

Prijedlozi amandmana na zakone o radu u BiH za unapređenje rodne ravnopravnosti i zaštite prava povezanih s majčinstvom, očinstvom i roditeljstvom

SARAJEVSKI OTVORENI
CENTAR

www.soc.ba

Sarajevo, februar 2023.

ISSN: 2303-6079

SADRŽAJ

Sažetak	3
Uvod	5
1. Prijedlozi amandmana na nivou Bosne i Hercegovine	6
2. Prijedlozi amandmana na nivou Federacije BiH	14
3. Prijedlozi amandmana na nivou Republike Srpske	23
4. Prijedlozi amandmana na nivou Brčko distrikta BiH	32
Šira rezonovanja predloženih zakonskih rješenja	40
O autorici	43
O Sarajevskom otvorenom centru	44

Edicija *Human Rights Papers* Sarajevskog otvorenog centra

Broj izdanja: 65

Naslov: Prijedlozi amandmana na zakone o radu u BiH za unapređenje rodne ravnopravnosti i zaštite prava povezanih s majčinstvom, očinstvom i roditeljstvom

Autorica: *Delila Hasanbegović*

Urednik: *Darko Pandurević*

Lektura: *Fatima Katica*

Prelom i dizajn: *Andrej Arkoš*

Prevod: *Tarik Vukas*

Izdavač: *Sarajevski otvoreni centar*

Za izdavača: *Emina Bošnjak*

© Sarajevski otvoreni centar

Nekomercijalno umnožavanje, fotokopiranje ili bilo koji drugi oblik reprodukcije cijele publikacije ili njenih dijelova poželjno je, uz prethodno pismeno informisanje izdavača na mail: office@soc.ba. Sadržaj ove publikacije je isključiva odgovornost autorice.

Rad na ovom policy paperu, kroz projekat *Core funding*, podržala je Vlada Kanade – Equality Fund. Stavovi i mišljenja izneseni u ovom tekstu su autorski i ne predstavljaju izričite stavove i mišljenja donatora.



Sažetak

Ovaj policy dokument nudi prijedloge amandmana na zakone o radu u Bosni i Hercegovini – Zakon o radu u institucijama BiH, Zakon o radu Federacije BiH, Zakon o radu Republike Srpske i Zakon o radu Brčko distrikta BiH. Policy paper izlaže trenutno važeće odredbe zakona o radu, zatim navodi prijedloge amandmana na svaku od relevantnih odredbi/poglavlja za oblast porodijskog, očinskog odnosno roditeljskog odsustva te obrazlaže predložena pravna rješenja.

Osnovni koncept ovog policy dokumenta je identificiranje problema u domeni priznanja, uživanja i ostvarivanja prava na porodijsko odsustvo (kako je definirano pozitivnim radno-pravnim zakonodavstvom u BiH) roditelja, posebno očeva na osnovu istraživanja koje je prethodno sproveo Sarajevski otvoreni centar¹ o legislativnim, administrativnim, ekonomskim i širim društvenim preprekama za očeve da koriste u potpunosti ovo pravo. Istraživanje je donijelo podatke na osnovu:

- analize odgovora na upitnike na uzorku od 500 očeva koji su dobili dijete u periodu od 2016. do 2021. godine te intervju s pet očeva koji su koristili porodijsko odsustvo (informacije iz prve ruke o njihovim iskustvima u ostvarivanju ovog prava),
- analize postojećeg zakonodavstva u oblasti rada i socijalne/dječje zaštite, kao i
- administrativne prakse nadležnih institucija za odlučivanje o ostvarivanju ovog prava, iz čega su izvučeni problemi koje je potrebno riješiti na načine kako definira ovaj policy dokument – prijedlozi amandmana na bh. zakone o radu.

Postojeći zakoni ne pružaju istu vrstu zaštite očevima koji koriste porodijsko odsustvo kao majkama, te je neophodno izmijeniti zakone o radu i druge propise koji regulišu ovu oblast kako bi i očevi dobijali naknadu za korištenje porodijskog odsustva, imali pravo na odsustvo u slučaju rođenja mrtvog djeteta, te imali zagarantiran period korištenja roditeljskog/očinskog odsustva kojeg se ne mogu odreći ili prebaciti na majku, u skladu s Direktivom Evropske unije o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja.

Ključne izmjene i dopune koje se predlažu mogu se sažeti u sljedeće:

- Definiranje porodijskog, očinskog i roditeljskog odsustva: porodijsko – pravo žene na odsustvo određeni broj dana nakon porođaja; očinsko – pravo oca u obveznom trajanju od 10 dana; roditeljsko odsustvo – pravo oba roditelja u trajanju od godinu dana.
- Fleksibilizacija roditeljskog odsustva kao samostalnog prava oba roditelja u smislu naizmjeničnog ili istovremenog korištenja.

¹ Hasanbegović, D., Dizdar, A. (2022) *Otac na porodijskom odsustvu: Istraživanje o legislativnim i administrativnim preprekama za korištenje porodijskog odsustva očeva u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar. Dostupno na: <https://soc.ba/otac-na-porodiljskom-odsustvu-istrazivanje-o-legislativnim-i-administrativnim-preprekama-za-koristenje-porodiljskog-odsustva-ocева-u-bih/>

- Terminološko usklađivanje u poglavljima zaštite od otkaza zbog trudnoće i roditeljstva, kako bi zaštita bila obezbijeđena za oba roditelja.
- Omogućavanje očevima korištenja očinskog odnosno roditeljskog odsustva bez obzira da li je majka djeteta u radnom odnosu ili nije.
- Garantiranje jednakog tretmana – zabrana diskriminacije na osnovima bračnog, vanbračnog statusa, planiranja porodice, korištenja prava na porodiljsko/očinsko/roditeljsko odsustvo.
- Zabrana prekovremenog i noćnog rada i za očeve koji koriste očinsko odnosno roditeljsko odsustvo.
- Omogućavanje očevima korištenja očinskog odnosno roditeljskog odsustva u slučaju rođenja mrtvog djeteta (kao što je regulirano za majke).
- Omogućavanje majkama i očevima da za vrijeme trajanja porodiljskog/očinskog/roditeljskog odsustva i po njihovom isteku zadrže radna mjesta i uvjete rada, tj. status koji su prethodno imali.
- Predviđanje odgovarajućih kaznenih/prekršajnih odredbi u slučaju nepoštivanja odredbi zakona vezanih za zaštitu roditeljstva.

Uvod

Svrha ovog policy dokumenta – prijedloga amandmana na zakone o radu u BiH jeste, tragom problema koji su identificirani kroz prethodno istraživanje Sarajevskog otvorenog centra², predložiti konkretne izmjene i dopune Zakona o radu u institucijama BiH, Zakona o radu Federacije BiH, Zakona o radu Republike Srpske i Zakona o radu Brčko distrikta BiH.

Predložene izmjene i dopune teže **unapređenju rodne ravnopravnosti i zaštite prava povezanih s majčinstvom, očinstvom i roditeljstvom**, kako bi, između ostalih, pravna regulativa djelovala motivirajuće i na očeve da više koriste ovo pravo. Zakonima o radu na nivou države, entiteta i Brčko distrikta zagwarantirano je pravo očeva na korištenje porodiljskog odsustva nakon isteka perioda od 42, odnosno 60 dana od rođenja djeteta jer je to obavezan period u kojem majka mora koristiti porodiljsko odsustvo.

Međutim, kako je pokazalo istraživanje Sarajevskog otvorenog centra iz 2022. godine, 57,8% očeva je izjavilo da nisu znali za ovu zakonsku mogućnost, od čega je 73,4% njih reklo da bi koristilo porodiljsko odsustvo da su znali da imaju pravo na to. Oni koji su koristili porodiljsko odsustvo susreli su se s određenim nejasnoćama koje su usporile proces ostvarivanja ovog prava. To može dodatno obeshrabriti očeve da koriste porodiljsko odsustvo, što u konačnici može dovesti do toga da ne ostvarimo napredak u pogledu **ravnomjerne raspodjele brige o članovima/cama porodice**, odnosno sav teret brige past će na majke koje zbog toga moraju dodatnim naporima **balansirati privatni i poslovni život**.

Nadalje, predloženim izmjenama i dopunama cilj je regulirati sveobuhvatnu zaštitu roditelja od diskriminacije, otkaza, stavljanja u nepovoljniji položaj pri zapošljavanju i radu zbog korištenja porodiljskog/očinskog/roditeljskog odsustva.

Krajnji cilj ovakvog policy dokumenta je doprinijeti unapređenju principa rodne ravnopravnosti i uklanjanju postojećih stereotipa da je briga o djeci „ženski posao“, na način da se kreira odgovarajuća pravna zaštita i uvjeti za očeve i majke da ravnomojno rasporede porodične obaveze i prateće roditeljske uloge.

Predloženi amandmani u cilju zaštite i unapređenja segmenata istaknutih u sažetku publikacije su u skladu s postavljenim standardima Vijeća Evrope, preporukama UN mehanizama za eliminaciju diskriminacije prema ženama, Evropske unije k čijem članstvu se BiH kreće, komparativnim zakonskim rješenjima susjednih zemalja poput Hrvatske i Crne Gore, kao i domaćim antidiskriminacionim pravnim okvirom i okvirom za rodnu ravnopravnost.

² Ibid

1. Prijedlozi amandmana na nivou Bosne i Hercegovine

Zakon o radu u institucijama BiH		
Postojeća pravna rješenja	Prijedlozi amandmana	Obrazloženje
<p>I – OSNOVNE ODREDBE</p> <p>Član 6. Lice koje traži zaposlenje kod poslodavca, kao i zaposlenik, ne može biti diskriminiran zbog rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja ili opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, seksualne orijentacije, imovnog stanja, rođenja ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, tjelesnih poteškoća ili na osnovu kojeg drugog razloga suprotnog osnovnim ljudskim pravima i slobodama utvrđenim Ustavom Bosne i Hercegovine i zakonom.</p>	<p>I – OSNOVNE ODREDBE</p> <p>Član 6. Lice koje traži zaposlenje kod poslodavca, kao i zaposlenik, ne može biti diskriminiran zbog rase, boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog mišljenja ili opredjeljenja, nacionalnog ili socijalnog porijekla, seksualne orijentacije, imovnog stanja, rođenja, bračnog ili vanbračnog statusa, korištenja porođajnog, očinskog ili roditeljskog odsustva ili kakve druge okolnosti, članstva ili nečlanstva u političkoj stranci, tjelesnih poteškoća ili na osnovu kojeg drugog razloga suprotnog osnovnim ljudskim pravima i slobodama utvrđenim Ustavom Bosne i Hercegovine i zakonom.</p>	<p>Ovim prijedlogom želi se pružiti jasnija i jača zaštita od diskriminacije, proširivanjem osnova na kojima je zabranjena diskriminacija na bračni odnosno vanbračni status osobe te na uživanje/ostvarivanje prava na porođajno, očinsko ili roditeljsko odsustvo.</p>
<p>III – PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA</p> <p>1. Zaključivanje ugovora o radu</p> <p>c) Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme</p> <p>Član 17. Prekidima ugovora o radu ne smatraju se prekidi rada nastali zbog:</p>	<p>III – PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA</p> <p>1. Zaključivanje ugovora o radu</p> <p>c) Ugovor o radu na neodređeno i određeno vrijeme</p> <p>Član 17. Prekidima ugovora o radu ne smatraju se prekidi rada nastali zbog:</p>	<p>Predloženi amandmani na odredbe ovog člana, koji regulišu situacije koje se neće smatrati prekidima ugovora o radu, proširuju navedene razloge/situacije i na korištenje prava na očinsko odsustvo koje se uvodi ovim prijedlozima izmjena i dopuna odnosno porođajno i roditeljsko odsustvo koji se proširuju.</p>

