

Изворни научни чланак*
doi:10.56461/rrsp2401_09

Др Јована Рајић Ђалић**, научни сарадник
Института за упоредно право, Београд

РАДНОПРАВНИ ПОЛОЖАЈ ЗАПОСЛЕНЕ КОЈА ДОЈИ¹

Сажетак: Радноправни положај дојиља није привлачио пажњу стручне јавности, све до издвајања ове категорије запослених leisлаивом Европске уније и Међународне организације рада. Од тада, дојиље уживају истоу идентичну заштити на раду као и струднице, а ова заштита се улавном своди на безбедне услове рада. Имајући на уму значај дојења, ипанање положаја дојиља у светлу усклађивања породичној и професионалној животи све више добија на значају. Повезаност радној права и дојења већа је него што се чини, а циљ рада јесте да истраживањет упоредној права на тему дојења утврдимо одесностј норме која ипостоји у домаћем праву, а ипиче се ипаузе за дојење, ефикасностј примене и моућностј за ипромену ове норме, не би ли се повећао ипроцентј жена које доје, а које не одустајају од запослења збој породичној животи.

Кључне речи: дојиље, радни однос, ипосебна заштита, жене, усклађивања породичној и професионалној животи.

1. УВОД

Дојење представља најздравији начин за задовољење основних нутритивних потреба беба од рођења. Светска здравствена организација препоручује искључиво дојење као начин исхране у првих шест месеци живота, а уз одговарајућу исхрану надаље до друге године детета.² Поред тога, дојење је начин за

* Рад иримљен: 31. 9. 2024.

Рад иприхваћен: 15. 9. 2024

** Email: j.rajic@iur.rs, ORCID: 0000-0003-4658-3451.

1 Рад је настао као резултат научноистраживачког рада Института за упоредно право који финансира Министарство науке, технолошког развоја и иновација Републике Србије према Уговору о реализацији и финансирању научноистраживачког рада НИО у 2024. години (евиденциони број: 451-03-66/2024-03/200049 од 5. 2. 2024).

2 International Labour Organization, *Maternity and paternity at work*, International Labour Office, Geneva, 2014, стр. 101.

остваривање блискости мајке и детета, за развој чула и интелигенције. Дојење следи за „кључан фактор за преживљавање, за здравље и благостање одојчади и мајки и представља витални део одрживог развоја“.³ Поред тога, дојење се повезује с мањим могућностима за гојазност код деце, настанка астме, инфекција, обољења средњег уха, као и изненадне смрти новорођенчета.⁴ Према нема спора о томе колики значај дојење има за здравље детета, процес лактације зависи не само од хормонског статуса мајке, већ и од адекватне подршке запослених у породицишту. Срећом, данас присуствујемо постојању лактацијских сестара у породициштима, која су *baby friendly*, али и поред тога, велики број жена не доји или се бар не одлучује да дојење буде једини извор хране за своју децу. Поједини аутори заступају становиште да различити друштвени и културни обрасци, неадекватна политика и изостанак подршке унутар система здравствене заштите утичу на неједнаку заступљеност дојења.⁵ У Србији, конкретно, према последњим подацима из 2022. године, проценат жена које искључиво доје новорођенчад не прелази 13%, а неинформисаност представља један од разлога.⁶

На значај дојења указује се и глобално, упућивањем Уницефа и Светске здравствене организације. У последњем извештају се наглашава да су активности које су државе организовале довеле до повећања процента жена које доје, али да би додатан напор требало учинити путем промовисања приступа „дојење на послу као посао“, због чега се обележава недеља дојења почетком августа сваке године.⁷ Представници ових организација сматрају да се виши проценат дојиља, што је представљено као глобални план до 2030. године, може постићи само радним окружењем које пружа подршку запосленој која доји. Ово свакако треба разумети у контексту трајања породилског одсуства, које је у великом броју упоредних законодавстава краће од шест месеци детета, што је период за које се искључиво препоручује дојење, као и у контексту финансијске сигурности која неретко изостаје за дојиље, због чега оне одлучују да се раније

3 Завод за јавно здравље Панчево, Светска недеља дојења 2023 – омогућимо дојење, <https://www.zjzpa.org.rs/svetska-nedelja-dojenja-2023-omogucimo-dojenje/>, 1. 8. 2024.

4 A. Tulay Bagci Bosi, K. Gehrt Eriksen, T. Sobko, T. MA Wijnhoven and J. Breda, „Breastfeeding practices and policies in WHO European Region Member States“, *Public Health Nutrition*, no. 19(4), 2015, стр. 753.

5 A. Cattaneo, A. Yngve, B. Koletzko, L. Ruiz Guzman, „Protection, promotion and support of breast-feeding in Europe: current situation“, *Public Health Nutrition*, no. 8(1), 2004, стр. 43.

6 Б. Крстић, *Зашто у Србији само 12% жена доји?*, <https://ona.telegraf.rs/porodica-deca/3536283-zasto-u-srbiji-samo-128-odsto-zena-doji-glavni-problem-je-neinformisanost>, 1.8.2024. Овакви подаци нису новитет. У старним публикацијама може се пронаћи податак да је у Србији најмањи проценат новорођанчади која буду дојена у првих сат времена након рођења. Цитирано према: A. Tulay Bagci Bosi, K. Gehrt Eriksen, T. Sobko, T. MA Wijnhoven and J. Breda, *o. c.*, стр. 755.

7 Statement by C. Russell and Dr T. Adhanom Ghebreyesus, *Joint statement by UNICEF Executive Director and WHO Director-General on the occasion of World Breastfeeding Week*, <https://www.who.int/news/item/01-08-2023-joint-statement-by-unicef-executive-director-catherine-russell-and-who-director-general-dr-tedros-adhanom-ghebreyesus-on-the-occasion-of-world-breastfeeding-week>, 29.7.2024.

