

DOI 10.51558/2490-3647.2022.7.4.651

UDK 364:316.356(497.6)

Primljeno: 10. 11. 2022.

Izvorni naučni rad
Original scientific paper

Samila Ramić, Nusreta Salić

POLITIKA(E) USKLAĐIVANJA PORODIČNIH I PROFESIONALNIH OBAVEZA U BOSNI I HERCEGOVINI

U radu se analizira politika(e) usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza u kontekstu zakonske regulative kako domaćih tako i međunarodnih dokumenata koji se primjenjuju u BiH. Predmet istraživanja se temelji na analizi mjera porodične politike koje su direktno usmjerene na usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza u BiH, pregledu postojećih politika i praksi socijalnog i radnog zakonodavstva na nivou tri administrativne jedinice Federacije Bosne i Hercegovine, Republike Srpske i Brčko distrikta Bosne i Hercegovine. U okviru istraživanja analizirane su aktuelne mjere i aktivnosti koje su normirane u zakonima u BiH, kao što su porodijska/roditeljska odsustva (vrijeme), porodijske naknade (novac) i usluge za brigu o djeci (predškolske ustanove) kao bitni faktori prilikom usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza. Politike usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza u BiH usklađene su sa standardima EU, ali aktuelne mjere nisu dovoljno razvijene, što znači da je neophodno da roditelji ulože dodatne napore kako bi odgovorili zahtjevima radnog mjesta i porodice. Kako bi se postigla ravnoteža između zahtjeva tržišta rada, nivoa novčanih naknada i dužine isplate, mogućnosti uzimanja odsustva i korištenja servisa za brigu o djeci, uzimajući u obzir okolnosti najprije u ekonomskom smislu, potrebno je raditi na poboljšanju mjera u ovoj oblasti, poštujući uz to i izbor samih roditelja.

Ključne riječi: politika usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza; zakoni; porodijsko odsustvo; usluge za djecu

UVOD

Politike usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza imaju za cilj da povežu nekoliko aspekata koji mogu doprinijeti poboljšanju položaja zaposlenih, a odnose se prije svega na uređivanje mjera i aktivnosti odsustvovanja sa posla, fleksibilno radno vrijeme i obavezu razvijanja servisa za brigu o djeci. U zavisnosti od njihovog karaktera i razvijenosti, ali i od ekonomskog, socijalnog i političkog sistema koji postoji u konkretnoj zemlji, ove politike mogu djelovati stimulativno, neutralno ili obeshrabrujuće na poziciju žena u odnosu na plaćeni i neplaćeni rad (Perišić 2010). S obzirom na promjene u području rada (u smjeru sve veće fleksibilnosti i nesigurnosti) kao i porodičnog života, mnogi autori upozoravaju na to da o konceptu usklađivanja govorimo upravo zato jer je usklađenosti sve manje te da smo u praksi svjedoci sve većega raskoraka između normativnih očekivanja visoke kvalitete života i realnosti, koju karakterizira sve više rizika i nesigurnosti (Hobson i sar. 2010; Mrčela, Sadar 2012).

Usklađivanje poslovnih i porodičnih obaveza je pravo proklamovano kroz različita dokumenta Evropske unije¹ (u daljem tekstu: EU) i, između ostalog, predstavlja sredstvo borbe protiv različitih oblika diskriminacije. Međunarodni akti predviđaju i definišu standarde u oblasti usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza, s tim

¹ *Direktiva (EU) 2019/1158* Evropskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (Službeni list Evropske unije, L 188, 12. 6. 2019., stranice 79 – 93)

Direktiva 2010/41/EU Evropskog parlamenta i Vijeća od 7. juna 2010. o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji su samozaposleni i stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 86/613/EEZ (SL L 180, 15. 7. 2010., str. 1.).

Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 5. srpnja 2006. o provedbi načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinaka), SL L 204, 26. 7. 2006., str. 23.

Direktiva Vijeća 92/85/EEZ od 19. 10. 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje (deseta pojedinačna direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (SL L 348, 28. 11. 1992., str. 1.).

Direktiva Vijeća 97/81/EZ od 15. decembar 1997. o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom koji su sklopili UNICEF, CEEP i ETUC (SL L 14, od 20. 1. 1998., str. 9.).

Direktiva Vijeća 2010/18/EU od 8. 3. 2010. o provedbi revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu koji su sklopili BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP i ETUC te o stavljanju izvan snage Direktive 96/34/EZ (SL L 68, 18. 3. 2010., str. 13.).

Povelja o osnovnim pravima Evropske unije - naročito je značajan član 33. Povelje kojim se, u stavu 2. navodi da, radi usklađivanja porodičnog i profesionalnog života, svako ima pravo na zaštitu od otkaza sa posla iz razloga koji su u vezi sa materinstvom kao i pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo i pravo na roditeljsko odsustvo nakon rođenja ili usvojenja djeteta. Ova odredba garantuje zaštitu prava u vezi sa trudnoćom, porodiljskim odsustvom i roditeljskim odsustvom, i to ne samo kao prava iz oblasti zapošljavanja i socijalne zaštite, već i kao osnovnog ljudskog prava.

Ugovor o funkcioniranju Evropske unije - opširnije na <https://eur-lex.europa.eu/oj/direct-access.html>

da se na nivou svake pojedinačne države članice EU uređuje nacionalni zakonodavni okvir. Bosna i Hercegovina, iako nije članica EU, regulisala je ovu oblast kroz Ustav, zakone entiteta, kantona i Brčko distrikta BiH.

METODOLOŠKI DIO

Predmet istraživanja

Uzimajući u obzir da obezbjeđenje adekvatnih mjera porodične politike [porodiljski/roditeljski dopusti, fleksibilno radno vrijeme, porodiljske naknade (*novac*) i briga za djecu (*usluge*)], podrazumijeva politike koje bi trebale da budu fokusirane na usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza, predmet istraživanja se odnosi na mjere politika u socijalnom i radnom zakonodavstvu na polju usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza.

