

Roditeljsko odsustvo

(Jelena Buha i Gorana Radetić)

Roditeljsko odsustvo predstavlja jedno od osnovnih ljudskih i socijalnih prava, koje garantuje kako majkama tako i očevima vrijeme odsustva sa radnog mjesta da bi se brinuli o svom djetetu i obezbjedili mu pravilan razvoj. Ovo pravo pored prava na samo odsustvo sa radnog mjesta, obuhvata i pravo na naknadu za vrijeme odsustva, kao i zaštitu od otkaza za vrijeme trajanja odsustva.

Roditeljsko odsustvo predstavlja pitanje koje je u posljednjih dvadeset godina izuzetno važno za regulisanje radnog odnosa u Evropskoj uniji i zemljama članicama Evropske unije, zajedno sa pitanjem zaštite majčinstva, očinstva i porodičnog života. Značaj pravnog regulisanja ovih pitanja pokazuje i činjenica da su organi Evropske unije ova pitanja regulisali kako kroz primarne tako i kroz sekundarne izvore komunitarnog prava. Pored toga Sud pravde EU je doprinio razjašnjavanju i primjeni ovog zakonodavstva. Države koje planiraju pristupiti Uniji u obavezi su da svoje zakonodavstvo usklade sa ovim pravnim okvirima u procesu stabilizacije i pridruživanja.

Bosna i Hercegovina, iako nije članica EU, detaljno je regulisala ovu oblast kroz Ustav, zakone entiteta, kantona i Brčko Distrikta BiH.

Izvori prava Evropske unije

Pravo na roditeljsko odsustvo zagantovano je **Poveljom o osnovnim pravima Evropske Unije** koja utvrđuje niz građanskih, političkih, ekonomskih i socijalnih prava svih građana i lica sa prebivalištem u Evropskoj uniji. Povelja garantuje jednakost pred zakonom i zabranu diskriminacije. Samo pitanje roditeljskog odsustva navodi se u članu 33. Povelje i to na način da se u stavu 2 navodi da, radi usklađivanja porodičnog i profesionalnog života, svako ima pravo na zaštitu od otkaza sa posla iz razloga koji su u vezi sa materinstvom kao i pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo i pravo na roditeljsko odsustvo nakon rođenja ili usvojenja djeteta. Ova odredba garantuje zaštitu prava u vezi sa trudnoćom, porodiljskim i roditeljskim odsustvom, i to ne samo kao prava iz oblasti zapošljavanja i socijalne zaštite, već i kao osnovnog ljudskog prava.¹

¹ Povelja Evropske unije o osnovnim pravima, (2007/C 303/01), dostupno na: http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Povelja%20Evropske%20unije%20o%20osnovnim%20pravima.pdf, (pristupljeno 12. 08. 2018.).

Od sekundarnih izvora komunitarnog prava najvažnije je pomenuti direktive koje su donijete u regulisanju ove oblasti i imaju za cilj usklađivanje prava u državama članicama, kao i uticaj na države koje su u procesu pristupanja. Te direktive su Direktiva 92/85/EEC (The Pregnant Workers Directive 1992) od 19. 10. 1992. godine i Direktiva 2010/18/EU (The Parental Leave Directive 2010) od 08. 03. 2010. godine.

