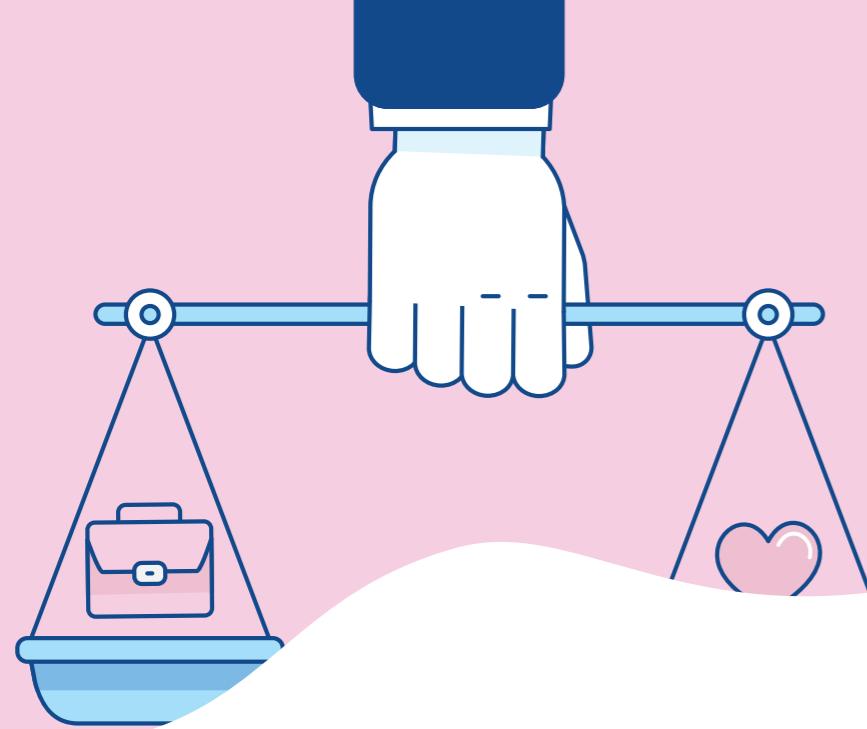


# **Analiza usklađenosti zakonodavstva Bosne i Hercegovine sa Direktivom o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi 2019/1158**



1.

## Pregled obaveza za usklađivanje

Iako postoje brojni relevantni međunarodni standardi u ovoj sferi, koje je bitno slijediti i implementirati kako bi se stvorio okvir rodno odgovornih porodičnih politika, i koji bi za žene stvorile jednake mogućnosti da ravnopravno učestvuju na tržištu rada<sup>1</sup>, za svrhe ove analize fokus pri pregledu obaveza je stavljen na standarde iz prava Evropske unije, koji su svakako i odraz drugih relevantnih međunarodnih obaveza u ovoj oblasti. Unutar Evropske Unije, razni dokumenti promoviraju princip ravnopravnosti spolova, i prava koja se vezuju za majčinstvo i očinstvo, i to primarno kroz oblast radnih odnosa. Pored normiranja ovih prava u Povelji o osnovnim pravima u Evropskoj uniji<sup>2</sup> i Evropskom stupu socijalnih prava<sup>3</sup>, postoji nekoliko značajnih direktiva Evropske unije koje su usmjerenе ka usklađivanju, tj. stvaranju ravnoteže između profesionalnog, privatnog i porodičnog života. To su prvenstveno Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi 2019/1158 i Direktiva o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnika, te radnica koje su nedavno rodile ili doje 92/85/EEC. Pored toga, Direktiva 2006/54<sup>4</sup> se odnosi na pitanja indirektne diskriminacije nad ženama u sferi rada, a Direktiva o radu s nepunim radnim vremenom 97/81/EC<sup>5</sup> regulira diskriminaciju nad onima koji rade nepuno radno vrijeme. Veza između mjera usmjerenih ka usklađivanju poslovnog i privatnog života roditelja i principa ravnopravnosti spolova je izričito priznata unutar prava EU.<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Npr. Konvencija UN-a o eliminiranju svih oblika diskriminiranju žena iz 1979., posebno njen član 11 koji obavezuje države članice da poduzmu sve potrebne mјere kako bi se eliminirala diskriminacija žena u oblasti zapоšljavanja i na osnovu ravnopravnosti muškaraca i žena osigurala jednaka prava; Konvencija o zaštiti materinstva Međunarodne organizacije rada, 2000., broj 183; i Evropska socijalna povelja Vijeća Europe iz 1961. /revidirana 1996. godine, posebno njen član 8.

<sup>2</sup> Član 23 „Ravnopravnost žena i muškaraca“ i 33/2 „Porodični i profesionalni život“.

<sup>3</sup> Prinzip 2 „Rodna ravnopravnost“, prinzip 3 „Jednake mogućnosti“, i prinzip 9 „Ravnoteža između poslovnog i privatnog života“.

<sup>4</sup> Direktiva 2006/54/EEC o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapоšljavanja i rada (preinaka).

<sup>5</sup> Direktiva Vijeća 97/81/EZ o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC. Nepuno radno vrijeme često koriste žene koje na taj način pokušavaju balansirati između posla, privatnog i porodičnog života.

<sup>6</sup> U tom smislu - recital 6 i 8 i klauzula 1 Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi.