Ciljevi istraživanja

Primarni cilj istraživanja jeste pregled/analiza politike(a) usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza koje su kao standard predviđene na nivou Evropske unije i paralelno poređenje sa aktuelnom situacijom i kontekstom Bosne i Hercegovine. Također, da se na osnovu uporedne analize u zemljama EU i BiH u oblasti problematike odnosa između roditeljstva i profesionalnih obaveza sagleda širi okvir djelovanja državnih programa podrške i pomoći. Društveni cilj je koncipiranje smjernica za kreiranje i adekvatnije implementiranje politika usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza u BiH.

Istraživačka teza: *Politike usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza u BiH nisu u dovoljnoj mjeri razvijene i usklađene sa standardima EU, što znači da je neophodno da roditelji ulože dodatne napore kako bi odgovorili zahtjevima posla i porodice.*

U istraživanju korištena je metoda analize sadržaja dokumenata, a analizirana su zakonska i podzakonska dokumenta u BiH, EU, naučna i stručna literatura u oblasti porodične politike.

EVROPSKI KONTEKST

Usklađivanje porodičnih i profesionalnih obaveza ubraja se među “nove” socijalne rizike² (Bonoli 2005, 2007, u Dobrotić 2015), koji traže sve veću pažnju donositelja odluka. S obzirom da je pojava novih socijalnih rizika povezana s ulaskom na tržište rada te poteškoćama u usklađivanju porodičnog i poslovnog života, najranjivije su žene koje zbog prirode posla, dugog radnog vremena i otežanih radnih uslova ne mogu uskladiti obaveze u ova dva polja. U cilju promovisanja i jačanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života i rodne ravnopravnosti EU stavlja akcenat na ova pitanja s namjerom stvaranja boljih uslova i podrške za roditelje u vezi sa majčin-stvom, očinstvom i brigom o djeci. U ovom dijelu rada bit će data analiza poje-dinih međunarodnih dokumenata vezano za usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza.

Direktiva Vijeća 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica te radnica koje su nedavno rodile ili doje: Cilj direktive je primjena mjera kojima će se ohrabriti poboljšanja u oblasti sigurnosti i zdravlja na radu trudnih radnica i radnica koje su se nedavno porodile i koje doje. Postavlja minimalne standarde da sve države članice imaju barem 14 sedmica porodiljskog odsustvovanja prije i/ili nakon porođaja (sa barem dvije sedmice prije i/ili nakon porođaja) i naknadu za rad tokom ovog perioda u iznosu barem jednakom naknadi zarade tokom bolovanja. Ovim se ukazuje da trudne radnice imaju pravo, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom i/ili praksom, na odsustvovanje, a da ne gube zaradu, radi pred-porođajnih pregleda, ako takvi pregledi moraju da se obave tokom radnog vremena.

Direktiva o roditeljskom odsustvovanju 2010/18/EU: Postavlja minimalne zahtjeve u vezi sa roditeljskim odsustvovanjem kao važnim sredstvom za uspostavljanje ravnoteže između profesionalnih i porodičnih obaveza i za promociju jednakih mogućnosti i tretmana muškaraca i žena. Daje zaposlenim muškarcima i ženama pojedinačno pravo na roditeljsko odsustvovanje tokom perioda od barem četiri mjeseca (barem jedan od četiri mjeseca se ne može prenositi na drugog roditelja) na osnovu rođenja ili usvajanja djeteta radi njege tog djeteta do uzrasta od 8 godina, sa mogućnošću da države članice i/ili socijalni partneri daju preciznu definiciju.

² Ajduković, M. (2008). Socijalni problemi, socijalni rizici i suvremeni socijalni rad. *Revija za socijalnu politiku*, 15 (3), 395-414. str. 403. „... nepovoljne društvene okolnosti koje vjerovatno otežavaju ili predstavljaju prijetnju zadovoljavanju potreba članova društva i mogu dovesti do nepovoljnih posljedica i ishoda na osobnoj, obiteljskoj i razini zajednice, te kao takve predstavljaju prijetnju društvu. Prijetnja ili izloženost socijalnim rizicima mogu potaknuti kod pojedinca, društvenih grupa i društva proces promjene tih nepovoljnih društvenih okolnosti”.

Direktiva o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružanje brige 2019/11/EU: Kako bi se potaknula ravnopravnija podjela obaveza brige između žena i muškaraca i omogućilo rano stvaranje emocionalne veze između očeva i djece, trebalo bi uvesti pravo na dopust za očeve ili, ako je i u mjeri u kojoj je to priznato nacionalnim pravom, za ekvivalentne druge roditelje. Takav očinski dopust trebao bi se iskoristiti u vrijeme oko rođenja djeteta i trebao bi biti jasno povezan s rođenjem djeteta u svrhu pružanja brige.

Budući da većina očeva ne koristi svoje pravo na roditeljski dopust ili prenosi znatan dio svojeg prava na dopust na majke, ovom se Direktivom minimalno razdoblje roditeljskog dopusta, koje se ne može prenijeti s jednog roditelja na drugog, povećava s jednog na dva mjeseca kako bi se očevi potaknuli na uzimanje roditeljskog dopusta, zadržavajući pritom pravo svakog roditelja na najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta. Direktivom se po prvi put na evropskom nivou eksplicitno intervenira u privatnu sferu, odnosno pravedniju raspodjelu obaveza između muškaraca i žena u privatnoj sferi. Predlaže se uvođenje četveromjesečnih očevih kvota (neprenosivih mjeseci roditeljskog dopusta) i desetodnevno očeva dopusta u svim zemljama članicama. Ovdje je potrebno istaknuti kako se koristi nove direktive ponajprije vide u ekonomskim aspektima. U skladu s tim ističe se kako će novo uređenje dopusta povećati produktivnost radne snage, smanjiti trošak zamjene radnika te odsustvovanja s posla, smanjiti izdatke za nezaposlenost i zdravlje, povećati porezne prihode te u konačnici imati učinak na BDP i zaposlenost (Dobrotić 2019).