The Pregnant Workers Directive propisuje konkretne mjere čijom se primjenom direktno obezbjeđuje poboljšanje zdravlja i veća sigurnost na radu radnica koje su trudne, radnica koje su nedavno rodile i radnica koje doje. Ona garantuje dva osnovna vida zaštite, sigurnost i zdravlje na radu i zaštitu od nepovoljnijeg tretmana. Ova direktiva propisuje minimum prava koja svaka država mora garantovati. Direktivom je kao i u našem zakonodavstvu² regulisano da radnice koje su trudne ili doje ne mogu raditi noćne smjene, te im se moraju obezbjeđiti dnevne smjene ili odsustvo ako je to neizvodivo. Pored ovih mjera radnicama se mora omogućiti odsustvo radi obavljanja pregleda ako se oni moraju obaviti u toku radnog vremena. Nadalje, propisano je pravo na porodiljsko odsustvo od najmanje 14 sedmica neprekidno raspoređenih prije i/ili nakon poroda, te utvrđuje obavezno trajanje (korišćenje) porodiljskog odsustva najmanje 2 sedmice. Konačno, propisana je zabrana otpuštanja radnica tokom perioda od početka trudnoće do kraja porodiljskog odsustva, osim u izuzetnim slučajevima nevezanim za njihovo stanje, a koje dozvoljava nacionalno zakonodavstvo ili praksa, pri čemu tamo gdje je to primjenjivo svoju saglasnost za otpuštanje mora dati nadležno tijelo. Ukoliko radnica unatoč zabrani bude otpuštena tokom perioda porodiljskog odsustva, poslodavac je dužan da joj u pismenoj formi obrazloži njeno otpuštanje, odnosno da navede opravdane razloge za njeno otpuštanje.³

The Parental Leave Directive od 08. 03. 2010. godine dopunjuje mjere sadržane u prethodno analiziranoj direktivi. Ovom direktivom su propisana minimalna pravila svih roditelja u Uniji na roditeljsko odsustvo. Njena svrha je da zaposlenim roditeljima olakša usklađivanje profesionalnih i roditeljskih obaveza uz istovremeno poštovanje nacionalnog prava, kolektivnih ugovora i prakse. Države članice i socijalni partneri prilikom usklađivanja nacionalnih propisa sa ovom direktivom garantuju isti tretman radnicima koji su zaposleni na neodređeno vrijeme i onima koji su zaposleni po osnovu ugovora o radu na određeno vrijeme.

Takođe direktiva utvrđuje da zaposleni muškarac i žena imaju individualno pravo na roditeljsko odsustvo za rođenje ili posvojenje djeteta kako bi se o djetetu brinuli do određene dobi, a najkasnije do 8. godine života, iako je državama članicama ili socijalnim partnerima ostavljeno na diskrecionu ocjenu da odrede uzrast djeteta.⁴

² Član 73. Zakona o radu, *Službeni glasnik RS*, broj 1/16.

³The Pregnant Workers Directive 1992 92/85/EEC, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>, (pristupljeno 15.08.2018.).

⁴ The Parental Leave Directive 2010, 2010/18/EU, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32010L0018>, (pristupljeno 15. 08. 2018.).

Minimalni standardi prilikom usklađivanja nacionalnog zakonodavstva sa zakonodavstvom EU

U literaturi koja analizira pomenute direktive, navode se ključne odredbe ovih direktiva, a koje je Bosna i Hercegovina u dobroj mjeri inkorporisala u svoje zakonodavstvo. Međutim određene odredbe zahtijevaju izmjenu i dopunu o čemu će biti riječi u daljem tekstu.

Te odredbe su:

1. zaštita od otkaza sa posla iz razloga koji su u vezi sa materinstvom i zabrana otpuštanja tokom perioda od početka trudnoće do kraja porodiljskog odsustva, koja nije u dovoljno jasno regulisana domaćim zakonodavstvom;
2. pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo i pravo na roditeljsko odsustvo nakon rođenja ili usvojenja djeteta, koje je BiH osigurala svojim državljanima;
3. pravo na porodiljsko odsustvo od minimalno 14 sedmica (obavezno iskoristiti minimalno 2 sedmice), takođe zagarantovano;
4. isplata plata ili naknada ne smije ni u kom slučaju propisivati da radnica mora biti zaposlena duže od 12 mjeseci neposredno prije očekivanog datuma poroda, odredba koja nije na jednak način regulisana u svim zakonima o radu koji su na snazi u BiH;
5. zaposleni muškarac i žena imaju individualno pravo na roditeljsko odsustvo za rođenje ili posvojenje djeteta kako bi se o tom djetetu brinuli do određene dobi, a najkasnije do određene dobi života i najmanje 4 mjeseca, pravo koje nije na isti način regulisano i postoji samo pravo na porodiljsko odsustvo;
6. pravo da se po isteku odustva vrati na isti posao ili ako to nije moguće na jednako vrijedan ili sličan posao u skladu sa njihovim ugovor o radu ili radnom odnosu, pravo koje se mora na mnogo izričitiji način regulisati domaćim zakonodavstvom da bi pružalo zaštitu koja je cilj.⁵