## Pregled relevantnih standarda Evropske Unije

- ▶ **Povelja o osnovnim pravima u Evropskoj Uniji** predviđa obavezu osiguranja jednakosti između muškaraca i žena u okviru zapоšljavanja, rada i plaćanja, te da svako u cilju usklađivanja porodičnog i profesionalnog života ima pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s majčinstvom, kao i pravo na plaćeno majčinsko odsustvo i roditeljsko odsustvo po rođenju ili posvojenju djeteta.
- ▶ **Evropski stup socijalnih prava** predviđa da roditelji i osobe koje su dužne skrbiti o drugima imaju pravo na primjereno odsustvo, fleksibilne radne uslove i pristup uslugama skrbi, kao i da žene i muškarci imaju pravo jednakog pristupa posebnim odsustvima kako bi ispunili svoje odgovornosti za skrb nad drugima i potiču se da ih jednakomjerno koriste.
- ▶ **EU direktiva 2019/1158** previđa da svaki roditelj ima pravo na minimalno 4 mjeseca roditeljskog odsustva, od kojih dva mjeseca jesu plaćena i neprenosiva.
- ▶ **EU direktiva 2019/1158** predviđa da očevi imaju pravo na minimalno 10 dana plaćenog očinskog odsustva oko vremena rođenja njihovog djeteta.
- ▶ **EU direktiva 2019/1158** predviđa da svi zaposleni koji pružaju ličnu skrb ili podršku srodniku ili osobi koja živi u istom domaćinstvu imaju pravo na odsustvo u trajanju od minimalno pet radnih dana godišnje.
- ▶ **EU direktiva 2019/1158** predviđa da roditelji imaju pravo zahtijevati da koriste roditeljsko odsustvo na fleksibilan način, u punom radnom vremenu, u nepunom radnom vremenu, ili u naizmjeničnim razdobljima.
- ▶ **EU direktiva 2019/1158** predviđa da svi zaposleni roditelji koji imaju djecu do starosti do najmanje osam godina i pružatelji skrbi imaju pravo zahtijevati fleksibilne radne uslove, uključujući, kada je to moguće, smanjenje radnih sati, fleksibilno radno vrijeme i rad na daljinu.
- ▶ **EU direktiva 2019/1158 i Direktiva 2006/54** predviđaju pravo zaposlenih da se na kraju roditeljskog i analognih tipova odsustva vrate na svoj posao ili na istovjetno radno mjesto, pod uslovima koji za njih nisu manje povoljni, te pravo da imaju koristi od svih poboljšanja uslova rada na koja bi imali pravo da nisu koristili odsustvo.
- ▶ **EU direktiva 2019/1158** predviđa zabranu diskriminacije, tj. zabranu manje povoljnog tretmana zaposlenih, zabranu otkaza, i zabranu priprema za otkaz zaposlenih zbog njihovog korištenja ili podnesenog zahtjeva za korištenje odsustva radi brige o djeci i drugima ili zbog korištenja prava na fleksibilne radne uslove.
- ▶ **EU direktiva 2019/1158** predviđa potrebu uvođenja efektivnih, proporcionalnih i odvraćajućih kaznenih odredaba za kršenje zakonskih obaveza uvedenih s ciljem uravnotežavanja privatnog i profesionalnog života roditelja i pružatelja skrbi.
- ▶ Pored ovih standarda, vezano za trudnice **CEDAW** konvencija i **EU direktiva 92/85/EEC** - predviđaju zabranu davanja otkaza zbog trudnoće i **EU direktiva 92/85/EEC** za trudne radnica predviđa pravo na plaćeno odsustvo s posla kako bi obavile trudnički pregled, ako se takvi pregledi moraju obaviti u radno vrijeme.

## 2.

### Pregled zakona u Bosni i Hercegovini koji uređuje predmetnu oblast

U Bosni i Hercegovini ne postoji propis koji bi na jedinstven način regulisao oblast zaštite radno-pravnih odnosa i zaštite porodica s djecom, nego je to predmet uređivanja blizu dvadeset zakona usvojenih u okviru više od deset različitih administrativnih jedinica.

#### Federacija Bosne i Hercegovine

Osnovni zakoni koji uređuju ovu oblast u Federaciji BiH (FBiH) jesu *Zakon o radu FBIH*, kojim se uređuje zaštita prava iz radnih odnosa povezanih sa majčinstvom i brigom o djeci, te *Zakon o osnovama socijalne zaštite, zaštite porodica s djecom i civilnih žrtava rata FBIH*, koji uređuje pravo na naknadu plaće ženi-majci u radnom odnosu dok odsustvuje sa posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta.

Visina porodiljske naknade, način obračuna, uslovi i postupci za ostvarivanje prava su utvrđeni *propisima kantona* i njihovo finansiranje ovisi o značaju koji je ovom pitanju posvećen u pojedinim kantonalnim budžetima. Od deset kantona, osam kantona je donijelo svoje zakona o osnovama socijalne zaštite, zaštite porodica s djecom i civilnih žrtava rata u kojima je propisano pravo porodilje na naknadu, u Zakonu o socijalnoj zaštiti Posavskog kantona nije predviđeno pravo na porodiljske naknade, dok Kanton 10 nije uopšte usvojio zakon koji reguliše ovu oblast.

#### Republika Srpska

U Republici Srpskoj (RS) ostvarivanje prava na porodiljsko odsustvo regulirano *Zakonom o radu RS*, *Zakonom o socijalnoj zaštiti*, koji uređuje sistem socijalne zaštite, i *Zakonom o dječjoj zaštiti*, koji uređuje sistem dječije zaštite, uključujući podršku za usklađivanje rada i roditeljstva.

#### Brčko Distrikt BiH

U Brčko distriktru BiH (BD), zaštita prava iz radnih odnosa vezano za roditeljstvo, uključujući pravo na porodiljsku naknadu regulisano je *Zakonom o radu BD*, dok je visina naknade vezano za vrijeme odustava s radavezano za rođenje djeteta regulisana *Zakonom o zdravstvenom osiguranju BD*.

#### Institucije Bosne i Hercegovine

Pored toga, *Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine* reguliše prava i obaveze koje nastaju na osnovu radnopravnog statusa zaposlenika u institucijama BiH i njenim organima koji nisu državni službenici/ce, kao i zaposlenika/ca u institucijama BiH koji su izričito izuzeti iz Zakona o državnoj službi u institucijama BiH, zaposlenika/ca koji su zaposleni u javnim preduzećima Bosne i Hercegovine, udruženjima i fondacijama BiH, pravnim subjektima koje osnivaju institucije BiH, međuentitetskim korporacijama i drugim institucijama za obavljanje dodatnih nadležnosti u BiH, ako drugim zakonom nije drugačije određeno.