<p>a) godišnjeg odmora; b) bolovanja; c) porodijskog i roditeljskog dopusta; d) odsustva s rada saglasno zakonu ili ugovoru o radu; e) perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke Suda Bosne i Hercegovine ili drugog organa, saglasno ugovoru o radu i zakonu; f) plaćenog odsustva s posla uz saglasnost poslodavca; g) vremenskog perioda do pet dana između ugovora o radu s istim ili drugim poslodavcem</p>	<p>a) godišnjeg odmora; b) bolovanja; c) porodijskog, očinskog i roditeljskog dopusta; d) odsustva s rada saglasno zakonu ili ugovoru o radu; e) perioda između otkaza ugovora o radu i dana povratka na radno mjesto na osnovu odluke Suda Bosne i Hercegovine ili drugog organa, saglasno ugovoru o radu i zakonu; f) plaćenog odsustva s posla uz saglasnost poslodavca; g) vremenskog perioda do pet dana između ugovora o radu s istim ili drugim poslodavcem</p>	
<p>III – PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA 2. Radno vrijeme</p> <p>Član 21. 4. Trudnica ne može raditi prekovremeno, a majka s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj do šest godina života djeteta može raditi prekovremeno, ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p>	<p>III – PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA 2. Radno vrijeme</p> <p>Član 21. 4. Trudnica ne može raditi prekovremeno, a majka i otac s djetetom do tri godine života i samohrani roditelj do šest godina života djeteta može raditi prekovremeno, ako da pismenu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p>	<p>Ovaj amandman prepoznaje potrebu definiranja, pored majke, i oca djeteta kao titulara prava koji ne može raditi prekovremeno dok koristi pravo na očinsko odnosno roditeljsko odsustvo.</p>
<p>III – PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA 4a) Zaštita žene i materinstva</p> <p>Član 36. 1. Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo od dvanaest mjeseci neprekidno.</p>	<p>III – PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA 4a) Zaštita roditelja i roditeljstva – Porođajno i očinsko odsustvo Član 36. 1. Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od 42 dana poslije porođaja. 2. Na osnovu nalaza</p>	<p>Ovo je ključni član Zakona koji uvodi pravo na očinsko odsustvo prema standardima Evropske unije o ravnoteži između privatnog i poslovnog života. Cilj uvođenja ovog prava, kroz određivanje obveznog perioda odsustva oca s rada, jeste poticanje očeva da uvide važnost brige za dijete u najranijim stadijima nakon samog rođenja djeteta i u većoj mjeri ostvaruju ovo pravo.</p>

<p>2. Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara, žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije porođaja.</p> <p>3. Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.</p> <p>Član 37.</p> <p>1. Roditelji djeteta mogu se sporazumjeti da odsustvo ili dio odsustva iz člana 36. stav 1. ovog zakona, nakon isteka 60 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi koristiti otac djeteta.</p> <p>2. Otac djeteta može koristiti neiskorišteno pravo žene iz člana 36. stav 1. ovog zakona u slučaju: smrti majke djeteta, ako majka napusti dijete ili ako je iz opravdanih razloga spriječena da koristi to pravo.</p>	<p>ovlaštenog ljekara, žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije porođaja.</p> <p>Član 36.a</p> <p>1. Otac ima pravo, nakon rođenja djeteta, na očinsko odsustvo u neprekidnom trajanju od 10 radnih dana za jedno dijete, odnosno 15 radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istodobnog rođenja više djece.</p> <p>2. Otac može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana neovisno o radnopravnom statusu majke.</p> <p>3. Pravo na očinsko odsustvo je neprenosivo.</p> <p>4b) Roditeljsko odsustvo</p> <p>Član 37.</p> <p>1. Roditelji (majka i otac), protekom vremena iz člana 36. stav 1. i 36.a stav 1., imaju pravo na roditeljsko odsustvo u skladu s njihovim sporazumom.</p> <p>2. Pravo na roditeljsko odsustvo je individualno pravo svakog od zaposlenih roditelja.</p> <p>3. Roditelji imaju pravo na roditeljsko odsustvo u trajanju od 12 mjeseci, s tim da svaki roditelj zadržava dva mjeseca roditeljskog odsustva koja ne može prenijeti na drugog roditelja, a mogu ga koristiti pojedinačno, istovremeno ili naizmjenično, u skladu s vlastitim dogovorom.</p> <p>4. Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stavova 1-3. članova 36.a i</p>	<p>U skladu s predloženim definiranjem prava na očinsko odsustvo – isključivo pravo oca djeteta, porođajno odsustvo ostaje isključivo rezervisano za majku djeteta u određenom periodu nakon porođaja (42 dana). Važno je napomenuti da se u različitim administrativno-teritorijalnim jedinicama u BiH razlikuje broj dana obveznog porođajnog odsustva za ženu (42 ili 60 dana) te se prijedlozi amandmana naslanjaju na postojeća neujednačena zakonska rješenja koja će u određenom momentu biti potrebno ujednačiti.</p> <p>Roditeljsko odsustvo, kao adekvatniji termin za pravo oba roditelja, proširuje se i fleksibilizira na način da je postavljeno kao individualno pravo svakog od roditelja. Amandman vremenski određuje pravo na roditeljsko odsustvo u trajanju od 12 mjeseci, s tim da svaki od roditelja ima pravo koristiti dva mjeseca roditeljskog odsustva koje ne može prenijeti na drugog roditelja. Ovom vremenskom odrednicom postiže se cilj motivisanja roditelja da koriste ovo pravo.</p>
---	---	---

	<p>37. i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno/roditeljsko odsustvo.</p>	
<p>III – PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA 4a) Zaštita žene i materinstva</p> <p>Član 38. 1. Nakon isteka porođajnog odsustva, žena s djetetom do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena ukoliko dijete, prema nalazima ovlaštene zdravstvene institucije, zahtijeva intenzivnu njegu. 2. Pravo iz stava 1. ovog člana može koristiti i zaposlenik – otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu ili lice koje se brine o djetetu u slučaju smrti oba roditelja, ukoliko ga oni napuste ili nisu u stanju brinuti se o njemu.</p>	<p>III – PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA 4a) Zaštita roditelja i roditeljstva</p> <p>Član 38. 1. Nakon isteka porođajnog odnosno roditeljskog odsustva, žena s djetetom do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena ukoliko dijete, prema nalazima ovlaštene zdravstvene institucije, zahtijeva intenzivnu njegu. 2. Pravo iz stava 1. ovog člana može koristiti i zaposlenik – otac djeteta, bez obzira na to da li je žena u radnom odnosu ili nije ili lice koje se brine o djetetu u slučaju smrti oba roditelja, ukoliko ga oni napuste ili nisu u stanju brinuti se o njemu.</p>	<p>Kada je u pitanju pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena, koje je u postojećoj regulaciji za oca kao titulara prava definirano jedino u situaciji ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu, prijedlogom amandmana se želi garantirati ocu da bude titular ovog prava neovisno o radno-pravnom statusu majke, čime se štite i nezaposlene žene odnosno uklanja uvjetovanje uživanja/ostvarivanja prava očeva statusom majke u zaposlenju.</p>
<p>III – PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA 4a) Zaštita žene i materinstva</p> <p>Član 40. Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i</p>	<p>III – PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA 4a) Zaštita roditelja i roditeljstva</p> <p>Član 40. 1. Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odnosno roditeljskog odsustva, ima pravo da produži porođajno/roditeljsko odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema</p>	<p>Garantiranje ocu produženja trajanja prava vezanih za roditeljstvo u slučaju rođenja mrtvog djeteta ili ako dijete umre prije isteka očinskog/porođajnog odnosno roditeljskog odsustva, kao što je garantirano i majci.</p>

<p>psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.</p>	<p>nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja, odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog/roditeljskog odsustva.</p> <p>2. Pravo iz stava 1. ovog člana u preostalom trajanju ima i otac djeteta koji nije započeo koristiti očinsko/roditeljsko odsustvo ili ako dijete umre prije nego što je proteklo očinsko/roditeljsko odsustvo.</p>	
<p>III – PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA 4a) Zaštita žene i materinstva</p> <p>Član 42. 1. Za vrijeme korištenja porođajnog i roditeljskog odsustva, zaposlenik ima pravo na naknadu na ime porođajnog i roditeljskog odsustva, u skladu sa važećim zakonom. 2. Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena iz člana 38. ovog zakona, zaposlenik ima pravo primiti naknadu plate za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, saglasno zakonu.</p>	<p>III – PRAVA, OBAVEZE I ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIKA 4a) Zaštita roditelja i roditeljstva</p> <p>Član 42. 1. Za vrijeme korištenja porođajnog, očinskog odnosno roditeljskog odsustva, zaposlenik ima pravo na naknadu na ime porođajnog, očinskog odnosno roditeljskog odsustva, u skladu sa važećim zakonom. 2. Za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena iz člana 38. ovog zakona, zaposlenik ima pravo primiti naknadu plate za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, saglasno zakonu.</p>	<p>Garantiranje ocu prava na naknadu plate za vrijeme korištenja očinskog odnosno roditeljskog odsustva, kao što je garantirano majci.</p>
<p>6. Plate i naknade b) Naknade</p> <p>Član 50. 4. Zaposlenik ima pravo na</p>	<p>6. Plate i naknade b) Naknade</p> <p>Član 50.</p>	<p>Proširivanje prava na naknadu plate na situacije korištenja prava na očinsko odnosno roditeljsko odsustvo, pored</p>

<p>naknadu za:</p> <p>a) troškove prijevoza na posao i s posla;</p> <p>b) prehranu za vrijeme rada;</p> <p>c) regres za godišnji odmor;</p> <p>d) slučaj teške povrede na radu zaposlenika, teške bolesti i invalidnosti zaposlenika ili njegovog člana uže porodice i smrti člana uže porodice zaposlenika;</p> <p>e) troškove dodatnog stručnog obrazovanja i usavršavanja za obavljanje radnih zadataka na odgovarajućem standardu;</p> <p>f) jubilarne nagrade;</p> <p>g) otpremninu pri odlasku u penziju;</p> <p>h) slučaj stavljanja na raspolaganje;</p> <p>i) godišnji odmor i plaćeno odsustvo;</p> <p>j) privremena nesposobnost za rad zbog bolesti do 42 dana;</p> <p>k) porodiljsko i roditeljsko odsustvo;</p> <p>l) prekovremeni rad, rad tokom neradnih dana, noćni rad i rad u danima državnih praznika;</p> <p>m) pravo na troškove smještaja, naknadu za odvojen život i naknadu za privremeno raspoređivanje;</p> <p>n) obavljanje poslova drugog radnog mjesta zaposlenika.</p> <p>6. Visina naknade iz stavova 3, 4. i 5. ovoga člana utvrđuje se aktom Vijeća ministara, aktom poslodavca ili ugovorom o radu.</p>	<p>k) porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo</p>	<p>važećim propisima definiranog porodiljskog odsustva.</p>
--	--	---

