

Kako omogućiti očevima lakši pristup pravu na korištenje porodiljskog odsustva?

SARAJEVSKI OTVORENI
CENTAR

www.soc.ba

Sarajevo, februar 2023.

ISSN: 2303-6079

SADRŽAJ

Uvod	3
Pravo na privatni i poslovni život u BiH i EU	4
Zašto su žene podzastupljene na tržištu rada?	6
Problemi u praksi	7
Koje korake poduzeti?	8
Zašto su bitne predložene politike?	9
O autorici	10
O Sarajevskom otvorenom centru	11

Edicija *Human Rights Papers* Sarajevskog otvorenog centra

Broj izdanja: 66

Naslov: Kako omogućiti očevima lakši pristup pravu na korištenje porodijskog odsustva?

Autorica: *Amina Dizdar*

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: . 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.



Uvod

Cilj ovog policy papera je analiza postojećih i razvijanje novih praksi koje će omogućiti očevima lakši pristup zakonom zagarantiranom pravu na korištenje porodiljskog odsustva.¹ Analiza i preporuke će se zasnivati na istraživanju o preprekama za korištenje porodiljskog odsustva od strane očeva koje smo sproveli u toku 2022. godine. Analizirali smo postojeće zakone koji regulišu ovu oblast, anketirali 500 očeva koji su dobili dijete u periodu od 2016. do 2021., te obavili intervju sa šest očeva koji su koristili porodiljsko odsustvo kako bismo dobili informacije iz prve ruke o njihovim iskustvima u ostvarivanju ovog prava.

Zakonima o radu na nivou entiteta i Brčko distrikta zagarantirano je pravo očeva na korištenje porodiljskog odsustva nakon proteka perioda od 42, odnosno 60 dana od rođenja djeteta jer je to obavezan period u kojem majka mora koristiti porodiljsko odsustvo. Međutim, 57,8% očeva izjavilo je 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 sa određenim nejasnoćama koje su usporile proces ostvarivanja ovog prava. To može dodatno obeshrabrati očeve da koriste porodiljsko odsustvo, što u konačnici može dovesti do toga da ne ostvarimo napredak u pogledu raspodjele brige o članovima/cama porodice, odnosno sav teret brige će pasti na majke koje zbog toga moraju balansirati privatni i poslovni život.

U ovom policy paperu iznijet ćemo neke od ključnih zapažanja nastalih nakon provedenog istraživanja te prijedloge mogućih rješenja čiji je cilj upoznati javnost sa mogućnošću korištenja porodiljskog odsustva i olakšati pristup, odnosno komunikaciju sa institucijama i ustanovama uključenim u procedure za ostvarivanje ovog prava.

¹ U ovom dokumentu koristit ćemo termin porodiljsko odsustvo jer se on koristi u postojećem zakonodavstvu koje reguliše ovu oblast.

Pravo na privatni i poslovni život u BiH i u EU

Zakonom o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine zagaranirana je ravnopravnost spolova u svim oblastima života. U smislu Zakona, ravnopravnost spolova znači da su osobe muškog i ženskog spola jednako prisutne u svim područjima javnog i privatnog života, da imaju jednak status, jednake mogućnosti za ostvarivanje svih prava, kao i jednaku korist od ostvarenih rezultata.²

Oblast prava koja proizlaze iz radnog odnosa uređena su Zakonom o radu u institucijama BiH, Zakonom o radu RS, Zakonom o radu FBiH i Zakonom o radu BDBiH. Svi ovi zakoni garantuju očevima pravo na korištenje porodiljskog odsustva, ali pod različitim uslovima. Muškarci zaposleni u institucijama BiH kao i muškarci koji rade na teritoriji RS imaju pravo na korištenje porodiljskog odsustva nakon isteka 60 dana od rođenja djeteta, dok u FBiH i BDBiH mogu koristiti porodiljsko odsustvo nakon proteka 42 dana od rođenja djeteta. Nijedan od pomenutih zakona o radu ne omogućava roditeljima istovremeno korištenje porodiljskog odsustva, ne obavezuje očeve na korištenje porodiljskog odsustva, a korištenje porodiljskog odsustva u slučaju nezaposlenosti majke je moguće samo u iznimnim situacijama kao što je izdržavanje zatvorske kazne, teža bolest, doškolavanje, priprema za zapošljavanje i dr.