#### Radno zakonodavstvo

#### Zakonodavstvo iz oblasti socijalne zaštite

##### Federacija BiH

Zakon o radu FBIH

Zakon o osnovama socijalne zaštite, zaštite porodica s djecom i civilnih žrtava rata FBIH

##### Kantoni unutar FBIH

/

10 kantona, 9 različitih zakona, od toga jedan uopšte ne predviđa pravo na naknadu za poridajno odsustvo

##### Republika Srpska

Zakon o radu RS

Zakon o socijalnoj zaštiti RS  
Zakon o dječjoj zaštiti RS

##### Brčko distrikt BiH

Zakon o radu BD

Zakon o zdravstvenom osiguranju BD BiH

##### Institucije BiH

Zakon o radu u institucijama BiH

/

## 3.

### Stanje u Bosni i Hercegovini

Agencija za ravnopravnost spolova (ARS) BiH Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice BiH je tokom 2021. godine provela Istraživanje o pravima majki i razvoju roditeljstva u BiH<sup>7</sup> kojim su, između ostalog, identifikovani brojni izazovi u politikama i praksama u oblasti porodiljskih naknada i prava iz radnih odnosa. Na osnovu ovog istražavanja, ARS je 19. jula 2022. godine usvojila Preporuke u vezi zaštite ljudskih prava majki i razvoj roditeljstva u Bosni i Hercegovini namijenjenu relevantnim akterima.

U Izvještaju i Preporukama se ukazuje na to da je u BiH izražena neujednačenost zakonske regulative u oblasti roditeljstva i materinstva, pri čemu je samo na području Republike Srpske pravo na porodiljsku naknadu riješeno na sistemski način, dok u FBIH zbog kantonalnog ustrojstva vlasti vlada diskriminacija porodilja u ovisnosti od mjesta prebivališta, visini zarade, statusa zaposlenja u javnom ili privatnom sektoru rada, itd. Različito je regulisano vrijeme rada prije porodiljskog odsustva kao uslov za ostvarivanje prava i različite su visine naknade koju porodilje ostvaruju.

<sup>7</sup> Istraživanje "Ljudska prava majki i razvoj roditeljstva u Bosni i Hercegovini", Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine, decembar 2021., preuzeto sa: <https://arsbih.gov.ba/project/istrazivanje-o-ljudskim-pravima-majki-i-razvoju-roditeljstva-u-bosni-i-hercegovini/>

Česti su slučajevi majki koje dobijaju otkaz zbog prikrivenog razloga trudnoće, ili majki koje prekidaju porodiljsko odsustvo i vraćaju se na radno mjesto zbog kašnjenja ili visine naknada, te zbog pritska poslodavca u smislu prijetećeg otkaza s posla. Po povratku na radno mjesto se uočava problem degradacije žena na niža radna mjesta, smanjenje plate i nemogućnost korištenja prava na dojenje u okviru radnog vremena. Poduzetnice nisu prepoznate u segmentu ostvarivanja prava na plaćeno porodiljsko odsustvo, nego su u većini slučajeva po odlasku na porodiljsko odsustvo primorane da trajno ili privremeno zatvore svoje pokrenute biznise.<sup>8</sup>

U Izvještaju Evropske komisije o Bosni i Hercegovini za 2021. i 2022. godinu se kao problematično ističe da prema procjenama žene zarađuju oko 78% do 85% plate muškaraca za istu poziciju, da postoji razlika u stopi zaposlenosti između muškaraca i žena od 26,9 %, da je pitanje roditeljskog odsustva, uključujući definicije porodiljskog, očinskog i roditeljskog odsustva različito regulisano u entitetima i među kantonima, te da postoje različite naknade za porodiljsko odsustvo.<sup>9</sup>

CEDAW komitet je 2019. godine u odnosu na Bosnu i Hercegovinu utvrdio kako „zakoni i politike za postizanje ravnopravnosti žena i muškaraca još uvek nisu u potpunosti usklađeni na nivou države, entiteta, distrikta i kantona; postoje razlike u provođenju zakona o ravnopravnosti spolova zbog decentralizirane strukture Države članice.“<sup>10</sup> CEDAW Komitet je nadalje izrazio zabrinutost zbog i dalje slabe zastupljenosti žena na tržištu rada, te je posebno izrazio zabrinutost zbog: „(a) trajne razlike u plaćama između žena i muškaraca i profesionalne vertikalne i horizontalne segregacije u Državi članici; (d) razlike u naknadama za porodilje u Državi članici.“<sup>11</sup>

Evropski komitet o socijalnim pravima Vijeća Evrope je u svom izvještaju o Bosni i Hercegovini iz 2020. godine<sup>12</sup> takođe, između ostalog, ukazao na to da su porodiljske naknade neujednačene i neadekvatne u određenim dijelovima zemlje.

Istraživanje Sarajevskog otvorenog centra iz 2022. godine<sup>13</sup> je pokazalo da je, na osnovu evidencije centara za socijalni rad, samo 0,36 % očeva ostvarilo naknadu za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva. Od ukupno 500 anketiranih očeva 57,8% očeva je izjavilo da nisu znali za zakonsku mogućnost korištenja odsustva radi brige o djetetu, od čega je 73,4% njih reklo da bi koristilo porodiljsko odsustvo da su znali da imaju pravo na to. Oni koji su koristili porodiljsko odsustvo susreli su se s određenim nejasnoćama koje su usporile proces ostvarivanja ovog prava. Uočeno je kako to može dodatno obeshrabriti očeve da koriste porodiljsko odsustvo, što u konačnici može dovesti do zastoja u pogledu ravnopravne raspodjele brige o članovima/cama porodice, odnosno padanju svog tereta brige na majke koje zbog toga moraju dodatnim naporima balansirati privatni i poslovni život. Pored toga, 44,8% anketiranih očeva se izjasnilo da nisu koristili porodiljsko odsustvo zato što su oni zaposleni, a supruge nisu, 13,1% je odgovorilo da je ekonomski isplativije da oni rade jer su bolje plaćeni, 11,2% smatra da nije potrebno da koriste odsustvo jer su žene te koje brinu o djeci, a 6,3% zbog toga što smatraju da to niko ne radi.