<p>V – KAZNENE ODREDBE</p> <p>Član 102.</p> <p>1. Ako zakonom nije drugačije propisano, novčanom kaznom u iznosu od 800 KM do 3000 KM kaznit će se poslodavac za prekršaj, ako:</p> <ul style="list-style-type: none">a) stavlja u nepovoljniji položaj lice koje traži zaposlenje kod poslodavca, od zaposlenika (član 6);b) primi u radni odnos lice, suprotno utvrđenoj proceduri ili općim i posebnim uslovima i ograničenjima (čl. 8, 10. i 11);c) zaključi ugovor o radu, koji ne sadrži podatke propisane u članu 12. ovoga zakona;d) uputi zaposlenika na rad u inozemstvo bez propisanih uslova (član 13);e) od zaposlenika traži podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom (član 14);f) postupa suprotno članu 15. ovoga zakona;g) sklopi ugovor o radu sa zaposlenikom u kojem je puno radno vrijeme ugovoreno u trajanju dužem od 40 sati sedmično (član 19);h) uvede prekovremeni rad kada to nije dozvoljeno, ili ne obavijesti nadležni organ o uvođenju prekovremenog rada (član 21);i) zaposleniku ne omogući pravo korištenja godišnjeg odmora, ili mu plati naknadu na ime neiskorištenog godišnjeg	<p>V – KAZNENE ODREDBE</p> <p>Član 102.</p>	
---	--	--

<p>odmora (član 29);</p> <p>j) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće i porodiljskog dopusta i prava roditelja za vrijeme trajanja roditeljskog odsustva (članovi od 34. do 43);</p> <p>k) otkáže zaposleniku ugovor o radu suprotno članu 44. ovog zakona;</p> <p>l) ne vrati zaposlenika na poslove na kojima je radio prije nastupanja nesposobnosti za rad ili na druge odgovarajuće poslove (član 45. stav 2);</p> <p>m) zaposleniku ne ponudi druge poslove (član 46. stav 1);</p> <p>n) otkáže ugovor o radu zaposleniku suprotno članu 47. ovog zakona;</p> <p>o) postupi suprotno članu 52. ovog zakona;</p> <p>p) zaključi ugovor o radu s pripravnikom na period duži od roka utvrđenog u članu 54. stav 3. ovog zakona;</p> <p>r) ugovor o volonterskom radu ne zaključi u pisanoj formi (član 55);</p> <p>s) donese odluku o prestanku radnog odnosa zaposlenika suprotno članovima 71. i 88;</p> <p>š) zaposleniku otkáže ugovor o radu bez propisanog otkaznog roka (član 79);</p> <p>t) ne ispuni obaveze prema zaposleniku iz člana 80. stav 1. ovog zakona;</p> <p>u) zaposleniku onemogući pravo na štrajk (član 95);</p> <p>v) zaposlenika stavi u nepovoljniji položaj zbog organiziranja ili učešća u štrajku (član 97. stav 2).</p>	<p>j) ne poštuje utvrđena prava žene za vrijeme trudnoće i porodiljskog dopusta i prava oca i oba roditelja za vrijeme trajanja očinskog i roditeljskog odsustva (članovi od 34. do 43)</p> <p>z) zaposlenika stavi u nepovoljniji položaj zbog korištenja prava vezanih za majčinstvo, očinstvo i roditeljstvo odsustvo</p>	
--	---	--

2. Prijedlozi amandmana na nivou Federacije BiH

Zakon o radu Federacije BiH		
Postojeća pravna rješenja	Prijedlozi amandmana	Obrazloženje
<p>II – ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU</p> <p>Podaci koji se ne mogu tražiti</p> <p>Član 29.</p> <p>Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu poslodavac ne može tražiti od radnika podatke koji nisu u neposrednoj vezi sa radnim odnosom, a naročito u vezi sa odredbom člana 8. ovog zakona.</p>	<p>II – ZAKLJUČIVANJE UGOVORA O RADU</p> <p>Podaci koji se ne mogu tražiti</p> <p>Član 29.</p> <p>(1) Prilikom postupka odabira kandidata za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu poslodavac ne može od kandidata/radnika tražiti podatke o porodičnom, odnosno bračnom, vanbračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos, a naročito u vezi sa odredbom člana 8. ovog zakona.</p> <p>(2) Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako je riječ o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i djeteta utvrđen od nadležnog zdravstvenog organa, odnosno aktom o procjeni rizika.</p>	<p>Cilj ovog amandmana je zaštita osoba koje traže zaposlenje u procesu zapošljavanja, tj. zakonsko garantiranje jednakog tretmana svih kandidata/kinja bez obzira na sljedeće karakteristike:</p> <ul style="list-style-type: none"> - porodični/bračni status, - planiranje porodice, - druge činjenice koje nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos. <p>Predlaže se dodatna zaštita žene koja traži zaposlenje tako što se poslodavcu zabranjuje uslovljavanje zasnivanja radnog odnosa testom trudnoće.</p>

<p>IV – RADNO VRIJEME</p> <p>Prekovremeni rad</p> <p>Član 38.</p> <p>(3) Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.</p> <p>(4) Trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p>	<p>IV – RADNO VRIJEME</p> <p>Prekovremeni rad</p> <p>Član 38.</p> <p>(3) Nije dozvoljen prekovremeni rad maloljetnom radniku, trudnici, majci, ocu odnosno usvojitelju djeteta do tri godine života, kao i samohranom roditelju, samohranom usvojitelju i licu kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta.</p> <p>(4) Trudnica, majka, otac odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šest godina života djeteta, može raditi prekovremeno ako da pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad.</p>	<p>Ovaj amandman prepoznaje potrebu definiranja, pored majke, i oca djeteta kao titulara prava koji ne može raditi prekovremeno dok koristi pravo na očinsko odnosno roditeljsko odsustvo.</p>
<p>IV – RADNO VRIJEME</p> <p>Posebna zaštita radnika koji rade noću</p> <p>Član 41.</p> <p>(5) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.</p>	<p>IV – RADNO VRIJEME</p> <p>Posebna zaštita radnika koji rade noću</p> <p>Član 41.</p> <p>(5) Zabranjen je noćni rad trudnica počev od šestog mjeseca trudnoće, majki, očeva i usvojitelja, kao i lica kojem je na osnovu rješenja nadležnog organa dijete povjereno na čuvanje i odgoj, i to do navršene dvije godine života djeteta.</p>	<p>Ovaj amandman prepoznaje potrebu definiranja, pored majke, i oca djeteta kao titulara prava koji ne može raditi noću dok koristi pravo na očinsko odnosno roditeljsko odsustvo.</p>

<p>V – ODMORI I ODSUSTVA</p> <p>Plaćeno odsustvo</p> <p>Član 53.</p> <p>(1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plate do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini – plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, porođaja supruge, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.</p>	<p>Član 53.</p> <p>(1) Radnik ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu plate do sedam radnih dana u jednoj kalendarskoj godini – plaćeno odsustvo u slučaju: stupanja u brak, teže bolesti i smrti člana uže obitelji, odnosno domaćinstva, u skladu sa kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu.</p>	<p>Briše se osnov za odsustvo oca sa rada u trajanju do sedam radnih dana u jednoj godini – „porođaj supruge“, jer predloženi amandmani uvode novo pravo – „očinsko odsustvo“ koje je istovjetno pravo onome koje je važeće u ovoj odredbi – u trajanju od 10 radnih dana.</p>
<p>VI – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Zabrana nejednakog postupanja</p> <p>Član 60.</p> <p>(1) Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odsustva, te za vrijeme korištenja prava iz članova 63, 64. i 65. ovog zakona otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.</p> <p>(2) Prestanak ugovora o radu na određeno vrijeme ne smatra se otkazom ugovora o radu u smislu stava 1. ovog člana.</p> <p>(3) Poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke</p>	<p>VI – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Zabrana nejednakog postupanja</p> <p>Član 60.</p> <p>(1) Poslodavac ne može odbiti da zaposli ženu zbog njene trudnoće niti može za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog, očinskog, roditeljskog odsustva te za vrijeme korištenja prava iz članova 63, 64. i 65. ovog zakona otkazati ugovor o radu ženi, odnosno radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava.</p>	<p>U kontekstu procesa zapošljavanja i otkazivanja ugovora o radu, proširuju se zaštićene osobe (pored majke i otac) i situacije u kojima se štite njihova prava odnosno zabranjuje nejednako postupanje – korištenje očinskog, porođajnog odnosno roditeljskog odsustva.</p>

<p>o trudnoći, osim ako radnica zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica.</p>		
<p>VI – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Porođajno odsustvo</p> <p>Član 62.</p> <p>(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno.</p> <p>(2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.</p> <p>(3) Žena može koristiti kraće porođajno odsustvo, ali ne kraće od 42 dana poslije porođaja.</p> <p>(4) Nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik – otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju.</p> <p>(5) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.</p>	<p>VI – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Porođajno, očinsko i roditeljsko odsustvo</p> <p>Član 62.a Porođajno odsustvo</p> <p>(1) Za vrijeme trudnoće, poroda i njege djeteta, žena ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od 42 dana poslije porođaja.</p> <p>(2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara, žena može da otpočne porođajno odsustvo 28 dana prije očekivanog datuma porođaja.</p> <p>Član 62.b Očinsko odsustvo</p> <p>(1) Otac ima pravo, nakon rođenja djeteta, na očinsko odsustvo u neprekidnom trajanju od 10 radnih dana za jedno dijete, odnosno 15 radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istodobnog rođenja više djece.</p> <p>(2) Otac može koristiti pravo iz stava (1) ovog člana neovisno o radnopravnom statusu majke.</p> <p>(3) Pravo na očinsko odsustvo je neprenosivo.</p>	<p>Ovo je ključni član Zakona koji uvodi pravo na očinsko odsustvo, prema standardima Evropske unije o ravnoteži između privatnog i poslovnog života. Cilj uvođenja ovog prava, kroz određivanje obveznog perioda odsustva oca s rada, jeste poticanje njih da uvide važnost brige za dijete u najranijim stadijima nakon njegovog samog rođenja i u većoj mjeri ostvaruju ovo pravo.</p> <p>U skladu s predloženim definiranjem prava na očinsko odsustvo – isključivo pravo oca djeteta, porođajno odsustvo ostaje isključivo rezervisano za majku djeteta u određenom periodu nakon porođaja (42 dana). Važno je napomenuti da se u različitim administrativno-teritorijalnim jedinicama u BiH razlikuje broj dana obveznog porođajnog odsustva za ženu (42 ili 60 dana) te se prijedlozi amandmana naslanjaju na postojeća neujednačena zakonska rješenja koja će u određenom momentu biti potrebno ujednačiti.</p> <p>Roditeljsko odsustvo, kao adekvatniji termin za pravo oba roditelja, se proširuje i fleksibilizira na način da je postavljeno kao individualno pravo svakog od roditelja. Amandman vremenski određuje pravo na roditeljsko odsustvo u trajanju od 12 mjeseci, s tim da svaki od roditelja ima pravo koristiti dva mjeseca odsustva</p>

