

**POKRET  
POLET**



**#EY  
ЗА ТЕБЕ**



**RADNO PRAVO**

# **Porodiljsko odsustvo – pravo, a ne privilegija**



# Porodiljsko odsustvo – pravo, a ne privilegija

**Autorka:** Alma Mustajbašić

**Organizacija:** Udruženje "Mame su zakon"

**Mentori:** Tanja Vukša i Darko Vesić

## Rezime

Zakonom o radu Republike Srbije stvoren je režim rada van radnog odnosa koji ne postoji gotovo nigde u svetu i kojim se krše osnovna prava radnika/ca garantovana brojnim međunarodnim i domaćim dokumentima. Radnicima/cama angažovanim na nekoj od ovih vrsta ugovora (o privremenim i povremenim poslovima, o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, o delu, o dopunskom radu) uskraćena su prava poput prava na sindikalno organizovanje, godišnji odmor, primanja u slučaju bolesti, slobodne dane i sl. Radnicama van radnog odnosa uskraćena su prava iz oblasti materinske zaštite, te ukoliko ostanu u drugom stanju, ostaju bez prava na održavanje trudnoće, porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta. U ovakvim okolnostima, u kojima bi ostale bez značajnih materijalnih sredstava, ženama koje žele da imaju decu otežano je planiranje porodice. Majke i njihove porodice ostaju bez jednog od izvora prihoda, čime se uvećava rizik od siromaštva i povećanja broja porodica kojima je neophodna dodatna finansijska pomoć i podrška. Žene angažovane na ovakvim fleksibilnim ugovorima, kada zatrudne, najčešće ostaju bez posla, što vodi ka daljem uvećavanju rodne nejednakosti na tržištu rada. Kako bi se izbegle negativne posledice do kojih odsustvo materinske zaštite može dovesti, zahtevamo izjednačavanje statusa majki van radnog odnosa sa majkama u radnom odnosu po pitanju ostvarivanja prava iz ove oblasti. Do tog izjednačavanja doći će dopunama Zakona o radu i drugih relevantnih zakona. Tek onda će svim majkama u skladu s Ustavom biti obezbeđena posebna podrška i zaštita pre i posle porođaja i pravo na dostojanstveno materinstvo.

## Uvod

Obezbeđivanje dostojanstvenog materinstva preduslov je sprovođenja kvalitetne pronatalitetne politike. Prava na održavanje trudnoće, pravo na porodiljsko odsustvo i pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta jesu osnovna prava koja radnicama i njihovim porodicama garantuju sigurnost tokom same trudnoće, ali i nakon porođaja. Osnovna svrha ovih prava jeste da se ženama u periodu privremene sprečenosti za rad i u trenucima kada im je potrebna najveća podrška i pomoć obezbede neophodna materijalna sredstva koja će omogućiti održavanje životnog standarda prilikom nastanka novih životnih okolnosti. Prava koja radnice ostvaruju na osnovu trudnoće i dobijanja prinove imaju i šire društvene implikacije. Naime, njima se omogućava održavanje

socijalne sigurnosti porodica kako u ovom delikatnom periodu ne bi ostale bez jednog od izvora prihoda, čime se sprečava i uvećavanje siromaštva. Ženama se nastoji omogućiti dostojanstveno materinstvo i dostojanstven život uz održavanje balansa između porodičnog i profesionalnog života, bez straha od gubitka prihoda ili gubitka posla tokom ovog perioda života.

Nažalost, u Srbiji nisu sve radnice u jednakom položaju po pitanju ostvarivanja prava iz ove oblasti. Da li će žene ostvariti pravo na trudničko bolovanje, porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta zavisi od toga da li su angažovane po osnovu ugovora o radu (na određeno ili neodređeno vreme) ili po osnovu ugovora van radnog odnosa (ugovor o privremenim i povremenim poslovima, ugovor o delu, ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju i ugovor o dopunskom radu). Radnici/ce angažovani po nekom od ugovora van radnog odnosa nemaju gotovo nijedno pravo na radu i u vezi sa radom<sup>1</sup>, pa samim tim ni radnice angažovane po osnovu ovih ugovora ne ostvaruju prava koja bi im garantovala sigurnost i zaštitu u periodu trudnoće i nakon nje. Zakon o radu u delu koji se tiče rada van radnog odnosa ne sadrži odredbu o pravima radno angažovanih žena.<sup>2</sup> Ovo dovodi majke angažovane po ugovorima van radnog odnosa u posebno ranjivu i ugroženu kategoriju, koja ostaje skoro bez ikakvih izvora prihoda u periodu kada im je on najpotrebniji<sup>3</sup>, što potencijalno dovodi do uvećanja siromaštva i društvene nestabilnosti, rodne nejednakosti, kao i broja porodica kojima je neophodna dodatna podrška i pomoć države.