<sup>8</sup> Izvještaj, str. 21, 22, 40, 64 64, 70. Preporuka u vezi zaštite ljudskih prava majki i razvoj roditeljstva u BiH.

<sup>9</sup> European Commission, 'Bosnia and Herzegovina Report 2021' (General Publications) COM (2021) 644 final, str. 30; 'Bosnia and Herzegovina Report 2022' SDW(2022) 336 final, str. 91.

<sup>10</sup> CEDAW komitet, Zaključne napomene o šestom periodičnom izvještaju Bosne i Hercegovine, CEDAW/C/BIH/CO/6 (2019), 2019., tačka 11 b) i c)

<sup>11</sup> Ibid, tačka 35, a) i d)

<sup>12</sup> European Committee of Social Rights, Conclusions 2019 Bosnia and Herzegovina, Mart 2020, str. 21 do 30.

<sup>13</sup> "Otac na porodiljskom odsustvu: Istraživanje o legislativnim i administrativnim preprekama za korištenje porodiljskog odsustva očeva u Bosni i Hercegovini", Sarajevski otvoreni centar, 2022., preuzeto sa <https://soc.ba/otacnaporodiljskomodsustvuistraviranjeolegislativnimadministrativnimpreprekamazakristenjeporodiljskogodsustvaocveaubih/>

## 4.

# Analiza usklađenosti zakona u Bosni i Hercegovini sa relevantnom EU direktivom

Iako su prava u oblasti zaštite majke i majčinstva za osobe u radnom odnosu koja su utvrđena zakonima o radu u određenoj mjeri usklađeni sa relevantnim standardima zaštite ljudskih prava, nedostaju dodatne zaštitne i poticajne mjere koje će imati pozitivan učinak na unapređenje ravnopravnosti spolova u kontekstu ravnopravnosti raspodjele obaveza u okviru porodičnog života, kao i na tržištu rada, te koje će omogućiti kreiranje rodno odgovornih porodičnih politika. U tom kontekstu, u nastavku teksta su nakon izlaganja uočenih nedostataka zakonskih tekstova, predstavljene odgovarajuće preporuke za izmjene i dopune postojećih zakona.

## ► Neujednačeni standardi zaštite prava

Svi zakoni o radu u Bosni i Hercegovini predviđaju sveukupno porodiljsko odsustvo u trajanju od 12 konsekutivnih mjeseci, koji samo u Republici Srpskoj i Brčko Distriktu BiH mogu biti produženi do 18 mjeseci za blizance, svako treće i naredno dijete. Porodiljsko odsustvo uključuje i obavezno odsustvo u trajanju od 42 dana u Federaciji BiH, Brčko distriktu i na nivou BiH, te 60 dana u RS-u. Ovakve odredbe su usklađene sa relevantnim standardima, izuzimajući činjenicu predviđenih neujednačenih perioda odsustva za bližance, treće i svako naredno dijete.

Međutim, detaljnija komparativna analiza u svjetlu poželjnog standarda ujednačene zaštite prava i jednakoosti građana pred zakonom širom BiH dovodi do zaključka da postoji značajan diskrepans nivoa zaštite prava između četiri ključna zakona o radu u BiH i povezanih zakona. Obzirom na činjenicu da su porodiljske naknade neujednačene, nisu adekvatne ili, u određenim dijelovima zemlje, uopšte nisu obezbjeđene, situacija u BiH nije u saglasnosti sa relevantnim standardima zbog pružanja neujednačenih standarda zaštite za roditelje koji se nalaze u istoj situaciji, zavisno od njihovog mjestra prebivališta i statusa zaposlenja.

## ► Iznimno korištenje kraćeg porodiljskog odsustva

Svi zakoni o radu unutar BiH predviđaju mogućnost da žena koristi kraće porodiljsko odsustvo od onoga zakonom predviđenog (ali ne kraće od obavezognog odsustva od 42 dana, tj. u RS-u 60 dana).

Međutim, samo u zakonodavstvu RS-a se predviđa da ova mogućnost postoji na sopstveni zahtjev žene, uz saglasnost poslodavca, čime se podcrtava da ovakva situacija ne smije biti rezultat pritisaka od strane poslodavca prema ženi, nego je prihvatljiva samo ukoliko je rezultat njene slobodne volje i predložena na njen zahtjev.

## ► Prenosivost roditeljskog odsustva

Zakonima u BiH je predviđen institut prenosivog porodiljskog odsustva. Tako Zakoni o radu predviđaju mogućnost korištenja porodiljskog odsustva od strane oca djeteta, pod uslovom da se roditelji tako sporazumiju, i to tek nakon 42 dana poslije porađaja u FBIH i BD-u, te nakon 60 dana u RS-u i na nivou BiH, koja su rezervisana za korištenje odsustva od strane majke djeteta.

Pored toga, otac djeteta može koristiti porodiljsko odsustvo u slučaju smrti majke, ukoliko majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo.

Zakonodavstvo u BiH, međutim, ne poznaje koncept neprenosivog dijela porodiljskog odsustva (u trajanju od minimalno dva mjeseca), kako je to zahtijevano standardima EU, kao podsticaj očevima da ovo pravo koriste u praksi.

#### ► **Termin i koncept porodiljskog odsustva**

Termin porodiljskog/porođajnog odsustva koji se koristi u zakonima u BiH za cijelokupan period odsustva s posla radi brige o djetetu, uključujući i za korištenje tog prava od strane oca, jeste neadekvatan, jer nije rodno neutralan kao što je termin „roditeljsko odsustvo“, koji je predviđen relevantnim standardima koji su predmet analize.