Trenutnim pravnim okvirom Unije predviđeni su tek ograničeni poticaji za muškarce da preuzmu jednak dio obaveza i brige. Nepostojanje plaćenog očinskog dopusta i roditeljskog dopusta u mnogim državama članicama doprinosi tome da očevi rijetko koriste dopust. Zbog neujednačeno osmišljenih politika postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života za žene i muškarce jačaju rodno uvjetovani stereotipi i razlike u pogledu rada i brige. Ovom Direktivom utvrđuju se minimalni zahtjevi namijenjeni ostvarenju ravnopravnosti muškaraca i žena u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnome mjestu, tako da se radnicima koji su roditelji ili pružateljima brige olakša usklađivanje poslovnog i porodičnog života. U tu se svrhu ovom Direktivom predviđaju prava pojedinaca koja se odnose na sljedeće: očinski dopust, roditeljski dopust i dopust za pružatelje brige, fleksibilni radni uslove za radnike koji su roditelji ili pružatelje brige.

Konvencija Ujedinjenih naroda o pravima djeteta (1989): Članom 18. stav 1. predviđeno je da oba roditelja imaju zajedničku odgovornost za odgoj i razvoj djeteta te da bi dobrobit djeteta trebala biti osnovna briga roditelja.

Povelja Evropske unije o osnovnim pravima: Prema članu 33. predviđeno je usklađivanje porodičnog i profesionalnog života te da svako ima pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s materinstvom te pravo na plaćeni porodiljski i roditeljski dopust po rođenju ili usvojenju djeteta.

Politike na području usklađivanja rada i porodice (prihvaćene u dokumentima EU institucija i u različitim europskim državama) uvođene su s namjerom da se postignu različiti ciljevi, kao što su povećanje rodnosti, veća ekonomska kompetitivnost i razvoj te rodna ravnopravnost (Mrčela, Sadar 2012). U zavisnosti od kulturalnih karakteristika i razvijenosti određenog društva, mogu se uočiti veće ili manje rodne razlike. Podjela na tipično ženske ili muške poslove rigidnija je i prisutnija u slabije razvijenim društvima, pa je tu uočljivija i društvena nejednakost među spolovima. U ovim društvima nejednakost se manifestuje kroz pripisivanje većeg društvenog značaja i produktivnosti muškom radu, a ujedno i većoj vidljivosti i prepoznatljivosti muškaraca. Oni su plaćeni za svoj radni angažman i najčešće ne obavljaju poslove u domaćinstvu, koji nisu plaćeni. Uloge koje žene imaju najčešće podrazumijevaju poslove kod kuće, reproduktivnu ulogu, kao i javne poslove koji nisu plaćeni ili ostvaruju nižu zaradu od pripadnika muškog spola. Samim tim su i manje vidljive u društvu, a njihov doprinos se ne vrednuje istovjetno kao doprinos muškaraca (Petrušić 2007).

Socijalne politike u velikoj se mjeri razlikuju među europskim državama (članicama i nečlanicama Europske unije), a po ocjeni Knijn i Smit (2009) mnoge politike, za razliku od politika definiranih u dokumentima EU institucija, još uvijek ustrajavaju u namjeri postizanja rodne ravnopravnosti. Socijalne politike razlikuju se po stepenu do kojeg država omogućava usklađivanje. Kako navode Mrčela i Sadar (2012), u skandinavskim zemljama socijalne politike omogućavaju kvalitetnu i dostupnu institucionalnu brigu za djecu, dobro plaćene roditeljske dopuste i skraćivanje radnog vremena zbog roditeljskih obaveza. Za liberalni i kontinentalni model karakteristično je da je briga za usklađivanje u velikoj mjeri prepuštena roditeljima, što rezultira visokim opsegom zapošljavanja žena sa skraćenim radnim vremenom, dok u mediteranskim zemljama uglavnom ne postoje ni mogućnosti skraćenog radnog vremena, ni institucionalne brige za djecu, što rezultira isključenošću majki s tržišta rada.

BOSANSKOHERCEGOVAČKI KONTEKST

Bosna i Hercegovina je Dejtonskim mirovnim sporazumom administrativno ustrojena od dva entiteta – Federacije Bosne i Hercegovine i Republike Srpske, te Brčko distrikta Bosne i Hercegovine. Aneksom IV Dejtonskog mirovnog sporazuma, koji predstavlja Ustav Bosne i Hercegovina, socijalna politika, kojom se uređuje oblast socijalnih prava, nije navedena kao jedna od nadležnosti države, što znači da je u nadležnosti entiteta. Oblast socijalne porodične politike u Bosni i Hercegovini nije uređena na državnom nivou, nego je decentralizirana po entitetima, a u Federaciji Bosne i Hercegovine (u daljem tekstu: FBiH) definisana je po kantonima.