врате на посао. Оваква промоција није без значаја и за послодавца, јер би се тиме подстакле жене да се раније врате на посао после одсуства, а послодавац ће уштедети на трошковима за запошљавање и обуку нових запослених. Све је то од велике важности за дојење, ако знамо да процес лактације функционише по принципу понуде и тражње, па ако жена не доји и нема могућности да издоји млеко, неће бити у могућности да створи довољне количине млека за своје дете.⁸ Стога је повратак на посао мајке неминовно повезан са престанком дојења.

У овом раду полазимо од хипотезе да норма домаћег законодавства које се односи на паузу за дојење није адекватно постављена, како у односу на период када се даје могућност да дојиља користи ово право, тако и у односу на сам временски интервал трајања паузе. Циљ овог рада јесте истраживање позитивног права Србије у погледу положаја дојиља у радном праву и неких упоредноправних решења, уз поређење правних аката донетих у Европској унији, не би ли се предложиле евентуалне измене зарад унапређења положаја дојиља.

2. ПОСЕБНА ЗАШТИТА ЖЕНА У РАДНОМ ПРАВУ

Заједно са особама са инвалидитетом и малолетницима, жене уживају посебну заштиту у радном праву.⁹ Сегмент посебне заштите која је резервисана за жене од значаја је ако имамо на уму традиционалне обресе патријархалног обрасца породице, који су налагали жени улогу мајке и домаћице, док су жене за улогу запослене жене морале да се изборе. Отуда, посебна заштита која се пружа женама може бити посматрана из два угла. Један вид те заштите резервисан је за жену у смислу родне равноправности и начела забране дискриминације. Као такав, принцип посебне заштите жена од суштинске је важности за функционисање радних односа. Иако су мере које се предузимају да би се обезбедила једнакост и равноправност жена и мушкараца у области рада све развијеније, и даље су присутне различите врсте неједнаког третмана: оне су и даље мање плаћене за исти рад од мушкараца, теже им је да пронађу запослење и да исто задрже, а врло су често приморане да бирају између каријере и материнства. Због тога је потребно установити ефикасне механизме за спровођење посебне заштите која се односи на немогућност прављења разлике, између осталог и по основу пола, приликом запошљавања и у току радног односа. С друге стране, жени се пружа заштита у периоду живота када се одлучи за рађање деце и сврха ове заштите је другачија. Трудницама се посебна заштита пружа због њихове улоге у репродукцији друштва, која је по природи ствари резервисана само за жене. Ово је заштита коју жена завређује у оквиру посебне заштите материнства и она се пружа ради заштите интереса детета. Ову ће заштиту уживати и отац, усвојилац, зависно од врсте права и то је заштита која се у ширем смислу пружа породици, односно запосленима са породичним дужностима. Под тим се мисли

8 International Labour Organisation, *о. с.*, стр. 102.

9 Устав РС, „Службени гласник РС“, бр. 98/2006, 115/2021, члан 60.

на заштиту коју жена има од сазнања да је у другом стању, подразумевајући право да остане у радном односу односно немогућност послодавца да отпусти трудницу због другог стања. Овакав вид заштите неопходан је, јер би у супротном жене биле приморане да одложе реализацију материнске улоге, односно да одустану од рађања деце не би ли задржале запослење и зараду, као извор прихода. На овај начин жели се пружити женама сигурност да иако остану у другом стању, неће бити отпуштене, као и да ће им по истеку породилског одсуства бити омогућено да се врате на радно место на ком су радиле пре одласка на породилско одсуство или, изузетно, ако за то не постоје објективни услови, да буду премештене на друго, једнако плаћено радно место. Битно је истаћи да трудница ужива заштиту не само кад је посредује уговор на неодређено време, већ и када је посредује уговор на одређено време, те се потоња врста уговора продава док истекне породилско одсуство или одсуство са рада ради неге детета. Други вид посебне заштите резервисан за трудницу је релативног карактера и пружа се само ако радом под одређеним околностима може да угрози живот и здравље жене и детета. У том смислу, позитивноправни прописи забрањују рад који је штетан за трудницу, ако изискује подизање терета или изложеност штетног зрачења, екстремним температурама и вибрацијама. Послодавац је у овом случају дужан да запосленој омогући обављање других послова или да је упути на плаћено одсуство, ако није у стању да јој обезбеди друге послове. Поред тога, запослена трудница поштеђена је ноћног и прековременог рада само ако је налазом здравственог органа утврђено да то може штетити њеном здрављу. На основу изложеног, можемо с правом закључити да је посебна заштита жена услов *sine qua non* који се мора испунити да би жене биле интегрисане у радне односе.

3. ПОВЕЗАНОСТ ДОЈЕЊА И РАДНОГ ПРАВА

Појављивањем жена на тржиште рада дошло је до неминовног сукоба између породичног живота и професионалних дужности, али и потребе да се обавезе на једном и другом плану ускладе. Иако је јасно да запослени са породичним дужностима подразумевају и очеве, терет породичног живота у великој мери носе жене, због традиционалних подела родних улога у друштву. Механизми за заштиту запослених са породичним дужностима су у повоју, а сваки има циљ да обезбеди очување улоге коју запослени има у породици и као запослени. Не мање важан је и психолошки моменат у коме запослени остварује улогу у породици и на послу, због чега расте задовољство, самопоуздање и самопоштовање, што се рефлектује и на ефикасно обављање радних задатака.