Evropskom konvencijom o ljudskim pravima zagaranirano je pravo na poštivanje privatnog i porodičnog života, te je osigurano uživanje ovog prava svim osobama bez obzira na spol, rasu, boju kože, jezik, vjeroispovijest, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, vezu sa nekom nacionalnom manjinom, imovno stanje, rođenje ili drugi status.³ Zemlje potpisnice Evropske socijalne povelje moraju osigurati uživanje prava na pravične uslove rada, što između ostalog, podrazumijeva i pismeno informisanje radnika o najvažnijim aspektima ugovora ili radnog odnosa,⁴ a ova obaveza je predviđena i Poveljom Evropske unije o temeljnim pravima.⁵

Bosna i Hercegovina nije država članica Evropske unije, ali već dugo vremena nastoji dobiti status kandidata. Shodno tome, za očekivati je da će svoje nacionalno zakonodavstvo uskladiti sa standardima Evropske unije kako bi napredovala na svom putu ka dobijanju statusa države članice EU. Unija se obavezuje Ugovorom o osnivanju i funkcioniranju Evropske unije da će preduzeti sve potrebne aktivnosti kojima će podupirati jednakost muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanja na radnom mjestu.⁶ Poveljom Evropske unije o temeljnim pravima obavezuju se države članice da osiguraju ravnopravnost žena i muškaraca u svim oblastima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću, te da zaštite radnike/ce od otkaza zbog razloga povezanih sa materinstvom, porodiljskim i roditeljskim odsustvom, a kako bi se uskladio privatni i profesionalni život.⁷

Pored navedenog, značajne su i direktive Evropske unije koje su obvezujuće za države članice, ali su svakako i preporuka za države koje nastoje postati članice EU. Takva je Direktiva Evropskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i

² Član 9. Zakona o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine

³ Članovi 8. i 14. Evropske konvencije o zaštiti ljudskih prava i temeljnih sloboda

⁴ Član 2, stav 6. Evropske socijalne povelje

⁵ Glava IV, član 27. Povelje Evropske unije o temeljnim pravima

⁶ Glava X, član 153, stav 1. Ugovora o funkcioniranju Evropske unije

⁷ Članovi 23. i 33, stav 2. Povelje Evropske unije o temeljnim pravima

privatnog života roditelja i skrbnika kojom se roditeljima dodjeljuje individualno pravo na neprenosivi roditeljski dopust od najmanje četiri mjeseca za rođenje ili posvojenje djeteta, te štiti zaposlene od diskriminacije i otkaza zbog korištenja porodiljskog odsustva.⁸ Poslodavci su obavezni omogućiti radnicima fleksibilne radne uslove radi skrbi o djetetu.

Pored roditeljskog, države članice su obavezne omogućiti zaposlenima pravo korištenja očinskog dopusta u trajanju od najmanje 10 radnih dana.⁹ Korištenje oba oblika dopusta ne smije ovisiti o bračnom ili porodičnom statusu kako su definisani u nacionalnom pravu.¹⁰

⁸ Članovi 5. i 12. Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika

⁹ Član 4. Direktive o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika

¹⁰ Ibid.

Zašto su žene podzastupljene na tržištu rada?

Prema podacima Agencije za statistiku, stopa zaposlenosti muškaraca u dobi od 20 do 64 godine je 65%, dok za žene taj procenat iznosi 40%. S obzirom da su ti postoci obrnuto proporcionalni kada je u pitanju nivo obrazovanja, onda uzrokom ovakvog stanja ne mogu biti neobrazovanost ili manjak ambicije. Kroz provedeno istraživanje nastojali smo utvrditi da li je tačno da muškarci u manjoj mjeri koriste porodiljsko odsustvo i da li to može imati uticaja na zaposlenost žena.