Nadalje, porodiljsko odsustvo je trenutno u svim zakonima i u sadržinskom smislu konceptualizirano suprotno relevantnim standardima, jer njegova definicija ukazuje na to da se u suštini radi o pravu čiji su titulari prioritetno žene - majke (percipirano kao pravilo), koje, u slučaju sporazuma roditelja, može (posmatrano kao *iznimka*) biti preneseno i na oca djeteta.

#### ► **Korištenje odsustva u dijelovima i u nepunom radnom vremenu**

Trenutna formulacija u radnom zakonodavstvu FBiH, RS i BD sugerira kako se kod korištenja odsustva nakon isteka prvih 42, odnosno 60 dana, radi o izboru koji roditelji moraju učiniti - da alternativno samo jedan ili drugi roditelj koristi ili nastavi koristiti preostali, zakonom predviđeni period odsustva u ne-prekidnom trajanju. Jedino u Zakonu o radu u institucijama BiH postoji referenca na korištenje „dijela odsustva“ i to tako što je predviđena mogućnost roditelja da se sporazumiju da „*odsustvo ili dio odsustva*“ koristi otac, čime se čini da se donekle omogućava podjela korištenja odsustva između roditelja.

Osim toga, korištenje odsustva je u sva četiri zakona određeno kao pravo na odsustvo „u neprekidnom trajanju“. To je suprotno relevantnim standardima koji predviđaju da je potrebno poduzeti mjere kako bi zaposlenici imali pravo da zahtijevaju korištenje roditeljskog odsustva na fleksibilan način, uključujući u više dijelova, tj. u naizmjeničnim razdobljima, kao što bi npr. bilo nekoliko sedmica rada, pa nekoliko sedmica odsustva.

U svim ovim zakonima također nedostaje predviđena mogućnost korištenja odsustva u nepunom radnom vremenu, kao drugi vid fleksibilnog načina korištenja odsustva.

#### ► **Očinsko odsustvo**

U BIH postoji mogućnost korištenja plaćenog odsustva muškarca s posla u slučaju rođenja djeteta, ali unutar odredbe koja se odnosi i na niz drugih okolnosti poput stupanja u brak, teže bolesti i smrti člana porodice. U FBIH i na nivou BiH je ovo pravo predviđeno u trajanju do 7 radnih dana, a u RS-u i BD-u u trajanju od 5 dana.

Obzirom da se ovo pravo odnosi i na nekoliko različitih ličnih i porodičnih situacija izvan konteksta rođenja djeteta, ovo pravo se ne može nazvati očinskim odsustvom u pravom smislu te riječi i u trajanju kakvo je zahtijevano relevantnim standardima.

#### ► **Odsustvo za pružatelje skrbi**

Zakoni u BiH ne predviđaju izdvojeno posebno odsustvo za pružatelje skrbi u trajanju od minimalno pet dana, kako to zahtijevaju standardi EU, osim već pomenutog odsustva po više osnova, uključujući težu bolest člana porodice. Obzirom na to da ulogu pružatelja skrbi u praksi skoro bez izuzetka imaju žene, ovo se može nepovoljno odraziti na njihovo učešće na tržištu rada.

#### ► **Fleksibilni radni uslovi za roditelje s djecom do osam godina života**

Zakoni u BiH ne normiraju pravo zaposlenika/ca sa djecom do osam godina života i pružatelje/ica skrbi da na osnovu svog porodičnog statusa zahtijevaju fleksibilne radne uslove. Iako postoje odredbe koje se odnose npr. na mogućnost rada u nepunom radnom vremenu, rada na daljinu i rada od kuće, te pre-raspodjelje radnog vremena, takav oblik je prvenstveno predviđen kada je to potrebno radi zahtjeva posla, a ne za ispunjenje porodičnih obaveza zaposlenika.

Od sva četiri zakona o radu, jedino u FBIH postoji predviđena mogućnost da žena ili otac (pod uslovom da žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu), s djetetom do jedne godine života, nakon isteka porođajnog odsustva, ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta.

Slična prava su u ostalim zakonima predviđena samo u slučaju da dijete zbog zdravstvenog stanja zahtjeva pojačanu njegu. U svim zakonima je, naime, predviđeno pravo na rad polovinu radnog vremena uz naknadu plate za roditelja djeteta sa smetnjama u razvoju (u RS i BD označene kao „psihofizičke smetnje u razvoju“, a u FBIH i u Zakonu o radu u institucijama BiH „teže smetnje u razvoju“), pod uslovom da dijete nije smješteno u instituciju socijalno- zdravstvenog zbrinjavanja.

#### ► **Zabrana diskriminacije / otkaza u kontekstu trudnoće i korištenja prava radi skrbi o drugima**

U FBIH je predviđena zabrana nejednakog postupanja u vidu zabrane odbijanja zaposlenja žene zbog njene trudnoće, kao i zabrane otkaza ugovora o radu zbog tog stanja, za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, za vrijeme korištenja prava roditelja da pod određenim uslovima rade polovinu punog radnog vremena i korištenja prava žene na odsustvo radi dojenja. U RS-u je predviđena zabrana odbijanja zaposlenja žene zbog njene trudnoće, kao i zabrana otkazivanja ugovora o radu zbog trudnoće ili njenog korištenje porodiljskog odsustva ili skraćenog rada radi njege djeteta. U BD-u je predviđeno istovjetna odredba, uz proširenje zabrane na korištenje trudničkog bolovanja. U Zakonu o radu u institucijama BiH je pak predviđena samo zabrana odbijanja zaposlenja i zabrana otkaza o radu ženi zbog njene trudnoće.

Na ovakav način, standardi zaštite su neujednačeni između ova četiri zakona.