Схватајући важност баланса између породичних и професионалних обавеза, не можемо занемарити улогу очеве у успостављању овог баланса, посебно имајући у виду недавно донету Директиву 2019/1158 о о помирењу професионалног и породичног живота родитеља и неговатеља.¹⁰ Стога се може оправдано

10 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,

поставити питање има ли места за улогу оца у паузама за дојење? Hamuľák и Nevická отварају ову важну дилему, указујући да се у литератури дојење може широко тумачити, те да, поред тога што дојење примарно подразумева дојење мајке и сисање детета, подразумева и давање мајчиног млека из флашице, односно давање млечне формуле као супститута мајчином млеку.¹¹ Овакво указивање није без разлога, имајући на уму да велики број жена не доји, не може (због здравствених разлога мајке и детета), које не би требало кажњавати ускраћивањем овог права.¹² Ту је и она категорија мајки које би неоправдано остале ускраћене за уживање овог права, попут сурогат мајки¹³ или мајки које су усвојиле децу.¹⁴ Дакле, уско тумачење термина дојење може бити скопчано са ризиком лишења права на паузу за дојење као важног права у склопу успостављања баланса између породичног и професионалног живота, што овим ауторима даје могућност за заступање тезе да би право на паузу за дојење требало допустити и запосленим очевима, који су у могућности да своју децу нахране из флашице, било мајчиним млеком или млечном формулом. С обзиром на чињеницу да мајка није увек у могућности ни у стању да доји дете, ваља размислити о проширивању могућности да се правом на паузу користи и отац детета. Тиме би се утицало и на однос родних улога у породици, тј. поспешила би се родна равноправност. На овакав посебан поглед када су у питању паузе за дојење, које укључују и учешће очева и циљу промоције дељења одговорности и стварања радног окружења компатибилног са храњењем деце, указује и Међународна организација рада, напомињући да постоје државе у свету где су титулари овог права и мајке и очеви.¹⁵

Узевши све то у обзир, сматрамо да је радноправна заштита дојиља саставни и неопходни део заштите запослених с породичним дужностима, имајући

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>, 28. 8. 2024. Наведена директива представља финализацију потребе да се запослени с породичним дужностима, где треба убројити родитеље који се старају о деци али и оне који се старају о старијим члановима породице, издвоје у посебну категорију, као и препознавање њих као осетљиве категорије, којој је потребна посебна заштита. Поред тога, велики значај ове директиве треба видети у покушају да се породичне дужности између очева и мајки уравнотеже, као и да очинско одсуство добије своје место у директиви. Највећи потенцијал ове директиве у будућности свакако се очекује да буде забрана дискриминације управо запослених с породичним дужностима. Више о овој теми: J. Рајић Ђалић, „Посебна радноправна заштита осетљивих категорија запослених – *ratio legis*, легитимни циљеви и инструменти заштите“, докторска дисертације (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, 2023, стр. 276–277.

11 J. Hamuľák, D. Nevická, „Breastfeeding as a (Non)Exclusive Right of Women in Labor Relations – the European Approach“, *European studies*, vol. 7/2020, стр. 276.

12 *Ibid*, стр. 280.

13 Више о овој теми: J. Рајић Ђалић, „Импликације сурогат материнства у радном праву“, *Актуелна истражања савременог законодавства и правосудја*, Удружење правника Србије, Београд, 2023, стр. 549–562. Супротан став заступљен у: S. Burri, „Protection and rigots related to pregnancy and maternity in EU law“, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, (English Electronic Edition), no. 4/2019, стр. 23.

14 J. Hamuľák, D. Nevická, o. c., стр. 276.

15 International Labour Organization, o. c., стр. 106. Тако, право на паузу за дојење имају и отац и мајка у Португалу, Монголији, Узбекистану, Шпанији.

у виду забрану дискриминације по основу пола и по основу породичних дужности. Томе треба придодати и напред изложену повезаност дојења и радног права, да на одлуку мајке да започне, а још чешће да одржи процес лактације утичу финансијски разлози који су у вези са ранијим враћањем на посао, па је важно да се о положају жена које доје разматра са радноправног аспекта посебно ако узмемо у обзир дужину трајања породилског одсуства и одсуства ради неге детета.¹⁶ У иностраној литератури се истиче да би управо право на паузу за дојење охрабрило жене да се раније врате на посао, због чега би и послодавац имао користи, јер ће задржати запослену која можда одустаје од посла.¹⁷

С правом се може поставити питање могу ли се помирити интереси послодавца, који налаже рад у континуитету са минималним прекидима, уз ефикасно обављање задатака од стране запосленог, и запосленог у ситуацији када на том месту имамо особу женског пола која жели да настави с лактацијом имајући на уму најбољи интерес детета. Ту свакако ваља имати на уму потребу запослене да се након коришћења породилског и одсуства ради неге детета врати на посао, како би обављала послове пре порођаја. Не треба занемарити ни потребу успостављања баланса између породичног и професионалног живота, што у овом случају подразумева усклађивање лактацијских активности и обављање радних задатака.

4. ПРАВНИ ОКВИР ЗАШТИТЕ ДОЈИЉА

4.1. Директива 92/85/ЕЕЗ о заштити безбедности и здравља на раду трудница, породиља и дојиља

Када је у питању европско комунитарно право, поменута директива отворила је пут регулисању заштите материнства, чиме је развијана и заштита трудница, породиља, дојиља, а касније и жена као запослених са породичним дужностима.¹⁸ Како Поповић упућује, дојиље су у праву ЕУ препознате као „специфична ризична категорија“¹⁹, због чега су своје место нашле у овој директиви. У основи, ради се о директиви која је регулисала услове рада под којима раде, тачније детаљније и подобније регулисала здравља и безбедности

16 Примера ради, италијанско право предвиђа да се жена мора вратити на посао три месеца након порођаја. Више о томе видети: Т. Treu, *Labour in Italy*, Wolters Kluwer, The Hague, 2016, стр. 109.

17 А. Vaganay, Е. Canónico, Е. Courtin, *Challenges of work-life balance faced by working families*, European Commission, Brussels, 2016, стр. 9.

18 Директива 92/85/ЕЕЗ о заштити безбедности и здравља на раду трудница, породиља и дојиља, доступна на https://www.poslodavci.rs/wp-content/uploads/2016/06/DIREKTIVA-SAVETA-92_85_EEZ.pdf.