Regulativa pojedinih država članica Evropske unije

Njemačka i Italija

Kao država članica Evropske unije, Njemačka je regulisala da porodiljsko odsustvo traje 14 sedmica. Međutim, majka ima mogućnost da uzme 3 godine odsustva da bi se posvetila odgajanju djeteta, a u tom slučaju poslodavac je dužan da radnici omogući povratak na isto radno mjesto nakon isteka trajanja perioda odsustva. Majka može da počne da radi nakon godinu dana, i da odluči da preostale 2 godine iskoristi u bilo kom periodu do djetetove 8. godine. Njemačka daje podsticaj majkama da ostaju kod kuće, jer za one koje se odluče na taj korak postoji

⁵ Natalija Petrić, Majčinstvo, roditeljstvo i očinstvo i pravo Evropske Unije, dostupno na: <http://ukljuciseu.org/wp-content/uploads/2017/06/Brosura-1-FINAL-web.pdf>, (pristupljeno 10. 08. 2018.).

naknada od 150 evra koja se daje do djetetove 3. godine. Prije porođaja trudnice odlaze na trudničko odsustvo 6 nedjelja prije predviđenog termina porođaja i u tom periodu dobijaju cijeli iznos plate.⁶ Na sličan način roditeljsko odsustvo je regulisano i u Italiji. Italijansko nacionalno zakonodavstvo reguliše da odsustvo majki traje 3 mjeseca nakon poroda tj. 12 nedjelja. Trudnice prestaju da rade 2 mjeseca prije predviđenog termina porođaja, iako se na po preporuci doktora odsustvo može odobriti i ranije. Tokom ovih mjeseci majke imaju pravo na 80% plate, a u najvećem broju slučajeva poslodavci im nadoknađuju i ostalih 20% do punog iznosa plate. Nakon ovog perioda majke ne počinju da rade već dobijaju dodatnih 10 mjeseci kako bi se posvetila pažnja koja je neophodna za pravilan rast i razvoj djeteta. Ukoliko majka odustane od dodatnog porodiljskog odsustva, dobija 600 evra mjesečno kao pomoć, a takođe ima pravo da na ime dojenja odsustvuje dnevno 2 sata sa radnog mjesta.⁷

Švedska

Iako članica Evropske unije, ova skandinavski zemlja se razlikuje od ostalih po tome što u njoj i očevi imaju pravo na roditeljsko odsustvo. Naime, majke i očevi imaju pravo na po 240 dana plaćenog odsustva. Za to vrijeme naknada iznosi 80% vrijednosti plate, te i nezaposleni roditelji imaju pravo na roditeljsko odsustvo. Državljeni Švedske imaju pravo da do djetetove osme godine rade skraćeno, a plata će im biti obračunata na osnovu broja sati. Porodiljsko odsustvo roditelji nisu u obavezi odmah iskoristiti, već sami mogu da procjene u kom uzrastu su najpotrebniji djetetu, do osme godine. U Švedskoj otac i majka imaju jednaka prava, jer je vlada imala cilj da se očevi što više uključe u odgajanje djece. Švedska je na najbolji način svoje nacionalno zakonodavstvo prilagodila pravilima “The Parental Leave Directive”, garantovanjem individualnog prava na odsustvo i majkama i očevima.⁸

Zakonodavstvo prethodno navedenih država naveli smo kao primjer da iako su sve države članice Evropske unije, one nemaju ista nacionalna zakonska rješenja, već je zakonska regulativa prilagođena strukturi porodice i društva. Bosna i Hercegovina ima drugačije zakonsko rješenje u odnosu na prethodno navedene države, iako minimalne standarde koji se zahtijevaju direktivama garantuje svojim zakonima. S obzirom na ogromnu razliku u životnom standardu Bosne i Hercegovine i većine evropskih država, bitno je istaknuti da je postojeće zakonodavstvo odlično usklađeno sa komunitarnim propisima iako prostora za poboljšanje još u velikoj mjeri ima.