Osim toga, oni nisu usklađeni sa relevantnim standardima obzirom na njihov fokus na ženu, umjesto rodno neutralnog normiranja ovih zaštitnih standarda za zaposlenike - roditelje.

Najzad, nije u svim zakonima predviđena zabrana diskriminacije zaposlenih vezano za korištenje odsustva ili prava na fleksibilne radne uslove.

#### ► **Obaveza vraćanja na istovjetno radno mjesto**

U sva četiri zakona nedostaju eksplisitne odredbe koje bi garantovale zaposlenim pravo da se na kraju roditeljskog ili analognih odsustava vrati na svoj posao ili na istovjetno radno mjesto, pod uvjetima koji za njih nisu manje povoljni, te pravo da imaju koristi od svih poboljšanja uslova rada na koja bi imali pravo da nisu koristili odsustvo.

#### ► **Raspoređivanje na druge poslove i drugo radno mjesto**

U sva četiri zakona je predviđeno da žena za vrijeme trudnoće i dojenja može biti raspoređena na druge poslove i drugo mjesto rada uz određene uslove, i isključivo uz njenu saglasnost.

Iako je cilj ove odredbe prvenstveno zaštita zdravlja i sigurnosti trudnica i dojilja, raspoređivanje u praksi nekada može da se desi na inicijativu poslodavca kao opravdanje za njihovu prikrivenu namjeru manje povoljnog tretmana, i stoga zahtijeva uvođenje dodatnih garancija zaštite interesa žene.

## Preporuke za izmjene i dopune relevantnih zakona u Bosni i Hercegovini u cilju njihovih usklađivanja sa relevantnim standardima Evropske Unije

Gender akcioni plan za BiH za period 2018. do 2022. godine predviđa za zakonodavne i izvršne organe obavezu da unaprijede mjere za usklađivanje poslovnog i privatnog života uključujući zaštitu materinstva i očinstva, unapređenje odredbi o plaćenom porodiljskom odsustvu, plaćenom roditeljskom odsustvu za oba roditelja, kao i posebne mjere koje olakšavaju zaposlenima usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza. U nastavku teksta se iznose preporuke koje su, pružajući odgovor na prethodno izložene izazove, kroz specifične mjere usmjerene ka tom cilju i usklađivanju s relevantnim standardima Evropske Unije I međunarodnim standardima, s posebnim fokusom na EU Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi 2019/1158 i o stavljanju van snage Direktive Vijeća 2010/18/EU.

### ► Usklađivanje zakonodavstva unutar Bosne i Hercegovine

Potrebno je harmonizirati odredbe u sva četiri zakona o radu u BiH koje se odnose na roditeljstvo i osigurati jednakе standarde zaštite za sve trudnice, majke i očeve u Bosni i Hercegovini, bez obzira na njihov status zaposlenja i mjesto prebivališta.

Ovo takođe treba pratiti usklađivanje cijelokupne materije propisa iz oblasti socijalne zaštite širom BiH, kako bi se osigurali ujednačeni nivoi zaštite u pogledu porodiljskih naknada u čitavoj državi, i pratećih pitanja kao što je potreban period rada kao uslova za ostvarivanje porodiljskih naknada.

### ► Termin i definicija roditeljskog odsustva:

Potrebno je zamijeniti termin "porodiljsko odsustvo" terminom "roditeljsko odsustvo" i ovaj period definisati kao pravo oba roditelja na odsustvo za vrijeme njegova djeteta u skladu s njihovim sporazumom, od kojeg perioda je za ženu rezervisano obavezno korištenje prva 42, tj. 60 dana po rođenju djeteta i eventualni period za vrijeme trudnoće.

Pri tome bi postojale dvije opcije - označavanje cijelokupnog perioda terminom roditeljsko odsustvo, u okviru kojeg je 42, tj. 60 dana (zavisno o tome o kojem zakonu je riječ) obavezno za majku; ili pak diferencirano označavanje kao porodajno, porodiljsko ili majčinsko odsustvo obavezno odsustvo majke u trajanju od 42, tj. 60 dana, dok bi preostali dio odsustva bio posmatran kao samostalno pravo na korištenje odsustva od strane oba roditelja, po isteku porodiljskog odsustva, i bio bi shodno tom nazvan roditeljsko odsustvo.

Slijedom toga, sve ostale relevantne odredbe kojima se predviđaju vidovi zaštite treba terminološki uskladiti sa predloženim izmjenama terminologije u pogledu korištenja roditeljskog odsustva, tako da npr. zabrana otkaza u vezi s korištenjem ovog odsustva bude jasno obezbijeđena za oba roditelja.

Napomena: Naredni tekst s prijedlozima za unapređenje pojedinih odredaba će se referirati na termin „roditeljsko odsustvo“ kao prava na odsustvo oba roditelja, što obuhvata i porodiljsko odsustvo kakvo ga sada poznaje bh. zakonodavstvo.

### ► Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme za vrijeme trudnoće i korištenja odsustva

Niti u jednom od četiri zakona o radu nije predviđena zaštita radno-pravnog odnosa za osobe kojima ugovor o radu na određeno vrijeme ističe za vrijeme korištenja trudničkog bolovanja ili porodiljskog odustva, što se u praksi pokazalo posebno problematičnim u smislu stavljanja takvih osoba po osnovu spola i/ili trudnoće u nejednak položaj u odnosu na ostale zaposlene.

Zakoni o radu FBIH i BD čak predviđaju korak nazad, normirajući u sklopu odredbe koja забранjuje otkaz ugovora o radu za vrijeme trudnoće i korištenja porodiljskog odsustva eksplicitno da se prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra otkazom ugovora o radu u smislu te odredbe. To u prijevodu znači da zakonodavac smatra dopustivim prestanak ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme za vrijeme trajanja trudnoće i korištenja porodiljskog odsustva.