19 А. Поповић, „Радноправна заштита дојиља у праву Републике Србије и Европске уније“, *Зборник Правног факултета у Нишу*, бр. 78, 2018, стр. 296.

на раду у односу на Директиву 89/391/ЕЕЗ.²⁰ Посебна важност Директиве 92/85/ЕЕЗ за истраживање положаја дојиља јесте управо у томе што дојиље добијају пажњу законодавца, тј. постају субјект права, заједно са трудницама и женама које су се породиле у контексту њиховог радног односа. Од држава чланица се најпре захтева да испуне услов по питању безбедних услова рада, преко процене услова рада. Процена рада у основи представља индивидуализацију радног места запослене с циљем да се утврди да ли су услови рада штетни по запослену и њено дете.²¹ Након што послодавац изврши процену рада, нужно је да се заштићеним категоријама овом директивом омогуће здрави услови за рад. За случај да процена услова рада укаже на то да су услови под којима раде труднице, породиле и дојиље штетни за њихово здравље, послодавац је у обавези да овој категорији омогући обављање другог, одговарајућег посла. Ако такав рад за ове категорије није могуће обезбедити, послодавац мора дозволити право на одсуство за труднице, жене које су недавно родиле и дојиље. Право на одсуство послодавац мора омогућити за оно време за које је неопходно заштити безбедност и здравље дојиље, што сматрамо да треба тумачити тако да безбедност и здравље на раду треба омогућити за све време дојења. Важно је запазити да је овакво решење послужило као модел за регулисање радноправног положаја дојиља у домаћем праву, о чему ће у наставку рада бити речи. Слично је када је у питању регулисање ноћног рада, који је релативног карактера.

Посебним издвајањем дојиља у ову групу којој се пружа посебна заштита сматрамо од пресудног значаја за радноправни положај ове категорије, чиме је скренута пажња на ову значајну категорију, а уједно је препозната и њихова вулнерабилност. Проширивањем заштите на дојиље потцртан је несумњиво велики значај дојења, као и потреба да се на овај начин очува близак однос мајки и новорођене деце, поред потреба да се заштити репродуктивна улога жене, што је препознато у једном од ставова Европског суда правде.²²

4.2. Конвенција МОР-а 183 и Препорука 191

Стандарди Међународне организације рада у погледу пауза за дојење формиран су већ доношењем Конвенције бр. 3.²³ За разлику од конвенције која је тренутно важећа, Конвенција бр. 3 предвиђала је децидно право на две паузе за дојење у трајању од 30 минута.²⁴ Касније донете конвенције под бројем 10 и 183 овакве норме мењају, остављајући државама потписницама

20 E. Schulze, M. Gergoric, *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs European Parliament, Brussels 2015, стр. 17.

21 А. Поповић, о. с., стр. 296.

22 E. Kovacs, Ch. Hiessl, „92/85/EEC Maternity protection“, *EU Labour Law. A Commentary*, ed. Monika Schlachter, Wolters Kluwer, 2014, стр. 301.

23 Конвенција бр. 3 о запошљавању жене пре и после порођаја, „Службени гласник СФРЈ“, број 7/71.

24 International Labour Organization, о. с., стр. 101.

да одреде дужину и број пауза, под условом да се обезбеди бар једна пауза, а ту је и могућност да се скрати радно време колико траје пауза. Конвенција не спецификује минимални број сати рада који је потребно да дојиља ради да би остварила ово право, а оно што се оставља државама потписницама јесте да домаћим законом одреде број пауза за дојење, њихово трајање и поступак за скраћење радног времена. Сматрамо да су редактори конвенције изоставили минималан број сати као услов за коришћење овог права, сматрајући да свака жена која доји треба да ужива ово право. Отворено је питање да ли је ефикасније решење из Конвенције бр. 3 у виду минималних, али чврстих стандарда за дојење или могућност креирања пауза, како се то чини Конвенцијом бр. 183.²⁵

С друге стране, Препорука предвиђа могућност коришћења пауза за дојење на почетку и на крају радног времена, уз напомену да паузе за дојење морају бити тако постављене да одговарају потребама дојиље у сваком појединачном случају. Предлог из овог документа који је вредно поменути, а који у Србији још увек није заживео, јесте и обавеза послодавца да на радном месту или његовој близини обезбеди просторије за лактацију, хигијенски адекватне и медицински опремљене. Овакво решење сматрамо изузетним у циљу подршке дојењу и након истека одсуства ради неге детета, чиме би се и лактацијске активности лакше одвијале. Тако, посебне просторије за дојење постоје у Француској и у Холандији, а занимљиво је поменути да послодавци у Словенији имају законску обавезу да установе адекватне просторије за трудне запослене, као и за запослене које доје.²⁶ Уважавајући новије тенденције и значај дојења, ваља истаћи да постоје законодавства која иду корак даље те предвиђају обавезу послодавца да обезбеди посебне просторије за издајање млека у току радног времена, хигијенско складиштење, те коришћење мајчиног млека после завршетка радног времена. Такве и сличне тенденције постоје у Перуу, Бразилу, Филипинима.²⁷

4.3. Посебна заштита дојиља према Закону о раду РС

Посебан положај жене док доји препознат је најпре преко забране послова које жена која доји може обављати. У том смислу, жена која доји не може радити на пословима који су штетни по њено здравље, али и по здравље детета.²⁸ Ипак, оваква заштита је релативног карактера јер је условљена налазом надлежног органа. Законодавац ипак врши прецизирање, па тако дојиља не може радити

25 Занимљиво је прочитати у једној од публикација Међународне организације рада да је Србија једна од држава која је имплементирала Конвенцију бр. 183, али да није установила паузе за дојење. Објашњење у извештају о примени конвенције из 2013. године да паузе за дојење нису потребне с обзиром на трајање породилског одсуства, односно одсуства ради неге детета, није уважено као оправдано. Цитирано према: International Labour Organization, *o. c.*, стр. 104.