Situacija u BiH na planu usklađivanja politika porodičnih i profesionalnih obaveza je veoma složena. Visoke stope nezaposlenosti (stopa registrovane nezaposlenosti za juli 2022. godine iznosila je 30,2% – Agencija za rad i zapošljavanje BiH) i siromaštva se odražavaju na standard i kvalitet života građana. S jedne strane, siromaštvo i niske zarade pogađaju porodice i uslovljavu potrebu za zapošljavanjem oba roditelja. Međutim, roditelji su često angažovani na slabo plaćenim poslovima, sa dugim radnim vremenom, koje se nerijetko produžava i na vikend. Oni se tokom radnog vremena oslanjaju na predškolske ustanove za brigu o djeci, s tim što vrlo često postoji problem usklađivanja radnog vremena vrtića i roditelja. Angažovanje djedova/nena/baka za čuvanju djece je također prisutno. S druge strane, zbog preopterećenosti vrtića brojem djece koja ih pohađaju, predškolske ustanove nisu u prilici da prime djecu čiji je jedan od roditelja nezaposlen. U ovim ustanovama se dugo čeka na slobodno mjesto i samim tim roditelj koji ne radi, čak i ako pronađe zaposlenje, nije u mogućnosti da odmah povjeri dijete na čuvanje ustanovi za zbrinjavanje predškolske djece. Usluge baby servisa su znatno skuplje u poređenju sa državnim vrtićima i koristi ih manji broj porodica. Usluge privatnih vrtića su također skuplje u poređenju sa državnim i često ih roditelji koriste kao prelazno rješenje dok se ne oslobodi mjesto u državnoj predškolskoj ustanovi.

Tradicionalna rodna podjela uloga koja postoji u domaćinstvima u BiH izaziva konflikt između poslovnog i porodičnog života. Socijalne politike promovišu kao jedan od svojih ciljeva pružanje podrške zapošljavanju žena i postizanje ravnopravnosti na tržištu rada, s tim da rezultati nisu još uvijek postignuti u mjeri u kojoj bi trebalo. Koja zakonska rješenja i na koji način regulišu ravnotežu između poslovnog i porodičnog života u BiH analiziramo u nastavku. Na nivou intervencija, odnosno mjera porodične politike, normativni okvir definiran je socijalnim i radnim

zakonodavstvom, sa značajnim razlikama u zakonskim i institucionalnim rješenjima između entiteta i Brčko distrikta (BD) u pojedinim aspektima.

Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH (član 13): “Zabranjena je diskriminacija na osnovu spola u smislu različitog tretmana zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porođajsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti ili jednako plaćen posao u istom nivou nakon isteka porođajskog odsustva, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta; bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života”.

Kad su u pitanju *Zakon(i) o radu, u FBiH (član 62), RS (član 107) i BD (član 79)*, definisana su prava i obaveze majke/žene: „... za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno (RS, BD), a za blizance i svako treće i naredno dijete u trajanju od 18 mjeseci neprekidno. U ovom slučaju postoji diskriminacija žena prema mjestu stanovanja/rada jer u Federalnom zakonu nije normirano pravo na duže porođajsko odsustvo od 12 mjeseci u slučaju rođenja blizanaca i svakog trećeg i narednog djeteta.

S tim u vezi, isti Zakoni, definišu da otac djeteta može da koristi prava porođajskog odsustva, i to da „... nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik – otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju (član 62, stav 4) (FBiH), [...] nakon isteka 60 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi da koristi zaposleni otac djeteta (član 107, stav 3) (RS), „[...] ukoliko su oba roditelja u radnom odnosu, mogu se sporazumjeti nakon isteka četrdeset dva (42) dana od dana rođenja djeteta da umjesto majke nastavi koristiti zaposleni otac ili usvojilac djeteta, kao i drugo lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na njegu i staranje, od dana usvojenja ili dana početka starateljstva bez obzira na uzrast djeteta(član 79, stav 4) (BD).

Tabela 1. Korisnici/e porođajskog i trudnoćkog bolovanja u institucijama BiH

Godina	Žene	Muškarci
2016	326	6
2017	300	11
2018	273	11
2019	257	6
2020	256	11

Izvor: Ministarstvo finansija i trezora BiH

Prema Zakonu o radu u institucijama BiH od 2013. godine otac djeteta ima pravo koristiti porođajno odsustvo umjesto majke nakon 60 dana od rođenja djeteta. U Tabeli 1. vidljivo je da mnogo veći broj žena u odnosu na muškarce koristi porođajno odsustvo i da “model očinstva” nije “zaživio” u našem društvu uz pretpostavku da je to zbog tradicionalnih uloga muškaraca i žena.

Iako je radno zakonodavstvo u FBiH i RS usmjereno ka približavanju EU, usvojena rješenja nisu u potpunosti usklađena s evropskim standardima u oblasti balansiranja života i rada, posebno u dijelu koji se tiče rodne ravnopravnosti i jednake zakonske zaštite materinstva i očinstva. Zakonodavni organi normirali su pravo na porođiljski dopust za zaposlenu majku i, eventualno, zaposlenog oca, ali ne i institut roditeljskog dopusta (prenosivog ili neprenosivog) za majke i očeve u svrhu brige o djetetu. U okviru radnog zakonodavstva FBiH koje se odnosi na fleksibilno radno vrijeme normirano je da nakon isteka porođajnog odsustva žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava. Dok se u RS i BD to pravo odnosi isključivo na djecu kojima je potrebna pojačana njega: „... nakon isteka porođiljskog odsustva, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi s polovinom punog radnog vremena za vrijeme dok dijete ne navrší tri godine života, ukoliko je djetetu, prema nalazu ovlaštenog doktora medicine, potrebna pojačana njega” Zakon o dječijoj zaštiti RS (član 30) i Zakon o radu BD BiH (član 81).

Prema podacima Ankete o radnoj snazi u BiH (Agencija za statistiku BiH) udio žena sa malom djecom koje su bile zaposlene na puno radno vrijeme u 2020. godini je manji od polovine žena (42%) sa djecom mlađom od 6 godina.