Cilj ovog dokumenta je da iznese argumente u prilog tezi o neophodnosti izjednačavanja statusa majki angažovanih po nekom od ugovora van radnog odnosa sa majkama angažovanim po ugovorima o radnom odnosu. Obezbeđivanje dostojanstvenog materinstva svim radnicama bez izuzetka u skladu je sa Ustavom Srbije, članom 66. st. 1. i 2. kojima se svim majkama pruža posebna podrška i zaštita pre i posle porođaja. Ovo izjednačavanje je u skladu i sa strateškim usmerenjem Vlade Srbije, a koje se odnosi na podsticanje rađanja. Da bi se ostvario ovaj cilj, neophodno je izmeniti Zakon o radu u delu koji se odnosi na rad van radnog odnosa (članovi 197–203) i uskladiti ga sa Ustavom Republike Srbije, kao i međunarodnim dokumentima kojih je

---

<sup>1</sup> Reljanović M. *Neustavnost rada van radnog odnosa*. Peščanik. Dostupno na: <https://pescanik.net/neustavnost-rada-van-radnog-odnosa/>. Pristupljeno 23.10.2022.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Imaju mogućnost da na osnovu člana 17. Zakona o finansijskoj podršci porodica sa decom, uz ispunjavanje određenih uslova, ostvare pravo na tzv. ostale naknade, dok im materinska zaštita i dalje ostaje uskraćena.

Srbija potpisnica, a kojima se izjednačava status svih radnika i radnica bez obzira na vrstu zaposlenja, i kojima se posebno štite trudnice. U skladu sa evropskim putem Srbije neophodno je uskladiti zakonske odredbe sa pravnim okvirom Evropske unije, unutar kojeg je putem različitih direktiva i povelja garantovana zaštita svih trudnica – bez obzira na to da li su angažovane na nekom od standardnih ili nestandardnih oblika radnog angažovanja.

Izmenama Zakona o radu biće omogućeno usklađivanje nacionalnog zakonodavstva sa domaćim, ali i međunarodnim dokumentima, kako bi radnice van radnog odnosa uživale jednaka prava na zaštitu materinstva. U uslovima stalnog povećanja neformalne zaposlenosti, u koju se računaju i oni koji su angažovani na ugovorima van radnog odnosa, ovakve izmene su sve hitnije. Izmenama će biti obezbeđena neophodna sigurnost svih trudnica i majki, bez obzira na to da li su angažovane po osnovu nekog od ugovora o radu ili ugovora van radnog odnosa. Time će planiranje porodice biti olakšano, a rešavanju problema niskog prirodnog priraštaja pristupiće se na širi, sistemski i društveno odgovorniji način. Porodiljsko odustvo će time od privilegije, kakva je trenutno situacija, postati ono što i treba da bude – a to je pravo svih radnica.

## Opis problema i kontekst

### 1. Pozadina problema

Zakonom o radu, članovima od 197. do 203, uređuje se oblast rada van radnog odnosa.<sup>4</sup> Zaposlenima po nekom od ovih vrsta ugovora (o privremenim i povremenim poslovima, o delu, o stručnom osposobljavanju i usavršavanju i o dopunskom radu) uskraćena su sva prava koja su inače dostupna zaposlenima na ugovorima o radu (npr. pravo na godišnji odmor, primanja u slučaju bolesti, slobodne dane, pravo na sindikalno organizovanje, pravo na održavanje trudnoće, porodiljsko odsustvo, odsustvo sa rada radi nege deteta i druga prava), iako su angažovani na istim poslovima i imaju iste obaveze kao i njihove kolege i kolegice koji/e imaju ugovore na određeno ili na neodređeno vreme. Time je stvoren režim rada koji gotovo da ne postoji nigde u svetu, i kojim se krše prava radnika i radnica garantovana međunarodnim dokumentima, ali i

---

<sup>4</sup> Zakon o radu. *Službeni glasnik RS, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – odluka US, 113/2017 I 95/2018* – autentično tumačenje.

domaćim zakonodavstvom. Ovi ugovori su od nivoa statističke greške postali gotovo redovan način radnog angažovanja i zauzeli su značajno mesto odmah iza radnog odnosa, s dugoročnim tendencijama da u jednom trenutku postanu dominantni.<sup>5</sup> Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku za period drugog kvartala 2022, ukupan broj zaposlenih van radnog odnosa iznosio je 63.149.<sup>6</sup>

