

Prijedlog izmjena i dopuna Zakona o radu u FBiH

Za unapređenje zaštite ravnopravnosti spolova,
zaštite prava povezanih sa majčinstvom,
očinstvom i pravima djece

SARAJEVSKI OTVORENI
CENTAR
www.soc.ba

Sarajevo, oktobar, 2016.
ISSN: 2303-6079

SADRŽAJ

SAŽETAK	3
1. UVOD	4
1.1. Radno zakonodavstvo i društveni kontekst u Federaciji BiH, te standardi prava Evropske Unije	5
2. Zakon o radu Federacije BiH – Kako dalje?	7
2.1. Uvođenje roditeljskog odsustva	7
3. Dodatni pozitivni iskoraci novog ZoR-a FBiH i nedorečena rješenja koja zahtijevaju preciziranje	13
3.1. Otkaz ugovora o radu u kontekstu trudnoće i roditeljstva	13
3.2. Produženje ugovora o radu na određeno vrijeme do isteka korištenja prava na roditeljsko odsustvo	13
3.3. Obaveza vraćanja na isto radno mjesto	15
3.4. Neujednačena prava u radnom zakonodavstvu FBiH u poređenju sa RS i BDBiH	16
3.4.1. <i>Princip posebne zaštite za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta</i>	17
3.4.2. <i>Zabrana zahtijevanja podataka o porodičnom/ bračnom statusu i planiranju porodice</i>	17
3.4.3. <i>Iznimno korištenje kraćeg porođajnog odsustva</i>	18
3.4.4. <i>Odsustvo u trajanju od 18 mjeseci za blizance, treće i svako sljedeće dijete</i>	19
4. Dodatni prostor za poboljšanja	19
5. Zaključni osvrt - Sociološki razlozi za predložene zakonske izmjene	20
O autorici	24
O Sarajevskom otvorenom centru	24

Edicija *Human Rights Papers* Sarajevskog otvorenog centra

Broj izdanja: 24

Naslov: Prijedlog izmjena i dopuna Zakona o radu u FBiH
- Za unapređenje zaštite ravnopravnosti spolova, zaštite
prava povezanih sa majčinstvom, očinstvom i pravima
djece

Autorica: Adrijana Hanušić

Urednica: Inela Hadžić

Lektura: Nikola Kuridža

Prelom i dizajn: Dina Vilić

Prevod: Aida Spahić

Izdavač: Sarajevski otvoreni centar, www.soc.ba

Za izdavača: Emina Bošnjak

© Sarajevski otvoreni centar

Nekomercijalno umnožavanje, fotokopiranje ili bilo koji drugi oblik reprodukcije cijele publikacije ili njezinih dijelova je poželjno, uz prethodno pismeno informisanje izdavača na mail: office@soc.ba. Publikacija je rezultat rada na ljudskim pravima žena u okviru različitih projekata Sarajevskog otvorenog centra, koje su podržale (prema abecednom redu): Ambasada Kraljevine Norveške, NED (National Endowment for Democracy) i Švedska međunarodna razvojna agencija (SIDA).

Publikacija je izrađena u okviru projekta koji finansira Ambasada Kraljevine Norveške. Sadržaj ove publikacije isključiva je odgovornost izdavača i ni na koji način ne odražava stavove donatora.



SAŽETAK

Ovaj policy dokument daje prijedloge izmjena i dopuna Zakona o radu Federacije BiH koje je potrebno provesti kako bi se unaprijedila zaštita prava povezanih sa majčinstvom, očinstvom i brigom o djeci tj. povezanih sa porodičnim životom, kao i stvorili bolji uslovi za ostvarivanje ravnopravnosti spolova u porodičnom i društvenom životu u BiH.

Sve formulisane preporuke su pripremljene kao odgovor na identificirane probleme koji se u pomenutoj oblasti javljaju u praksi i koji nepovoljno djeluju na nesmetanu primjenu principa ravnopravnosti spolova u privatnoj i profesionalnoj sferi, kao i na zaštitu osnovnih vrijednosti porodičnog života. Preporuke su kao takve usmjerene na unapređenje zaštite ljudskih prava u navedenoj sferi, oslanjajući se na relevantne međunarodne i standarde prava Evropske Unije, te dobru komparativnu praksu, kao i potrebu harmoniziranja standarda zaštite koje pružaju različiti izvori radnog zakonodavstva unutar BiH i relevantni dokumenti iz oblasti ravnopravnosti spolova.

Navodimo nekoliko ključnih intervencija koje je u tom smislu potrebno načiniti u Zakonu o radu FBiH:

1. Uvesti rodno neutralan termin "roditeljsko odsustvo" i pružiti adekvatnu definiciju ovog prava, uz istovremeno omogućavanje podjele odsustva među roditeljima i njegovog korištenja u više dijelova, čime bi se podstakla praksa ravnopravnog korištenja ovog prava oba roditelja.
2. Uvesti dodatne ključne stimulanse za očeve radi korištenja roditeljskog odsustva: Ako je otac koristio mjesec dana roditeljsko odsustvo, koje je određeno kao odsustvo koje traje 12 mjeseci, isto se produži za mjesec dana, tako da traje 13 mjeseci.
3. Izdvojiti kao zakonsku kategoriju posebno pravo na očinsko odsustvo i predviđanje trajanja do deset radnih dana.
4. Izvršiti terminološko usklađivanje kako bi zaštita prava u vezi sa otkazom u kontekstu trudnoće i roditeljstva bila jasno obezbijeđena za oba roditelja.
5. Predvidjeti automatsko produženje ugovora o radu na određeno vrijeme do isteka korištenja prava na roditeljsko odsustvo.
6. Osigurati pravo svih radnika/ca da za vrijeme trajanja i po isteku roditeljskog odsustva (ili majčinskog/očinskog odsustva) zadrže radno mjesto i uvjete rada, tj. status koji su prethodno imali/e.
7. Predvidjeti principe posebne zaštite za vrijeme trudnoće, nakon poroda, te radi njege djeteta.
8. Zabraniti zahtijevanje podataka ne samo o trudnoći, nego i uopšte o bračnom statusu i planiranju porodice, i ne ograničavati ovu zabranu na već zaposlene radnice, nego eksplicitno referirati i na one koje apliciraju za radno mjesto.
9. Predvidjeti da žena može samo iznimno, na vlastiti zahtjev, uz saglasnost poslodavca, koristiti kraće porođajno odsustvo.
10. Ponovo vratiti u zakonski tekst produženo roditeljsko odsustvo u trajanju od 18 mjeseci u slučaju rođenja blizanaca, trećeg i svakog sljedećeg djeteta.
11. Predvidjeti odgovarajuće kaznene odredbe koje bi imale odvraćajući efekat od kršenja ključnih prava u vezi sa roditeljstvom.

1. UVOD

Svrha ovog policy dokumenta jeste, naslonjeno na postojeće probleme, predlaganje izmjena i dopuna Zakona o radu Federacije BiH koje su usmjerene ka unapređenju zaštite prava povezanih sa majčinstvom, očinstvom i brigom o djeci tj. povezanih sa porodičnim životom, kao posebnih društvenih vrijednosti koje društvo i država trebaju zaštititi.

U tom kontekstu je posebno bitan zadatak pružiti adekvatne odgovore na postojeće negativne prakse diskriminacije koje osjete žene u vezi sa trudnoćom i majčinstvom, u kontekstu njihove biološke predodređenosti da se pojave u ulozi trudnice i majke. Ovaj dokument se, međutim, ne ograničava na taj standardni javni diskurs u kontekstu prava oko rađanja i brige o djeci, nego takođe predstavlja prijedloge za dodjeljivanje i unapređenje prava očeva kao odgovor kako na diskriminaciju muškaraca u vezi sa korištenjem prava povezanih sa brigom o djetetu, tako i na neravnomjernu raspodjelu porodičnih obaveza kao rezultat koje žene snose najveći teret, i stoga nailaze na prepreke ka punom uživanju njihovih prava u skladu s potrebama i željama. Kao krajnji cilj, predložene izmjene stoga trebaju dugoročno doprinijeti i borbi protiv stereotipa i unapređenju principa ravnopravnosti spolova. Ovim zadanim zadatkom slijede se i brojne preporuke međunarodnih mehanizama za zaštitu ljudskih prava izdatih u odnosu na BiH, uključujući npr. preporuke UN Komiteta za eliminaciju diskriminacije nad ženama¹. Iako postoje brojni međunarodni standardi koji se mogu primjeniti na predmet ove analize, predložena rješenja su najvećim dijelom oslonjena na dobro razvijene standarde iz prava Evropske unije, kao relevantnim izvorom inspiracije za BiH u kontekstu njenih evropskih integracija, te u najboljim komparativnim praksama usvojenim u drugim zakonskim rješenjima unutar BiH, zemljama regiona i državama članicama Evropske unije.

Predložena rješenja svakako predstavljaju i bitan korak ka usklađivanju Zakona o radu FBiH sa Zakonom o ravnopravnosti spolova u BiH koji postavlja bitne standarde u kontekstu zabrane diskriminacije u procesu zapošljavanja i rada roditelja, i usklađivanja obaveza iz profesionalnog i porodičnog života², a njihovo usvajanje bi značilo i provođenje dijela mjera koje zakonodavne vlasti moraju implementirati u periodu 2013.-2017. godina prema Gender akcionom planu BiH³.