Pravo na porođiljsku naknadu, odnosno naknadu plaće ženi-majci za vrijeme korištenja porođiljskog odsustva, s obzirom na to da je vezano za radni status majke, normirano je radnim zakonodavstvom FBiH, RS i BD (kako je navedeno ranije u radu). Međutim, sadržaj ovoga prava u FBiH nije uređen Zakonom o radu nego Zakonom o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodice s djecom³. Na ovaj način je važan segment prava po osnovu radnog odnosa izmješten iz sistema socijalnog osiguranja (koji omogućuje naknade na osnovu plaćenog rada)

³ U Federaciji BiH stupio je na snagu Zakon o materijalnoj podršci porodicama s djecom u julu 2022. godine, a počeo se primjenjivati od 10. 10. 2022. i u članu 49. stoji danom početka primjene ovoga zakona prestaje primjena odredbi iz čl. 87-96. Zakona o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodica sa djecom (“Službene novine Federacije BiH”, br. 36/99, 54/04, 39/06, 14/09, 45/16 i 40/18) i člana 53. Zakona o hraniteljstvu u Federaciji Bosne i Hercegovine (“Službene novine Federacije BiH”, broj 19/17).

i relociran u sistem socijalne pomoći. S tim u vezi, članom 93. Zakona o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodice s djecom⁴ utvrđeno je da se „naknada umjesto plaće ženi-majci u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje s posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta, utvrđuje u procentu od ostvarene plaće u periodu od šest mjeseci prije porođaja, valorizirane po osnovu rasta plaća na području kantona-županije u tom periodu”, s tim da se visina procenta utvrđuje propisom nadležnog kantona. U FBiH visina porodijske naknade (u kantonima u kojima se isplaćuje) varira u iznosu od 50% do 100% zavisno od kantona i sektora rada (privatno ili javno). U julu 2022. godine u FBiH stupio je na snagu Zakon o materijalnoj podršci porodicama s djecom i (član 46) utvrđeno je pravo na naknadu plate porodijski u radnom odnosu: „Naknada plate porodijski za vrijeme dok odsustvuje s posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta će se nastaviti isplaćivati u skladu s kantonalnim propisima iz oblasti socijalne i dječje zaštite do donošenja posebnog propisa u skladu s odredbama Zakona o radu, kojim će se ovo pravo reintegrirati u sistem prava iz radnog odnosa i socijalnog osiguranja, a najkasnije do tri godine od dana stupanja na snagu ovog zakona“.

Ženama zaposlenim u javnom sektoru primanja u toku porođajnog dopusta nisu umanjena, primaju naknadu u stopostotnom iznosu, u odnosu na one koje su u realnom sektoru, a koje primaju određeni procenat plaće u ovisnosti od kantona do kantona. Isplata razlike plate u privatnom sektoru ostavljena je na volju poslodavcu, dok je u javnom sektoru ova obaveza definisana posebnim kolektivnim ugovorima te se isplaćuje iz budžeta.

Kad je u pitanju Zakon o radu RS precizno je utvrđeno da „za vrijeme korištenja porodijskog odsustva žena ima pravo na naknadu plate u visini prosječne plate koju je ostvarila u toku posljednjih 12 mjeseci prije počinjanja porodijskog dopusta”. Ova odredba ima se primjenjivati i na druge osobe koje imaju pravo na porodijski dopust, a naknada se ostvaruje na teret Javnog fonda dječije zaštite RS. Pravo na naknadu plaće za vrijeme korištenja porodijskog odsustva (ili pravo poslodavca na refundaciju isplaćene naknade neto plaće porodijski) ima poslodavac s područja RS koji je redovito uplaćivao doprinose za dječiju zaštitu za sve zaposlenike za prethodnih 12 mjeseci u propisanom iznosu. Naknadu plaće za vrijeme porodijskog odsustva prvih 30 dana plaća poslodavac, a ostalih 11 (odnosno 17) mjeseci Javni fond za dječiju zaštitu RS (Zakon o dječijoj zaštiti RS).

Zakonom o radu BD uređeno je pravo zaposlenika na naknadu plaće za vrijeme korištenja roditeljskog dopusta. Naknada plaće ima se ostvarivati na teret budžeta

⁴ Primjena do 10. 10. 2022. prema Zakonu o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodica sa djecom (“Službene novine Federacije BiH”, br. 36/99, 54/04, 39/06, 14/09, 45/16 i 40/18).

BD, u visini prosječne plate koju je ostvarila u toku posljednjih dvanaest (12) mjeseci prije počinjanja porodiljskog odsustva, pod uslovom da su za korisnicu uplaćivani doprinosi za penzijsko-invalidsko osiguranje. Zakonom o dječijoj zaštiti u BD jedno od prava je i naknada za vrijeme porodiljskog odsustva i u članu 9. Naknada plate ženi-majci, odnosno ocu, usvojitelju ili staratelju djeteta u radnom odnosu za vrijeme dok odsustvuje s posla radi trudnoće, porođaja odnosno njege djeteta ostvaruje se u skladu s propisima o radnim odnosima koji važe u Distriktu.

Usluge brige za djecu prema podacima Agencije za statistiku (Tabela 2) u školskoj 2021/2022. godini u BiH ukupno je pružalo 427 predškolskih ustanova za 33.200 djece. U odnosu na prethodnu školsku godinu broj djece korisnika predškolskih ustanova porastao je za 19,9%, a broj zaposlenih veći je za 12,3%. Od ukupnog broja djece u predškolskom vaspitanju i obrazovanju njih 63% obuhvaćeno je u javnim ustanovama, dok je u privatnim ustanovama obuhvaćeno njih 37%. Na mjesto u predškolskim ustanovama čekalo je 8.955 djece, što je u odnosu na prethodnu školsku godinu više za 34,5%. U školskoj 2021/2022. godini u jasličkoj grupi je boravilo 7.799 djece, što je za 37,1% više u odnosu na prethodnu školsku godinu. Najveću grupu među njima čine djeca uzrasta od 2 do 3 godine (58,2%). U školskoj 2021/2022. godini u predškolskim ustanovama ukupno je bilo 5.156 zaposlenih, a od toga 4.813 žena.