Prava ovih radnika/ca višestruko su ugrožena, što nije u skladu ni sa Ustavom Republike Srbije, kojim se u članu 60. stav 4. garantuje da „svako ima pravo na poštovanje dostojanstva svoje ličnosti na radu, bezbedne i zdrave uslove rada, potrebnu zaštitu na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor, plaćeni godišnji odmor, pravičnu naknadu za rad i na pravnu zaštitu za slučaj prestanka radnog odnosa. Niko se tih prava ne može odreći“<sup>7</sup>. Položaj radnika/ca van radnog odnosa nije u skladu ni sa Zakonom o zabrani diskriminacije, kojim se u članu 16. st. 1. i 2. navodi da je „zabranjena diskriminacija u oblasti rada, odnosno narušavanje jednakih mogućnosti za zasnivanje radnog odnosa ili uživanje pod jednakim uslovima svih prava u oblasti rada, kao što su pravo na rad, na slobodan izbor zaposlenja [...], na jednaku naknadu za rad jednake vrednosti, na pravične i zadovoljavajuće uslove rada, na odmor, na obrazovanje i stupanje u sindikat, kao i na zaštitu od nezaposlenosti.“ U skladu s ovim Zakonom, zaštitu od diskriminacije između ostalog uživaju i lica koja obavljaju privremene i povremene poslove ili poslove po ugovoru o delu ili drugom ugovoru, lice na dopunskom radu i lice na stručnom osposobljavanju i usavršavanju bez zasnivanja radnog odnosa.<sup>8</sup> Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. prepoznaje potrebu rešavanja problema koji imaju radno angažovani/e van radnog odnosa. Ukazuje se na rast različitih oblika prekarne zaposlenosti, a naročito onih zaposlenih na određeno vreme i na privremenim i povremenim poslovima. Ovi oblici zaposlenosti dovode radnike/ce u ranjivu poziciju u kojoj su lišeni bilo kakve sigurnosti i stabilnosti. Stoga se navodi da je potrebno dodatno preispitati zakonsku regulativu u ovoj oblasti,

---

<sup>5</sup> Reljanović M. *Neustavnost rada van radnog odnosa*. Peščanik. Dostupno na: <https://pecanik.net/neustavnost-rada-van-radnog-odnosa/>. Pristupljeno 23.10.2022.

<sup>6</sup> Republički zavod za statistiku. Dostupno na: <https://www.stat.gov.rs/vesti/statisticalrelease/?p=8774&a=24&s=2402?s=2402> Pristupljeno 24.10.2022.

<sup>7</sup> Ustav Republike Srbije. *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006 i 115/2021.

<sup>8</sup> Zakon o zabrani diskriminacije. *Službeni glasnik RS*, br. 22/2009 i 52/2021.

koja se često tumači preširoko i proizvoljno od strane poslodavaca, čime se dovode u pitanje radna i socijalna prava onih koji su u njih uključeni.<sup>9</sup>

Regulisanje rada van radnog odnosa, osim što je neustavno, takođe nije u skladu ni sa brojnim međunarodnim dokumentima koje je Republika Srbija ratifikovala. Planom rada Vlade za 2021. godinu predviđeno je usaglašavanje Zakona o radu sa zakonodavstvom Evropske unije u delu koji se tiče fleksibilnih ugovora (ugovori van radnog odnosa). Prema Srednjoročnom planu Ministarstva za brigu o porodici i demografiju za period od 2021. do 2023. godine, kao rok za usklađivanje svih oblika ugovora navodi se četvrti kvartal 2023. godine. Na evropskom putu Srbije, dakle, neophodno je uskladiti se i sa važećim evropskim standardima u pogledu zaštite prava radnika/ca, kojima se, između ostalog, garantuje jednakost svih radnika/ca bez obzira na vrstu radnog angažovanja – što je i predviđeno Akcionim planom za poglavlje 19, koji je usvojen u maju 2020. Iako je neophodno i pravno obavezujuće izjednačiti status radnika/ca van radnog odnosa sa radnicima/cama u radnom odnosu, fokus ove analize biće na izjednačavanju statusa majki van radnog odnosa sa majkama u radnom odnosu.

## 2. Sadašnji status problema

Položaj žena, majki i budućih majki na tržištu rada razlikuje se s obzirom na to da li su radno angažovane po osnovu ugovora o radu ili po osnovu ugovora van radnog odnosa. Majke koje su u radnom odnosu imaju sva prava koja proizilaze iz radnog odnosa, uključujući tu i pravo na održavanje trudnoće, porodijsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta, i takođe ne mogu da dobiju otkaz ugovora o radu ukoliko ostanu u drugom stanju. Majke koje rade na osnovu ugovora van radnog odnosa prema važećem zakonodavstvu nemaju ta prava, a prema Ustavu Republike Srbije i prema ratifikovanim konvencijama trebalo bi da ih imaju.

Članom 66. Ustava Republike Srbije, stavom 2. utvrđeno je da se „majci pruža posebna podrška i zaštita pre i posle porođaja”<sup>10</sup>. Situacija u kojoj su majke van radnog odnosa ostavljene bez ikakve materinske zaštite stoga je neustavna i potrebno je izmeniti zakone kako bi došlo do usklađivanja sa najvišim pravnim aktom zemlje. Odredbama Zakona o finansijskoj podršci

---

<sup>9</sup> Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. „Službeni glasnik RS”, br. 18/21 и 36/21.