26 *Ibid*, стр. 108.

27 *Ibid*, стр. 109.

28 Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење, члан 89.

на радном месту које подразумева изложеност екстремним температурама, подизање терета, вибрације и зрачење. Послодавац је у обавези да таквој запосленој обезбеди обављање других одговарајућих послова, односно ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство. Одговарајући послови представљају оне послове који одговарају стручној спреми, односно квалификацијама запослене, што мора бити праћено и истим нивоом зараде. Оваква врста заштите је неопходна, што за здравље жена, што за здравље детета које она доји, јер наведени услови рада самостално или удружено могу довести до оштећења код детета, попут зрачења које може довести до развоја психичких болести посредством оштећења мозга.²⁹ Надаље, Закон о раду забрањује прековремени и ноћни рад за жене које доје, али само ако је налазом здравственог органа утврђено да је такав начин рада штетан за њихово здравље, као и за здравље детета.³⁰ Овај вид заштите исто није апсолутног карактера, јер зависи од одлуке надлежног органа, што нам се не чини прикладним нормативним решењем, имајући у виду да се ради о специфичним начинима обављања рада који додатно исцрпљују запосленог, што се свакако негативно одржава на лактацију. У теорији има аутора који заступају став да забрану прековременог рада пре свега треба посматрати као забрану дежурства, које представља облик прековременог рада, али не и прерасподеле радног времена.³¹ Свакако, сматрамо да заштита дојиље од прековременог и ноћног рада мора бити појачана, а не условљена налазом здравственог органа да дојиља, и поред мера заштите, не може свој посао да обавља прековремено или у ноћним условима, имајући у виду негативне ефекте таквог рада на здравље. Позитивна страна домаћег законодавства јесте чињеница да ће, ако здравствени орган донесе одлуку да такав рад није штетан за жену као и њено дете и да га може обављати, запослена имати право на основу члана 91. Закона о раду да буде ослобођена рада од 22 часа до шест сати ујутру, као и прековременог рада као мајка детета које није навршило три године. На сличан начин дојиља је заштићена од прерасподеле радног времена, јер само уз њену писану сагласност жена која има дете млађе од три године може да ради у временски другачије одређеним координатама.³²

Поред наведених права, у контексту права дојиља у радном праву, у центар истраживања неретко доспева пауза за дојење. Ово јединствено право које се пружа само дојиљама подразумева могућност одсуства дела радног времена ради подоја, а које се рачуна у радно време, праћено накнадом у висини основне зараде. Право на паузу дојиља може користити у периоду од годину дана од рођења детета. Ако знамо да запослена мора почети с коришћењем породилског одсуства најкасније 28 дана пре термина за порођај и да се одсуство

29 International Labour Office, *Maternity protection resource package: from aspiration to reality for all*, International Labour Office, Condition of work and employment programm (travail), ILO, Geneva, electronic version, 2. 8. 2024, стр. 4.

30 Закон о раду, члан 90.

31 Д. Радовановић, „Радноправни положај жене која доји“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 72/2016, стр. 255.

32 Закон о раду, члан 92.

ради неге детета завршава 365 дана од почетка породилског одсуства, дојиља ће имати још мало времена до првог рођендана детета да искористи право на паузу. Трајање овог одсуства у српском праву нормирано је дуже него у већини упоредних права из којих је преузето, те се може закључити да је домаће законодавство бар у овом сегменту напредно.³³ Практично, ако жена одлучи да искористи своја права на породилско одсуство и одсуство ради неге детета у континуитету, те се на рад врати 365 дана од почетка породилског одсуства, имаће разлику од 45 односно 28 дана, у зависности од тога када је отпочето породилско одсуство, да искористи право на паузу за дојење. Према слову закона, „послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова“.³⁴ Дакле, наведену паузу за дојење жена може користити на двојак начин, или паузама у току рада или скраћивањем радног времена за 90 минута. Пауза се везује за радно време, па ће ово право уживати жене са пуним радним временом, односно са непуним радним временом, који траје најмање шест сати, односно жене које раде скраћено радно време на радном месту с повећаним ризиком, с обзиром на то да постоји правна фикција рада са пуним радним временом. Разлоге за ово можда можемо наћи у чињеници да су деца млађа од годину дана уоброчена, те је пауза између ових оброка након навршених шест месеци четири сата. Оваква теза утемељена је ставом Светске здравствене организације о неопходности искључивог дојења у првих шест месеци живота, док наставак дојења зависи од жеље и могућности мајке.³⁵ Ипак, Поповић наводи ставове у теорији да је оваква формулација законске норме неадекватна, јер не подразумева запослене које су родиле троје и више деце, у ком случају следи дуже трајање овог одсуства.³⁶ Оно што сматрамо похвалним у оваквој формулацији јесте да се пауза за дојење односно скраћивање радног времена ради дојења сматра радним временом, те запосленој следује накнада у висини основне зараде, увећане за минули рад, како закон прокламује. С друге стране, с правом се може поставити питање сврсисходности оваквог нормирања и коришћења паузе у великим градовима, јер је прописано време за паузу недовољно да дојиља са посла стигне до стана или куће, односно јаслица, подоји дете и врати се на посао. Ту Радовановић истиче друге недостатке, попут непостојања адекватних просторија за подој на радном месту или адекватног превоза мајке до детета ради подоја или детета, што би умногоме олакшало примену права на дојење.³⁷

33 Ово ако имамо на уму да у појединим земљама ЕУ одсуство траје краће од препорука за дојење, због чега пауза за дојење има циљ продужење лактације бар до навршења шест месеци детета, у складу са препорукама Светске здравствене организације.

34 Закон о раду, члан 93а.

35 Д. Радовановић, о. с., стр. 250.

36 Александра Поповић, о. с., стр. 295.