Pored cilja unapređenja zaštite prava povezanih sa roditeljstvom i unapređivanja ravnopravnosti spolova, bitno je pomenuti da odgovarajuća pravna zaštita i stvaranje podržavajućih uslova za ostvarivanje majčinske i očinske uloge, te za

- 1 Komitet CEDAW je u svojim Zaključnim opažanjima o Bosni i Hercegovini iz 2013. godine, između ostalog, pozvao vlasti BiH da razviju sveobuhvatnu strategiju sa proaktivnim i ciljanim mjerama kako bi se prevazišli patrijarhalni i gender-zasnovani stereotipni stavovi o ulogama i odgovornostima žena i muškaraca u porodici i društvu, posebno u onim oblastima u kojima žene imaju najlošiju poziciju, kao što je zapošljavanje, ali izdao i druge relevantne preporuke. Dok. br. CEDAW/C/BiH/CO/4-5, tačka 20 b), te tačka 34.
- 2 *Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH*, Službeni glasnik BiH, br. 16/03 i 102/09, čl. 12-16.
- 3 U tom kontekstu, posebno je bitna mjera: "Unapređenje mjera za usklađivanje poslovnog i privatnog života uključujući zaštitu materinstva i očinstva, unapređenje odredbi o plaćenom porodijskom odsustvu, plaćenom roditeljskom odsustvu za oba roditelja, kao i posebne mjere koje olakšavaju zaposlenima usklađivanje profesionalnih i porodičnih obaveza, kao i mjera: Identificiranje prioriternih zakona, strategija, akcionih planova, programa i drugih akata u oblasti rada, zapošljavanja i pristupa resursima s ciljem uvođenja međunarodnih i domaćih standarda za ravnopravnost spolova"; Gender akcioni plan za period 2013.-2017. (Službeni glasnik BiH, br. 98/13), I.3.8. i I.3.1.

adekvatnu brigu o djeci ima nesumnjivo direktan efekt na stopu nataliteta i demografska kretanja⁴, jer se u BiH susreću mladi ljudi koji se teško odlučuju na zasnivanje ili proširenje porodice između ostalog upravo zbog nepostojanja finansijske sigurnosti, garancija zadržavanja radnog mjesta, i garancije mogućnosti adekvatne brige o djeci u skladu sa poslom i radnim obavezama.

Ono čime se ova analiza neće baviti jeste reorganizacija sistema raspodjele porodijskih naknada. Iako je riječ o gorućem problemu koji predstavlja ključnu strukturalnu prepreku ka punom uživanju i korištenju prava povezanog s roditeljstvom, on je van dometa ove analize jer zaslužuje posebnu pažnju, i već jeste predmet nekoliko inicijativa usmjerenih ka donošenju nove regulative o porodijskim naknadama koja će biti jedinstvena za sve osobe u FBiH⁵.

1.1. Radno zakonodavstvo i društveni kontekst u Federaciji BiH, te standardi prava Evropske Unije

Generalno gledajući, na prvi pogled se može učiniti da su prava u oblasti zaštite majke i materinstva za osobe koje su u radnom odnosu, utvrđena Zakonom o radu Federacije BiH, u velikoj mjeri usklađena sa relevantnim standardima zaštite ljudskih prava, što je kao takvo prepoznala i Institucija ombudsmena za ljudska prava BiH⁶. Pa ipak, promatrajući širi društveni kontekst, postaje jasno da je sazrelo vrijeme za uvođenje određenih zaštitnih i podsticajnih mjera koje će imati višestruki pozitivan učinak.

Potrebno je voditi računa o polaznoj činjenici da su u BiH još uvijek u strukturu društvenih odnosa duboko ukorijenjene prepreke ka ostvarivanju potpune ravnopravnosti spolova, koje su vidljive u stvarnoj ili percipiranoj podjeli uloga muškaraca i žena u ispunjavanju porodičnih obaveza i profesionalnom životu⁷. Takve jake kulturalne percepcije i društveni stereotipi su u svim društvima u stanju da sprečavaju osobe iz određenih društvenih grupa da na jednak način učestvuju u svim društvenim tokovima, zbog čega se sistematski dovode u nepovoljniji društveni položaj⁸. Kako bi se ovaj problem adresirao, potrebno je suzbijati ovakav vid strukturalne neravnopravnosti kroz stvaranje sistemskih preduslova za maksimalno moguće umanjeње postojeće nejednake podjele društvenih uloga

4 Demograf i statističar prof.dr. Hasan Zolić ističe da zemlje zapada koje stimuliraju natalitet su uspjele ostvariti pozitivnu stopu prirodnog priraštaja zahvaljujući usvojenim strateškim mjerama na državnom nivou, i da Bosni i Hercegovini nedostaju neke smjernice jedinstvene za cijelu državu kada je riječ o pitanju nataliteta. "Negativan prirodni priraštaj u BiH: Rode odnose djecu", dostupno na <http://novovrijeme.ba/negativan-prirodni-prirastaj-u-bih-rode-odnose-djecu/>, pristupljeno 27.04.2016.

5 Trenutno najznačajnija od njih je inicijativa nekoliko nevladinih organizacija i udruženja građana, predvođena Žene Ženama- (Ne) Diskriminacija porodilja u FBiH. Više informacija na: www.porodiljskenaknade.com

6 Institucija Ombudsmena za ljudska prava BiH, *Specijalni izvještaj o stanju zaštite majke i materinstva na području Federacije BiH*, 2015., str. 19-20, dostupan na: http://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen_doc2015102111102085bos.pdf, pristupljeno 02.02.2016.

7 Vidjeti u tom smislu, npr. studiju koja se osvrće na ovo pitanje, kako u Republici Srpskoj, tako i u cijeloj BiH i u susjednim zemljama: *Rodna ravnopravnost u Republici Srpskoj; Istraživanje javnog mnjenja*, Gender Centar – Centar za jednakost i ravnopravnost spolova Republike Srpske, 2012., str. 48-73; Vidi takođe članak "Porodiljsko odsustvo za muškarce?", 12.12.2012., dostupan na <http://diskriminacija.ba/porodiljsko-odsustvo-za-mu%C5%A1karce/>, pristupljeno 30.04.2016.

8 Analiza zakona o ravnopravnosti spolova, CESI/ Goran Selanec, 2008, str. 19

i njihovo nejednako vrednovanje⁹. To se u slučaju BiH može postići prvenstveno kroz izmjenu zakonskog okvira koja će stvoriti potrebne sistemske pretpostavke za napore ka postizanju tog cilja i dugoročno ima potencijal da, uz druge aktivnosti podizanja svijesti javnosti, dovede do postepene promjene raspodjele roditeljskih i porodičnih dužnosti između muškaraca i žena, i promjene postojećih percepcija društva o pretpostavljenim ulogama, sposobnostima i naklonostima jednih i drugih. Pored toga, ovaj cilj je moguće postići prevashodno kroz potpunu i dosljednu zaštitu žena koje se nađu ili se mogu naći u ulozi trudnice i majke, kako one ne bi trpjele negativne posljedice u društvenom životu, prevashodno na radnom mjestu, zbog tog stanja.

Unutar Evropske Unije, već je dugo etablirano da pravne mjere koje promoviraju uravnotežavanje poslovnog, privatnog i porodičnog života (koje samo po sebi jeste jedan od ciljeva EU socijalnih politika¹⁰) jesu od ključnog značaja za praktično ostvarivanje ravnopravnosti spolova. Povezanost ovih mjera i principa ravnopravnosti spolova je izričito priznata unutar prava EU¹¹ jer te mjere dozvoljavaju prvenstveno ženama, koje u pravilu nose disproportionalan teret brige za djecom, domaćinstvom i drugim članovima porodice, da ove obaveze balansiraju u odnosu na plaćeni posao koji obavljaju, što u sebi nosi potencijal umanjenja mogućnosti njihove diskriminacije u profesionalnom životu. Ovakve mjere takođe trebaju da podržavaju postepeni prijenos navedenih odgovornosti na muškarce, i da pozitivno utiču na društvenu percepciju uloga spolova kroz suzbijanje stereotipa, čime se ostvaruje bitan uticaj na ravnopravnost spolova. Ono zakonodavstvo koje promovira balans između poslovnog i privatnog života (ključno zakonodavstvo u tom smislu je svakako radno zakonodavstvo) jeste stoga, u kontekstu zakonodavstva koje promovira ravnopravnost spolova, od ključnog značaja¹².

Postoje brojni dokumenti usvojeni unutar Evropske Unije koji promoviraju princip ravnopravnosti spolova, prava koja se vezuju za majčinstvo i očinstvo, te prava djece, i to upravo kroz oblast radnih odnosa. Najznačajnije direktive Evropske unije koje su usmjerene ka usklađivanju, tj. stvaranju balansa između profesionalnog, privatnog i porodičnog života (pored normiranja ovog prava u Povelji o osnovnim pravima u Evropskoj uniji (član 33/2)) jesu Direktiva o roditeljskom dopustu 2010/18/EU i Direktiva o trudnoći 92/85/EEC (trenutno u procesu revizije)¹³, koje pružaju minimalni nivo standarda koji trebaju biti ispunjeni u kontekstu rađanja djece i rane brige za djecom. Pored toga, Direktiva 2006/54¹⁴ se odnosi

⁹ *Ibid.*, str. 18

¹⁰ *The implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European countries*, 2015, European network of legal experts in the field of gender equality/ Burri et al., str. 1, dostupno na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/parental_leave_report_final_en.pdf, pristupljeno 12.01.2016.

¹¹ U tom smislu - recital 4 i 8 i klauzula 2 stav 2 Direktive o roditeljskom dopustu 2010/18/EU; .

¹² *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, 2015, European network of legal experts in gender equality and non-discrimination/ Aileen McColgan, str. 23-24., dostupno na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/11-1-2016_reconciliation_final.pdf, pristupljeno 12.01.2016.; *The implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European countries*, op.cit., str. 1-2.

¹³ Direktiva 92/85/EEC o uvođenju mjera kojima se podstiče poboljšanje sigurnosti i zdravstvenim uslovima trudnih radnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje.

¹⁴ Direktiva 2006/54/EEC o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka).

na pitanja indirektna diskriminacije nad ženama, a Direktiva o radu s nepunim radnim vremenom 97/81/EC¹⁵ regulira diskriminaciju nad onima koji rade nepuno radno vrijeme, što se često odnosi na žene koje na taj način pokušavaju balansirati između posla, privatnog i porodičnog života.¹⁶

2. Zakon o radu Federacije BiH – Kako dalje?

2.1. Uvođenje roditeljskog odsustva

Zakon o radu Federacije BiH predviđa da *majke za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta imaju pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno*. Na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika, žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja. Utvrđeno je takođe da žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja¹⁷. Ovakvo rješenje je poznato i iz starog Zakona o radu Federacije BiH¹⁸. Novim Zakonom o radu Federacije BiH uvedena je mogućnost korištenja porođajnog odsustva za očeve djeteta, pod uslovom da se roditelji tako sporazumiju, i to tek nakon 42 dana od dana porođaja, koja su i dalje rezervisana za majku djeteta¹⁹.