<sup>10</sup> Ustav Republike Srbije. Službeni glasnik RS, br. 98/2006 i 115/2021.

porodica sa decom, koje su stupile na snagu 2018. godine, članom 17. omogućeno je da radnice zaposlene po osnovu ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova, po osnovu ugovora o delu i po osnovu autorskog ugovora ostvaruju pravo, uz ispunjavanje određenih uslova, na ostale naknade po osnovu rođenja i nege deteta, ali su im prava po osnovu trudnoće i materинства i dalje ostala uskraćena.<sup>11</sup> Prema podacima Ministarstva za brigu o porodici, zahtev za ostvarivanje prava iz člana 17. ovog zakona godišnje podnese oko 5000 žena. Ne postoji tačan podatak koliko je majki u ovom broju van radnog odnosa, ali jasno je da je reč o značajnom broju žena i porodica koje ostaju bez jednog od izvora prihoda neophodnog u ovom periodu života, sa stalnom tendencijom rasta ovog broja s obzirom na porast nestabilnih oblika zaposlenosti.

Potreba ispravljanja nepravednog položaja majki zaposlenih van radnog odnosa prepoznata je i u Strategiji podsticanja rađanja iz 2018. Pojedinačnim ciljem 2.1, koji se tiče usklađivanja porodičnog i profesionalnog domena, kao konkretna mera 3 navedeno je da „sve vrste radnih ugovora (uključujući i ugovore o privremenim i povremenim poslovima, ugovore o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, ugovore o delu, ugovore o dopunskom radu i dr.) treba tretirati na isti način u pogledu prava na naknadu za vreme trudnoće, porodijskog odsustva i odsustva sa rada zarad nege deteta“<sup>12</sup>. Očekivani efekti predviđenih mera jesu prepoznavanje različitih oblika rada iz kojih će zaposleni roditelji ostvarivati sva radna prava, a to će pomoći kako samim roditeljima da uravnoteže budžete, tako i mladima da se lakše odluče na korak roditeljstva.<sup>13</sup> Kao nosilac ovih mera navedeno je Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.

Rad van radnog odnosa onako kako je regulisan Zakonom o radu nije u skladu ni sa međunarodnim dokumentima koje je Republika Srbija potpisala. Prema Ustavu Srbije, članu 194. st. 4. i 5. potvrđeni međunarodni ugovori i opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava deo su pravnog poretka Republike Srbije, i zakoni i drugi opšti akti doneti u Republici Srbiji ne smeju biti u suprotnosti sa potvrđenim međunarodnim ugovorima i opšteprihvaćenim pravilima međunarodnog prava.<sup>14</sup> Među brojnim konvencijama Međunarodne organizacije rada, ona koja je

---

<sup>11</sup> Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom. *Službeni glasnik RS*, br. 113/2017, 50/2018, 46/2021 – odluka US, 51/2021 – odluka US, 53/2021 – odluka US, 66/2021 i 130/2021.

<sup>12</sup> Strategija podsticanja rađanja. *Službeni glasnik RS* br. 55/05, 71/05 – isp., 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – US, 72/12, 7/14 – US i 44/14.

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> Ustav Republike Srbije. *Službeni glasnik RS*, br. 98/2006 i 115/2021.



najznačajnija za pitanje kojim se bavimo jeste Konvencija 183 o zaštiti materinstva. Njome se garantuju prava na trudničko odsustvo, porodiljsko odsustvo, odsustvo sa rada radi nege deteta svim ženama bez izuzetka, i kako se navodi u članu 2. st. 1. ova Konvencija primenjuje se na sve zaposlene žene, uključujući i one u netipičnim oblicima zavisnog rada.<sup>15</sup> Sasvim je izvesno da je namera da se Konvencijom obuhvate sve žene koje učestvuju u procesu rada, bez razlike.<sup>16</sup>

Nezaštićenost majki van radnog odnosa nije u skladu ni sa evropskim standardima, a Akcionim planom za poglavlje 19, koje se odnosi na socijalnu politiku i zapošljavanje, predviđeno je izjednačavanje statusa majki angažovanih po ugovorima van radnog odnosa sa majkama angažovanim po ugovorima o radnom odnosu. Planom je predviđeno usklađivanje Zakona o radu sa Direktivom Saveta 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. godine o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu trudnica, porodilja ili dojilja, u pogledu primene svih odredbi Direktive na druge radno angažovane žene kako bi se zaštitile ne samo zaposlene, već sve radne žene angažovane po ugovoru van radnog odnosa ili drugom osnovu (čl. 5, 7, 8, 9, 10, 11, 12).<sup>17</sup> Direktiva je važan deo evropskog zakonodavstva koji određuje minimalna zakonska prava za radnice širom Evropske unije, i pokriva pravo na platu, porodiljsko odsustvo, zdravlje i bezbednost, prava dojilja i druge aspekte rada i trudnoće. Direktivom je, između ostalog, garantovano pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 14 nedelja, od kojih su dve nedelje obavezno pred sam porođaj (član 8), kao i zabrana otpuštanja žena usled trudnoće i materinstva (član 10). Direktivom se jasno naglašava da se garantovana prava odnose na sve radnice, dakle bez razlika po osnovu ugovora o radu na osnovu koga su angažovane.

