасније рјешење оваквог стања би било регулирање заштите мајчинства, породице и дјете као области од посебног значаја на нивоу државе. Међутим, узимајући у обзир уставну подјелу надлежности, барем се могу подузети одређене активности на креирању државне политике у којој ће бити постављени оквири за заштиту мајчинства, породице и дјете у правцу адекватног и уједињеног регулирања ове области у ентитетима.

**Boris Krešić**<sup>61</sup>  
**Edina Šehrić**<sup>62</sup>

**THE PROTECTION OF WOMEN AND MOTHERHOOD IN  
NEW LABOR LEGISLATION OF FEDERATION OF  
BOSNIA AND HERZEGOVINA**

***Summary:** The paper analyzes the protection of women and motherhood in the labor legislation of the Federation of Bosnia and Herzegovina. From the biological, social and humanitarian reasons, protection of motherhood is realized on several levels, with the entire area of social protection of families with children mainly under the jurisdiction of the entities. The situation is particularly specific in the Federation of Bosnia and Herzegovina, where the area is under joint jurisdiction of the federal and cantonal authorities. This creates certain difficulties in regulating, exercising and financing of working mothers in labor. The paper points out the disparity of the solutions in cantonal regulations regarding the exercise of such rights, and thus the unequal status of women, with regard of canton they live in. This paper provides an overview of the most important international documents regulating the issues of protection of motherhood and points out the importance and the need to harmonize national legislation with international standards. Starting from the fact that the field of protection of families with children is area of special public interest, it is necessary to take action to improve the situation in this area.*

**Key words:** *protection of motherhood, maternity leave, salary compensation*

---

61 Ph.D., Assistant Professor, Law Faculty, Tuzla University

62 Senior Assistant at Faculty of Law, University of Tuzla.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Дедић Сеад, Градашчевић-Сијерчић Јасминка. Радно право. Магистрат Сарајево, 2005.
2. Бубић Сузана, Траљић Неримана. Брачно право. Правни факултет Универзитета у Сарајеву, 2007.
3. Хусић Дубравка, Хасанагић Емина. „Заштита жена и мајчинства у радном законодавству БиХ“. Зборник радова Правног факултета Универзитета „Демал Биједић“ Мостар, 2012.
2. Јелчић, Вера. „Жена у радно-социјалном законодавству Републике Хрватске“. Правни факултет Свеучилишта у Загребу, 1994.
3. Грубешић Ивана, Радончић Џенана, „Примјена начела забране дискриминације у остварењу права на породилску накнаду“, Анали Правног факултета Зеница, број 11, год. 6.
5. Хунчек – Пита, Аида. „Социјална заштита на државном нивоу: правни основ и потреба допуне“. Фондација Центар за јавно право, Сарајево, 2012.
6. Предраг Бејаковић, *et al.* Закон о раду с коментарима и тумачењима, ТИМ Пресс, Загреб, 2014.
7. Славица Бајић, *et.al.*, Коментар Закона о родној равноправности, Канцеларија за родну равноправност Владе Црне Горе, Подгорица, 2009.

Нормативна регулатива:

1. Закон о раду Федерације Босне и Херцеговине (Службене новине Федерације БиХ, број 26/16).
2. Закон о плаћама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине (Службени гласник БиХ, број 50/08 и 5/09).
3. Закон о раду у институцијама Босне и Херцеговине (Службени гласник БиХ, број 26/04, 7/05, 48/05 и 60/10).
4. Закон о раду Републике Српске (Службени гласник Републике Српске, број 01/16).

5. Закон о основама социјалне заштите, заштите цивилних жртава рата и заштите породица са дјецом Федерације БиХ (Службене новине Федерације БиХ, број 36/99, 54/04, 39/06 и 14/09).
6. Закон о дјечијој заштити Републике Српске (Службени гласник Републике Српске, број 4/02, 17/08 и 01/09).
7. Закон о раду Републике Хрватске (Народне новине бр. 93/14).
8. Закон о родиљним и родитељским потпорама (Народне новине, бр. 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14).
9. Породични закон ФБиХ (Сл. Новине бр. 35/05, 41/05, 31/14).