Nažalost, više od polovine očeva je izjavilo da nije upoznato sa ovim pravom, a 11,2% njih smatra da su žene te koje brinu o djeci. Dakle, samo postojanje zakonskog prava nije dovoljno kako bi se potaknuli očevi da koriste porodiljsko odsustvo, tako da je potrebno i moguće to učiniti kroz različite strateške dokumente. U Bosni i Hercegovini je na snazi pet kantonalnih gender akcionih planova koji predstavljaju strateške planove za ostvarivanje rodne ravnopravnosti na kantonalnom nivou. Samo tri gender akciona plana predviđaju mjere za promociju korištenja porodiljskog odsustva od strane očeva – gender akcioni plan Kantona Sarajevo, Tuzlanskog i Bosansko-podrinjskog kantona. Tuzlanski i Bosansko-podrinjski kanton su usvojili gender akcione planove u toke prethodne godine, dok je Kanton Sarajevo usvojio gender akcioni plan krajem 2019. godine. Još uvijek nisu sprovedene nikakve aktivnosti kojima bi se skrenula pažnja na značaj korištenja porodiljskog odsustva od strane očeva.

Bosna i Hercegovina se suočava se velikim demografskim padom, a trenutna stopa fertiliteta je 1,25 djece po ženi.¹¹ Prema brojnim istraživanjima pad stope fertiliteta, koji je karakterističan za zemlje južne Evrope, se dovodi u vezu sa usklađivanjem privatnog i profesionalnog života. Manjak efikasnih mjera za pružanje adekvatne njege djeteta, mali broj očeva koji sudjeluju u porodičnom životu i skrbi o djetetu, slaba socijalna podrška i nestabilno tržište rada su faktori koji utiču na balansiranje privatnog i poslovnog života.¹² U istraživanju koje je sproveo Sarajevski otvoreni centar, 44,8% anketiranih očeva je odgovorilo da nisu koristili porodiljsko odsustvo zato što su oni zaposleni, a supruge nisu, 13,1% je odgovorilo da je ekonomski isplativije da oni rade jer su bolje plaćeni, 11,2% smatra da nije potrebno da koriste odsustvo jer su žene te koje brinu o djeci, 6,3% zbog toga što smatraju da to niko ne radi.¹³ Sve navedeno potvrđuje činjenicu da majčinstvo dovodi žene u neravnan položaj u odnosu na muškarce, nakon rođenja djeteta imaju manje iskustva, te rade slabije plaćene poslove.¹⁴

¹¹ The World Development Indicators (2022). URL:

https://datacommons.org/place/country/BIH?utm_medium=explore&mprop=fertilityRate&popt=Person&cpv=gender%2CFemale&hl=en

¹² Fernández-Kranz, D., Lacuesta, A., Rodríguez-Planas, N. (2013) The Motherhood Earnings Dip: Evidence from Administrative Records, J. Human Resources, vol. 48 no. 1 169-197.

¹³ Hasanbegović, D., Dizdar, A. (2022) Otac na porodiljskom odsustvu: Istraživanje o legislativnim i administrativnim preprekama za korištenje porodiljskog odsustva očeva u Bosni i Hercegovini. Sarajevo: Sarajevski otvoreni centar, str. 43-55. Dostupno na: <https://soc.ba/otac-na-porodiljskom-odsustvu-istrazivanje-o-legislativnim-i-administrativnim-preprekama-za-koristenje-porodiljskog-odsustva-oceva-u-bih/>

¹⁴ Fernández-Kranz, D., Lacuesta, A., Rodríguez-Planas, N. (2013), ibid.

Problemi u praksi

Iako je zakonom zagantirano pravo očeva na korištenje porodiljskog odsustva, jako mali broj očeva to pravo i koristi. 57,8% anketiranih očeva odgovorilo je da nisu znali za postojanje tog prava, a 73,4% da bi koristili porodiljsko odsustvo da su znali za postojanje te mogućnosti. 70% ispitanika je odgovorilo da ih poslodavac nije upoznao sa njihovim pravom na korištenje porodiljskog odsustva.