U procesu pridruživanja Evropskoj uniji, neophodno je uskladiti se i sa drugim značajnim evropskim dokumentima. Članom 33. Povelje Evropske unije o temeljnim pravima predviđeni su pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s materinstvom i pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo i odsustvo radi nege deteta po rođenju ili usvojenju deteta radi usklađivanja porodičnog i profesionalnog života.<sup>18</sup> Direktiva 2019/1158 Evropskog parlamenta i Saveta od 20. juna 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružalaca pomoći i nege i o stavljanju

---

<sup>15</sup> K183 Konvencija o zaštiti materinstva. 2000.

<sup>16</sup> Reljanović M, *Neustavnost rada van radnog odnosa*. Peščanik. Dostupno na: <https://pescanik.net/neustavnost-rada-van-radnog-odnosa/>. Pristupljeno 23.10.2022.

<sup>17</sup> Akcioni plan za poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje. 2020.

<sup>18</sup> Povelja Evropske unije o temeljnim pravima. 2007/C 303/01.

izvan snage Direktive Saveta 2010/18/EU, članom 1. određuje predmet ove Direktive, a to je: utvrđivanje minimalnih zahteva namenjenih ostvarenju ravnopravnosti muškaraca i žena u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnom mestu tako da se radnicima koji su roditelji ili pružaoci pomoći i nege olakša usklađivanje poslovnog i porodičnog života. Ova Direktiva odnosi se na sve radnike i radnice (član 2).<sup>19</sup> Jedna od najvažnijih obaveza koju je Republika Srbija preuzela na osnovu Sporazuma o stabilizaciji i pridruživanju koji je stupio na snagu 2013. godine, jeste i usklađivanje domaćeg zakonodavstva sa pravom EU. Članom 72. Srbija se obavezala da će nastojati da obezbedi postepeno usklađivanje postojećih zakona i budućeg zakonodavstva sa pravnim tekovinama Zajednice.<sup>20</sup> Stoga je važno uskladiti zakonodavstvo u oblasti rada i zaštite radnika/ca sa evropskim normativnim okvirom, s posebnim osvrtom na zaštitu trudnih radnica, jer će u suprotnom značajan broj žena sa stalnom tendencijom rasta tog broja usled rasta fleksibilnih oblika zaposlenosti ostati uskraćen prava na zaštitu materinstva, čime se usložnjava već postojeća diskriminacija radnica angažovanih van radnog odnosa.

### 3. Uporedna praksa

Rad van radnog odnosa, onako kako je regulisan Zakonom o radu, stavio je Srbiju u grupu malobrojnih zemalja koje prepoznaju ovakav oblik rada. Unutar Evropske unije rad je regulisan kroz ugovore o punom radnom vremenu i kroz druge (nestandardne) vrste ugovora. Međutim, bez obzira o kom je tipu radnog angažovanja reč, važno je da se u svakom slučaju poštuje princip nediskriminacije i da radnicima/cama pripadaju jednaka prava. Radnici/ce koji/e su angažovani na osnovu nestandardnih ugovora imaju ista prava i beneficije koje proizilaze iz statusa zaposlenja kao i drugi zaposleni, te stoga i sve radnice ostvaruju pravo na materinsku zaštitu. U Hrvatskoj se Zakonom o roditeljskim i roditeljskim potporama definišu prava koja ostvaruju zaposleni i samozaposleni roditelji, pri čemu u zaposlene roditelje spadaju i osobe koje su, prema propisima o radu, sklopile ugovor o stručnom osposobljavanju bez zasnivanja radnog odnosa. Čak i u onim zemljama u kojima postoje zakonom formulisani oblici rada van radnog odnosa postoji regulativa

---

<sup>19</sup> Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU.

<sup>20</sup> Sporazum o stabilizaciji i pridruživanju.

koja ženama angažovanim na ovim poslovima pruža materinsku zaštitu, te je tako u Mauricijusu i Vijetnamu zakonom zagantovana materinska zaštita zaposlenima na privremenim i povremenim poslovima i drugim oblicima prekarne zaposlenosti.<sup>21</sup> Srbija stoga ostaje jedinstven primer u Evropi i regionu, pa čak i u svetu, kao zemlja koja ne pruža neophodnu podršku i pomoć radnicama angažovanim po osnovu nekog od ugovora van radnog odnosa.