### ► Zabrana zahtijevanja podataka o porodičnom/bračnom statusu i planiranju porodice

U Zakonu o radu u institucijama BiH je predviđeno da poslodavac ne smije da odbije zaposliti ženu zbog njene trudnoće. U FBIH je, pored ove zabrane, predviđena i zabrana traženja bilo kakvih podataka o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica. Pri tome se iz zakonskog teksta može činiti nejasnim je li se ta zabrana odnosi ne samo na već uposlene radnice, nego i one žene koje traže posao.

Zakoni o radu RS i BD idu korak dalje predviđajući zabranu poslodavcu da od kandidata zahtijeva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno zahtijevanje dostavljanja isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos, kao i uslovljavanje zasnivanja radnog odnosa testom trudnoće.

Ovo pitanje je stoga regulisano na neujednačen način.

### ► Ostalo

U zakonodavstvu u BiH su nepoznate druge olakšice koje odgovaraju na realne situacije i potrebe trudnica i roditelja poput predviđanja da se porodiljsko odsustvo u slučaju prerano rođene djece produžuje za toliko vremena koliko je dijete prerano rođeno ili pak pravo radnice na plaćeno odsustvo u cilju obavljanja neophodnih prenatalnih pregleda.

## ► Iznimno korištenje kraćeg roditeljskog odsustva

Potrebno je u sva četiri zakona predviđjeti da zaposleni može „*iznimno, na sopstveni zahtjev*“, uz saglasnost poslodavca, koristiti kraće roditeljsko, odnosno porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42, tj. 60 dana poslije porođaja.

Kako bi se osigurale garancije da zaposleni neće koristiti roditeljsko/porođajno odsustvo kraće od onog predviđenog zakonom, takođe je prijeko potrebno precizirati postojeće kaznene odredbe u smislu predviđanja sankcije za situaciju u kojoj bi majka ili otac koristili roditeljsko odsustvo u kraćem trajanju i/ili suprotno načinu predviđenom zakonom, na zahtjev poslodavca, a ne njihovom slobodnom voljom.

## ► Korištenje roditeljskog odsustva u dijelovima i u nepunom radnom vremenu

Zakonski tekst je potrebno precizirati kroz predviđanje postojanja mogućnosti da roditelji međusobno podijele korištenje roditeljskog odsustva, tako da otac djeteta može koristiti i dio odsustva, na tragu formulacije u *Zakonu o radu u institucijama BiH*, gdje je predviđena mogućnost roditelja djeteta da se sporazumiju da „odsustvo ili dio odsustva“ koristi otac.

Nadalje, u cilju promoviranja fleksibilnih rješenja potrebno je omogućiti da svaki roditelj-zaposlenik/ca ima pravo zahtijevati korištenje roditeljskog odsustva u cijelosti ili u više dijelova od jednog perioda, uz eventualno ograničenje da, ukoliko se koristi u dijelovima, roditeljsko odsustvo može da se koristi najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 30 dana, kako je to normirano u Hrvatskoj.

Također je, s istim ciljem, potrebno omogućiti pravo zahtijevanja korištenja dijela odsustva u nepunu radnom vremenu, što može biti učinjeno slijedeći primjer Hrvatske, u kojoj se predviđa mogućnost korištenja prava na rad s polovicom radnog vremena u dvostrukom trajanju neiskorištenog roditeljskog odsustva.

## ► Neprenosivost dijela roditeljskog odsustva

Potrebno je predviđjeti da se u odgovoru na korištenje odsustva i od strane oca u trajanju od minimalno dva mjeseca tim roditeljima (i djeci) pruži beneficija produženja roditeljskog odsustva u trajanju od dva mjeseca.

Kako bi se osiguralo da u tom periodu otac djeteta zaista preuzeme ulogu primarnog nosioca odgovornosti oko djeteta, ovo pravo bi se moralno koristiti odvojeno, ne istovremeno. Ukoliko očevi ne bi koristili ta dva mjeseca (ili pak duži period roditeljskog odsustva), taj dio roditeljskog odsustva bi propao, tj. ne bi se mogao prenijeti na majku.

## ► Očinsko odsustvo

Potrebno je izdvojiti u zakonima o radu posebno pravo na očinsko odsustvo, kao kratkog i neprenosivog perioda odsustva oca oko vremena rođenja djeteta, i to u trajanju od 10 dana, tj. dvije radne sedmice, u skladu sa relevantnim standardima EU i prosječnim trajanjem ovog prava u komparativnoj praksi.

Na taj način bi očevi, neovisno o njihovom pravu da u dogovoru s majkom u kasnijem periodu iskoriste dio roditeljskog odsustva, imali mogućnost na odsustvo odmah po porodu žene (paralelno s njenim korištenjem odsustva rezervisanog samo za majke u trajanju od 42, tj. 60 dana), u periodu u kojem su joj često i najpotrebniji, i u ključnom trenutku u kojem se postavljaju bitni temelji za reorganizaciju podjele obaveza oko domaćinstva i djece.

## ► Pružanje lične skrbi članu porodice ili osobi iz istog domaćinstva

Potrebno je u sva četiri zakona predviđjeti posebno pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od pet do sedam dana godišnje u svrhu pružanja lične skrbi članu uže porodice ili osobi koja živi u istom domaćinstvu.

## ► Usklađivanje dužine trajanja odsustva u različitim zakonima

Kako bi se osigurao harmoniziran pristup dužini trajanja odsustva širom države, i odgovorilo na potrebe roditelja s tri i više djece i blizanaca, u Federaciji BiH i u Zakonu o radu u institucijama BiH je potrebno, slijedeći primjer RS i BD predviđjeti produženo roditeljsko odsustvo od 18 mjeseci u slučaju rođenja bližanaca, trećeg i svakog sljedećeg djeteta.