Očevi sa kojima su obavljani individualni razgovori¹⁵ podijelili su iskustva prilikom korištenja porodiljskog odsustva, odnosno govorili su o proceduri kroz koju su morali proći da bi ostvarili ovo pravo. Jedan od očeva je izjavio da je procedura bila prilično nejasna i da je on sam bio mnogo više informisan o cijelom procesu, nego poslodavac. Svi koraci kroz koje je morao proći bili su vrlo konfuzni, nejasni i ne-definisani. Kao prvi muškarac koji je u firmi tražio da mu se odobri korištenje porodiljskog odsustva naišao je na neupućenost osoba od kojih je trebao dobiti detaljne informacije. U opštini su se prvi put susreli sa takvim slučajem zbog čega je bilo mnogo nejasnoća, od toga da nisu znali ko odobrava korištenje porodiljskog odsustva očeva, kome ga trebaju uputiti, do toga da nisu znali šta navesti u formulaciji rješenja. Jedan od koraka koje je on kao podnositelj zahtjeva morao poduzeti jeste odlazak ginekologinji koja otvara bolovanje, što je bilo dodatno zbunjujuće i za njega i za doktoricu, ali i traženje otpusnog pisma iz bolnice nakon poroda. Koliko su rijetke situacije da muškarac podnosi zahtjev za ostvarivanje naknade za vrijeme korištenja porodiljskog odsustva govori činjenica da je na obrascima navedeno *ostvarivanje naknade za majku porodilju*, čime se automatski eliminišu očevi kao potencijalni korisnici ovog prava.

¹⁵ Hasanbegović, D., Dizdar, A. (2022), *ibid.*

Koje korake poduzeti?

Promocija korištenja porodiljskog odsustva

S obzirom da je istraživanjem Sarajevskog otvorenog centra utvrđeno da je nepoznavanje vlastitih prava glavni razlog zašto očevi ne koriste porodiljsko odsustvo, potrebno je obvezati poslodavce na upoznavanje radnika/ca sa najvažnijim aspektima radnog odnosa, čime bi se ispunile i obaveze koje je Bosna i Hercegovina preuzela na sebe ratifikovanjem Evropske socijalne povelje. Neophodno je sprovesti odgovarajuće kampanje za podizanje svijesti, što je predviđeno i važećim akcionim planom KS. Ministarstvo za rad, socijalnu politiku, raseljena lica i izbjeglice preuzelo je na sebe obavezu promoviranja da očevi koriste porodiljsko odsustvo, što bi se finansiralo iz redovnih sredstava. Ovu aktivnost je moguće sprovesti u saradnji sa drugim akterima, poput nevladinih organizacija, a nakon određenog vremena potrebno je utvrditi postotak očeva koji su koristili porodiljsko odsustvo kako bi se pratio učinak kampanje. Na podizanju svijesti mogu raditi svi, ne ograničavajući se na institucije na svim nivoima. Dobar primjer iz prakse je slučaj u Moldaviji, gdje je vodeća kompanija za distribuciju električne energije na poledini računa za struju printala informacije o korištenju odsustva od strane očeva i benefite toga.¹⁶

Uspostavljanje jasne procedure i smjernica za postupanje

Neophodno je unaprijediti komunikaciju između ustanova i poslodavaca kako bi se roditeljima olakšalo ostvarivanje prava, s obzirom da takvi procesi oduzimaju mnogo vremena, kojeg roditelji najčešće imaju jako malo zbog brige o djetetu. To podrazumijeva ukidanje bespotrebnih zahtjeva koji se stavljaju pred roditelje poput posjeta očeva ginekologu/inji i dostavljanje potvrda koju izdaje poslodavac majke djeteta kojom se dokazuje da je majka prekinula porodiljsko odsustvo. Jedinstven sistem i baza podataka koju bi vodili centri za socijalni rad ili opštine bi u velikoj mjeri olakšale ovaj proces i povećale broj očeva koji koriste porodiljsko odsustvo. Na stranici Hrvatskog zavoda za zdravstveno osiguranje moguće je pronaći sve informacije o tome šta je roditeljsko odsustvo, ko ima pravo na korištenje roditeljskog odsustva, u kojem periodu i obimu, te koji su rokovi za podnošenje zahtjeva i ostvarivanje prava, što može poslužiti kao primjer kako razriješiti nedoumice koje se tiču ostvarivanja ovog prava.