#### **4. Posledice nerešavanja problema**

U uslovima negativnih demografskih trendova koji Srbiju pogađaju godinama unazad, postoji potreba za aktivnim preduzimanjem mera od strane države u cilju obezbeđivanja povoljnih društvenih i ekonomskih okolnosti podsticajnih za ostvarivanje roditeljstva i proširivanje porodice. Mogućnost usklađivanja porodičnog i profesionalnog života najčešće je od presudnog uticaja na donošenje odluke o rađanju. Situacija u kojoj značajan broj žena ostaje bez materinske zaštite tokom trudnoće i nakon porođaja svakako destimuliše donošenje odluke o rađanju. Radnice van radnog odnosa koje žele da imaju decu stoga su prinuđene na odlaganje roditeljstva ili odustajanje od njega. Ukoliko se pak odluče na rađanje, zbog nepostojanja odredbi u Zakonu o radu i drugim relevantnim zakonima, ostaju bez materinske zaštite, a najčešće ostanu i bez posla. Time se ugrožava materijalna sigurnost majki i porodica, čime se uvećava i rizik od siromaštva. Takođe, produbljuju se već postojeće rodne nejednakosti na tržištu rada kojima se žene dalje diskriminišu i marginalizuju u javnoj sferi.

#### **Predlog za rešavanje problema**

Rešavanje problema u kome se nalaze radnice angažovane na ugovorima van radnog odnosa, a koje žele da imaju decu, zahteva sistemski odgovor države koji će svim budućim majkama omogućiti jednako pravo na materinsku zaštitu bez diskriminacije. Usled nedovoljne normiranosti pre svega u okviru Zakona o radu, radnice van radnog odnosa ostaju bez prava na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta, te im je tako uskraćena podrška koja bi trebalo da pripada svim majkama bez razlike, u skladu s Ustavom Republike Srbije i brojnim domaćim i

---

<sup>21</sup> Addati, L. et. al. (2014). *Maternity and paternity at work: law and practice across the world*. Geneva: ILO.

međunarodnim dokumentima. Akcionim planom za poglavlje 19, koje je za Srbiju važno u procesu pristupanja Evropskoj uniji, predviđeno je izjednačavanje statusa radnica van radnog odnosa sa radnicama u radnom odnosu u pogledu ostvarivanja prava na materinsku zaštitu. U Strategiji o podsticanju rađanja iz 2018. godine, kao i u Strategiji zapošljavanja u Republici Srbiji od 2021. do 2026, jasno je navedeno da sve vrste radnih ugovora treba tretirati na isti način u pogledu prava na naknadu za vreme trudnoće, porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta. Da sve vrste radnih ugovora, uključujući i ugovore o privremenim i povremenim poslovima, ugovore o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, ugovore o delu, ugovore o dopunskom radu, treba tretirati na isti način u pogledu prava na naknadu za vreme trudnoće i nakon porođaja, formulisano je i Srednjoročnim planom Ministarstva za brigu o porodici i demografiju za period od 2021. do 2023. Dakle, i kroz domaću pravnu regulativu i u svim dokumentima javne politike prepoznat je problem trudnica i majki zaposlenih van radnog odnosa i potreba da se njihov status i položaj izjednače s majkama zaposlenim na osnovu ugovora o radu. Ostaje pitanje zašto se ne postupa u skladu sa dokumentima javne politike koje je usvojila Vlada Republike Srbije. Dokumenti javne politike su strateški dokumenti u kojima vidimo pravac delovanja i rada Vlade, te stoga Vlada, kao i nadležna ministarstva, treba da ih se pridržavaju i da ih sprovode.

S obzirom na to da je Zakon o radu opšti propis i krovni zakon u oblasti rada i da je njime stvoren režim rada van radnog odnosa kojim se krše garantovana prava svim radnicima i radnicama, promena položaja majki van radnog odnosa najbolje će biti ostvarena upravo dopunama relevantnih članova ovog zakona (197–203). I u Planu rada Vlade za 2021. godinu, rešenje ovog problema s kojim se suočavaju trudne radnice van radnog odnosa vidi se u izmenama Zakona o radu. U okviru dela XVIII ovog zakona regulisana je oblast rada van radnog odnosa kroz članove od 197. do 203. Stoga predlažemo da se Zakonu doda član 202a koji bi glasio: „Lica koja su radno angažovana po osnovu nekog od oblika ugovora van radnog odnosa od člana 197. do člana 202. ovog Zakona imaju pravo na porodijsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta, a u skladu sa čl. 94, 94a i 95. ovog Zakona“. Takođe, treba dodati i član 202b u kom bi se navelo da „Lica koja su radno angažovana po osnovu nekog od oblika ugovora van radnog odnosa od člana 197. do člana 202. ovog Zakona imaju pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, u skladu sa članom 115. ovog Zakona“. Ova odredba će omogućiti svim radnicima/cama na fleksibilnim ugovorima ostvarivanje prava na bolovanje. Izmene ovog Zakona već su predviđene navedenim strategijama i akcionim planovima, te samo treba postupati u skladu s njima. Dodavanjem članova koji se tiču majki van radnog odnosa u

ovom delu Zakona, biće skrenuta pažnja i na generalni položaj radnika/ca van radnog odnosa, kojima su uskraćena osnovna radnička prava.