	<p>Član 62.c Roditeljsko odsustvo</p> <p>(1) Roditelji (majka i otac), protekom vremena iz člana 62.a stav (1) i 62.b stav (1), imaju pravo na roditeljsko odsustvo u skladu s njihovim sporazumom.</p> <p>(2) Pravo na roditeljsko odsustvo je individualno pravo svakog od zaposlenih roditelja.</p> <p>(3) Roditelji imaju pravo na roditeljsko odsustvo u trajanju od 12 mjeseci, s tim da svaki roditelj zadržava dva mjeseca roditeljskog odsustva koja ne može prenijeti na drugog roditelja, a mogu ga koristiti pojedinačno, istovremeno ili naizmjenično, u skladu s vlastitim dogovorom.</p> <p>(4) Radnik – otac djeteta može koristiti pravo iz čl. 62.b. i 62.c. i u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno/roditeljsko odsustvo.</p>	<p>koje ne može prenijeti na drugoga. Ovom vremenskom odrednicom postiže se cilj motivisanja roditelja da koriste ovo pravo.</p>
<p>VI – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka porođajnog odsustva</p> <p>Član 63.</p> <p>(1) Nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima</p>	<p>VI – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Rad sa polovinom punog radnog vremena nakon isteka roditeljskog odsustva</p> <p>Član 63.</p> <p>(1) Nakon isteka roditeljskog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine</p>	<p>Kada je u pitanju pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena, koje je u postojećoj regulaciji za oca kao titulara prava definirano jedino u situaciji ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu, prijedlogom amandmana se želi garantirati ocu da bude titular ovog prava neovisno o radno-pravnom statusu majke, čime se štite i nezaposlene žene odnosno</p>

<p>pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.</p> <p>(2) Pravo iz stava 1. ovog člana može koristiti i radnik – otac djeteta, ako žena za to vrijeme radi u punom radnom vremenu.</p>	<p>života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona nije predviđeno duže trajanje ovog prava.</p> <p>(2) Pravo iz stava 1. ovog člana može koristiti i radnik – otac djeteta bez obzira na to da li je žena u radnom odnosu.</p>	<p>uklanja uvjetovanje uživanja/ostvarivanja prava očeva statusom majke u zaposlenju.</p>
<p>VI – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Pravo na porođajno odsustvo u slučaju gubitka djeteta</p> <p>Član 66.</p> <p>Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog odsustva, ima pravo da produži porođajno odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odsustva.</p>	<p>VI – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Pravo na porođajno/roditeljsko odsustvo u slučaju gubitka djeteta</p> <p>Član 66.</p> <p>(1) Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porođajnog ili roditeljskog odsustva, ima pravo da produži porođajno i roditeljsko odsustvo za onoliko vremena koliko je, prema nalazu ovlaštenog ljekara, potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja prouzrokovanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od porođaja odnosno od smrti djeteta, za koje vrijeme joj pripadaju sva prava po osnovu porođajnog odnosno roditeljskog odsustva.</p> <p>(2) Pravo iz stava (1) ovog člana u preostalom</p>	<p>Garantiranje ocu produženja trajanja prava vezanih za roditeljstvo u slučaju rođenja mrtvog djeteta ili ako dijete umre prije isteka očinskog/porođajnog odnosno roditeljskog odsustva, kao što je garantirano i majci.</p>

	<p>trajanju ima i otac djeteta koji nije započeo koristiti očinsko odnosno roditeljsko odsustvo ili ako dijete umre prije nego što je proteklo očinsko/roditeljsko odsustvo.</p>	
<p>VI – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Pravo na odsustvo nakon isteka porođajnog odsustva</p> <p>Član 67.</p> <p>(1) Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.</p> <p>(2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju.</p>	<p>VI – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Pravo na odsustvo nakon isteka porođajnog/roditeljskog odsustva</p> <p>Član 67.</p> <p>(1) Jedan od roditelja može da odsustvuje sa rada do tri godine života djeteta, ako je to predviđeno kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu.</p> <p>(2) Za vrijeme odsustvovanja sa rada u smislu stava 1. ovog člana, prava i obaveze iz radnog odnosa, miruju.</p>	<p>Amandman proširuje pravo na odsustvo nakon isteka porođajnog odsustva i na roditeljsko odsustvo kao što je definirano prijedlogom izmjena i dopuna Zakona – pravo oba roditelja.</p>
<p>VI – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Naknada plate za vrijeme porođajnog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena</p> <p>Član 68.</p> <p>(1) Za vrijeme korištenja porođajnog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plate, u skladu sa posebnim zakonom.</p> <p>(2) Pored prava iz stava 1. ovog člana, radniku se može isplatiti i razlika do</p>	<p>VI – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Naknada plate za vrijeme porođajnog/roditeljskog odsustva i rada sa polovinom punog radnog vremena</p> <p>Član 68.</p> <p>(1) Za vrijeme korištenja porođajnog odnosno roditeljskog odsustva, radnik ima pravo na naknadu plate, u skladu sa posebnim zakonom.</p> <p>(2) Pored prava iz stava 1. ovog člana, radniku se može</p>	<p>Garantiranje ocu prava na naknadu plate za vrijeme korištenja očinskog odnosno roditeljskog odsustva, kao što je garantirano majci.</p>

<p>pune plate na teret poslodavca.</p> <p>(3) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 63. i 64. ovog zakona, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plate, u skladu sa posebnim zakonom.</p>	<p>isplatiti i razlika do pune plate na teret poslodavca.</p> <p>(3) Za vrijeme rada sa polovinom punog radnog vremena iz čl. 63. i 64. ovog zakona, radnik ima za polovinu punog radnog vremena za koje ne radi, pravo na naknadu plate, u skladu sa posebnim zakonom.</p>	
<p>VI – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Naknada plate</p> <p>Član 81.</p> <p>(1) Radnik ima pravo na naknadu plate za period odsustvovanja sa rada iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porođajno odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).</p>	<p>VI – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Naknada plate</p> <p>Član 81.</p> <p>(1) Radnik ima pravo na naknadu plate za period odsustvovanja sa rada iz opravdanih razloga predviđenih zakonom, propisom kantona, kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu (godišnji odmor, privremena spriječenost za rad, porođajno, očinsko odnosno roditeljsko odsustvo, plaćeno odsustvo i sl.).</p>	<p>Proširivanje prava na naknadu plate na situacije korištenja prava na očinsko odnosno roditeljsko odsustvo, pored važećim propisima definiranog porođajnog odsustva.</p>
<p>XXII – KAZNENE ODREDBE</p> <p>Član 171. (1) Novčanom kaznom od 1000 do 3000 KM, a u ponovljenom prekršaju novčanom kaznom od 5000 do 10000 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac – pravno lice, ako:</p> <p>39. odbije zaposliti ženu zbog trudnoće ili za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog</p>	<p>XXII – KAZNENE ODREDBE</p> <p>Član 171.</p> <p>39. odbije zaposliti ženu zbog trudnoće ili za vrijeme trudnoće, korištenja porođajnog odnosno roditeljskog odsustva te za</p>	

<p>odsustva te za vrijeme korištenja prava iz članova 63, 64. i 65. otkáže ženi ili radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava ugovor o radu (član 60. stav 1);</p> <p>42. 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)</p>	<p>vrijeme korištenja prava iz članova 63, 64. i 65. otkáže ženi ili radniku koji se koristi nekim od spomenutih prava ugovor o radu (član 60. stav 1);</p> <p>42. 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, očinsko odnosno roditeljsko odsustvo (član 62)</p>	
---	---	--

3. Prijedlozi amandmana na nivou Republike Srpske

Zakon o radu Republike Srpske		
Postojeća pravna rješenja	Prijedlozi amandmana	Obrazloženje
<p>I – OSNOVNE ODREDBE</p> <p>5. Zabrana diskriminacije</p> <p>Član 19.</p> <p>Radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke ili nacionalne pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, fizičkog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa.</p>	<p>I – OSNOVNE ODREDBE</p> <p>5. Zabrana diskriminacije</p> <p>Član 19.</p> <p>Radnik, kao i lice koje traži zaposlenje, ne može biti stavljen u neravnopravan položaj prilikom ostvarivanja prava po osnovu rada i prava na zaposlenje zbog rase, etničke ili nacionalne pripadnosti, boje kože, pola, jezika, religije, političkog ili drugog mišljenja i ubjeđenja, socijalnog porijekla, imovnog stanja, bračnog ili vanbračnog statusa, planiranja porodice, korištenja porođajnog, očinskog ili roditeljskog odsustva članstva ili nečlanstva u sindikatu ili političkoj organizaciji, fizičkog i duševnog zdravlja i drugih obilježja koja nisu u neposrednoj vezi sa prirodom radnog odnosa.</p>	<p>Cilj ovog amandmana je zaštita od diskriminacije osoba koje traže zaposlenje u procesu zapošljavanja, tj. zakonsko garantiranje jednakog tretmana svih kandidata/kinja bez obzira na sljedeće karakteristike:</p> <ul style="list-style-type: none"> - porodični/bračni/vanbračni status, - planiranje porodice, - korištenje porođajnog, očinskog odnosno roditeljskog odsustva, - druge činjenice koje nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje se zasniva radni odnos.
<p>V – RADNO VRIJEME</p> <p>5. Prekovremeni rad</p> <p>Član 64.</p> <p>(1) Prekovremeni rad je</p>	<p>V – RADNO VRIJEME</p> <p>5. Prekovremeni rad</p> <p>Član 64.</p> <p>(1) Prekovremeni rad je</p>	<p>Ovaj amandman prepoznaje potrebu definiranja, pored majke, i oca djeteta kao titulara prava koji ne može raditi prekovremeno dok koristi pravo na</p>