U starom Zakonu o radu FBiH, otac djeteta je, osim prava na korištenje do 7 dana odsustva s posla zbog porođaja supruge, zaključenja braka i drugih osnova (više o tome u nastavku teksta), mogao da koristi pravo na porođajno odsustvo samo u slučaju smrti majke, ukoliko majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo. Ovakvo ograničeni uslovi za korištenje odsustva za oca djeteta su bili predmet kritike, između ostalog i Institucije ombudsmena za ljudska prava BiH, obzirom da su smatrani diskriminatornim jer su onemogućavali ocu da samostalno uživa roditeljsko pravo, odnosno nisu dozvoljavali roditeljima da sami odluče ko će koristiti pravo na odsustvo nakon rođenja djeteta²⁰. U skladu s navedenim, Ombudsmeni su u svom *Specijalnom izvještaju o stanju zaštite majke i materinstva na području Federacije BiH* iz 2015. godine, pripremljenom na inicijativu Predstavničkog doma Parlamenta Federacije BiH, konstatovali da je u cilju usaglašavanja s principom nediskriminacije *potrebno izvršiti izmjene dijela Zakona o radu na način da se uredi pravo na porođajno odsustvo kao isključivo*

¹⁵ Direktiva Vijeća 97/81/EZ o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC.

¹⁶ Izvrstan sažetak relevantnih propisa i sudske prakse u Evropskoj uniji po pitanju usklađivanja porodičnog i profesionalnog života i s tim povezanim principom ravnopravnosti spolova je dostupan u izvještaju: *The implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European countries*, 2015, op.cit., str. 2-6.

¹⁷ Član 62, stavovi 1-3.

¹⁸ *Zakon o radu Federacije BiH*, „Službene novine Federacije BiH“, br. 43/99, 32/00 i 29/03.

¹⁹ *Zakon o radu Federacije BiH*, „Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16, čl.član 62, stav 4.

²⁰ Institucija Ombudsmena za ljudska prava BiH, *Analiza usklađenosti zakonodavstva Bosne i Hercegovine sa Konvencijom o pravima djeteta*, 2009., str. 33., dostupno na: http://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen_doc2013032607124915bos.pdf, pristupljeno 12.01.2016.; Institucija Ombudsmena za ljudska prava BiH, *Specijalni izvještaj o stanju zaštite majke i materinstva na području Federacije BiH*, op. cit., str. 20.

*pravo majke, i roditeljsko odsustvo kao pravo oba roditelja*²¹.

Izmjena uvedena u novom Zakonu o radu, u duhu ovakvih preporuka kao takva treba biti pozdravljena. Naime, iako je i dalje zadržano pravo korištenja porođajnog odsustva (pa i onog dijela prije isteka 42 dana, inače rezervisanog za majke) u situacijama smrti majke, napuštanja djeteta ili nekorištenja odsustva od strane majke iz drugih opravdanih razloga²², otac ovo pravo sada može koristiti i bez ikakvih dodatnih preduslova ove vrste, na osnovu dogovoru s majkom.

Na ovaj način se pored uklanjanja navedenih diskriminatornih efekata, donekle doprinijelo ujednačavanju pristupa ovom pravu na teritoriji cijele BiH, s obzirom na to da je Zakonom o radu Republike Srpske i Zakonom o radu u institucijama BiH već predviđen institut prenosivog roditeljskog odsustva. Još bitnije, ovim putem se očevima u Federaciji BiH omogućava korištenje odsustva ravnopravno sa majkom, čime zakonodavac podržava ideju da je društveno prihvatljivo i poželjno da i muškarci koriste odsustvo i preuzmu brigu nad djecom ravnopravno sa ženama, i izvan situacija krajnje nužde u kojima bi preuzimao zamjensku ulogu u odnosu na majku, kako je to dosada bilo predviđeno. Ovim putem se ostavlja sloboda roditeljima da izaberu oblik raspodjele roditeljskih dužnosti i mimo vladajućih uvriježenih patrijarhalnih stavova, što je bitan korak s aspekta promoviranja ravnopravnosti spolova.

Međutim, kako bi se do kraja postigao efekat podsticanja očeva da ovo pravo zaista i koriste u praksi, i samim tim stvorili uslovi za hrabar iskorak pojedinih porodica ka promjeni raspodjele porodičnih obaveza i društveno percipiranih uloga muškaraca i žena, promovirala ravnopravnost spolova, potrebno je napraviti još jedan, ili bolje rečeno, više koraka naprijed.

1. Ono što je u terminološkom smislu potrebno unaprijediti jeste **zamijeniti termin "porođajno odsustvo" koje se u novoj zakonskoj formulaciji koristi i za odsustvo oca djeteta adekvatnijim, rodno neutralnim terminom "roditeljsko odsustvo", u skladu sa preporukom Institucije ombudsmena**. Pri tome bi postojale dvije opcije - označavanje cjelokupnog perioda terminom *roditeljsko odsustvo*, u okviru kojeg je 42 dana obavezno za majku ili pak diferencirano označavanje obaveznog odsustva majke u trajanju od 42 dana kao *porođajnog, porodijskog ili majčinskog odsustva*, dok bi preostali dio odsustva bio posmatran kao samostalno pravo na korištenje odsustva od strane oba roditelja, po isteku majčinskog odsustva, i bio bi shodno tome nazvan *roditeljsko odsustvo*.

Pored terminološkog određenja, najbitnije je da se čitav koncept roditeljskog prava, vodeći računa o principu ravnopravnosti spolova i, između ostalog, standardima Evropske Unije, postavi na način na koji se to već čini u većini država članica Evropske Unije, uključujući susjednu Hrvatsku: **da se roditeljsko odsustvo smatra pravom oba roditelja**. U trenutnom zakonskom konceptu u FBiH²³, ali i Zakonu o radu u institucijama BiH i u Zakonu o radu Republike Srpske, i u terminološkom i sadržinskom smislu, radi se i dalje o prioritetnom pravu čiji su

²¹ Institucija Ombudsmena za ljudska prava BiH, Specijalni izvještaj o stanju zaštite majke i materinstva na području Federacije BiH, op.cit., str. 43.

²² Član 62, stav 5.

²³ Čl. 62, stav.1: (1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno. Čl. 62, stav 4: "Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju."

titulari žene - majke (percipirano kao *pravilo*), koje, u slučaju sporazuma roditelja, može (posmatrano kao *iznimka*) biti preneseno i na oca djeteta. Kao takav, ovakav koncept je, između ostalog, suprotan definisanju prava na roditeljsko odsustvo unutar prava Evropske Unije²⁴ kao individualnog prava svih građana/ki. Kako bi se izbjegla ova terminološka i konceptualna zamka, **potrebno je odrediti roditeljsko odsustvo kao pravo oba roditelja na odsustvo za vrijeme njege djeteta u skladu s njihovim sporazumom, od kojeg perioda je za ženu rezervisano obavezno korištenje prva 42 dana po rođenju djeteta i eventualni period za vrijeme trudnoće.**

U tom smislu je, radno zakonodavstvo Crne Gore odredilo roditeljsko odsustvo kao pravo jednog od roditelja da koristi odsustvo sa rada zbog njege i staranja o djetetu (čl. 111), u okviru kojeg se odsustvo koje koristi majka 28 dana prije porođaja i 45 dana nakon porođaja određuje kao *porodijsko odsustvo* (čl. 111a).

2. Pored toga, trenutna formulacija u radnom zakonodavstvu Federacije BiH²⁵ implicira kako se kod korištenja odsustva nakon isteka prvih 42 dana radi o izboru koji roditelji moraju učiniti - da alternativno samo jedan ili drugi roditelj koristi zakonom predviđeni period odsustva u neprekidnom trajanju. U zakonskom tekstu je stoga **potrebno izvršiti preciziranje kroz predviđanje mogućnosti da roditelji međusobno podijele korištenje roditeljskog odsustva, tako da otac djeteta može koristiti i dio porođajnog odsustva**, po ugledu na zakonsku formulaciju u Zakonu o radu u institucijama BiH, gdje je predviđena mogućnost roditelja djeteta da se sporazumiju da odsustvo ili dio odsustva koristi otac. Time bi se omogućile razne kombinacije njihovog dogovora po tom pitanju, u skladu sa profesionalnim, dječijim, i ličnim potrebama i željama oba roditelja. Upravo bi ovakva fleksibilnost bila jedan od koraka ka omogućavanju uspješnog balansiranja između profesionalnog i privatnog života. Jedan od zamislivih scenarija bi tako bila situacija u kojoj bi majka s djetetom provela prvih 9 mjeseci života, nakon čega bi se ona vratila na posao, dok bi preostali dio roditeljskog odsustva koristio otac djeteta.

3. Nadalje, u cilju promoviranja fleksibilnih rješenja adaptiranih potrebama roditelja, ali i obavezama na radnom mjestu, **treba omogućiti da svaki roditelj može koristiti roditeljski dopust u više dijelova, tj. u više od jednog perioda, uz eventualno ograničenje da, ukoliko se koristi u dijelovima, roditeljski dopust može da se koristi najviše dva puta godišnje.** Time bi se omogućilo da roditelji naizmjenično iskoriste dio roditeljskog odsustva, pa se vrate na posao, i onda se opet vrate na roditeljsko odsustvo u momentu u kojem se drugi roditelj vraća na radno mjesto, čime bi se izvršilo prilagođavanje željama roditelja i potrebama na radnom mjestu, što bi u konačnici imalo potencijal omogućavanja lakšeg reintegriranja žene na radnom mjestu po isteku roditeljskog odsustva za one koje su spremne na takav način organizacije roditeljskog odsustva. Ovakvo rješenje je poznato u komparativnoj praksi, uključujući Hrvatsku, Austriju, Njemačku, Grčku i Island²⁶.

4. Pored prethodno navedenih mjera zakonskog preciziranja, ključan iskorak

²⁴ Klauzula 2 Direktive o roditeljskom dopustu 2010/18/EU.

²⁵ Čl. 62, stav 4: "Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik – otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju."