37 Д. Радовановић, о. с., стр. 258.

4.4. Уредба о националном програму дојења, породичној и развојној нези новорођенчета

Посебна уредба донета је 2018. године с циљем унапређења и подршке дојењу, а у складу с Националним програмом подршке дојењу, породичној и развојној нези новорођенчета.³⁸ Поред тога што се у уводу спецификује значај дојења, у уредби се истиче да је посебан програм подршке донет због „сталног пада дојене деце“. С промоцијом и применом Националног програма, дошло је до промена у породициштима, тако да су она прилагођена новорођанчадима и мајкама, те омогућавају стално присуство мајке уз дете, тзв. *baby friendly* породицишта. Како се истиче, циљеви којима се руководи приликом доношења Уредбе јесу: „деловање у најбољем интересу детета у складу с Конвенцијом о правима детета, унапређење физичког и менталног здравља и достизање пуног здравственог потенцијала за свако дете, унапређење исхране новорођенчади и одојчади, напредак у прихватању здравих животних ставова“.³⁹ Уредба, односно Национални програм на основу ког је донета има за циљ да повећа искључиво дојење у првих сат времена рођења детета, односно у року од 48 сати од рођења, као и дојење у првих месец дана, односно три и пет месеци. Ту су такође циљеви да се повећа дојење комбиновано са млечном формулом. Свакако, срж овог програма и уредбе јесте обука здравствених радника који ће, између осталог, пружити одговарајућу подршку мајкама у вези са дојењем, као и унапређење патронажне службе.

Сматрамо да су мере предвиђене Уредбом адекватне и подстицајне за унапређење дојења. Оно што недостаје јесу подаци о примени мера у пракси, те лоцирање потешкоћа у примени и њихово унапређивање.

5. ЗАШТИТА ПРАВА ДОЈИЉА У УПОРЕДНОМ ПРАВУ

Положај дојиља на радном месту привлачи законодавну пажњу и у упоредном праву. Тако, хрватско право садржи најпре објашњење термина „радница која доји дете“, да би се законодавна пажња потом усмерила на послове које дојиља може да ради и на паузу за дојење.⁴⁰ Жена која доји дете ужива заштиту

38 Уредба о националном програму подршке дојењу, породичној и развојној нези новорођенчета, „Службени гласник“, број 53/2018.

39 Уредба о националном програму подршке дојењу, породичној и развојној нези новорођенчета, члан 3.2.

40 *Zakon o roditeljskim potporama*, *Narodne novine*, br. 152/22, члан 7, став 1, тачка 12. Радница која доји дете дефинише се „као запослена радница мајка детета које доји у доби до његове прве године живота, која о том свом стању писаним путем обавести послодавца најмање 30 дана пре повратка на рад“. Сматрамо похвалним дефинисање термина запослене која доји, чиме се избегавају погрешна тумачења. Вештом законодавном техником самом дефиницијом појма олакшава се примена норме, из које произлази да на ово право имају жене које доје своје дете до навршења прве године живота, а које одлуче да се на рад врате

на раду од штетних услова рада који могу утицати на дете и на њу, као и труднице и жене које су недавно родиле.⁴¹ Ако ове категорије запослених раде под таквим условима да могу штетно утицати на њихово здравље и здравље детета, имају право на допуст, односно одсуство које је плаћено у висини просечне зараде која је исплаћена у последња три месеца на терет послодавца, под условом да послодавац није омогућио обављање других одговарајућих послова. Што се паузе за дојење тиче, регулисана је на сличан начин као и у српском праву, односно као могућност коришћења одједном или два пута у току радног времена, али је временски интервал дужи, те се пауза за дојење може искористити у укупном времену од два сата, односно два пута у трајању од сат времена.⁴² Ово право остварује запослена која ради пуно радно време и мора обавестити послодавца да ће се користити овом паузом 15 дана пре коришћења тога права, за разлику од члана у којем се дефинише радница која доји.⁴³ За остваривање овог права, нужна је потврда надлежног органа, која се обнавља на два месеца, док надлежан завод доноси решење о праву на паузу. Пауза се урачунава у радно време и запослена има право на накнаду зараде.

Право на паузу за дојење постоји и у праву Словачке.⁴⁴ Ово право се ексклузивно односи на мајку детета, што неки аутори оспоравају, сматрајући да у 21. веку право на паузу за дојење мора бити екстезивније постављено.⁴⁵ Слично хрватском, и словачко право дефинише дојиље, додуше штуро, као запослену која доји и која је о тој чињеници писменим путем обавестила свог послодавца.⁴⁶ Дојиље имају право на паузу за дојење, коју је послодавац у обавези да обезбеди на почетку или на крају радног времена, плаћене су и урачунавају се у радно време. Трајање ових пауза се разликује у зависности од узраста детета, па тако, дојиље ће имати право на две паузе од по пола сата до навршеног шестог месеца детета, односно на две паузе од по сат времена док дете наврши годину дана живота.⁴⁷

Свакако је важно за ово истраживање указати на право Шпаније, где је законодавни оквир имао другачији правац доношењем одлуке Суда правде у

пре тог периода, узимајући у обзир да „обавезни родиљни допуст“ допушта одсуство 28 дана пре одређеног термина за порођај и траје 70 дана након порођаја, на њега се наставља „додатни родиљни допуст“ који траје до навршених шест месеци живота детета и на крају, ту је и „родитељски допуст“, који траје осам месеци, рачунајући од навршеног шестог месеца детета. С друге стране, сматрамо практичним поменуто обавештење послодавца, ради промене организација због коришћења пауза, које српско право изоставља.

41 Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, član 24.

42 Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama, član 23.

43 Упоредити чланове 7. и 23. Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama.