Regulativa država regiona

⁶ Maternity Leave Law in Germany, dostupno na: <http://germanculture.com.eu/daily/maternity-leave-law-in-germany/>, (pristupljeno 21. 08. 2018.).

⁷ Italy – Maternity and paternity leave allowance, dostupno na: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=11116&intPageId=4618&langId=en>(pristupljeno 21.08.2018.).

⁸ 10 things that make Sweden family friendly, dostupno na: <https://sweden.se/society/10-things-that-make-sweden-family-friendly/>, (pristupljeno 21. 08. 2018.).

Hrvatska

U Hrvatskoj, porodiljsko odsustvo zaposlena ili samozaposlena trudnica, koristi od 28. odnosno najranije 45. dana prije očekivanog poroda, te isti traje do navršenih 6 mjeseci djetetovog života. Obavezni dio porodiljskog odsustva obuhvata razdoblje od 28. dana prije dana očekivanog poroda do 70. dana života djeteta. Dodatno porodiljsko odsustvo obuhvata razdoblje od isteka obaveznog dijela do navršenih 6 mjeseci djetetovog života. Nakon toga, zaposleni ili samozaposleni roditelji nakon navršenih 6 mjeseci života djeteta ima prava na roditeljsko odsustvo koje može koristiti do 8. godine života djeteta. Pravo na roditeljsko odsustvo je lično pravo oba roditelja koje oni koriste u trajanju od 8 (za prvo i drugo rođeno dijete) odnosno 30 mjeseci (za rođene blizance, treće i svako sljedeće dijete).⁹

Srbija

U Srbiji poslije rođenja djeteta zaposleni roditelji imaju pravo na 12 mjeseci odsustva koje im je plaćeno. Porodiljsko odsustvo u Srbiji traje 3 mjeseca od datuma porođaja do navršena 3 mjeseca djeteta i na njega ima pravo samo majka. Poslije porodiljskog, nastavlja se odsustvo radi njege djeteta koje u slučaju prvog i drugog djeteta traju 9 mjeseci (ukupno 12 mjeseci sa porodiljskim), a u slučaju trećeg i četvrtog djeteta 21 mjesec (ukupno 24 mjeseca sa porodiljskim). Važno je napomenuti da na osnovu njege djeteta podjednako pravo imaju i otac i majka. Ukoliko trudnica ima zdravstvenih problema u toku trudnoće ona može da počne koristiti pravo na odsustvo, tokom kojeg prima 100% plate u visini do 5 prosječnih plata u Srbiji. Trudničko odsustvo najviše može da traje 8 mjeseci. U Srbiji porodilja koja je neprekidno i neposredno bila zaposlena duže od 6 mjeseci tokom odsustva dobija 100% plate. Po novom Zakonu o radu trudnice ni u kom slučaju ne mogu dobiti otkaz. Ukoliko je majka zaposlena na određeno vrijeme, po isteku ugovora on se automatski obnavlja, pa je nemoguće da ženi prestane radni odnos dok je na trudničkom, porodiljskom, odsustvu zbog njege djeteta.¹⁰

Regulativa Hrvatske u potpunosti je usklađena sa propisima Evropske unije, i slična je zakonskom rješenju u Švedskoj, koja važi za jednu od država koje garantuju najveći stepen socijalne zaštite. U Srbiji, koja ima skoro identičnu regulativu kao i entiteti BiH, posljednjim izmjenama zakona ispravljeni su nedostaci prethodnog zakona koji postoje u istoj mjeri i u zakonima entiteta i popunjene su pravne praznine i nejasnoće, te je radnicama pružena veća pravna sigurnost.