## ► Fleksibilni radni uslovi za roditelje s djecom do osam godina života

Potrebno je omogućiti pravo zaposlenika sa djecom do osam godina života da, u svrhu usklađivanja potrodičnih obaveza i plaćenog rada, zahtijevaju fleksibilne radne uslove, uključujući mogućnost da predlože poslodavcu izmjenu ugovora o radu radi ugovaranja rada od kuće na određeno vrijeme ili radi prelaska s punog radnog vremena na nepuno radno vrijeme, te da zatraže promjenu/prilagodbu rasporeda radnog vremena.

U tom kontekstu, i radi harmoniziranja standarda zaštite unutar države, potrebno je takođe rješenje iz FBiH o radu, pod određenim uslovima, polovine radnog vremena nakon isteka porodiljskog odsustva do određenog perioda djetetovog života, analogno predviđjeti i u ostala tri zakonodavstva.

## ► Zabrana diskriminacije / otkaza u kontekstu trudnoće i korištenja prava radi brige o drugima

Potrebno je u sva četiri zakona na ujednačen način predviđjeti zabranu diskriminacije, tj. zabranu manje povoljnog tretmana zaposlenih, kao i zabranu otkaza i pripreme za otkaz zaposlenih - oba roditelja - zbog korištenja trudničkog bolovanja majke, ili zbog njihovog korištenja ili podnesenog zahtjeva za korištenje odsustva radi brige o djeci i drugima, ili pak zbog korištenja prava na fleksibilne radne uslove.

U cilju odvraćajućeg efekta, potrebno je (u institucijama BIH) u kaznenim odredbama predviđjeti sankciju za stavljanje zaposlenika u nepovoljniji položaj zbog korištenja prava vezanih za korištenje odsustva radi brige o djeci i drugima.

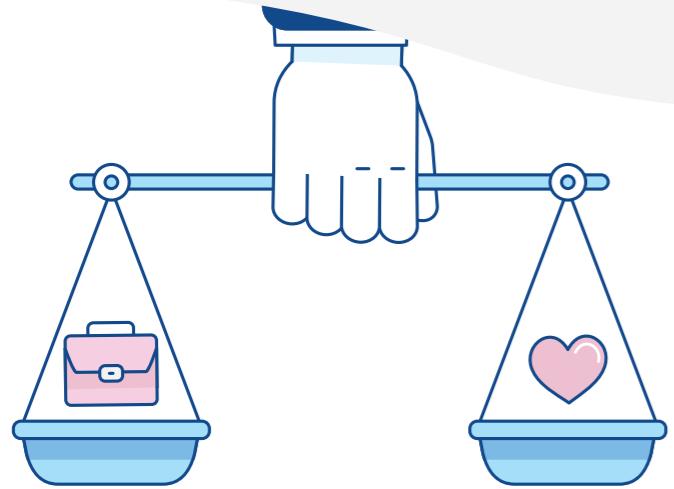
## ► Producetak ugovora o radu na određeno vrijeme za vrijeme trudnoće i korištenja odsustva

Potrebno je u FBiH i BD ukinuti odredbu da se prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme za vrijeme korištenja trudničkog bolovanja ili porodiljskog odsustva ne smatra otkazom ugovora o radu.

Pored toga, potrebno je u sva četiri zakona uvesti odredbu kojom se ugovori o radu za vrijeme korištenja prava povezanih s rođenjem djeteta automatski produžavaju do isteka korištenja prava na odsustvo.

## ► Obaveza vraćanja na istovjetno radno mjesto

Potrebno je u sva četiri zakona osigurati pravo svih zaposlenih (muškog i ženskog spola) da za vrijeme trajanja i po isteku roditeljskog odsustva i analognih vrsta odsustva radi skrbi o drugima, budu vraćeni na svoje poslove ili na istovjetno radno mjesto, pod uslovima koji za njih nisu manje povoljni, te da imaju pravo na koristi od svih poboljšanja uslova rada na koja bi imali pravo da nisu koristili odsustvo.



#### ► **Raspoređivanje na druge poslove i drugo radno mjesto**

Potrebno je u sva četiri zakona predvidjeti da raspoređivanje trudnica i dojilja na druge poslove i drugo radno mjesto može da se desi ne samo uz njenu suglasnost, nego i isključivo na njenu inicijativu, kako bi se uvela dodatna garancija za izbjegavanje zamislive situacije u kojoj bi radnica na zahtjev i uz pritisak poslodavca bila dovedena u situaciju davanja pristanka na nešto što izvorno ne želi i nije joj potrebno.

#### ► **Zabrana zahtijevanja podataka o porodičnom/bračnom statusu i planiranju porodice**

Potrebno je u sva četiri zakona u BiH zabraniti zahtijevanje podataka o trudnoći, i o bračnom statusu i planiranju porodice, i to kako od već zaposlenih radnica, tako i od onih koje se prijavljuju na konkurs za radno mjesto.

#### ► **Efikasnije i oštire kazne u slučajevima kršenja prava**

Kako bi predviđene zabrane i zaštitne mjere zaista imale odvraćajući efekt u praksi, potrebno je provesti analizu postojećeg sistema kaznenih odredaba, te potom proširiti postojeće kaznene odredbe u smislu predviđanja sankcija za njihovo kršenje tamo gdje one još uvijek nisu predviđene (npr. kod prethodno navedene zabrane zahtijevanja podataka), ili u smislu pooštrenja postojećih kazni u slučajevima u kojima se to pokazuje svrsishodnim.

#### ► **Ostalo**

Potrebno je u zakonodavstvu u BiH (bilo zakonima o radu ili posebnim zakonima o porodicama s djecom) predvidjeti da se roditeljsko odsustvo u slučaju prerano rođene djece produžuje za toliko vremena koliko je dijete prerano rođeno.

Potrebno je predvidjeti pravo zaposlenice na jedan slobodan radni dan mjesečno u cilju prenatalnih pregleda, po ugledu na zakonodavstvo Hrvatske.

Potrebno je inovirati zakonsku regulativu kako bi i poduzetnici/ce imale zagarantovana porodiljska/roditeljska prava analogno ostalim zaposlenicima.