Kako bi majke angažovane na fleksibilnim ugovorima ostvarivale sva prava iz oblasti materinske zaštite, važno je da izmene Zakona o radu budu praćene i izmenama Zakona o zdravstvenom osiguranju. Da bi radnicama angažovanim na ugovorima van radnog odnosa bilo obezbeđeno i pravo na održavanje trudnoće, neophodno je, pored dodavanja člana 202b u Zakonu o radu, dopuniti i pojedine članove Zakona o zdravstvenom osiguranju. U članu 11. stavu 1. tačkama 13, 14. i 16. ovog Zakona, kao osigurana lica navedena su i lica koja obavljaju privremene i povremene poslove, lica koja u skladu sa zakonom obavljaju privremene i povremene poslove preko omladinske, odnosno studentske zadruge, a imaju navršanih 26 godina života, odnosno bez obzira na godine života ako nisu na školovanju, i lica koja obavljaju poslove po osnovu ugovora o delu, autorskog ugovora, ugovora o porodičnom smeštaju prema propisima o socijalnoj zaštiti, ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju uz naknadu, kao i po osnovu drugih ugovora kod kojih se za izvršen posao ostvaruje naknada, odnosno nagrada.<sup>22</sup> Međutim, u članu 72. Zakona, koji se odnosi na pravo na novčanu naknadu, kao nosioci ovog prava nisu navedena pomenuta lica. Stoga predlažemo dopunu člana 72. stav 1. tačka 1. tako da se primenjuje i na član 11. stav 1. tačku 13, 14. i 16. Takođe, i član 79. koji se odnosi na naknadu zarade zbog nege deteta treba dopuniti tako da ovo pravo pripadne i osiguranicima iz člana 11. stav 1. tačke 13, 14. i 16. Pored izmena Zakona o zdravstvenom osiguranju, izmenama krovnog Zakona o radu doći će i do izmena Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom. Konkretno, potrebno je da se u članu 17. stav 1. koji se tiče ostalih naknada po osnovu rođenja i nege deteta i posebne nege deteta, obrišu tačke 4, 5, 6. i 7. koje se odnose na zaposlene po osnovu ugovora o obavljanju privremenih i povremenih poslova, po osnovu ugovora o delu, po osnovu autorskog ugovora i po osnovu ugovora o pravima i obavezama direktora van radnog odnosa. Sve ove izmene omogućiće radnicama zaposlenim na ugovorima van radnog odnosa pun pristup pravima iz oblasti materinske zaštite.

Drugo potencijalno rešenje problema, za slučaj da ne dođe do usvajanja dopuna Zakona o radu, jesu izmene i dopune Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom. „Ostale naknade po osnovu rođenja i nege deteta i posebne nege deteta“, na koje se odnose čl. 17. i 18. treba preimenovati

---

<sup>22</sup>Zakon o zdravstvenom osiguranju. „Službeni glasnik RS“, br. 25/2019.

u „pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta“. Prednost ovog rešenja problema bila bi u tome što bi se navedena prava odnosila i na ostale kategorije žena iz čl. 17. uključujući tu i žene preduzetnice i poljoprivredne osiguranice. Takođe, neophodno bi bilo da se u ovaj zakon prepišu odredbe čl. 94, 94a i 95. Zakona o radu, koje se tiču zaposlenih žena i prava na porodiljsko odsustvo. Međutim, mana ovog potencijalnog rešenja bila bi ta što ni tada radnice van radnog odnosa i druge grupe žena ne bi ostvarivale pravo na punu materinsku zaštitu, jer ne bi imale pravo na trudničko odsustvo (bolovanje). Stoga, kako su dopune Zakona o radu kao krovnog zakona i u skladu sa njima i niže rangiranih zakona najcelishodnije za ostvarivanje svih prava iz oblasti materinske zaštite, prednost dajemo prvom predlogu rešenja problema.

## Preporuke

1. **Usvajanje Zakona o dopunama Zakona o radu.** Ministarstvo za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja treba preko Vlade Republike Srbije da predloži Narodnoj skupštini usvajanje izmena glave 18, od člana 197. do člana 203. Zakona o radu. Time bi Zakonu o radu bili dodati članovi 202a i 202b, kojim će radnicama van radnog odnosa koje odluče da imaju decu biti obezbeđeno pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta, kao i pravo na bolovanje koje će ostvarivati i svi ostali radnici/e na ovim ugovorima. Član 202a glasi: „Lica koja su radno angažovana po osnovu nekog od oblika ugovora van radnog odnosa od člana 197. do člana 202. ovog Zakona imaju pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta, a u skladu sa čl. 94, 94a i 95. ovog Zakona“. Posle člana 202a dodaje se član 202b: „Lica koja su radno angažovana po osnovu nekog od oblika ugovora van radnog odnosa od člana 197. do člana 202. ovog Zakona imaju pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, u skladu sa članom 115. ovog Zakona.“
2. **Izmene Zakona o zdravstvenom osiguranju.** Kako bi radnicama van radnog odnosa bilo obezbeđeno pravo na održavanje trudnoće, potrebno je raditi na izmenama ovog Zakona. Član 72. koji se odnosi na pravo na naknadu zarade iz sredstava obaveznog zdravstvenog osiguranja i član 79. koji se tiče naknade zarade zbog nege deteta, treba dopuniti tako da se