Regulativa Bosne i Hercegovine i usklađivanje sa propisima EU

⁹ Članovi 32,34,36 i 121 Zakona o radu Republike Hrvatske, *Narodne novine*, broj 93/14, 127/17.

¹⁰ Članovi 93,94,95. i 187 Zakona o radu Republike Srbije, *Službeni glasnik Republike Srbije*, broj 113/2017.

Na osnovu navedene pravne regulative Evropske unije kao i primjera pojedinačnih rješenja nacionalnih zakonodavstava zemalja Evrope i regiona, možemo zaključiti da su pravni propisi Bosne i Hercegovine u velikoj mjeri usklađeni sa obavezama koje su uspostavljene direktivama kao minimalni standardi za države članice, ali i za države koje su u procesu pristupanja. Ova usklađenost postignuta je kako Zakonima o radu RS i FBiH, tako i opštim i posebnim kolektivnim ugovorima, te posebnim zakonima. Međutim, postoji potreba za dopunom entitetskih zakona o radu na način da se porodiljsko odsustvo definiše kao isključivo pravo majke, a roditeljsko odsustvo kao individualno pravo oba roditelja. Prema trenutnom rješenju definisano je samo porodiljsko odsustvo koje mogu koristiti oba roditelja, i to na način da ga nakon 60 dana od rođenja djeteta umjesto majke nastavi koristiti otac, tj. individualno pravo oca na odsustvo ne postoji.

Pored toga, prema zakonodavstvu Federacije BiH, zaposlene porodilje su nejednake pred zakonom, jer nije definisano ko je dužan da im isplaćuje naknadu za vrijeme porodiljskog odsustva. Pošto je Zakon o radu FBiH kao krovni zakon nepotpun, kantoni su ovu obavezu različito regulisali i porodilje doveli u nejednak položaj kako pred zakonom tako i u stvarnom životu. Problem koji se takođe javlja u regulativi FBiH jeste zaštita radnica koje su na porodiljskom odsustvu od otkaza ugovora o radu za vrijeme trajanja odsustva. Porodilje nisu zaštićene od isteka ugovora zaključenog na određeno vrijeme kao što su prema članu 64. Zakona o radu FBiH zaštićeni radnici koji su pretrpjeli povredu na radu ili oboljeli od profesionalne bolesti, kojima radni odnos ne može da prestane ni kada istekne vrijeme na koje je zaključen. Nadalje, pitanje samozaposlenih majki još nije u potpunosti definisano i nije jasno na koji način će se njima obezbjediti socijalna i zdravstvena zaštita.¹¹

U Republici Srpskoj ova oblast regulisana je Zakonom o radu, Opštim kolektivnim ugovorom, Zakonom o socijalnoj zaštiti i Zakonom o dječijoj zaštiti. Naknada plate za vrijeme odsustva određena je u visini prosječne plate koju je radnica ostvarila u posljednjih 12 mjeseci prije početka odsustva, a naknada se isplaćuje iz Javnog fonda za dječiju zaštitu RS. Kada je riječ o trajanja odsustva ono je regulisano tako da traje ukupno 12 mjeseci za prvo i drugo dijete, a 18 mjeseci za blizance, treće i svako naredno dijete. Pitanje zaštite od otkaza u Republici Srpskoj regulisano je na sličan način kao i u FBiH, a član 105. Zakona o radu glasi: „ Poslodavac ne može odbiti da primi u radni odnos ženu zbog toga što je trudna, niti joj može otkazati ugovor o radu zbog trudnoće ili zbog toga što žena koristi porodiljsko odsustvo.“ Međutim, za razliku od rješenja u Zakonu o radu FBiH, član 153. stav 1 tačka 2 Zakona o radu RS propisuje da se opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu ne smatra: „korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi njege djeteta i odsustva sa rada radi posebne njege djeteta“.¹²

¹¹ Članovi 55. i 64. Zakon o radu Federacije BiH, *Službene novine Federacije BiH*, broj 26/16,

¹² Članovi 105, 107 i 153. Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, broj 1/16.