<p>zabranjen:</p> <p>1) radnicima mlađim od 18 godina života,</p> <p>2) trudnim ženama i majkama sa djetetom do tri godine života i</p> <p>3) samohranom roditelju ili usvojiocu djeteta mlađeg od šest godina života. (2) Izuzetno, radnicima iz stava 1. t. 2) i 3), na njihov pismeni zahtjev, poslodavac može odobriti da rade prekovremeno.</p>	<p>zabranjen:</p> <p>1) radnicima mlađim od 18 godina života,</p> <p>2) trudnim ženama, majkama i očevima sa djetetom do tri godine života i</p> <p>3) samohranom roditelju ili usvojiocu djeteta mlađeg od šest godina života. (2) Izuzetno, radnicima iz stava 1. t. 2) i 3), na njihov pismeni zahtjev, poslodavac može odobriti da rade prekovremeno.</p>	<p>očinsko odnosno roditeljsko odsustvo.</p>
<p>V – RADNO VRIJEME</p> <p>8. Noćni rad i rad u smjenama</p> <p>Član 73.</p> <p>Trudnicama, počev od šestog mjeseca trudnoće i majkama sa djetetom do dvije godine života zabranjen je noćni rad.</p>	<p>V – RADNO VRIJEME</p> <p>8. Noćni rad i rad u smjenama</p> <p>Član 73.</p> <p>Trudnicama, počev od šestog mjeseca trudnoće, majkama i očevima sa djetetom do dvije godine života zabranjen je noćni rad.</p>	<p>Ovaj amandman prepoznaje potrebu definiranja, pored majke, i oca djeteta kao titulara prava koji ne može raditi noću dok koristi pravo na očinsko odnosno roditeljsko odsustvo.</p>
<p>VII – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>5. Posebna zaštita žene i materinstva</p> <p>Član 105.</p> <p>Poslodavac ne može odbiti da primi u radni odnos ženu zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o</p>	<p>VII –ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>5. Posebna zaštita materinstva, očinstva i roditeljstva</p> <p>Član 105.</p> <p>Poslodavac ne može odbiti da primi u radni odnos ženu zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o radu</p>	<p>Proširenje zaštite materinstva na očinstvo i roditeljstvo, u kontekstu zabrane odbijanja zaposlenja majke/oca odnosno otkazivanja ugovora o radu zbog korištenja prava vezanih za majčinstvo, očinstvo i roditeljstvo.</p> <p>Ovaj amandman prepoznaje potrebu zaštite i očeva koji koriste pomenuta prava.</p>

<p>radu zbog trudnoće ili zbog toga što žena koristi porodiljsko odsustvo.</p>	<p>zbog trudnoće, ili majci odnosno ocu zbog toga što koriste porodiljsko, očinsko odnosno roditeljsko odsustvo.</p>	
<p>VII – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>4. Posebna zaštita žene i materinstva</p> <p>Član 107.</p> <p>(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od godinu dana neprekidno, a za blizance i svako treće i naredno dijete, u trajanju od 18 mjeseci neprekidno.</p> <p>(2) Na osnovu zahtjeva žene i preporuke ovlaštenog doktora medicine, žena može početi sa korištenjem porodiljskog odsustva 28 dana prije dana porođaja.</p> <p>(3) Roditelji djeteta mogu se sporazumjeti da odsustvo iz stava 1. ovog člana, nakon isteka 60 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi da koristi zaposleni otac djeteta.</p> <p>(4) 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</p>	<p>VII – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>4. Posebna zaštita materinstva, očinstva i roditeljstva</p> <p>Član 107.a Porodiljsko odsustvo</p> <p>(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 60 dana poslije porođaja.</p> <p>(2) Na osnovu zahtjeva žene i preporuke ovlaštenog doktora medicine, žena može početi sa korištenjem porodiljskog odsustva 28 dana prije porođaja.</p> <p>Član 107.b Očinsko odsustvo</p> <p>(1) Otac ima pravo, nakon rođenja djeteta, na očinsko odsustvo u neprekidnom trajanju od 10 radnih dana za jedno dijete, odnosno 15 radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istodobnog rođenja više djece.</p> <p>(2) Otac može koristiti</p>	<p>Ovo je ključni član Zakona koji uvodi pravo na očinsko odsustvo prema standardima Evropske unije o ravnoteži između privatnog i poslovnog života. Cilj uvođenja ovog prava, kroz određivanje obveznog perioda odsustva oca s rada, jeste poticanje očeva da uvide važnost brige za dijete u najranijim stadijima nakon samog rođenja djeteta i u većoj mjeri ostvaruju ovo pravo.</p> <p>U skladu s predloženim definiranjem prava na očinsko odsustvo – isključivo pravo oca djeteta, porodiljsko odsustvo ostaje isključivo rezervisano za majku djeteta u određenom periodu nakon porođaja (60 dana). Važno je napomenuti da se u različitim administrativno-teritorijalnim jedinicama u BiH razlikuje broj dana obveznog porodiljskog odsustva za ženu (42 ili 60 dana) te se prijedlozi amandmana naslanjaju na postojeća neujednačena zakonska rješenja koja će u određenom momentu biti potrebno ujednačiti.</p> <p>Roditeljsko odsustvo, kao adekvatniji termin za pravo oba roditelja, se proširuje i fleksibilizira na način da je postavljeno kao individualno pravo svakog od roditelja. Amandman vremenski određuje pravo na roditeljsko odsustvo u trajanju od 12 mjeseci, s tim da svaki od roditelja ima pravo koristiti dva mjeseca roditeljskog odsustva koje ne može prenijeti na drugog roditelja. Ovom vremenskom odrednicom postiže se cilj motivisanja roditelja da koriste ovo pravo.</p>

<p>Zakonom o penzijsko invalidskom osiguranju.</p>	<p>pravo iz stava (1) ovog člana neovisno o radnopravnom statusu majke.</p> <p>(3) Pravo na očinsko odsustvo je neprenosivo.</p> <p>Član 107.c Roditeljsko odsustvo</p> <p>Roditelji (majka i otac), protekom vremena iz člana 107.a stav (1) i 107.b stav (1), imaju pravo na roditeljsko odsustvo u skladu s njihovim sporazumom.</p> <p>(1) Pravo na roditeljsko odsustvo je individualno pravo svakog od zaposlenih roditelja.</p> <p>(2) Roditelji imaju pravo na roditeljsko odsustvo u trajanju od 12 mjeseci, s tim da svaki roditelj zadržava dva mjeseca roditeljskog odsustva koja ne može prenijeti na drugog roditelja, a mogu ga koristiti pojedinačno, istovremeno ili naizmjenično, u skladu s vlastitim dogovorom.</p> <p>(3) 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 penzijsko invalidskom osiguranju.</p>	
--	--	--

<p>VII – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>4. Posebna zaštita žene i materinstva</p> <p>Član 108.</p> <p>(1) Žena može, na sopstveni zahtjev, uz saglasnost poslodavca, početi da radi i prije isteka porodiljskog odsustva iz člana 107. stav 1. ovog zakona, ali ne prije nego što protekne 60 dana od dana porođaja.</p> <p>(2) Ako žena počne da radi prije isteka vremena porodiljskog odsustva iz člana 107. stav 1. ovog zakona, ima pravo da za vrijeme radnog dana, pored dnevnog odmora, koristi još i 60 minuta odsustva s rada radi dojenja djeteta.</p> <p>(3) Ako žena rodi mrtvo dijete, ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo onoliko vremena koliko je prema ocjeni ovlaštenog doktora medicine potrebno da se žena oporavi od porođaja i psihičkog stanja izazvanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od dana porođaja, odnosno od dana gubitka djeteta.</p>	<p>VII – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>4. Posebna zaštita materinstva, očinstva i roditeljstva</p> <p>Član 108.</p> <p>(1) Žena može, na sopstveni zahtjev, uz saglasnost poslodavca, početi da radi i prije isteka roditeljskog odsustva iz člana 107.c ovog zakona, ali ne prije nego što protekne 60 dana od dana porođaja.</p> <p>(2) Ako žena počne da radi prije isteka vremena roditeljskog odsustva iz člana 107.c ovog zakona, ima pravo da za vrijeme radnog dana, pored dnevnog odmora, koristi još i 60 minuta odsustva s rada radi dojenja djeteta.</p> <p>(3) Ako žena rodi mrtvo dijete, ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odnosno roditeljskog odsustva, žena ima pravo na porodiljsko/roditeljsko odsustvo onoliko vremena koliko je prema ocjeni ovlaštenog doktora medicine potrebno da se žena oporavi od porođaja i psihičkog stanja izazvanog gubitkom djeteta, a najmanje 45 dana od dana porođaja, odnosno od dana gubitka djeteta.</p> <p>(4) Pravo iz stava 3. ovog člana u preostalom trajanju ima i otac djeteta</p>	<p>Garantiranje ocu produženja trajanja prava vezanih za roditeljstvo u slučaju rođenja mrtvog djeteta ili ako dijete umre prije isteka očinskog/porodiljskog odnosno roditeljskog odsustva, kao što je garantirano i majci.</p>
--	---	--

	koji nije započeo koristiti očinsko/roditeljsko odsustvo ili ako dijete umre prije nego što je proteklo očinsko/roditeljsko odsustvo.	
<p>VII – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>4. Posebna zaštita žene i materinstva</p> <p>Član 110.</p> <p>(1) Nakon isteka porodijskog odsustva, jedan od zaposlenih roditelja ima pravo da radi sa polovinom punog radnog vremena za vrijeme dok dijete ne navrší tri godine života, ukoliko je djetetu, prema nalazu ovlašćenog doktora medicine, potrebna pojačana njega.</p> <p>(2) Ako su roditelji djeteta umrli, ili su dijete napustili, ili su nepoznati, ili se iz drugih opravdanih razloga ne mogu brinuti o djetetu, pravo na rad sa polovinom radnog vremena u trajanju iz stava 1. ovog člana ima zaposleni usvojilac djeteta ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje i njegu.</p>	<p>VII – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>4. Posebna zaštita materinstva, očinstva i roditeljstva</p> <p>Član 110.</p> <p>(1) Nakon isteka porodijskog odnosno roditeljskog odsustva, roditelji imaju pravo da rade sa polovinom punog radnog vremena za vrijeme dok dijete ne navrší tri godine života, ukoliko je djetetu, prema nalazu ovlašćenog doktora medicine, potrebna pojačana njega.</p> <p>(2) Ako su roditelji djeteta umrli, ili su dijete napustili, ili su nepoznati, ili se iz drugih opravdanih razloga ne mogu brinuti o djetetu, pravo na rad sa polovinom radnog vremena u trajanju iz stava 1. ovog člana ima zaposleni usvojilac djeteta ili lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje i njegu.</p>	<p>Kada je u pitanju pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena, cilj je je proširiti ga i na situacije korištenja očinskog i roditeljskog odsustva.</p>
<p>VII – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>4. Posebna zaštita žene i materinstva</p>	<p>VII – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>4. Posebna zaštita materinstva, očinstva i</p>	<p>Garantiranje ocu prava na naknadu plate za vrijeme korištenja očinskog odnosno roditeljskog odsustva, kao što je garantirano majci.</p>