odredbe ovih članova primenjuju i na osiguranike iz tačaka 13, 14. i 16. iz čl. 11. stava 1. istog Zakona. Time bi ova prava ostvarivala i sledeća lica: lica koja obavljaju privremene i povremene poslove u skladu sa zakonom kojim se uređuje rad; lica koja, u skladu sa zakonom obavljaju privremene i povremene poslove preko omladinske, odnosno studentske zadruge, a imaju navršениh 26 godina života, odnosno bez obzira na godine života ako nisu na školovanju; i lica koja obavljaju poslove po osnovu ugovora o delu, autorskog ugovora, ugovora o porodičnom smeštaju prema propisima o socijalnoj zaštiti, ugovora o stručnom osposobljavanju i usavršavanju uz naknadu, kao i po osnovu drugih ugovora kod kojih se za izvršen posao ostvaruje naknada, odnosno nagrada.<sup>23</sup>

- Izmene Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom.** Ukoliko se usvoje prve dve preporuke, posledično bi trebalo da dođe i do izmena Zakona o finansijskoj podršci porodici sa decom, i to tako što će iz čl. 17. stav 1. biti obrisane tačke 4, 5, 6. i 7. po kojima su do sada radnice van radnog odnosa ostvarivale pravo na tzv. ostale naknade po osnovu rođenja i nege deteta i posebne nege deteta.

## Zaključak

U Republici Srbiji Zakonom o radu, stvoren je režim rada van radnog odnosa kojim se krše osnovna radnička prava garantovana brojnim međunarodnim i domaćim dokumentima. Radnici/e angažovani/e na nekoj od ovih vrsta ugovora (ugovora o privremenim i povremenim poslovima, o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, o delu i o dopunskom radu) ostaju bez prava na sindikalno organizovanje, godišnji odmor, bolovanje i drugih prava. Cilj ovog rada jeste da skrene pažnju na radnice van radnog odnosa koje, ukoliko zatrudne i rode dete, ostaju bez mogućnosti na ostvarivanje prava iz oblasti materinske zaštite (prava na održavanje trudnoće, porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta). Dakle, iako su angažovane na istim poslovima i imaju iste obaveze kao radnice angažovane na ugovorima o radu (na određeno ili na neodređeno vreme), ne ostvaruju ista prava. Situacija u kojoj radnice na ovim tzv. fleksibilnim ugovorima ostaju bez materinske zaštite nije u skladu sa Ustavom Republike Srbije, kojim se garantuje posebna zaštita majkama pre i posle porođaja, kao ni sa drugim normativnim dokumentima i

---

<sup>23</sup> Zakon o zdravstvenom osiguranju. „Službeni glasnik RS“, br. 25/2019.

dokumentima javne politike naše zemlje. Takođe, nepravedan položaj u koji su radnice van radnog odnosa stavljene nije u skladu ni sa evropskim putem Republike Srbije, s obzirom na to da evropsko zakonodavstvo ne pravi razliku po pitanju ostvarivanja prava iz oblasti materinske zaštite na osnovu vrste radnog angažmana. Zahtevamo usvajanje predloga Zakona o dopunama Zakona o radu, kojim će biti prepoznata potreba da se prava iz oblasti materinske zaštite obezbede svim majkama ravnopravno i bez razlike. Ukoliko ne dođe do usvajanja ovog predloga i dopune glave 18. Zakona o radu kojom je stvoren režim rada van radnog odnosa, dodatno će biti ugrožena socijalna sigurnost radnica van radnog odnosa koje žele da imaju decu. Njih i njihove porodice ostavljamo bez materinske zaštite, što vodi ka uvećanom riziku od siromaštva. Radnice van radnog odnosa u ovakvim situacijama najčešće ostaju bez posla, što vodi daljoj stigmatizaciji žena na tržištu rada i uvećavanju ekonomskih nejednakosti između žena i muškaraca. Stoga je važno prepoznati potrebu i hitnost rešavanja ovog problema s obzirom na tendenciju rasta ovih vrsta ugovora. Jedino će dopunama Zakona o radu i drugih relevantnih zakona opisanih u prethodnom delu rada biti obezbeđena materinska zaštita svim majkama – ravnopravno i bez diskriminacije.