Prilagodba obrazaca

Obrasci koje popunjavaju očevi koji žele ostvariti pravo na korištenje porodiljskog odsustva i na naknadu umjesto plate za vrijeme tog odsustva, kreirani su sa pretpostavkom da to pravo koriste isključivo majke. Tako se na formularima koje popunjavaju u zavodima zdravstvenog osiguranja navode termini „porodilja“ ili „trudnica“, te se traži dokumentacija koju je moguće nabaviti isključivo kod ginekologa/inje koji/a je vodio/la trudnoću. Stoga je potrebno promijeniti obrasce na način da se koristi rodno osjetljiv jezik, te zahtjeve koji se u tim obrascima stavljaju pred roditelje treba prilagoditi uzimajući u obzir da li odsustvo koristi otac ili majka djeteta.

¹⁶ The Eastern Europe & Central Asia MenEngage Platform (2021). URL: <http://menengage.unfpa.org/en/news/'fathers-have-important-role'-promoting-paternity-leave-western-balkans-and-moldova>.

Zašto su bitne predložene politike?

Korištenje porodiljskog odsustva od strane oba roditelja podjednako donosi brojne benefite – jačanje odnosa sa partnerom/icom, stvaranje i jačanje odnosa sa djetetom, veći prihodi u domaćinstvu, što u konačnici dovodi do boljih performansi u radnom okruženju jer imate radnika/cu koji/e je zadovoljan/na samim sobom. 90% muškaraca, intervjuisanih u okviru istraživanja koje je sprovedla kompanija *McKinsey&Company*, potvrdilo je da imaju mnogo bolji odnos sa partnericom i osjećaju se povezanije sa svojim djetetom. Osim toga, korištenjem porodiljskog odsustva omogućili su partnerici da sačuva svoj profesionalni život zbog čega su prihodi u domaćinstvu mnogo veći nego što bi bili da je samo jedno od roditelja koristilo porodiljsko odsustvo. Očevi koji su koristili porodiljsko odsustvo su potvrdili da su imali mnogo veću motivaciju nakon povratka na posao, a jedan od razloga je upravo to što cijene mnogo više poslodavca koji im je omogućio korištenje odsustva radi brige o djetetu.¹⁷ Sve navedeno upućuje na to da korištenje porodiljskog odsustva očeva može donijeti mnoge benefite, ne samo za roditelje i djecu, već i za poslodavce, stoga je potrebno da i BiH, pored izmjena zakona, sprovede i javne politike koje će omogućiti očevima lakše ostvarivanje prava. Ukoliko se briga o djeci prestane posmatrati kao isključiva obaveza žene, te ako se veći broj očeva odluči preuzeti brigu o djeci u njihovim prvim godinama, možemo očekivati veće učešće žena na tržištu rada, smanjenje razlike u platama između žena i muškaraca i veće učešće muškaraca u kućanskim poslovima.¹⁸

¹⁷ McKinsey&Company (2021). URL: <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/a-fresh-look-at-paternity-leave-why-the-benefits-extend-beyond-the-personal>

¹⁸ The European Institute for Gender Equality (2019). URL: <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/parental-leave-policies>

O autorici

Amina Dizdar (Sarajevo, 1992) je diplomirala na Pravnom fakultetu Univerziteta u Sarajevu 2018. godine. Pridružila se timu Sarajevskog otvorenog centra kao volonterka u martu iste godine na programu *Ljudska prava LGBTI osoba*. Od septembra preuzima ulogu projektne asistentice na programu monitoringa evropskih integracija BiH. Od jula 2019. počinje raditi kao koordinatorica na programu Prava žena. Autorica je i koautorica nekoliko istraživanja, publikacija i izvještaja u oblasti rodne ravnopravnosti i ljudskih prava.

Kontakt: amina@soc.ba

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 neravnopravan 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 porodiljskog 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.