44 J. Hamulák, D. Nevická, o. c., стр. 274.

45 Hamulák и Nevická сматрају да права из корпуса заштите материнства морају бити тумачена као универзална, уместо да буду посматрана као мушка и женска. У том смислу, аутори се залажу да право на паузу за дојење мора бити омогућено и оцу детета, како би се дете хранило мајчиним млеком из флашице. Овакав став аутори заступају имајући у виду друга упоредна права. Више о томе у: *Ibid.*

46 *Ibid.*, 274–275.

47 *Ibid.*, 275.

случају *Pedro Manuel Roca Alvarez v Sesa Start Espana ETT SA*.⁴⁸ Утицај на законодавство био је такав да је право на паузе за дојење омогућено и оцу детета, поред мајке. Ово право ће имати отац детета без обзира на чињеницу да ли је мајка у радном односу или није, а све с циљем равномерне поделе породичних обавеза у шпанском законодавству, па не чуди да је по проценама Европског института за родну равноправност у овој држави родна равноправност достигнута до процента од скоро 80%, што је више и од европског стандарда.⁴⁹ Оваква норма шпанског законодавца свакако је прекретница у нормирању породичних дужности, пионирски настројена да мајку растерети старањем о деци, истовремено омогућавајући задовољење основних нутритивних потреба деце. Пауза за дојење омогућава се у укупном трајању од сат времена, док дете наврши девет месеци, а родитељи могу одлучити хоће своје радно време скратити за ову паузу или је користити у току радног времена.⁵⁰

Португалија спада у ред ретких европских држава која, поред Шпаније, омогућава право на паузе за дојење и очевима. Право на плаћену паузу имаће мајка детета, као и отац, ако дете не сиса, већ се храни флашицом у трајању од сат времена два пута дневно, до дететове прве године живота.⁵¹ Ове државе су постигле завидан ниво родне равноправности, што је у Португалији видљиво и кроз коришћење непуног радног времена, које није резервисано само за жене.⁵²

48 Случај који је доспео на одлучивање пред Судом правде Европске уније започео је упућивањем захтева оца детета послодавцу, како би му се одобриле паузе за дојење. Према тадашњем праву Шпаније, право на паузе за дојење имала је запослена мајка док дете напуни девет месеци, а право на паузе за дојење имају само очеви чије су жене запослене, што је у конкретном случају представљало проблем, с обзиром на то да је мајка детета била samozапослена. Покрајински суд је упутио претходно питање Суду правде Европске уније, који је требало да одлучи о томе да ли је поменута одредба била у сагласности са начелом равноправности. Суд је најпре утврдио неједнак третман између мајки и очева у шпанском праву, узевши најпре са резервом став да се примат у задовољавању нутриционистичких потреба беба даје мајци, односно да отац има деривативно право, само ако је мајка запослена. Такво нормирање у основи представља неједнак статус очева и мајки у шпанском праву, због чега је Суд заузео супротан став, сматрајући да оба родитеља треба да имају право на паузе, односно на скраћивање радног времена у вези са храњењем новорођенчета, односно када је у питању старање о њему стога што дојење треба тумачити у ширем смислу, не само као сисање из мајчиних груди, већ и као храњење детета мајчиним млеком из флашице. Још значајније, на паузе за дојење треба видети као начин да се повежу како мајка, тако и отац са дететом, односно да се нутриционистичке потребе детета могу задовољити квалитетно без обзира на то ко користи ову паузу за дојење. На крају, Суд је закључио да „мајке које су одлучиле да буду предузетнице не могу бити кажњене због тога“. Овакав недвосмислен став Суда правде Европске уније представља несумњив допринос принципу родне равноправности, праву очева да буду укључени у сваки период одгајање деце, истовремено омогућавајући мајкама да успоставе баланс између породичног живота и пословних обавеза. Одлука је револуционарно утицала на промене не само у шпанском законодавству, већ и у португалском и италијанском праву.

49 J. Hamulák, D. Nevická, *o. c.*, стр. 278.

50 International Labour Organization, *o. c.*, стр. 107.

51 J. Hamulák, D. Nevická, *o. c.*, стр. 278.

52 *Ibid.*

Занимљива ситуација је у италијанском праву, где отац детета има право да се користи паузама за дојење, али деривативно, тј. под одређеним условима, који зависе од одлуке мајке детета, што аутори објашњавају незадовољавајућим индексом постигнуте родне равноправности.⁵³ Сходно томе, отац ће имати право на поменуте паузе у одређеним случајевима, као што су ситуације када је дете поверено оцу, мајка није у радном односу или одлучи да не доји дете или је посреди озбиљна болест мајке.⁵⁴

У Белгији право на паузу за дојење има само мајка детета и то у трајању од 30 минута, ако ради минимум четири сата, односно имаће право на још једну паузу у истом трајању ако је њено радно време дуже од седам сати.⁵⁵ Иако је смисао постојања ових пауза да се мајка подстакне да одржи лактацију и да истовремено успостави баланс између породичног и пословног живота, чињеница да у белгијском праву постоје паузе за дојење, али их не плаћа послодавац, већ се исплаћују из државног фонда, не делују охрабрујуће и подстицајно за коришћење на радном месту. Тако се накнада у износу од 82% исплаћује путем прописа о привременом одсуству уз накнаду, а слична ситуација је и у Естонији.⁵⁶

6. ЗАКЉУЧАК

Склони смо закључку да је право на дојење у контексту радног права једно од гарантованих права ради успостављања баланса између породичног живота и професионалних дужности. Ово право се не чини мање важним од права на породилско одсуство и одсуство ради неге детета, која су праћена накнадама зараде, имајући у виду значај дојења. Зато је важно да право на паузу за дојење буде гарантовано и поштовано од стране послодаваца. Штавише, такве паузе треба учинити пожељним, те пружити пуну подршку запосленим мајкама које желе да наставе са дојењем пошто искористе право на одсуство ради неге детета. У том смеру би требало ићи прва измена одредбе домаћег закона, којом се регулише право на дојење, те да пауза буде омогућена без временских оквира, односно да пауза зависи од могућности и жеље мајке да доји своје дете. Овакав предлог за изменом свакако је у складу с препорукама Светске здравствене организације да са дојењем треба наставити до друге године детета, уз разноврсну исхрану. Оно што се чини такође важним јесте упознавање запослених дојиља о својим правима на радном месту, као и практично прилагођавање норме о паузи за дојење савременим друштвеним оквирима. Трајање паузе за дојење од сат времена, како је то било предвиђено Конвенцијом бр. 183, која је донета 2000. године, данас није одржива због броја аутомобила у великим градовима и гужвама у саобраћају, што би такође требало бити предмет законодавних

53 J. Hamulák, D. Nevická, *о. с.*, стр. 279.

54 International Labour Organization, *о. с.*, стр. 106–107.

55 *Ibid*, стр. 105.