<p>Član 112.</p> <p>(1) Za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva, žena ima pravo na naknadu plate u visini prosječne plate koju je ostvarila u toku posljednjih 12 mjeseci prije počinjanja porodiljskog odsustva.</p> <p>(2) Naknada se mjesečno usklađuje sa rastom prosječnih plata u Republici.</p> <p>(3) Ako žena nije ostvarila platu za svih posljednjih 12 mjeseci, naknada plate iznosi u visini plate koju bi ostvarila da je bila na radu.</p> <p>(4) Odredbe st. 1. i 2. ovog člana shodno se primjenjuju i na druga lica koja, u skladu sa ovim zakonom, imaju pravo na naknadu plate za vrijeme odsustvovanja s posla zbog njege i staranja o djetetu.</p> <p>(5) Naknada plate iz stava 1. ovog člana ostvaruje se na teret Javnog fonda za dječiju zaštitu Republike Srpske.</p>	<p>roditeljstva</p> <p>Član 112.</p> <p>(1) Za vrijeme korištenja porodiljskog odnosno roditeljskog odsustva, roditelj koji koristi porodiljsko, očinsko odnosno roditeljsko odsustvo ima pravo na naknadu plate u visini prosječne plate koju je ostvario u toku posljednjih 12 mjeseci prije počinjanja porodiljskog odnosno očinskog i roditeljskog odsustva.</p> <p>(2) Naknada se mjesečno usklađuje sa rastom prosječnih plata u Republici.</p> <p>(3) Ako roditelj nije ostvario platu za svih posljednjih 12 mjeseci, naknada plate iznosi u visini plate koju bi ostvario da je bio na radu.</p> <p>(4) Odredbe st. 1. i 2. ovog člana shodno se primjenjuju i na druga lica koja, u skladu sa ovim zakonom, imaju pravo na naknadu plate za vrijeme odsustvovanja s posla zbog njege i staranja o djetetu.</p> <p>(5) Naknada plate iz stava 1. ovog člana ostvaruje se na teret Javnog fonda za dječiju zaštitu Republike Srpske.</p>	
<p>XIV – PRESTANAK RADNOG ODNOSA</p> <p>a. Postupak u slučaju</p>	<p>XIV – PRESTANAK RADNOG ODNOSA</p> <p>a. Postupak u slučaju</p>	

<p>otkaza ugovora o radu od strane poslodavca</p> <p>Član 183.</p> <p>(1) Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 179. ovog zakona, ne može se smatrati:</p> <p>1) privremena spriječenost za rad uslijed bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;</p> <p>2) korištenje porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i odsustva sa rada radi posebne njege djeteta;</p> <p>3) članstvo ili nečlanstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, spol, jezik, nacionalna ili etnička pripadnost, socijalno porijeklo, vjeroispovijest, političko ili drugo uvjerenje ili neko drugo lično svojstvo radnika;</p> <p>4) djelovanje u svojstvu predstavnika radnika, u skladu sa ovim zakonom i</p> <p>5) obraćanje radnika sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.</p> <p>(2) Poslodavac ne može radniku otkazati ugovor</p>	<p>otkaza ugovora o radu od strane poslodavca</p> <p>Član 183.</p> <p>2) korištenje porodijskog odnosno očinskog i roditeljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i odsustva sa rada radi posebne njege djeteta</p> <p>(2) Poslodavac ne može</p>	
---	---	--

<p>o radu u smislu člana 179. stav 1. t. 1), 3) i 4). za vrijeme trudnoće, porodijskog odsustva, roditeljskog odsustva i skraćenog rada radi njege djeteta.</p>	<p>radniku otkazati ugovor o radu u smislu člana 179. stav 1. t. 1), 3) i 4). za vrijeme trudnoće, porodijskog odnosno očinskog odsustva, roditeljskog odsustva i skraćenog rada radi njege djeteta.</p>	
<p>XXI – KAZNENE ODREDBE</p> <p>Član 264.</p> <p>(1) Novačnom kaznom u iznosu od 2000 do 12000 KM kaznit će se za prekršaj poslodavac:</p> <p>1) ako ne obezbijedi ravnopravnost radnika na radu, kao i ravnopravnost nezaposlenih lica koja konkurišu na zaposlenje (član 19. ovog zakona);</p> <p>24) ako prema trudnoj zaposlenoj ženi ili porodilji postupi suprotno članu 105. ovog zakona;</p> <p>25) ako zaposlenoj ženi ne omogući raspored ili naknadu plate u smislu člana 106. i 112. ovog zakona;</p> <p>26) ako drugim ovlašćenim licima ne omogući ostvarivanje prava u vezi sa zaštitom djeteta (čl. 109. i 110. ovog zakona);</p> <p>27) ako radniku ne omogući korištenje skraćenog radnog vremena u smislu član 110. stav 1. i član 111. stav 1. ovog zakona</p>	<p>XXI – KAZNENE ODREDBE</p> <p>Član 264.</p> <p>25) ako zaposlenom roditelju ne omogući raspored ili naknadu plate u smislu člana 106. i 112. ovog zakona</p>	

4. Prijedlozi amandmana na nivou Brčko distrikta BiH

Zakon o radu Brčko distrikta BiH		
Postojeća pravna rješenja	Prijedlozi amandmana	Obrazloženje
<p>VII – RADNO VRIJEME</p> <p>Prekovremeni rad</p> <p>Član 50.</p> <p>(1) Prekovremeni rad je zabranjen:</p> <p>a) radnicima mlađim od osamnaest (18) godina života;</p> <p>b) trudnim ženama i majkama sa djetetom do tri godine života djeteta i</p> <p>c) samohranom roditelju ili usvojiocu djeteta mlađeg od sedam godina života djeteta.</p> <p>(2) Samohranim roditeljem se smatra lice koje je kao takvo definirano Zakonom o socijalnoj zaštiti Brčko distrikta BiH.</p> <p>(3) Izuzetno, radnicima iz stava 1. tački b) i c) ovog člana, na njihov pismeni zahtjev ili pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, poslodavac može odobriti prekovremeni rad.</p>	<p>VII – RADNO VRIJEME</p> <p>Prekovremeni rad</p> <p>Član 50.</p> <p>(1) Prekovremeni rad je zabranjen:</p> <p>a) radnicima mlađim od osamnaest (18) godina života;</p> <p>b) trudnim ženama, majkama i očevima sa djetetom do tri godine života djeteta i</p> <p>c) samohranom roditelju ili usvojiocu djeteta mlađeg od sedam godina života djeteta.</p> <p>(2) Samohranim roditeljem se smatra lice koje je kao takvo definirano Zakonom o socijalnoj zaštiti Brčko distrikta BiH.</p> <p>(3) Izuzetno, radnicima iz stava 1. tački b) i c) ovog člana, na njihov pismeni zahtjev ili pisanu izjavu o dobrovoljnom pristanku na takav rad, poslodavac može odobriti prekovremeni rad.</p>	<p>Ovaj amandman prepoznaje potrebu definiranja, pored majke, i oca djeteta kao titulara prava koji ne može raditi prekovremeno dok koristi pravo na očinsko odnosno roditeljsko odsustvo.</p>
<p>VII – RADNO VRIJEME</p> <p>Zabrana noćnog rada</p> <p>Član 57.</p>	<p>VII – RADNO VRIJEME</p> <p>Zabrana noćnog rada</p> <p>Član 57.</p>	<p>Ovaj amandman prepoznaje potrebu definiranja, pored majke, i oca djeteta kao titulara prava koji ne može raditi noću dok</p>

<p>(1) Zabranjen je noćni rad maloljetnom radniku, trudnici počevši od šestog mjeseca trudnoće i majci s djetetom do tri godine života djeteta.</p> <p>(2) Izuzetno, maloljetni radnici mogu biti privremeno izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju otklanjanja posljedica više sile, havarija i zaštite općih interesa, na osnovu saglasnosti inspektora rada.</p>	<p>(1) Zabranjen je noćni rad maloljetnom radniku, trudnici počevši od šestog mjeseca trudnoće i majci i ocu s djetetom do tri godine života djeteta.</p> <p>(2) Izuzetno, maloljetni radnici mogu biti privremeno izuzeti od zabrane noćnog rada u slučaju otklanjanja posljedica više sile, havarija i zaštite općih interesa, na osnovu saglasnosti inspektora rada.</p>	<p>koristi pravo na očinsko odnosno roditeljsko odsustvo.</p>
<p>X – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Pravo na porodiljsko odsustvo</p> <p>Član 79.</p> <p>(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete, u trajanju od osamnaest (18) mjeseci neprekidno.</p> <p>(2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara žena može početi porodiljsko odsustvo dvadeset osam (28) dana prije očekivanog datuma porođaja, a najkasnije sedam dana prije očekivanog datuma porođaja.</p> <p>(3) Žena može koristiti kraće porodiljsko odsustvo, uz pisanu saglasnost ljekara, ali ne kraće od četrdeset dva</p>	<p>X – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Pravo na porodiljsko, očinsko i roditeljsko odsustvo</p> <p>Član 79.a Porodiljsko odsustvo</p> <p>(1) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od 42 dana poslije porođaja.</p> <p>(2) Na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara, žena može početi porodiljsko odsustvo dvadeset osam (28) dana prije očekivanog datuma porođaja, a najkasnije sedam dana prije očekivanog datuma porođaja.</p> <p>(3) Žena može koristiti kraće porodiljsko odsustvo, uz pisanu saglasnost ljekara, ali ne kraće od četrdeset dva (42) dana poslije porođaja.</p>	<p>Ovo je ključni član Zakona koji uvodi pravo na očinsko odsustvo prema standardima Evropske unije o ravnoteži između privatnog i poslovnog života. Cilj uvođenja ovog prava, kroz određivanje obveznog perioda odsustva oca s rada, jeste poticanje očeva da uvide važnost brige za dijete u najranijim stadijima nakon samog rođenja djeteta i u većoj mjeri ostvaruju ovo pravo.</p> <p>U skladu s predloženim definiranjem prava na očinsko odsustvo – isključivo pravo oca djeteta, porodiljsko odsustvo ostaje isključivo rezervisano za majku djeteta u određenom periodu nakon porođaja (42 dana). Važno je napomenuti da se u različitim administrativno-teritorijalnim jedinicama u BiH razlikuje broj dana obveznog porodiljskog odsustva za ženu (42 ili 60 dana) te se prijedlozi amandmana naslanjaju na postojeća neujednačena zakonska rješenja koja će u određenom momentu biti potrebno ujednačiti.</p> <p>Roditeljsko odsustvo, kao</p>

<p>(42) dana poslije porođaja.</p> <p>(4) Ukoliko su oba roditelja u radnom odnosu, mogu se sporazumjeti da odsustvo iz stava 1. ovog člana, nakon isteka četrdeset dva (42) dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi koristiti zaposleni otac ili usvojlac 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.</p> <p>(5) Radnik, otac djeteta, usvojlac ili staratelj može koristiti pravo iz stava 1. ovog člana i u slučaju: a) smrti majke, b) ako majka napusti dijete ili c) ako iz drugih opravdanih razloga ne može koristiti porođajno odsustvo.</p> <p>(6) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena sa trajnim fizičkim, intelektualnim, mentalnim ili senzornim onesposobljenjem ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od osamnaest (18) mjeseci neprekidno, za prvo i svako sljedeće dijete, kao i za blizance.</p> <p>(7) U slučaju ispunjavanja uslova iz stava 4. ovog člana, pravo iz stava 6. ovog člana može koristiti i otac djeteta ukoliko je osoba s trajnim fizičkim, intelektualnim, mentalnim ili senzornim</p>	<p>Član 79.b Očinsko odsustvo</p> <p>(1) Otac ima pravo, nakon rođenja djeteta, na očinsko odsustvo u neprekidnom trajanju od 10 radnih dana za jedno dijete, odnosno 15 radnih dana u slučaju rođenja blizanaca, trojki ili istodobnog rođenja više djece.</p> <p>(2) Otac može koristiti pravo iz stava (1) ovog člana neovisno o radnopravnom statusu majke.</p> <p>(3) Pravo na očinsko odsustvo je neprenosivo.</p> <p>Član 79.c Roditeljsko odsustvo</p> <p>(1) Roditelji (majka i otac), protekom vremena iz člana 79.a stav (1) i 79.b stav (1), imaju pravo na roditeljsko odsustvo u skladu s njihovim sporazumom.</p> <p>(2) Pravo na roditeljsko odsustvo je individualno pravo svakog od zaposlenih roditelja.</p> <p>(3) Roditelji imaju pravo na roditeljsko odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno, a za blizance, treće i svako sljedeće dijete, u trajanju od osamnaest (18) mjeseci neprekidno, s tim da svaki roditelj zadržava dva mjeseca roditeljskog odsustva koja ne može prenijeti na drugog roditelja, a mogu ga koristiti pojedinačno,</p>	<p>adekvatniji termin za pravo oba roditelja, se proširuje i fleksibilizira na način da je postavljeno kao individualno pravo svakog od roditelja. Amandman vremenski određuje pravo na roditeljsko odsustvo u trajanju od 12 mjeseci, s tim da svaki od roditelja ima pravo koristiti dva mjeseca roditeljskog odsustva koje ne može prenijeti na drugog roditelja. Ovom vremenskom odrednicom postiže se cilj motivisanja roditelja da koriste ovo pravo.</p>
--	--	---