²⁶ *The implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European countries*, 2015, op.cit., str. 13.

koji je neophodno poduzeti u kontekstu unapređenja radnog zakonodavstva u prethodno obrazložene svrhe jeste **uvođenje dodatnih ključnih stimulansa za korištenje roditeljskog odsustva od strane oca**²⁷, slijedeći standarde propisane pravom Evropske Unije, te naslonjeno na komparativna rješenja, uključujući Sloveniju i susjednu Hrvatsku, koja će biti opisana u nastavku teksta. U tom smislu, u BiH bi bilo neophodno **predvidjeti da se u odgovoru na korištenje odsustva i od strane oca u trajanju od minimalno jednog mjeseca tim roditeljima (i djeci) pruži beneficija produženja roditeljskog odsustva u trajanju od mjesec dana**. Kako bi se osiguralo da u tom periodu otac djeteta zaista preuzme ulogu primarnog nosioca odgovornosti oko djeteta, ovo pravo bi se moralo koristiti odvojeno, ne istovremeno. Tako bi, ilustracije radi, bilo omogućeno da nakon korištenja jednog mjeseca prije, i 11 mjeseci nakon rođenja djeteta od strane majke, ona nastavi raditi, dok bi otac u 12. mjesecu djetetova života preuzeo potpunu brigu o djetetu ili bi zbog činjenice da je otac iskoristio nekoliko mjeseci roditeljskog odsustva jer se majka vratila mnogo ranije na posao, roditelji dobili još jedan mjesec više za brigu o djetetu. Ukoliko očevi ne bi koristili taj mjesec dana ili pak duži period roditeljskog odsustva, taj dodatni mjesec roditeljskog odsustva bi bio izgubljen, tj. ne bi se mogao prenijeti na majku.

Ovo je u suštini odraz pravila iz EU Direktive o roditeljskom dopustu²⁸ koje predviđa da, u cilju podsticanja oba roditelja na ravnopravno korištenje odsustva, države trebaju predvidjeti da minimalno jedan mjesec roditeljskog dopusta bude neprenosiv, tj. rezervisan za samo jednog roditelja. Slijedom toga, većina država članica EU, ali i šire, primjenjuju princip neprenosivosti u najmanju ruku jednog dijela roditeljskog odsustva²⁹. Pravni stručnjaci ukazuju na to da, iako i dalje postoji disproporcija između korištenja roditeljskog odsustva od strane majki i očeva, tamo gdje postoji samostalno plaćen očinski dopust, tj. odsustvo koje koriste isključivo očevi ili tamo gdje postoji jedan neprenosivi dio roditeljskog odsustva - koji je rezerviran samo za očeve, i koji je plaćen, očevi koriste to odsustvo (npr. Njemačka, Finska, Norveška, Portugal), što ukazuje na značajne posljedice individualizacije prava na odsustvo vezano za obavljanje roditeljskih dužnosti³⁰. U tom kontekstu se kao primjeri mjera pozitivne akcije kojima se promovira bolja raspodjela dužnosti između žena i muškaraca po pitanju brige o djeci i porodici navode: mjesec dana predviđen isključivo za očinsko odsustvo i tzv. bonus period, tj. produženje roditeljskog odsustva samo za očeve (Finska), utvrđivanje dužih perioda neprenosivog odsustva za svakog roditelja u okviru ukupnog perioda roditeljskog odsustva (Norveška - tri mjeseca), uvećano plaćanje roditeljskog odsustva u određenom periodu ukoliko ga iskoristi i drugi roditelj (Njemačka) i

27 Brojna komparativna i međunarodna istraživanja ukazuju na to da većina muškaraca koristi roditeljsko odsustvo samo kada je takvo pravo neprenosivo i kada je dobro plaćeno u odnosu na njihova uobičajena primanja. U Švedskoj, uvođenje neprenosivog mjeseca rezerviranog za očeve, takozvanog "daddy month" u 1995. godini je dovelo odmah do skoka korištenja bar mjeseca odsustva od strane očeva sa 9 na 47%; "Shared parental leave to have minimal impact on gender equality", dostupno na: <http://www.tavainstitute.org/news/shared-parental-leave-minimal-impact-gender-equality/>, pristupljeno 20.03.2016.

28 Vidi klauzula 2 stav 2 Direktive o roditeljskom dopustu 2010/18/EU.

29 Za detaljan prikaz uređenja ovog pitanja u državama članicama EU i onim s kandidatskim statusom, vidi *The implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European countries*, op.cit., str. 12.

30 *Ibid.*, str. 26.

slična rješenja³¹.

Upravo kao rezultat uvođenja takvih naprednih zakonskih rješenja, od svih zemalja u regiji **u Hrvatskoj** je učinjen najveći napredak kada je riječ o korištenju roditeljskog dopusta za očeve, iako i dalje u svim zemljama regije zbog prevladavajućih patrijarhalnih kulturoloških stavova ovakva praksa često ne nailazi na odobravanje³².

Tako je zanimljivo rješenje u Hrvatskoj, u kojoj je u samom Zakonu navedeno da pravo na roditeljski dopust u pravilu koriste oba roditelja u jednakom dijelu, tj. u trajanju od polovine ukupnog broja mjeseci predviđenih za roditeljski dopust³³. Ovo je izuzetno pohvalno rješenje iz kojeg je jasno vidljiva namjera zakonodavca da ravnomjernu raspodjelu zadataka brige nad djecom kroz korištenje roditeljskog dopusta od oba roditelja u jednakim dijelovima normira kao pravilo, čime se utiče na društvenu svijest u pravcu unapređenja percipirane ili stvarne ravnopravnosti spolova i podstiču roditelji da tako i organizuju korištenje roditeljskog dopusta.

Nadalje je predviđeno da, ukoliko roditeljski dopust koristi samo jedan roditelj, onda je roditeljski dopust kraći za 2 mjeseca, tj. dva mjeseca roditeljskog dopusta nisu prenosiva na drugog roditelja - ako se oni ne iskoriste, onda to pravo propada³⁴. Ovim pohvalnim rješenjem se na najefikasniji način podstiču roditelji da oboje koriste roditeljski dopust. Takođe je omogućeno da se roditeljsko odsustvo koristi u cijelosti ili u dijelovima³⁵. Pri tome je precizirano da, ukoliko se koristi u dijelovima, roditeljsko odsustvo se može koristiti najviše dva puta godišnje, svaki put u trajanju od najmanje 30 dana³⁶.

I u zemljama članicama Evropske Unije se primjenjuje sličan pristup kojim se žele ohrabriti i podstaći muškarci da koriste pravo na roditeljsko odsustvo. Tako u **Njemačkoj**, slično tome, roditeljsko odsustvo traje 14 mjeseci pod uslovom da i drugi roditelj iskoristi 2 mjeseca neprenosivog roditeljskog odsustva. Ukoliko do toga ne dođe, roditeljsko odsustvo traje samo 12 mjeseci³⁷. I u **skandinavskim zemljama** se predviđaju neprenosivi mjeseci roditeljskog odsustva za očeve u trajanju od dva, tri ili više mjeseci.

U **Portugalu** se nakon šest sedmica obaveznog majčinog odsustva korištenje roditeljskog odsustva može podijeliti među roditeljima, pri čemu dijeljenje minimalno 30 dana ima kao rezultat pozitivan efekt produženja ukupnog trajanja odsustva za 30 dana³⁸. Pored toga, otac u Portugalu, u prvom mjesecu djetetovog života ima obavezno očinsko odsustvo u trajanju od dvije sedmice i mogućnost korištenja dodatnih 10 dana³⁹.

31 *Ibid.*, str. 26.

32 O regionalnim iskustvima i različitim pristupima, te predrasudama s kojima se očevi susreću zbog korištenja ovog prava: "Očevi na porodijskom odsustvu", Aljazeera Balkans, 2014, dostupno na: <http://balkans.aljazeera.net/vijesti/ocevi-na-porodiljskom-odsustvu>, pristupljeno 04.03. 2016.

33 Član 13, stav 3 i član 14, stav 3 Zakona o roditeljskim i roditeljskim potporama.

34 *Ibid.*, član 14, stav 4.

35 *Ibid.*, član 14, stav 5.

36 *Ibid.*, član 14, stav 6.

37 *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, op.cit., str. 73.

38 *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, op.cit., str. 62.

39 *Ibid.*, str. 67.

Većina država članica EU predviđa ovakvu obavezu ili mogućnost korištenja kratkih i neprenosivih perioda tzv. očinskog odsustva (u najvećem broju slučajeva dvije do četiri sedmice u periodu nakon rođenja djeteta⁴⁰), u kojem slučaju je to pravo dostupno očevima neovisno od i paralelno s njihovim pravom da u dogovoru s majkom u kasnijem periodu iskoriste dio roditeljskog odsustva⁴¹.

U bosanskohercegovačkom kontekstu, analogija se može povući sa mogućnošću plaćenog **odsustva muškarca s posla u trajanju do 7 dana godišnje u slučaju rođenja djeteta**, ali i drugih okolnosti poput stupanja u brak, teže bolesti i smrti člana porodice⁴². Obzirom da se ovo pravo odnosi i na nekoliko različitih ličnih i porodičnih situacija izvan konteksta rođenja djeteta, ovo pravo se, međutim, ne može nazvati očinskim odsustvom u pravom smislu te riječi u kojem egzistira u uporednoj praksi. U tom smislu, **bilo bi veoma poželjno izdvojiti ga u Zakonu o radu Federacije BiH kao posebno pravo na očinsko odsustvo, i povećati ga na dvije sedmice**, u skladu sa prosječnim trajanjem ovog prava u komparativnoj praksi. Na taj način bi očevi imali mogućnost na odsustvo odmah po porodu žene (paralelno s njenim korištenjem odsustva rezervisanog samo za majke u trajanju od 42 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. Očevo aktivno učešće u ovom periodu nosi potencijal uvođenja ravnopravne podjele poslova oko domaćinstva i djece i u narednim mjesecima i godinama⁴³.

U konačnici, bitno je opaziti da presjek stanja prikazan u raznim studijama ukazuje na to da progresivni pristupi organiziranju roditeljskog odsustva, koje karakteriše briga zakonodavca da omogući pretpostavke za određenu dozu fleksibilnosti pri korištenju roditeljskog odsustva i podsticanje njegovog korištenja od strane muškaraca, što je slučaj npr. u skandinavskim zemljama, jesu u direktnoj korelaciji sa visokim učešćem žena na tržištu rada, za razliku od drugih zemalja EU u kojima nedostaju takva rješenja, poput Mađarske, Rumunije i Poljske, i u kojima je shodno tome upravo obrnuta situacija⁴⁴.