Generalni problem sprovođenja zakona u praksi u BiH jesu kršenja prava trudnica i porodilja koje nisu zaposlene u javnom sektoru, jer ne postoji dovoljna inspekcijska i pravosudna kontrola poslodavaca. Takođe, kako kantonalno zakonodavstvo u Federaciji BiH nije ujednačeno, u nekim kantonima uopšte nije propisano čija je obaveza isplate naknade radnicama na porodiljskom odsustvu. Iako su medijski izvještaji o ovim problemima učestali, na loše stanje u praksi nema odgovora državnih organa.¹³

Konačno, smatramo da dva ključna pitanja na koja bi organi Bosne i Hercegovine trebalo da usmjere pažnju jesu regulisanje prava na roditeljsko odsustvo kao individualno pravo i oca i majke koje oni mogu da iskoriste do određene godine života djeteta. U pravu Evropske unije ovo pitanje je detaljno razrađeno i domaći zakonodavni organi mogu preuzeti ovo rješenje i implementirati ga u naše zakonodavstvo. Drugo pitanje koje treba preciznije da se reguliše u oba entiteta jeste zaštita od otkaza radnica koje su na odsustvu. U zemlji koja se bori sa bijelom kugom neophodno je pružiti veću sigurnost radnicama koje su buduće majke. Smatramo da bi se ovo pitanje trebalo regulisati tako što će se precizirati da ugovor o radu zaključen na određen vremenski period, ne može prestati da važi protekom vremena u vrijeme odsustva sa rada, već da će se on automatski produžavati sve dok porodiljsko odsustvo na koje radnica ima pravo ne istekne. Ovo zakonsko rješenje već je usvojeno u Srbiji. Roditeljsko odsustvo kao pravo oba roditelja, neophodno je detaljno regulisati, te se samo na taj način može doprinijeti socijalnoj sigurnosti radnika kao i iskorjenjivanju diskriminacije. Na taj način bi žene imale veću mogućnost da usklade porodični i profesionalni život. Samo u tom slučaju može doći do napretka u položaju prava žena na način na koji je do istog došlo u zemljama Evropske unije.

¹³ Porodiljsko odsustvo u Federaciji BiH: pravni i porezni okvir, dostupno na: <http://mojeracunovodstvo.com/wp-content/uploads/2017/07/Porodiljsko-odsustvo-u-FBiH.pdf> (pristupljeno 20. 08. 2018.)

Literatura

1. Povelja Evropske unije o osnovnim pravima, (2007/C 303/01), dostupno na: http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Povelja%20Evropske%20unije%20o%20osnovnim%20pravima.pdf.
2. The Pregnant Workers Directive 1992 92/85/EEC, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A31992L0085>.
3. The Parental Leave Directive 2010, 2010/18/EU, dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX:32010L0018>.
4. Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, broj 1/16.
5. Majčinstvo, roditeljstvo i očinstvo i pravo Evropske Unije, Natalija Petrić, dostupno na: <http://ukljuciseu.org/wp-content/uploads/2017/06/Brosura-1-FINAL-web.pdf>.
6. Zakon o radu Republike Hrvatske, *Narodne novine*, broj 93/14, 127/17.
7. Zakon o radu Republike Srbije, *Službeni glasnik Republike Srbije*, broj 113/2017.
8. Zakon o radu Federacije BiH, *Službene novine Federacije BiH*, broj 26/16.
9. Porodiljsko odsustvo u Federaciji BiH: pravni i porezni okvir, dostupno na: <http://mojeracunovodstvo.com/wp-content/uploads/2017/07/Porodiljsko-odsustvo-u-FBiH.pdf>.