56 *Ibid*, стр. 104.

промена. Поштовање права на дојење би за послодавца требало да значи обезбеђивање посебних просторија за дојење, приватности, удобног намештаја, као и складиштења издојеног млека, а све у складу с ратификованом конвенцијом Међународне организације рада. Отуда, можемо закључити да се омогућавањем права на дојење у ствари врши прилагођавање места рада потребама запосленог, тачније прилагођавање услова рада. На крају, не треба занемарити предлог за измену словачког законодавства, да паузу за дојење треба омогућити и очевима, онда када мајка из било ког разлога није у могућности да доји своје дете. У том случају, ова пауза би у основи представљала паузу за храњење детета, која посебно долази до изражаја када је само отац детета у радном односу.

ЛИТЕРАТУРА

- Александра Поповић, „Радноправна заштита дојиља у праву Републике Србије Европске уније“, *Зборник Правној факултету у Нишу*, бр. 78, 2018.
- Ayşe Tulay Bağcı Bost, Kamilla Gehrt Eriksen, Tanja Sobko, Trudy MA Wijnhoven and João Breda, „Breastfeeding practices and policies in WHO European Region Member States“, *Public Health Nutrition*, 19(4), 2015.
- Adriano Cattaneo, Agneta Yngve, Berthold Koletzko, Luis Ruiz Guzman, Protection, promotion and support of breast-feeding in Europe: current situation, *Public Health Nutrition*, 8(1), 2004.
- Arnaud Vaganay, Esther Canónico, Emilie Courtin, *Challenges of work-life balance faced by working families*, European Commission, Brussels, 2016.
- Erica Schulze, Maja Gergoric, *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs European Parliament, Brussels, 2015.
- Erika Kovacs, Christina Hiessl, „92/85/EEC Maternity protection“, *EU Labour Law. A Commentary*, ed. Monika Schlachter, Wolters Kluwer, 2014.
- International Labour Office, *Maternity protection resource package: from aspiration to reality for all*, International Labour Office, Condition of work and employment programm (travail), ILO, Geneva, electronic version
- International Labour Organization, *Maternity and paternity at work*, International Labour Office, Geneva, 2014.
- Јована Рајић Галић, „Посебна радноправна заштита осетљивих категорија запослених – *ratio legis*, легитимни циљеви и инструменти заштите“, докторска дисертације (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2023.
- Juraj Hamulák, Denisa Nevečká, „Breastfeeding as a (Non)Exclusive Right of Women in Labor Relations – the European Approach“, *European studies*, vol. 7, 2020.
- Јована Рајић Галић, „Импликације сурогат материнства у радном праву“, *Актуелна питања савремене законодавства и правосуђа*, Удружење правника Србије, Београд, 2023.
- Tiziano Treu, *Labour in Italy*, Wolters Kluwer, The Hague, 2016 .

Завод за јавно здравље Панчево, Светска недеља дојења 2023 – омогућимо дојење, <https://www.zjzpa.org.rs/svetska-nedelja-dojenja-2023-omogucimo-dojenje/>.

Бојана Крстић, Зашто у Србији само 12% жена доји? <https://ona.telegraf.rs/porodica-deca/3536283-zasto-u-srbiji-samo-128-odsto-zena-doji-glavni-problem-je-neinformisanost>.

Statement by Catherine Russell and Dr Tedros Adhanom Ghebreyesus, *Joint statement by UNICEF Executive Director and WHO Director-General on the occasion of World Breastfeeding Week*, <https://www.who.int/news/item/01-08-2023-joint-statement-by-unicef-executive-director-catherine-russell-and-who-director-general-dr-tedros-adhanom-ghebreyesus-on-the-occasion-of-world-breastfeeding-week>.

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, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>.

Директива 92/85/ЕЕЗ о заштити безбедности и здравља на раду трудница, породиља и дојиља, доступна на: https://www.poslodavci.rs/wp-content/uploads/2016/06/DIREKTIVA-SAVETA-92_85_EEZ.pdf.

Zakon o roditeljnim i roditeljskim potporama, *Narodne novine*, br. 152/22.

Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

Jovana Rajić Ćalić, Ph.D.

Research Fellow

Institute of Comparative Law in Belgrade

THE LABOR LAW POSITION OF EMPLOYEE WHO IS BREASTFEEDING

Summary

The labor law position of nursing mothers did not attract the attention of the professionals, until this category of employees was singled out through the legislation of the European Union and the International Labor Organization. Since then, nursing mothers enjoy nearly identical protection at work as pregnant women, and this protection is mainly limited to safe working conditions. Bearing in mind the importance of breastfeeding, the question of the position of breastfeeding in the light of balancing family and professional life is gaining more and more importance. The connection between labor law and breastfeeding is greater than it seems, and the aim of the work is to determine the suitability of the norm that exists in domestic law regarding the break for breastfeeding, the effectiveness of its application and the possibility of changing this norm, through the research of comparative law.

Key words: *nursing mothers, work, special protection, women, reconciliation of family and professional life.*