40 *Ibid.*, str. 65.

41 *Ibid.*, str. 64.

42 Čl. 53, stav 1. Zakon o radu FBiH.

43 U Norveškoj su istraživanja potvrdila ovu tezu u slučaju u kojem je zakonodavstvo predvidjelo odsustvo isključivo za očeve, u trajanju od 4 sedmice, neovisno o majčinom odsustvu s posla. Takvi parovi, dugoročno gledajući, dijele kućne poslove na ravnopravan način i imaju 11 % manje sukoba oko podjele tih zadataka. "The State intervenes in the Battle of the Sexes: Causal Effects of the Daddy Quota", Kotsadam&Finseraas.

44 *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, op.cit., str. 97.

3. Dodatni pozitivni iskoraci novog ZoR-a FBiH i nedorečena rješenja koja zahtijevaju preciziranje

3.1. Otkaz ugovora o radu u kontekstu trudnoće i roditeljstva

Potrebno je pohvaliti napredak koji je učinjen izmjenama prethodnih zakonskih rješenja kada je riječ o preciziranju zabrane otkaza ugovora o radu. Dok je u starom zakonskom rješenju postojala *zabrana odbijanja zaposlenja žene zbog njene trudnoće, kao i zabrana otkaza ugovora o radu zbog tog stanja*, sada se ova zabrana proširuje tako što se *eksplicitno zabranjuje otkaz i za vrijeme korištenja porođajnog odustva, za vrijeme korištenja prava roditelja da pod određenim uslovima rade polovinu punog radnog vremena i korištenja prava žene na odsustvo radi dojenja*.

Bitno je prepoznati značaj plasiranja ovakvih zakonskih izmjena u članu 60, koji nosi podnaslov *Zabrana nejednakog postupanja*. Time se u suštini naglašava veza između takvog postupanja (odbijanja zaposlenja i otkaza ugovora o radu u datim okolnostima) i povrede principa jednakog postupanja, tj. diskriminacije, što je u skladu sa zakonodavstvom i sudskom praksom Evropske unije, i što je slučaj i u većini drugih država Evropske unije u kojima se otkaz ili manje povoljan tretman radnika/ce u vezi sa korištenjem roditeljskog odsustva u pravilu smatra diskriminacijom, što implicira primjenu pravila o prebacivanju tereta dokazivanja, mogućnost naknade štete zbog pričinjene diskriminacije i slične pozitivne zaštitne efekte⁴⁵.

Obzirom da snaga zakonskih zabrana i njihov odvrćajući efekt jeste u direktnoj korelaciji sa predviđenim sankcijama za njihovo kršenje, takođe je potrebno pozdraviti *uvođenje novčane sankcije za kršenje ove zabrane u kaznenim odredbama* (član 171, tačka 39).

Opisanim izmjenama je učinjen bitan korak ka usklađivanju radnog zakonodavstva FBiH sa standardima EU. Između ostalog, jedan od tih standarda je predviđen u klauzuli 5 Direktive o roditeljskom dopustu 2010/18/EU koja štiti radnike_ce od otkaza ili manje povoljnog tretmana po osnovu najave korištenja ili po osnovu korištenja roditeljskog odsustva.

I ovu odredbu federalnog zakona, međutim, **treba terminološki uskladiti** sa predloženim izmjenama terminologije u pogledu korištenja roditeljskog odsustva, nasuprot porođajnog odsustva koje implicira korištenje odsustva od strane majke, ne oca, **tako da zaštita prava u vezi sa otkazom bude jasno obezbijeđena za oba roditelja**.

Pored toga, radno zakonodavstvo FBiH zahtijeva nekoliko dodatnih intervencija u cilju uvođenja potpunije zaštite prava povezanih s roditeljstvom.

3.2. Produženje ugovora o radu na određeno vrijeme do isteka korištenja prava na roditeljsko odsustvo

U BiH, pa i u Federaciji BiH, česta je pojava zaključivanja ugovora o radu na određeno vrijeme i njihovo konstantno produžavanje, što poslodavcima_kama pruža veće slobode u pogledu garancija prava, prije svega garancije radnog mjesta

⁴⁵ Vidjeti *The implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European countries*, op.cit., str. 17.

zaposlenicima_cama u pitanju. U takvom okruženju, vrlo je vjerovatno da osobi kojoj će ugovor o radu isteći za vrijeme korištenja trudničkog bolovanja ili trajanja roditeljskog odsustva/porodiljskog odsustva, a što posebno negativno pogađa žene, nakon toga neće biti produžen ugovor o radu ili neće biti zaključen novi ugovor. U takvoj situaciji, žene (ali i muškarci) *de facto* mogu biti stavljeni u neravnopravan položaj u odnosu na ostale uposlenike samo zbog činjenice da su koristili odustvo radi brige o djetetu/čuvanja trudnoće, i mogu izgubiti posao. Iz tog razloga, mnoge žene (i muškarci) će, između ostalog, biti prinuđene da koriste kraće porođajno odsustvo, kako bi osigurale_i sebi šansu za nastavak radnog odnosa kod istog poslodavca i po isteku tog ugovora o radu, što je svakako situacija u koju ne bi trebale biti dovedene_i, i pojava koju treba sprečavati kroz pružanje adekvatne zaštite njihovih prava.

Ilustrativan primjer u tom smislu, među brojnim drugim, je slučaj Belme Klokić, kojoj, za razliku od nekoliko njenih koleginica koje nisu bile trudne, nije produžen ugovor o radu na određeno vrijeme za vrijeme korištenja bolovanja zbog čuvanja trudnoće, čime je ona izgubila radno mjesto, i na njeno mjesto je zaposlena druga osoba, dok se isto desilo i njenoj koleginici za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva⁴⁶. Nakon provedenog sudskog postupka pred Općinskim sudom u Zenici, nepravosnažno je utvrđeno da time izvršena diskriminacija, te je poslodavac obavezan na uspostavljenje radno-pravnog statusa, osiguravanje svih prava iz radnog odnosa i naknadu štete⁴⁷.

U tom smislu, potrebno je istaći pozitivne i hvale vrijedne primjere iz Zakona o radu Crne Gore (čl. 108) i Zakona o radu Srbije (čl. 187, stav 2) koji pokušavaju dati odgovor na ovakvu opasnost. Oni predviđaju da se zaposlenicima_cama kojima ugovor o radu na određeno vrijeme ističe u periodu korištenja prava na odsustvo, rok za koji su ugovorom o radu zasnovali_e radni odnos na određeno vrijeme produžava do isteka korišćenja prava na odsustvo⁴⁸.

Za razliku od ovih progresivnih rješenja usmjerenih na zaštitu ovih kategorija zaposlenika_ca, Zakon o radu FBiH čak u članu 60, stav 2, predviđa korak nazad, normirajući eksplicitno da se prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra otkazom ugovora o radu u smislu stava 1 tog člana, tj. u smislu zabranjenih otkaza ugovora o radu za vrijeme trudnoće i porodiljskog odsustva. To u prijevodu znači da zakonodavac smatra dopustivim prestanak ugovora o radu zaključenog na određeno vrijeme za vrijeme trajanja trudnoće i korištenja porodiljskog odsustva.

U svjetlu prethodno navedenih primjera, neprodužavanje ugovora o radu u ovakvim situacijama može u datim okolnostima predstavljati diskriminaciju po osnovu spola i/ili trudnoće, i može sudskim putem biti tako okvalifikovano, sa svim pratećim posljedicama. Slijedeći svijest o značaju zaštite trudnica, majki i očeva

46 "Slučaj Belme Klokić: Trudnoća kažnjena otkazom", članak od 16.10.2014., objavljen na: <http://diskriminacija.ba/slu%C4%8Daj-belme-koki%C4%87-trudno%C4%87-ka%C5%BEnjena-otkazom>, pristupljeno 30.04.2016. Drugi primjeri su vidljivi u članku "Kažnjavanje materinstva: Zbog čega se trudnice bespravno otpuštaju s radnog mjesta", od 06.02.2013., dostupan na: <http://diskriminacija.ba/ka%C5%BEnjavanje-materinstva>, pristupljeno 30.04.2016.

47 "Sud odlučio: Trudnica koja je dobila otkaz vraća se na posao u Grijanje Zenica", članak od 22.01.2016., objavljen na: <http://www.nap.ba/new/vijest.php?id=20611>, pristupljeno 30.04.2016.

48 Još jedan korak dalje predstavlja rješenje koje je implementirano npr. u Austriji, prema kojem ugovor o radu na određeno vrijeme jeste ukoliko radnica zatrudni, automatski produžen po osnovu zakona do početka perioda zaštite majčinstva.

koji se nađu u ovoj situaciji, od dovođenja u neravnopravan položaj, i slijedeći komparativne primjere, **odredba iz člana 60, stav 2**, kojoj svakako nije mjesto pod naslovom "Zabrana nejednakog postupanja" (jer posljedica najčešće upravo jeste nejednako postupanje) **treba biti ukinuta**. Pored toga, radi izbjegavanja pravne nesigurnosti treba se **uvesti odredba kojom se ugovori o radu za vrijeme korištenja prava povezanih s rođenjem djeteta automatski produžavaju**.

3.3. Obaveza vraćanja na isto radno mjesto

Klauzula 5 Direktive o roditeljskom dopustu 2010/18/EU nadalje predviđa, u cilju sprečavanja diskriminacije zbog prethodnog odsustva radi brige o djetetu, *pravo radnika_ca da se na kraju roditeljskog dopusta vrate na isti posao ili, ako to nije moguće, na jednakovrijedan ili sličan posao u skladu s njihovim ugovorom o radu*. To je i opšteprihvaćeno pravilo u državama članicama EU⁴⁹. Na sličan način, Direktiva 2006/54/EEC o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada predviđa *pravo vraćanja ovih radnika_ca na njihovo radno mjesto, odnosno na istovjetno radno mjesto, pod uvjetima koji za njih nisu manje povoljni, te njihovo pravo da uživaju sva poboljšanja radnih uvjeta na koja bi imali pravo za vrijeme svog odsustva* (član 16).