Tabela 2. Predškolsko vaspitanje i obrazovanje u školskoj 2020/21. godini

Vrsta svojine <i>Type of ownership</i>	Broj ustanova <i>Number of institutions</i>	Broj djece <i>Number of children</i>				Djeca koja nisu primljena zbog popunjenog kapaciteta ³ <i>Children not enrolled because of the filled capacity³</i>	Zaposleni <i>Employees</i>				
		Ukupno <i>Total</i>		od toga, djeca sa poteškoćama <i>of which, children with disabilities</i>			Ukupno <i>Total</i>		Vaspitači <i>Educators</i>		
		svega <i>all</i>	ženski <i>female</i>	svega <i>all</i>	ženski <i>female</i>		svega <i>all</i>	ženski <i>female</i>	svega <i>all</i>	ženski <i>female</i>	
Ukupno	427	33 200	15 941	334	103	8 955	5 156	4 813	2 889	2 841	<i>Total</i>
Javne	227	20 914	9 955	277	82	8 115	3 405	3 155	1 552	1 518	<i>Public</i>
Privatne	200	12 286	5 986	57	21	840	1 751	1 658	1 337	1 323	<i>Private</i>

Izvor: Agencija za statistiku BiH

Predškolsko vaspitanje i obrazovanje je djelatnost koja obuhvata vaspitanje i obrazovanje, njegu i zaštitu djece starosti od šest mjeseci do polaska u osnovnu školu i obavlja se u javnim i privatnim predškolskim ustanovama. Prema Bašić (2017), savremeni diskurs o sistemima javne, institucionalizirane brige o djeci predškolskog

uzrasta – za razliku od fokusa na brigu o djeci u kontekstu rada i zaposlenosti – uslovljen je prvenstveno odgojno-pedagoškim potrebama djece, dječijim pravima i pitanjem rodne ravnopravnosti. Visoko učešće žena na tržištu rada nije moguće ako društvo putem odgovarajućih (socijalnih/porodičnih) politika ne preuzme ključnu zadaću brige o djeci. S druge strane, kvalitetno i poticajno okruženje u ranom uzrastu povećava životne šanse djeteta u budućnosti.

Socijalne/porodične politike u BiH usmjerene su ka usklađivanju porodičnih i profesionalnih obaveza kroz obezbjeđivanje naknada za djecu i roditeljskog odsustvovanja sa posla, kao i kroz mogućnost korištenja usluge predškolske ustanove. S druge strane, ne postoji trend istovremenog uspostavljanja ravnoteže po pitanju obavljanja poslova kod kuće. Ovakva situacija primorava ženu da napravi izbor između majčinstva ili visokih zarada, dok je uticaj socijalne politike ograničen na polju ispunjavanja obaveza od strane muškaraca. Od njih se u većoj mjeri očekuje da rade, dok je njihova uloga u domaćinstvu u najvećem broju slučajeva minimizirana.

Zakonska rješenja koja su na snazi u BiH (FBiH, RS, BD) predviđaju odsustvo prije/nakon porođaja i ono varira po dužini trajanja što je u skladu sa EU standardima. Tokom korištenja porodiljskog odsustva od strane majke ili oca predviđeno je pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonodavstvom entiteta ili Distrikta i isto tako ne odstupa od EU standarda.

Mnoge evropske države izjednačile su majke i očeve u zakonima o radu i porodiljnim naknadama. U članicama EU regulisano je pravo na materinsko i na roditeljsko odsustvo. Od nekadašnjih 28 država članica, u 22 postoji i očinsko odsustvo. U državama postoje odsustva radi njege djeteta, koja se, po pravilu, nastavljaju odmah nakon isteka materinskog ili roditeljskog ili očinskog odsustva, a postoje i odsustva radi njege bolesnog djeteta ili odraslog člana porodice. Razlike u dizajnu odsustava su velike, i to sa stanovišta njihove dužine, visine naknade, uslova koje je potrebno ispuniti, kao i fleksibilnosti (Perišić 2021).

Prema Burri i Prechal (2009), u pravilu roditeljsko odsustvo uzimaju žene, iako često može da se prenese i na drugog roditelja. U nekim zemljama uvode se politike kojima se ohrabruju očevi da uzmu roditeljsko odsustvo. U Italiji trajanje roditeljskog odsustva se produžava sa 10 na 11 mjeseci kada otac koristi najmanje tri mjeseca ovog odsustva. Drugi primjer je Norveška, gdje se šest nedelja – a u budućnosti deset nedelja – plaćenog roditeljskog odsustva za oca ne može prenijeti na majku. Ako otac ne iskoristi ovo odsustvo, ono propada. U Grčkoj ovo odsustvo se ne može prenositi u privatnom sektoru, ali u javnom može. U Finskoj, postoji neprenosivi ‘očev mjesec’,

a nadoknada za roditelja se daje pod uslovom da ‘drugi’ roditelj uzme najmanje dva mjeseca od 14 mjeseci ovog odsustva. U Sloveniji postoji prilično velikodušno odsustvo za oca u trajanju od 90 dana.

U Švedskoj majke i očevi imaju pravo na po 240 dana plaćenog odsustva. Za to vrijeme naknada iznosi 80% vrijednosti plate, a i nezaposleni roditelji imaju pravo na roditeljsko odsustvo. Državljeni Švedske imaju pravo da do djetetove osme godine rade skraćeno, a plata će im biti obračunata na osnovu broja sati. Porodiljsko odsustvo roditelji nisu u obavezi odmah iskoristiti, već sami mogu da procijene u kom uzrastu su najpotrebniji djetetu, do osme godine. U Švedskoj otac i majka imaju jednaka prava, jer je vlada imala cilj da se očevi što više uključe u odgajanje djece. Švedska je na najbolji način svoje nacionalno zakonodavstvo prilagodila pravilima “The Parental Leave Directive” (Direktiva o roditeljskom odsustvu), garantovanjem individualnog prava na odsustvo i majkama i očevima (vidjeti Buha, Radetić 2018).