<p>onesposobljenjem.</p>	<p>istovremeno ili naizmjenično, u skladu s vlastitim dogovorom.</p> <p>(4) Za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena sa trajnim fizičkim, intelektualnim, mentalnim ili senzornim onesposobljenjem ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od osamnaest (18) mjeseci neprekidno, za prvo i svako sljedeće dijete, kao i za blizance.</p> <p>(5) U slučaju ispunjavanja uslova iz stava 1. i 3. ovog člana, pravo iz stava 4. ovog člana može koristiti i otac djeteta ukoliko je osoba s trajnim fizičkim, intelektualnim, mentalnim ili senzornim onesposobljenjem.</p> <p>(6) Radnik, otac djeteta, usvojlac ili staratelj može koristiti pravo iz člana 79.b i 79.c st. 1-5 i u slučaju: a) smrti majke, b) ako majka napusti dijete ili c) ako iz drugih opravdanih razloga ne može koristiti porođajno odsustvo.</p>	
<p>X – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Pravo porodilje na dodatni dnevni odmor</p> <p>Član 80.</p> <p>(1) Ako žena počne raditi prije isteka vremena porodiljskog odsustva iz člana 79. stava 1. ovog zakona, ima pravo u toku radnog dana, pored dnevnog odmora, koristiti</p>	<p>X – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Pravo porodilje na dodatni dnevni odmor</p> <p>Član 80.</p>	<p>Garantiranje ocu produženja trajanja prava vezanih za roditeljstvo u slučaju rođenja mrtvog djeteta ili ako dijete umre prije isteka očinskog/porođajnog odnosno roditeljskog odsustva, kao što je garantirano i majci.</p>

<p>još i dva puta po šezdeset (60) minuta odsustva s rada radi dojenja djeteta, do navršene jedne godine života djeteta.</p> <p>(2) Vrijeme odsustva iz stava 1. ovog člana računa se u puno radno vrijeme.</p> <p>(3) Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odsustva, žena ima pravo na porodiljsko odsustvo onoliko vremena koliko je prema ocjeni ovlaštenog doktora medicine potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja izazvanog gubitkom djeteta, a najmanje četrdeset pet (45) dana od dana porođaja, odnosno od dana gubitka djeteta.</p>	<p>(3) Ako žena rodi mrtvo dijete ili ako dijete umre prije isteka porodiljskog odnosno roditeljskog odsustva, žena ima pravo na porodiljsko odnosno roditeljsko odsustvo onoliko vremena koliko je prema ocjeni ovlaštenog doktora medicine potrebno da se oporavi od porođaja i psihičkog stanja izazvanog gubitkom djeteta, a najmanje četrdeset pet (45) dana od dana porođaja, odnosno od dana gubitka djeteta.</p> <p>(4) Pravo iz stava 3. ovog člana u preostalom trajanju ima i otac djeteta koji nije započeo koristiti očinsko/roditeljsko odsustvo ili ako dijete umre prije nego što je proteklo očinsko/roditeljsko odsustvo.</p>	
<p>X – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Pravo na rad s polovinom radnog vremena</p>	<p>X – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Pravo na rad s polovinom radnog vremena</p>	<p>Kada je u pitanju pravo na rad sa polovinom punog radnog vremena, prijedlogom amandmana se želi garantirati i ocu da bude titular ovog prava neovisno o radno-pravnom</p>

<p>Član 81.</p> <p>(1) Nakon isteka porodiljskog 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.</p> <p>(2) Ako su roditelji djeteta umrli ili su dijete napustili ili su nepoznati ili se iz drugih opravdanih razloga ne mogu brinuti o djetetu, pravo na rad s polovinom radnog vremena u trajanju iz stava 1. ovog člana ima zaposleni usvojlac djeteta ili lice kojem je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na staranje i njegu.</p> <p>(3) Lica iz stavova 1. i 2. ovog člana imaju pravo na naknadu plate za drugu polovinu radnog vremena, a isplaćuje se iz budžeta Distrikta.</p> <p>(4) Kriteriji i način ostvarivanja prava iz stava 3. ovog člana utvrđuju se podzakonskim aktom koji donosi Vlada, na prijedlog Odjeljenja za zdravstvo i ostale usluge.</p>	<p>Član 81.</p> <p>(1) Nakon isteka roditeljskog odsustva, roditelji imaju pravo da rade 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.</p>	<p>statusu majke, navodeći formulaciju „roditelji“. Cilj je zaštititi oba roditelja (pogotovo koji/a je potencijalno nezaposlen/a), ukidanjem uvjetovanja uživanja/ostvarivanja prava jednog roditelja statusom drugog u zaposlenju.</p>
<p>X – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Pravo na platu za vrijeme porodiljskog odsustva</p>	<p>X – ZAŠTITA RADNIKA</p> <p>Pravo na platu za vrijeme porodiljskog, očinskog i roditeljskog odsustva</p>	<p>Garantiranje ocu prava na naknadu plate za vrijeme korištenja očinskog odnosno roditeljskog odsustva, kao što je garantirano majci.</p>

Član 82.

(1) Za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva, žena ima pravo na naknadu plate na teret budžeta Distrikta, u visini prosječne plate koju je ostvarila u toku posljednjih dvanaest (12) mjeseci prije počinjanja porodiljskog odsustva.

(2) Ako žena nije ostvarila platu za svih posljednjih dvanaest (12) mjeseci, naknada plate iznosi u visini prosječne plate koju bi ostvarila da je bila na radu na istom radnom mjestu kod istog poslodavca.

(3) Odredbe stavova 1. i 2. ovog člana shodno se primjenjuju:

a) na druga lica koja, u skladu s ovim zakonom, imaju pravo na naknadu plate za vrijeme odsustvovanja s posla zbog njege i staranja o djetetu;

b) prilikom utvrđivanja visine i načina ostvarivanja naknade plate za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena iz člana 81. ovog zakona.

Član 82.

(1) Za vrijeme korištenja porodiljskog, **očinskog odnosno roditeljskog** odsustva, **zaposlenik** ima pravo na naknadu plate na teret budžeta Distrikta, u visini prosječne plate koju je ostvario u toku posljednjih dvanaest (12) mjeseci prije počinjanja porodiljskog, **očinskog odnosno roditeljskog** odsustva.

(2) Ako **roditelj koji koristi porodiljsko, očinsko odnosno roditeljsko odsustvo** nije ostvario platu za svih posljednjih dvanaest (12) mjeseci, naknada plate iznosi u visini prosječne plate koju bi ostvario da je bilo na radu na istom radnom mjestu kod istog poslodavca.

(3) Odredbe stavova 1. i 2. ovog člana shodno se primjenjuju:

a) na druga lica koja, u skladu s ovim zakonom, imaju pravo na naknadu plate za vrijeme odsustvovanja s posla zbog njege i staranja o djetetu; b) prilikom utvrđivanja visine i načina ostvarivanja naknade plate za vrijeme rada s polovinom punog radnog vremena iz člana 81. ovog zakona.

<p>XXIII – PREKRŠAJNE ODREDBE</p> <p>Član 173.</p> <p>(1) Novčanom kaznom od 1000 do 3000 KM, kaznit će se za prekršaj poslodavac – pravno lice ako:</p> <p>iii) od žene traži podatke o trudnoći ili joj uskrati druga prava iz člana 76. stava 1. ovog zakona,</p> <p>kkk) ne osigura ženi prava za vrijeme trudnoće i dojenja djeteta u skladu s članom 78. ovog zakona,</p> <p>lll) ne osigura radnici njena prava za vrijeme trudnoće i porodiljskog odsustva u skladu s članom 79. stavovima 1, 2. i 3. ovog zakona,</p> <p>mmm) ne osigura prava roditeljima u skladu s članom 79. stavovima 4. i 5. ovog zakona,</p> <p>nnn) ne osigura prava porodilji u skladu s članom 80. ovog zakona,</p> <p>ooo) radniku ne osigura pravo na polovinu radnog vremena u skladu s članom 81. ovog zakona,</p> <p>ppp) radniku ne osigura pravo na platu u skladu s članom 82. ovog zakona</p>	<p>XXIII – PREKRŠAJNE ODREDBE</p> <p>Član 173.</p> <p>iii) traži podatke o bračnom, vanbračnom statusu i planiranju porodice lica koja traže zaposlenje, odnosno zaposlenih roditelja</p> <p>lll) ne osigura radnici odnosno radniku njihova prava za vrijeme trudnoće i porodiljskog odnosno roditeljskog odsustva u skladu s članom 79.a i c</p> <p>mmm) ne osigura prava roditeljima u skladu s članovima 79.a, 79.b i 79.c</p> <p>ooo) roditeljima ne osigura pravo na polovinu radnog vremena u skladu s članom 81. ovog zakona,</p>	
--	--	--

Šira rezonovanja predloženih zakonskih rješenja

U nastavku su obrazloženi amandmani – prijedlozi izmjena i dopuna bh. zakona o radu, tako što su grupisani u efekte koje bi trebali proizvesti, kao i po poglavljima zakona koji su obrađivani.

Terminološke odrednice

U terminološkom smislu, predložena je zamjena termina „porođajno/porodiljsko odsustvo“, koji se koristi u trenutnoj zakonskoj regulaciji i za odsustvo očeva – adekvatnijim, rodno neutralnim terminom „roditeljsko odsustvo“, a što je u skladu s preporukom Institucije ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine³, kao i Direktivom (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja⁴. Ova intervencija u zakonima o radu bi omogućila sljedeće opcije:

Cjelokupni period trajanja porodiljskog/roditeljskog odsustva od jedne godine bi počeo s prvih 42/60 dana koje koristi obvezno majka – i definiralo bi se kao „**porodiljsko/porođajno odsustvo**“.