Ovakve eksplicitne odredbe nedostaju u radnom zakonodavstvu FBiH, iako je prisutan problem degradacije radnih uslova žena zbog njihove trudnoće i korištenja porodiljskog odsustva ili odsustva zbog dojenja⁵⁰. U članu 61 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. Ovakvo rješenje zahtijeva doradu i proširenje, jer se može u praksi pokazati problematičnim iz više razloga.

Jedan od njih je što se ono ograničava na ženu, i to na ženu koja je trudna ili koja doji. Cilj ove odredbe u suštini jeste omogućavanje trudnicama i dojiljama da uz odgovarajući stručni nalaz budu raspoređene na drugo radno mjesto u cilju njihove zaštite i u njihovom interesu, što je kao takvo pohvalno. Komparativna praksa, međutim, ukazuje na to da upravo razlozi zaštite zdravlja i sigurnosti trudnica i majki mogu nekada biti korišteni kao opravdanje za njihovo isključivanje s radnog mjesta⁵¹. Stoga je **potrebno predvidjeti, pored saglasnosti radnice, i uslov postojanja inicijative radnice za raspoređivanje na drugo radno mjesto**, kako bi se uvela dodatna garancija za izbjegavanje zamislive situacije u kojoj bi radnica na inicijativu i uz pritisak poslodavca_ke dovela u situaciju davanja pristanka na takav čin.

Pored toga, **potrebno je osigurati pravo svih radnika_ca (muškog i ženskog**

49 *The implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European countries*, op.cit., str. 17.

50 Vidjeti, u tom smislu, npr., izjavu psihologinje Ivane Dračo, koja potvrđuje naročitu podložnost trudnica i porodilja mobingu i diskriminaciji na radnom mjestu, uključujući, između ostalog, kroz promjenu opisa posla i premještanje na drugo radno mjesto. "Slučaj Belme Klokić: Trudnoća kažnjena otkazom", op.cit.

51 *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood, The Application of EU and national law in practice in 33 European countries*, 2012, European network of legal experts in the field of gender equality/ Annick Masselot et al., str. 14, dostupno na: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/discrimination__pregnancy_maternity_parenthood_final_en.pdf, pristupljeno 12.01.2016.

spola) da za vrijeme trajanja i po isteku roditeljskog odsustva (ili majčin-skog_očinskog odsustva), ne budu raspoređene_i na drugo radno mjesto mimo njihove volje, tj. da zadrže radno mjesto i uvjete rada, tj. status koji su prethodno imali_e. Trenutno jedino naziv člana 61: "privremeni raspored žena za vrijeme trudnoće", ukazuje na to da je to zamišljeno kao privremeno rješenje, za vrijeme trudnoće. U praksi je, međutim, zamisliva situacija u kojoj takvo rješenje preraste u trajno, na štetu i protivno interesima osobe u pitanju. Stoga je u cilju potpune zaštite radnika_ca i usklađivanja s EU standardima potrebno posebno precizirati, analogno postojećem rješenju da radnik_ca nakon privremene spriječenosti za rad ima pravo da se vrati na poslove na kojima je prethodno radio_la (iz člana 72, stav 2), jednako rješenje i za osobe koje koriste pravo na odsustvo u kontekstu roditeljstva, i to ne ograničavajući se na trudne žene i dojilje.

U tom smislu je u Zakonu o radu **Crne Gore**⁵² predviđeno da je poslodavac_ka dužan da zaposlenom_oj koji_a je koristio porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo, po isteku porodiljskog, odnosno roditeljskog odsustva, *obezbjedi povratak na isto radno mjesto ili na odgovarajuće radno mjesto sa najmanje istom zaradom*. Zakon o radu **Hrvatske** (čl. 36, stav 1 i 2) predviđa slično rješenje za radnike_ce koji_e su koristili_e odsustvo ili druga prava povezana sa brigom o djetetu - *pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava* (u roku od mjesec dana od dana kada je poslodavca_ku obavijestio_la o prestanku korištenja toga prava), a ako je prestala potreba za obavljanjem tih poslova, poslodavac_ka mu_joj je dužan_a ponuditi sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji *uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava*.

3.4. Neujednačena prava u radnom zakonodavstvu FBiH u poređenju sa RS i BDBiH

Najzad, u cilju obezbjeđenja ujednačene zaštite prava i jednakosti građana_ki pred zakonom širom BiH, potrebno je na osnovu komparativne analize zakonodavstva Republike Srpske i Brčko Distrikta BiH izvršiti određene izmjene i dopune Zakona o radu FBiH. Komparativna analiza dovodi do zaključka da postoji značajan diskrepans nivoa zaštite prava⁵³.

Postoje teorije po kojima neujednačen nivo zagarantovanih prava u različitim entitetima (ali i kantonima i opštinama) nosi u sebi eventualno potencijal diskriminacije građana_ki koji_e su time pogođeni_e, po osnovu njihovog mjesta prebivališta⁵⁴. Razlike u definisanju standarda u vezi sa radno-pravnim odnosima posebno dolazi do izražaja u kontekstu posljedica za osobe koje se kreću između različitih entiteta iz ekonomskih razloga. Venecijanska komisija je u svom

52 Član, 111b, "Službeni list CG", br. 49/2008, 26/2009, 59/2011 i 66/2012.

53 Tako je, npr., interesantno zapaziti da je u novom Zakonu o radu Republike Srpske čak uvedena novina kojom žena – majka stiče pravo na penziju za jednu godinu manje staža osiguranja za svako rođeno dijete u odnosu na uslove za sticanje prava na penziju uređene Zakonom o penzijskoinvalidskom osiguranju (ZoR RS, član 107, stav 4).

54 Vidjeti analizu ovog pitanja u komentaru: "Diskriminacija na osnovu mjesta prebivališta: Koliko razlike u tretmanu je dozvoljeno?", Aleksandra Ivanković-Tamamović (Centar za društvena istraživanja Analitika), 2015., dostupan na: <http://www.analitika.ba/bs/publikacije/diskriminacija-na-osnovu-mjesta-prebivalista-koliko-razlike-u-tretmanu-je-dozvoljeno>, pristupljeno 30.04.2016.

mišljenju o pravnoj sigurnosti i nezavisnosti pravosuđa u BiH iz 2012. godine, prepoznala potrebu harmoniziranja zakona unutar BiH i kao korak ka unapređenju pravne sigurnosti⁵⁵. Konkretno u kontekstu normiranih prava roditelja prema zakonodavstvu o radu, Institucija Ombudsmena za ljudska prava BiH je u kontekstu unapređenja prava djeteta ukazala na problem nejednakog pristupa različitim nivoa vlasti pojedinim pitanjima i potrebu njihovog harmoniziranja⁵⁶.

3.4.1. Princip posebne zaštite za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta

Za razliku od Zakona o radu u Federaciji BiH, Zakon o radu Republike Srpske u svojim početnim odredbama u kojima definira prava radnika_ca (član 12, stav 2-4) naglašava potrebu za posebnom zaštitom u kontekstu trudnoće, porođaja i njege djeteta⁵⁷. Tako se u stavu 2 predviđa da "žena radnik ima pravo na posebnu zaštitu za vrijeme trudnoće i nakon porođaja", a u stavu 3 da "radnik ima pravo na posebnu zaštitu radi njege djeteta, u skladu sa ovim zakonom"⁵⁸. Radi se o opštim principima koji su u kasnijem dijelu postojećeg Zakona svakako razrađeni kroz konkretan normativni dio, ali se njihov značaj sastoji u tome što zakonodavac na jednom mjestu na generalan način utvrđuje principe pristupa prema radnicama_ima koji se nađu u datoj situaciji, te time potcrtava značaj pažljivog ophođenja prema njihovim potrebama i pravima.

3.4.2. Zabrana zahtijevanja podataka o porodičnom/ bračnom statusu i planiranju porodice

U Bosni i Hercegovini žene su prilikom potrage za zaposlenjem u okviru procesa zapošljavanja svakodnevno izložene diskriminatornim pitanjima o njihovom bračnom i porodičnom statusu, te planiranju porodice. Takođe je poznato da se upravo na osnovu datih odgovora ili proizvoljnih procjena poslodavca_ke o ovom pitanju često donose odluke da se ne uposli mlada žena u reproduktivnoj dobi ili ona koja je percipirana kao potencijalno buduća ili postojeća majka. Novi Zakon o radu FBiH predviđa dva nova pohvalna mehanizma zaštite žena - da *poslodavac_ka ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće* (član 60, stav 1), te *zabranu traženja bilo kakvih podataka o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica*, pri čemu se iz zakonskog teksta može činiti nejasnim da li se ta zabrana odnosi ne samo na već uposlene radnice, nego i one žene koje traže posao (član 60, stav 3).

Zakon o radu Republike Srpske iz 2016. godine je napravio još jedan iskorak predviđajući veoma bitnu, šire postavljenu odredbu kojom se poslodavcu zabranjuje da od kandidata_kinje 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 (član

⁵⁵ Venice Commission, Opinion on Legal Certainty and the Independence of the Judiciary in Bosnia and Herzegovina, CDL-AD(2012)014, 102, f.

⁵⁶ Institucija Ombudsmena za ljudska prava BiH, Analiza usklađenosti zakonodavstva Bosne i Hercegovine sa Konvencijom o pravima djeteta, op.cit., str. 85.

⁵⁷ U stavu 3 i 4 istog člana predviđa i posebnu zaštitu maloljetnog radnika i radnika invalida.

⁵⁸ Na sličan način to reguliše i Zakon o radu Republike Srbije, član 12, stav 2 i 3, kao i Zakon o radu Crne Gore, član 11, stavovi 2-4.

28, stav 2 i 3)⁵⁹. Ovo zakonsko rješenje, koje je **potrebno preuzeti i u kontekstu FBiH**, time **zabranjuje zahtijevanje podataka ne samo o trudnoći, nego i uopšte o bračnom statusu i planiranju porodice, i ne ograničava ovu zabranu na već zaposlene radnice, nego eksplicitno referira i na one koje apliciraju za radno mjesto**. Na taj način se kreira sveobuhvatniji odgovor na društvenu realnost ugrožavanja principa rodne ravnopravnosti ograničavanjem pristupa ženi da uživa u svim prilikama koje društvo nudi samo zbog svoje biološke preodređenosti da rađa djecu. Kako bi ova zabrana zaista efektivno imala odvratajući efekt u praksi, potrebno je po njenoj izmjeni takođe *proširiti postojeće kaznene odredbe u smislu predviđanja sankcije za njeno kršenje*.