Prema Perišić (2021), u državama članicama EU dužina trajanja roditeljskog odsustva kreće se od 4,2 mjeseca, koliko iznosi u Velikoj Britaniji, do 120 mjeseci, koliko iznosi za zaposlene u javnom sektoru u Grčkoj. U Finskoj, Poljskoj, Belgiji, Hrvatskoj, Grčkoj (u privatnom sektoru), Malti (u privatnom sektoru također), Irskoj, Sloveniji, Italiji i Danskoj roditeljsko odsustvo traje do 12 mjeseci. Dvanaest mjeseci traje u Bugarskoj, Luksemburgu, Malti (u javnom sektoru), Holandiji i Rumuniji 42, a trinaest u Portugalu i na Kipru. U Švedskoj traje 18 mjeseci, u Austriji 24, dok u Češkoj, Letoniji, Litvaniji, Slovačkoj, Španiji, Estoniji, Francuskoj i Mađarskoj traje 36 mjeseci, u Njemačkoj traje 72 mjeseca.

U traženju novih rješenja za ovo pitanje u BiH, trebalo bi raditi na suzbijanju spolne nejednakosti koja je prisutna u postojećim zakonima. Naime, očevi mogu koristiti zakonom za majku predviđeno roditeljsko odsustvo (poslije 60 dana u RS i 42 dana u FBiH) i naknadu samo u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo. Ostatak roditeljskog odsustva i naknadu koja pripada roditeljima mogu koristiti majka ili otac prema njihovom dogovoru.

ZAKLJUČAK

Politika(e) usklađivanja porodičnih i profesionalnih obaveza u BiH trebalo bi unaprijediti korištenjem pozitivnih iskustava i primjera dobre prakse evropskih zemalja. Uvođenje fleksibilnih radnih aranžmana, podsticanje očeva da koriste roditeljsko odsustvo, usklađivanje radnog vremena predškolskih ustanova sa radnim vremenom roditelja, kao i usaglašavanje finansijske podrške koju dobijaju trudnice i porodilje su prijedlozi čijom realizacijom bi se znatno uticalo na poboljšanje mjera porodične politike i samim tim povećala se ravnopravnija uključenost roditelja u podizanju i odgoju djece. Problem sa kojim se država i socijalna politika susreću jeste kako pronaći optimalan odnos između zahtjeva tržišta rada, nivoa novčanih naknada i dužine isplate, mogućnosti uzimanja odsustva i korišćenja servisa za brigu o djeci, uzimajući u obzir okolnosti najprije u ekonomskom smislu. Osim toga, značajan faktor koji se također treba razmatrati jeste izbor samih roditelja u pogledu korištenja određenih usluga i prava koja su im na raspolaganju. U pojedinim zemljama politika je tako kreirana da je roditeljima omogućeno da naprave izbor između različitih opcija, podržavajući činjenicu da ljudi imaju različite potrebe i da samim tim mogu im odgovarati različiti izbori.

S obzirom na ogromnu razliku u životnom standardu u BiH i većine evropskih država, bitno je istaknuti da je postojeće zakonodavstvo usklađeno sa EU propisima, iako prostora za poboljšanje u velikoj mjeri ima u cilju stvaranja boljih uslova i podrške za roditelje u vezi sa majčinstvom, očinstvom i brigom o djeci, a namjera je ostvariti povoljnije okruženje za zasnivanje porodice i osigurati balans poslovnog i privatnog života.

Iz perspektive kreatora politike/a pitanje je u kojoj mjeri je intervencija države opravdana da pomaže članovima porodice u uspostavljanju ravnoteže između privatnog i poslovnog života i da li je zakonodavstvo dovoljno za postizanje željenih promjena?

LITERATURA

1. Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine (2022), *Pregled stanja tržišta rada na dan 31. augusta 2022.* <http://www.arz.gov.ba/statistika/mjesecni/default.aspx?id=7114&langTag=bs-BA> (pristup 25. 10. 2022.).
2. Agencija za statistiku BiH (2022), *Demografija i socijalne statistike, Predškolsko vaspitanje i obrazovanje u školskoj 2021/2022. godini, godina XVII, Sarajevo, 31. 8. 2022. broj 2.* https://bhas.gov.ba/data/Publikacije/Saopštenja/2021/EDU_07_2020_Y2_1_BS.pdf
3. Agencija za statistiku Bosne i Hercegovine (2022), *Žene i muškarici u Bosni i Hercegovini (2022)* Tematski bilten 03, Sarajevo
4. Ajduković, Marina (2008), "Socijalni problemi, socijalni rizici i suvremeni socijalni rad", *Revija za socijalnu politiku*, 15(3), 395-414.
5. Bašić, Sanela (2017), "Porodična politika u tranziciji: ka novom familijarizmu", *Sarajevski žurnal za društvena pitanja*, 6(1-2), 25-49.
6. Bonoli, Giuliano (2005), "The politics of the new social policies: Providing coverage against new social risks in mature welfare states", *Policy & Politics*, 33(3), 431-449.
7. Bonoli, Giuliano (2007), "Time matters: Postindustrialization, new social risks, and welfare state adaptation in advanced industrial democracies", *Comparative Political Studies*, 40(5), 495-520.
8. Buha, Jelena, Gorana Radetić (2018), "Roditeljsko odsustvo", dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2019/04/Roditeljskoodsustvo-final.pdf>, (1. 11. 2022.)
9. *Direktiva EU 2019/1158 Evropskog parlamenta i vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja brige*
10. *Direktiva o roditeljskom odsustvovanju 2010/18/EU*, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=celex:32010L0018>
11. *Direktiva o trudnim radnicama 92/85/EEZ*, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/LSU/?uri=celex:31992L0085>
12. Dobrotić, Ivana (2015), "Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada i položaj roditelja na tržištu rada", *Revija za socijalnu politiku*, 22 (3), 353-374.
13. Dobrotić, Ivana (2019), Politike usklađivanja obiteljskih obaveza i plaćenog rada Hrvatske u kompartivnoj perspektivi, u: Vlado Puljiz (ur.), *Socijalno-demografska reprodukcija Hrvatske*, Centar za demokraciju i pravo Miko