Preostali dio odsustva bi se nazvao „**roditeljsko odsustvo**“ i predstavljao bi samostalno pravo oba roditelja na korištenje odsustva, nakon isteka prvih 42/60 dana. Uvesti dodatno pravo na **očinsko odsustvo** od obveznih 10 dana.

Dodatni stimulansi za korištenje roditeljskog odsustva od strane očeva – uvođenje očinskog odsustva

Na ovaj način očevi bi imali mogućnost na odsustvo odmah po porođaju žene (paralelno s njenim korištenjem odsustva rezervisanog samo za majke u trajanju od 42/60 dana), u periodu u kojem su očevi najpotrebniji kao partneri majkama – kada 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 godinama**⁵.

Institut očinskog odsustva je jako važan za rodnu ravnopravnost i već je praksa u određenim zemljama regije i Evropske unije, a propisan je i Direktivom 2019/1158 kao odsustvo s posla koje uzima otac odnosno, u onim zemljama u kojima je prepoznat nacionalnim pravom, uzima drugi ekvivalentni roditelj povodom rođenja djeteta, a radi brige o tek rođenom djetetu⁶. Direktivom je utvrđeno pravo na korištenje najmanje deset plaćenih radnih dana očinskog odsustva u vrijeme rođenja djeteta (naknada plate za vrijeme korištenja ovog odsustva ne smije biti manja od naknade koju bi radnik dobio po osnovu naknade za odsustvo zbog bolesti, tzv. bolovanje).

³ Institucija ombudsmana za ljudska prava Bosne i Hercegovine (2015) *Specijalni izvještaj o stanju zaštite majke i materinstva na području Federacije BiH*, str. 43. Dostupno na: https://www.ombudsmen.gov.ba/documents/obudsmen_doc201510211102085bos.pdf

⁴ Direktiva dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>

⁵ Hanušić, A. (2016) Prijedlog izmjena i dopuna Zakon o radu u FBiH - Za unapređenje zaštite ravnopravnosti spolova, zaštite prava povezanih sa majčinstvom, očinstvom i pravima djece. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar, str. 12. Dostupno na: <https://soc.ba/prijedlog-izmjena-i-dopuna-zakona-o-rad-u-fbih/>

⁶ Petrić, N. (2020) Predstavljanje Direktive o usklađivanju profesionalnog i privatnog života – Direktiva (EU) 2019/1158. Banja Luka: Helsinški parlament građana Banjaluka, str. 14. Dostupno na: <https://hcabl.org/ravnoteza-izmedju-poslovnog-i-privatnog-zivota-roditelja-i-njegovatelja/>

Republika Hrvatska je također regulirala očinski dopust Zakonom o roditeljskim potporama kao „dopust zaposlenog ili samozaposlenog oca ili njemu izjednačene osobe koja se brine o djetetu, povodom rođenja djeteta, radi pružanja njege i podizanja tog djeteta“⁷, tokom kojeg otac ima pravo i na naknadu plate u iznosu od 100% od osnovice za naknadu plate utvrđene prema propisima o obveznom zdravstvenom osiguranju.

Fleksibilnost korištenja roditeljskog odsustva oba roditelja

Terminološko određenje i zakonska razrada „roditeljskog odsustva“ je u skladu s konceptom roditeljskog prava koji vodi računa o principu rodne ravnopravnosti postavljenom na standardima Evropske unije, pri čemu se roditeljsko pravo smatra **pravom oba roditelja**.

U trenutnom zakonskom uređenju u FBiH, RS, BD i BiH, i u terminološkom i sadržinskom smislu, radi se o prioritetnom pravu čiji su titulari žene – majke (percipirano kao pravilo) koje, u slučaju sporazuma roditelja, može biti preneseno i na oca djeteta (posmatrano kao iznimka).⁸ Kao takav, ovaj koncept je, između ostalih, suprotan definiranju prava na roditeljsko odsustvo unutar prava Evropske unije 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 obvezno korištenje prva 42 odnosno 60 dana po rođenju djeteta i eventualni period za vrijeme trudnoće.⁹

Ovim izmjenama i dopunama bi se omogućile razne **kombinacije dogovora roditelja** po pitanju korištenja roditeljskog odsustva, **u skladu s profesionalnim, dječjim i ličnim potrebama i željama oba roditelja**. Upravo bi ovakva fleksibilnost bila jedan od koraka ka omogućavanju uspješnog balansiranja između profesionalnog i privatnog života.¹⁰

Zabrana diskriminacije – nejednakog postupanja

U odredbe o zabrani diskriminacije i nejednakog postupanja su predložena rješenja kojima će se dodatno zaštititi roditelji zbog korištenja porodiljskog/očinskog/roditeljskog odsustva u više segmenata radnih odnosa: prilikom zaposlenja, trajanja radnog odnosa te otkaza ugovora o radu.

Postojeće odredbe zakona o radu u BiH su dobre i idu u pravcu **zaštite od, između ostalih, i rodno zasnovane diskriminacije**¹¹ koja je česta pojava u procesu zaposlenja, kojima je određeno da poslodavac ne smije tražiti bilo kakve podatke o trudnoći niti smije uputiti drugu osobu da ih traži, osim ako radnica osobno zahtijeva određeno pravo predviđeno zakonom ili drugim propisom radi zaštite trudnica. Pozitivnim propisima je određeno da prilikom postupka odabira kandidata/kinja za radno mjesto (razgovor, testiranje, anketiranje i sl.) i zaključivanja ugovora o radu poslodavac ne može tražiti od radnika/ce podatke koji nisu u neposrednoj vezi s radnim odnosom.

⁷ Zakonom o roditeljskim potporama RH, NN 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/20, 85/22

⁸ Hanušić, A. (2016), *ibid.*, str. 8. i 9.

⁹ *Ibid.*, str. 9.

¹⁰ *Ibid.*, str. 9.

¹¹ Istraživanje koje analizira stanje kroz konkretne podatke: Ramić Marković, S. (2022) *Rodno zasnovana diskriminacija u oblasti rada u Bosni i Hercegovini*. Banja Luka: Helsinški parlament građana Banja Luka. Dostupno na: https://hcabl.org/wp-content/uploads/2022/03/RodnoZasnovanaDiskriminacijaBiH_web.pdf

Zabrana zahtijevanja podataka o porodičnom/bračnom statusu i planiranju porodice

Zakon o radu RS 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.

Predloženi amandmani na Zakon o radu FBiH u ovom dokumentu govore da je potrebno preuzeti navedeno zakonsko rješenje i u kontestu FBiH, čime bi se kreirao sveobuhvatniji odgovor na društvenu realnost ugrožavanja principa rodne ravnopravnosti ograničavanjem pristupa ženi da uživa u svim prilikama koje društvo nudi samo zbog svoje biološke predodređenosti da rađa djecu.¹²

Naizmjenično korištenje roditeljskog odsustva roditelja

Još jedno fleksibilno rješenje adaptirano potrebama roditelja i obavezama na radnom mjestu jeste omogućavanje roditeljima da koriste roditeljsko odsustvo u više dijelova, tj. u više od jednog perioda. Time bi se omogućilo da **roditelji naizmjenično koriste 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 integrisanja žene na radnom mjestu po isteku roditeljskog odsustva** za one koje su spremne na takav način organizacije roditeljskog odsustva.¹³ Ovakvo rješenje je poznato i u Hrvatskoj.

¹² Ibid., str. 18.

¹³ Ibid., str. 9.

O autorici

Delila Hasanbegović (Sarajevo, 1991) bavi se zagovaranjem adekvatanog pristupa transrodnih i interseksualnih osoba zdravstvenoj zaštiti (medicinskoj prilagodbi spola) i pravnoj promjeni spola u Bosni i Hercegovini. Koordinira projekat regionalizacije inkluzivne psihosocijalne podrške i usluga zaštite mentalnog zdravlja LGBTI osoba u BiH. Također, bavi se zagovaranjem rodne ravnopravnosti u području radnih odnosa i na tržištu rada, usklađivanja privatnog i poslovnog života, kao i zagovaranjem seksualnih i reproduktivnih prava žena. Autorica je više objavljenih radova na teme ljudskih prava žena i LGBTI osoba, rodne ravnopravnosti, feminizma, reproduktivne pravde, političke participacije i reprezentacije žena. Diplomirala je na Pravnom fakultetu Univerziteta u Sarajevu.

O Sarajevskom otvorenom centru

Sarajevski otvoreni centar (SOC) radi na unapređivanju ljudskih prava, posebno položaja i ljudskih prava LGBTI osoba i žena u Bosni i Hercegovini, i to interpretacijom, predstavljanjem i zastupanjem autentičnih iskustava osoba koje trpe kršenja ljudskih prava i neravnan položaj te zagovaranjem pravnih, političkih, ekonomskih, socijalnih i kulturnih promjena u svim oblastima života. Ovdje ćemo istaći samo neka postignuća koja se odnose na ravnopravnost LGBTI osoba i žena.

Pored psihosocijalnog i pravnog savjetovanja, nastavili smo voditi jedini LGBTI medij u državi – portal www.lgbti.ba. Organizirali smo treninge: za policiju, tužilaštva i sudove, sa fokusom na teme zločina iz mržnje, govora mržnje i primjene antidiskriminacionog prava; za medicinske stručnjake/stručnjakinje i zdravstvene radnike i radnice, sa fokusom na trans-specifičnu i trans-inkluzivnu prilagodbu spola; za LGBTIQ zajednicu. Intenzivno smo radili na stvaranju lokalne institucionalne mreže podrške LGBTI osobama u Kantonu Sarajevo, unapređenju regulacije biomedicinski potpomognute oplodnje u Federaciji BiH, pravima radnica u vezi sa diskriminacijom na osnovu spola i porodijskog odsustva, uvođenju rodno senzitivnog jezika u parlamente i univerzitete, usvajanju i implementaciji kantonalnih gender akcionih planova, ali i podizanju svijesti o rodno zasnovanom nasilju u BiH.

Tokom proteklih godina, nekoliko naših zakonodavnih i policy inicijativa ušlo je u vladinu ili parlamentarnu proceduru. Naš zagovarački fokus usmjerili smo na pitanja politika za ravnopravnost žena i LGBTI osoba u BiH, na pitanja reproduktivnih prava žena i muškaraca, roditeljstva u kontekstu usklađivanja privatnog i poslovnog segmenta života, slobode okupljanja LGBTI osoba i unapređivanja institucionalnog okvira za zaštitu od nasilja i diskriminacije, te namjeravamo nastaviti rad na pitanjima koja se tiču transrodnih i interspolnih osoba, istospolnih zajednica, njihove društvene inkluzije, ali i položaja LGBTI osoba u obrazovanju, zdravstvu, radu i zapošljavanju.

Tokom proteklih godina sprovodili smo i medijske kampanje, koje su dosegle preko milion bh. građana i građanki, a organizovali smo i LGBTI filmski festival *Merlinka* koji od 2021. godine postaje lokalni festival *Kvirhana*, u saradnji sa Tuzlanskim otvorenim centrom. Više o našem radu možete pronaći na www.soc.ba.

Ova publikacija izlazi u okviru edicije *Human Rights Papers*, koju objavljuje Sarajevski otvoreni centar.