3.4.3. Iznimno korištenje kraćeg porođajnog odsustva

Novi Zakon o radu FBiH, kao i Zakon o radu RS-a predviđaju mogućnost da žena koristi kraće porođajno odsustvo od onoga zakonom predviđenog, uz propisivanje minimalnog iznosa dana ispod kojeg to nije moguće (42 dana u FBiH i 60 dana u RS-u). U zakonodavstvu RS-a (član 108, stav 1) se, međutim, za razliku od FBiH (član 62, stav 3) predviđa da ova mogućnost postoji *na sopstveni zahtjev žene, uz saglasnost poslodavca_ke*, čime se potcrtava da ovakva situacija ne smije biti rezultat pritiska od strane poslodavca_ke prema ženi, nego je prihvatljiva samo ukoliko je rezultat njene volje i predložena je na njen zahtjev. U Hrvatskoj je na sličan način regulisano ovo pravo, tako da je predviđeno da žena može *iznimno i na vlastiti zahtjev* koristiti ovakvu mogućnost.

U tom smislu je **potrebno i u zakonodavstvu FBiH predvidjeti da žena može iznimno, na sopstveni zahtjev, uz saglasnost poslodavca_ke, koristiti kraće porođajno odsustvo**, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja. Na taj način će se već u zakonskom tekstu naglasiti kako se radi o situaciji koja treba biti izuzetak prije nego pravilo, te da ta mogućnost može biti iskorištena isključivo u odgovoru na slobodnu volju žene, bez pritiska poslodavca_ke.

Kako bi se osigurale garancije da žena neće koristiti porođajno odsustvo kraće od onog predviđenog zakonom, prijeko je potrebno precizirati postojeće **kaznene odredbe** (član 171, stav 1, tačka 42) u smislu predviđanja sankcije za situaciju u kojoj bi žena koristila porođajno odsustvo u kraćem trajanju i/ili suprotno načinu predviđenom zakonom, na zahtjev poslodavca_ke, a ne njenom slobodnom voljom. Postojeća definicija prekršaja može implicirati postojanje odgovornosti samo u slučaju uskraćivanja prava na korištenje porođajnog odsustva kao takvog⁶⁰, ali ne i uskraćivanja prava na njegovo korištenje na način propisan relevantnim zakonskim odredbama, te je i u cilju ispunjavanja odvratajuće svrhe ove odredbe bitno eksplicitno naglasiti podložnost sankciji poslodavca_ke koji_a suprotno slobodnoj volji žene nametne korištenje porođajnog odsustva u dužini i na način suprotan zakonskoj intenciji. U suprotnom, brojne situacije u kojima se žena, u strahu od negativnih posljedica, povinuje pritiscima, očekivanjima ili potrebama poslodavca_ke kada je riječ o trajanju porođajnog odsustva, ostaće nekažnjene i frekventne.

⁵⁹ Na isti način to reguliše i Zakon o radu Republike Srbije, član 26, stav 2 i 3, te Zakon o radu Crne Gore, član 18, stav 2 i 3. Ovakva rješenja su usklađena sa Konvencijom o zaštiti materinstva Međunarodne organizacije rada, 2000., broj 183, član 9.

⁶⁰ Ukoliko "ne omogući ženi, radniku - ocu djeteta ili usvojiocu odnosno licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, da koristi porođajno odsustvo (član 62)."

3.4.4. Odsustvo u trajanju od 18 mjeseci za blizance, treće i svako sljedeće dijete

Primjer na koji je Institucija ombudsmana za ljudska prava ukazala u kontekstu nejednakog pristupa različitim nivoa vlasti u normiranju prava roditelja prema zakonodavstvu o radu, jeste dužina trajanja porodijskog odsustva za majke koje rode blizance, treće i svako sljedeće dijete, na način da je u Zakonu o radu RS predviđeno porodijsko odsustvo od 18 mjeseci⁶¹, a u FBiH od 12 mjeseci, što za posljedicu ima da je "nivo mogućnosti osiguranja zajedničke odgovornosti niži u FBiH nego RS i BDBiH iako se radi o istoj državi koja je dužna da osigura primjenu Konvencije o pravima djeteta na cijeloj teritoriji i jednako za svu djecu"⁶². U skladu s tim je Institucija ombudsmana utvrdila kako nadležni organi treba da poduzmu mjere na harmonizaciji radnog zakonodavstva u BiH, i na njihovoj harmonizaciji sa Zakonom o ravnopravnosti spolova BiH, Zakonom o zabrani diskriminacije, kao i međunarodnim standardima⁶³.

Ovakvo rješenje o produženom trajanju odsustva u navedenim slučajevima nije nepoznato za radno zakonodavstvo Federacije BiH, obzirom na to da je inicijalni tekst starog Zakona o radu Federacije BiH iz 1999. predviđao istovjetno rješenje i za teritorij Federacije BiH, te je ono tek naknadnim izmjenama ukinuto. Stoga je u Federaciji BiH potrebno **ponovo predvidjeti produženo roditeljsko odsustvo od 18 mjeseci u slučaju rođenja blizanaca, trećeg i svakog sljedećeg djeteta.**

4. Dodatni prostor za poboljšanja

U Hrvatskoj je predviđeno jedno bitno rješenje, koje nedostaje u BiH, a prema kojem se **porođajno odsustvo u slučaju prerano rođene djece produžuje za toliko vremena koliko je dijete prerano rođeno**⁶⁴. U suštini, u Hrvatskoj su sva pitanja koja se tiču prava trudnica, porodilja i roditelja regulisana u posebnom zakonu, Zakonu o rodiljnim i roditeljskim potporama, i u sklopu toga je na veoma pohvalan, pregledan i precizan način na jednom mjestu utvrđeno niz drugih prava koja su povezana s radnim odnosom, a za koja u bh. kontekstu trenutno vlada svojevrsna pravna praznina. Tako je npr. detaljno regulisano **pravo radnice na jedan slobodan radni dan mjesečno u cilju prenatalnih pregleda**, te modalitete za ostvarivanje ovog prava (član 20a. navedenog zakona). Svakako bi poželjno bilo ili preuzeti ova dva navedena primjera u Zakon o radu FBiH, ili dugoročno razmotriti mogućnost detaljnog regulisanja ovih prava ovakvim, posebnim zakonom, kao *lex specialis* propisom o zaštiti porodica s djecom. Iako to nije predmet ove analize, bitno je istaći da je u tom kontekstu takođe potrebno pristupiti izvršavanju usklađivanja cjelokupne materije propisa iz oblasti socijalne zaštite sa Zakonom o radu FBiH, posebno onih koji su usvojeni na kantonalnom nivou. Tako npr. u nekoliko kantonalnih zakona koji regulišu oblast socijalne

61 U Zakonu o radu Republike Srbije je čak predviđeno pravo na porodijsko odsustvo u trajanju od dvije godine za treće i svako naredno novorođeno dijete (član 94a, stav 1).

62 Institucija Ombudsmana za ljudska prava BiH, *Analiza usklađenosti zakonodavstva Bosne i Hercegovine sa Konvencijom o pravima djeteta*, op.cit., str. 85.

63 Institucija Ombudsmana za ljudska prava BiH, *Analiza usklađenosti zakonodavstva Bosne i Hercegovine sa Konvencijom o pravima djeteta*, op.cit., str. 85.

64 Zakon o rodiljnim i roditeljskim potporama, član 12, stav 6 i 7.

zaštite i zaštite porodica s djecom (uključujući Kanton Sarajevo), nije predviđena mogućnost da očevi ostvare pravo na naknadu plaće za vrijeme dok odsustvuju s posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta.

5. Zaključni osvrt - Sociološki razlozi za predložene zakonske izmjene

Bh. društvo jeste još uveliko obilježeno patrijarhalnim ustrojem i percipiranim klasičnim, disproporcionalnim podjelama poslova na muške i ženske, među koje se ubraja i odgoj i briga o djetetu. To kao krajnji rezultat ima ugrožavanje principa ravnopravnosti spolova, oličeno prvenstveno kroz ograničenja nametnuta ženama u potpunom uživanju njihovih prava i korištenju vrijednih prilika koje pruža društvo. Brojna predložena i detaljno opisana rješenja pokušavaju pružiti sistemski odgovor upravo na takvu društvenu realnost. Pored toga, kroz radno i socijalno zakonodavstvo je, u skladu sa standardima prava Evropske Unije i međunarodnim standardima zaštite ljudskih prava, te u cilju zaštite interesa žena, muškaraca i djece, primjetna potreba stvaranja što boljih pretpostavki za efektivno balansiranje između porodičnih i poslovnih obaveza, bez negativnih uticaja jedne na drugu životnu sferu. U konačnici, potrebno je osigurati pretpostavke za slobodu žena, ali i muškaraca, da budu zaštićeni u svom opredijeljenju da se u određenom periodu svog života posvete bilo brizi o djeci, bilo profesionalnom životu, ali i da mogu istovremeno da se brinu o obje ove obaveze bez sputavanja njihovog ličnog ostvarivanja na oba polja.

Jedan od, doduše sporednih, razloga za posvećivanje posebne pažnje ovom pitanju jeste, i sistemsko adresiranje problema veoma niskog nataliteta u BiH⁶⁵. Upravo izmjena radnog i porodičnog zakonodavstva prepoznaje se i kao jedan od potencijalnih načina dugoročnog popravljavanja demografske situacije, jer se u tom cilju treba prvenstveno stvoriti sigurno okružje za osnivanje porodice i rađanje djece⁶⁶. Te izmjene trebaju na najbolji mogući način, po uzoru na komparativna rješenja, stvoriti pretpostavke za umanjene mogućnosti proizvoljnog davanja otkaza i rasporeda na druga radna mjesta trudnicama i porodiljama, obezbjeđujuće dovoljnog nivoa finansijskih primanja za vrijeme trajanja odsustva, te drugim vidovima zaštite trudnice, porodilje, roditelja i djece.

Pa ipak, posebnu izdvojenu pažnju zaslužuje cilj koji treba postaviti u kontekstu promoviranja ravnopravnosti spolova, a to je učešće muškaraca u ispunjavanju porodičnih obaveza. Tome stoje na putu strukturalne prepreke, kao što je nepostojanje (po starom zakonu) ili ograničena mogućnost i nedostatak podsticajnih rješenja (po novom zakonu) za korištenje roditeljskog odsustva za muškarce.