- Tripalo, Zagreb, 59-99.
14. Hobson, Barbara, Susanne Fahlen, Judit Takacs (2011), "Tensions in aspirations, agency and capabilities to achieve a work-family balance: A comparison of Sweden and Hungary", *Social Politics*, 18(2), 168-198.
 15. Kanjuo Mrčela, Aleksandra, Nevenka Černigoj Sadar (2012), "Problemi roditelja pri usklađivanju plaćenog rada i obiteljskog života u Sloveniji", *Revija za socijalnu politiku*, 19(1), 49-71.
 16. Knijn, Trudie, Arnoud Smit (2009), *The relationship between family and work: Tensions, paradigms and directives*, REC-WP 11/2009, Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, RECOWE Publication, Dissemination and Dialogue Center, Edinburgh
 17. *Konvencija Ujedinjenih naroda o pravima djeteta* (1989), dostupno na: <https://www.unicef.org/bih/konvencija-o-pravima-djeteta>
 18. Petrušić, Nevenka (2007), *Putevi ostvarivanja rodne ravnopravnosti i jednakih mogućnosti – od ideje do prakse*, Savet za ravnopravnost polova Vlade Republike Srbije, Beograd
 19. Perišić, Natalija (2010), "Položaj žena na tržištu rada – rodna perspektiva „država blagostanja“", *Socijalna misao*, 65(5), 123-138.
 20. Perišić, Natalija (2021), *Socijalna politika Evropske unije – područja i pristupi*, Univerzitet u Beogradu, Fakultet političkih nauka
 21. *Povelja Evropske unije o osnovnim pravima*, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=RO>
 22. Sacha, Prechal, Susanne Burri (2009), *Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?*, Evropska komisija, Generalna direkcija za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti Luksemburg: Kancelarija za izdavačku delatnost Evropske unije, dostupno na: <https://www.osce.org/files/f/documents/e/5/81307.pdf> (pristup 25. 10. 2022.)
 23. *Zakon o dječijoj zaštiti Republike Srpske* (Službeni glasnik RS 114/17)
 24. *Zakon o dječjoj zaštiti Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine*, Sl. glasnik Brčko Distrikta BiH, br. 18/2020 - prečišćen tekst, 29/2020, 41/2020 i 13/2021.
 25. *Zakon o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodice sa djecom*, Službene novine FBiH, br. 36/1999, 54/2004, 39/2006, 14/2009, 7/2014 - rješenje US BiH, 45/2016, 19/2017 - drugi zakon i 40/2018).
 26. *Zakon o radu Brčko distrikta Bosne i Hercegovine*, Sl. glasnik Brčko distrikta BiH, br. 34/2019, 2/2021 i 6/2021

27. *Zakon o radu Federacije BiH*, Službene novine Federacije BiH, br. 26/2016, 89/2018, 23/2020)
28. *Zakon o radu Republike Srpske*, Sl. glasnik RS, br. 1/2016, 66/2018, 91/2021 - odluka US i 119/2021)
29. *Zakon o ravnopravnosti spolova BiH*, Službeni glasnik BiH, broj 32/10
30. *Zakon o radu u institucijama Bosne i Hercegovine*, Službeni glasnik BiH, br. 26/2004, 7/2005, 48/2005, 50/2008 - dr. zakon, 60/2010, 32/2013 93/2017 i 59/2022
31. *Zakon o materijalnoj podršci porodicama s djecom u Federaciji Bosne i Hercegovine*, Službene novine Federacije BiH, broj 52/22

POLICY(S) OF RECONCILIATION OF FAMILY AND PROFESSIONAL OBLIGATIONS IN BOSNIA AND HERZEGOVINA

Summary:

The paper analyzes the policy(s) of harmonizing family and professional obligations in the context of the legal regulations of both domestic and international documents that are applied in B&H. The subject of the research is based on the analysis of family policy measures that are directly aimed at harmonizing family and professional obligations in B&H, by reviewing the existing policies and practices of social and labor legislation at the level of three administrative units: Federation of Bosnia and Herzegovina, Republic of Srpska and The Brčko District of Bosnia and Herzegovina. As part of the research, current measures and activities that are regulated by laws in B&H, such as maternity/parental leave (time), maternity benefits (money), and childcare services (services of preschool institutions) were analyzed as important factors when harmonizing family and professional obligations. The policies of harmonizing family and professional obligations in B&H are harmonized with EU standards, but they are not sufficiently developed, which means that parents must make additional efforts to meet the demands of the workplace and the family. To achieve a balance between the demands of the labor market, the level of monetary benefits and the length of payment, the possibility of taking leave and the use of childcare services, taking into account the circumstances first in the economic sense, it is necessary to work on improving the measures in this area, respecting and the choice of the parents themselves.

Keywords: policy of harmonizing family and professional obligations; laws, maternity leave; services for children.

Adrese autorica
Authors' address

Samila Ramić
Nusreta Salić

Univerzitet u Tuzli
Filozofski fakultet
samila.ramic@untz.ba
nusreta.salic@untz.ba