⁶⁵ "U odnosu na 2011. godinu kada je u BiH rođeno oko 1.200 novorođenčadi više od umrlih osoba, podaci u 2015. godini su drastično promijenjeni. Bez podataka za decembar, u 2015. godini u FBiH rođeno je 17.149 beba, a umrlo je 19.155 osoba." *"Stanovništvo u BiH izumire: iz godine u godinu se bilježi pad prirodnog priraštaja"*, 14.03. 2016., dostupno na: <http://www.klix.ba/vijesti/bih/stanovnistvo-u-bih-izumire-iz-godine-u-godinu-se-biljezi-pad-prirodnog-prirastaja/160302064>, pristupljeno 15.03.2016.

⁶⁶ Vidjeti *"Zakonom zaštiti porodilje i bebe na Balkanu"*, Aljazeera Balkans, 14.02.2016., dostupno na: <http://balkans.aljazeera.net/vijesti/zakonom-zastititi-porodilje-i-bebe-na-balkanu>, pristupljeno 16.02.2016.

Upravo stereotipi i percipirane uloge spolova imaju uticaj na nivo učešća muškaraca u obavljanju zadatka brige od djece. Konačan cilj predloženih rješenja jeste stvaranje sistemskih pretpostavki za transformaciju prosječnih bh. muškaraca u aktivne očeve koji učestvuju u odgoju djece, i na taj način i stvaranje okružja za postepenu transformaciju postojećih stavova i društvene realnosti. Obzirom da djeca koja imaju pozitivne muške uzore od najranijeg doba jesu senzibilizirana na ujednačenije shvatanje rodni uloga, to zauzvrat ima pozitivan uticaj na buduće generacije.

Predviđanje boljih uvjeta za korištenje roditeljskog dopusta od strane oca kroz zakonske izmjene već dokazano značajno utiče na spremnost očeva da koriste ovu mogućnost. Neki primjeri su već navođeni u kontekstu obrazlaganja pojedinih predloženih zakonskih izmjena. Jedan od primjera jeste i Kvebek, Kanada, gdje je postotak očeva koji su koristili roditeljsko odsustvo skočio sa 27,8 % na 80,1 % nakon što je 2006. godine uvedena mogućnost korištenja odsustva od strane oca u trajanju od tri do pet sedmica⁶⁷.

Pri tome, interesantno je imati u vidu da promicanje korištenja roditeljskog odsustva (kao i uostalom bilo koji vid učešća u brizi o djeci i domu) od strane očeva ima višestruke pozitivne posljedice: pozitivan utjecaj na postojeću rodno uvjetovanu raspodjelu odgovornosti oko brige za djecu i domaćinstvo unutar porodice, tj. na tradicionalan model roditeljstva; lakše zasnivanje radnog odnosa i veća adekvatnost žena kao radnica, te njihova lakša reintegracija u profesionalni život nakon odsustva povodom rođenja djeteta; prilika za rano vezivanje i jačanje veze oca s djetetom, koje upravo predstavlja dobre temelje da otac i u kasnijim periodima aktivno učestvuje u brizi o djetetu⁶⁸; dokazano pozitivan učinak očeva na razvoj djece⁶⁹; i usljed ravnomjerne raspodjele odgovornosti smanjen roditeljski stres i kvalitetniji bračni odnosi⁷⁰.

Svakako da uvođenje podsticaja kako bi očevi koristili roditeljski dopust i dalje nije garancija da će do toga u konačnici u praksi i doći, pogotovo u određenim sredinama i porodicama u kojima je još uvijek veoma izražen patrijarhalni ustroj. Komparativna iskustva ukazuju na određeni vid diskriminacije prema očevima koji ovo pravo koriste, kao i da se korištenje roditeljskog dopusta od strane oba roditelja češće susreće tamo gdje je majka visoko obrazovana, te da je finansijska kriza nepovoljno uticala na korištenje tog prava⁷¹. Usljed toga, čak u državama u kojima već dugo vremena postoje beneficije u cilju podsticaja ravnopravnosti

67 "Are men who take parental leave treated worse than women?", 10.06.2014., dostupno na: <http://www.moneysense.ca/save/financial-planning/men-taking-paternity-leave-suffer-career-penalties-and-social-backlash/>, pristupljeno 03.03.2016.

68 Vidjeti, između ostalog, *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood, The Application of EU and national law in practice in 33 European countries*, op.cit., str. 22.

69 Između ostalog, dokazan je i bolji performans ovakve djece u školi. Vidjeti, npr., studiju "Causal Effects of Paternity Leave on Children and Parents", Cools, FivaKirkeboen, dostupno na <http://www.jon.fiva.no/docs/CoolsFivaKirkeboen.pdf>, citirane u članku "Are men who take paternity leave treated worse than women?", op.cit.

70 Tako neke studije ukazuju da korištenje roditeljskog odsustva od strane očeva ima pozitivni utjecaj na stopu razvoda braka. Vidi *Domestic Equality and Marital Stability: Does Paternity Leave affect Divorce Risk?*, Steingrimsdottir & Vardardotti, dostupno na: http://www.iza.org/conference_files/EVAL2014/vardardottier_a7647.pdf, pristupljeno 04.03.2016.

71 Tako u Norveškoj: 2012. izvještaj - Statistic Norway Report on the parental leave and the fathers quota: <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/likere-delning-av-foreldrepermisjonen>, citirano u: *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, op.cit., str. 82-83.

spolova, postotak očeva koji ovo pravo (pa čak i ono koje je rezervisano samo za njih) koriste je i dalje prilično nizak (ilustracije radi, u Njemačkoj, koja je uspostavila prilično napredan sistem pravila po ovom pitanju, samo 20 % očeva je 2012. godine koristilo to pravo, od čega su se skoro svi ograničili na korištenje neprenosiva dva mjeseca. U drugim državama, poput Litvanije i Latvije, taj postotak iznosi oko 10 %, s tendencijom rasta i s tim povezanim pozitivnim promjenama percipiranih uloga muškaraca i žena u brizi oko djeteta)⁷². Pa ipak se na više mjesta ukazuje na to da, iako, kao i svaka promjena društvene svijesti, proces promjene rodno obilježenih očekivanja, kako poslodavaca_ki i vlasti, tako i samih radnika_ca, jeste spor, napredak je vidljiv⁷³. Stoga je uvođenje zakonskih podsticajnih mjera i mjera kojima se osigurava usklađivanje profesionalnog i porodičnog života, nezostavan korak ukoliko želimo unaprijediti ravnopravnost spolova i obezbijediti druge benefite koji se uz to vežu za djecu i funkcionalan porodični život.

⁷² *Ibid.*

⁷³ Vidjeti u tom smislu primjer Švedske, *ibid.*, str. 83-84.

O autorici

Adrijana Hanušić-Bećirović (Bijeljina, 1984) magistrirala je s pohvalom 2009. godine iz oblasti Međunarodno javno pravo na Pravnom fakultetu Univerziteta u Strazburu, kao stipendistkinja Francuske vlade. Tokom 2008. godine pohađala je ljetni semestar nastave na Univerzitetu Humboldt u Berlinu, a 2007. godine diplomirala je na Univerzitetu u Sarajevu. Radno iskustvo stekla je u advokaturi, Venecijanskoj komisiji Vijeća Evrope, njemačkom Bundestagu, Parlamentarnoj skupštini BiH te u ulozi pravne ekspertice UNDP-a BiH, u Instituciji ombudsmana za ljudska prava BiH. Trenutno je angažovana kao viša pravna savjetnica u nevladinoj organizaciji TRIAL. Pored toga, pruža konsultantske usluge i provodi istraživanja za druge nevladine organizacije te objavljuje radove s fokusom na međunarodne standarde zaštite ljudskih prava, tranzicionu pravdu, ustavno i antidiskriminacijsko pravo.

Kontakt: adrijana.hanusic@trial-ch.org

O Sarajevskom otvorenom centru

Sarajevski otvoreni centar je nezavisna, feministička organizacija civilnog društva koja je i tokom 2016. godine radila na osnaživanju lezbejki, gejeva, biseksualnih, trans i interspolnih (LGBTI) osoba, kao i žena kroz jačanje zajednice i građenje pokreta.

U proteklih 6 godina, SOC je javno promovisao ljudska prava LGBTI osoba i žena te zagovarao unapređivanje zakonodavstva i bolje politike u Bosni i Hercegovini na državnom i međunarodnom nivou.

Ovdje ćemo istaći samo neka postignuća koja se odnose na rodnu ravnopravnost i ljudska prava žena iz 2015. i 2016. godine. Uprkos neusvajanju izmjena Izbornog zakona BiH i Zakona o vijeću ministara, koje bi osigurale zakonski garant ravnopravnosti žena u političkom životu, postavili_e smo ovo pitanje visoko na listu prioriteta u oblasti rodne ravnopravnosti, i nametnuli_e ovu temu u javnom prostoru. U saradnji sa drugim organizacijama koje se bave rodno zasnovanim nasiljem, uspjeli_e smo to učiniti i sa pitanjem finansiranja i pravnog statusa sigurnih kuća u FBiH, te predložiti adekvatna rješenja. Uspješno smo zagovarali_e regulisanje pitanje ravnopravnog učešća žena u Vijeću za sport, ali i rodno odgovorno budžetiranje u oblasti sporta kroz Zakon o sportu BiH.

Tokom 2016. smo provodili i medijske kampanje koje su dosegle na stotine hiljada građana i građanki BiH, a povodom Međunarodnog dana žena, 8. marta organizovali_e smo čitanje drame SEDAM od strane zastupnica i zastupnika Parlamenta FBiH, podižući svijesti o nasilju nad ženama i kod donosioca_teljica odluka. Prepoznatljivi programi kao što Neko je rekao feminizam i Feministička škola Žarana Papić uspješno se odvijaju već nekoliko godina za redom.

Pregled svih naših aktivnosti i postignuća dostupan je u našem izvještaju o radu za 2015. godinu, na: <http://soc.ba/o-nama/izvjestaji/>, a za aktuelne aktivnosti i uspjehe posjetite <http://soc.ba>.