

IZAZOVI PRI USKLAĐIVANJU PORODIČNOG I PROFESIONALNOG ŽIVOTA ŽENA RADNICA POSMATRANI KROZ ANTIDISKRIMINACIJSKO I RADNO ZAKONODAVSTVO U BOSNI I HERCEGOVINI

Prof.dr Jasmina Bešlagić
vanredna profesorica, Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću²⁸⁷

Apstrakt: *Položaj žena na tržištu rada i u radnim odnosima znatno je nepovoljniji u odnosu na položaj muškaraca, o čemu govore i brojni dostupni statistički pokazatelji. Žene su u znatno većoj mjeri izložene različitim oblicima diskriminacije posebno u oblasti zapošljavanja i rada, te se u znatno većoj mjeri u odnosu na muškarce susreću sa diskriminirajućim ponašanjem kako u samom postupku zapošljavanja, tako i prilikom ostvarivanja prava i sloboda iz radnog odnosa, kao npr. prilikom ostvarivanja prava na napredovanje i profesionalno usavršavanje, ostvarivanje prava na platu, dopuste i slično, ali i kada su u pitanju uslovi i načini prestanka radnog odnosa. Imajući u vidu navedeno, pitanje usklađivanja porodičnog života koji uključuje prije svega majčinstvo, brigu o djeci, kući i brojne druge obaveze, i profesionalnog života koji obuhvata obrazovanje, zapošljavanje, usavršavanje i posvećenost poslu, predstavlja iznimno složen problem sa kojim se susreću žene radnice. U današnje vrijeme, žene su postale dvostruko ili, bolje rečeno, višestruko opterećene. Pred njih se stavlja svojevrsan izbor između porodičnog i profesionalnog života, te im se nameću životne odluke i izazovi koji nisu svojstveni muškarcima radnicima.*

Ključne riječi: *usklađivanje, porodični i profesionalni život, žene radnice, spol, diskriminacija, zakonodavstvo, Bosna i Hercegovina*

Uvodna razmatranja

Ravnopravnost žena i muškaraca jedan je od glavnih stubova svakog društva i jedna od najvažnijih društvenih vrijednosti koja svakoj ženi, muškarcu, ali i nebinarnom licu omogućuje da kao ljudsko biće ostvari svoj puni potencijal. Ravnopravnost žena i muškaraca nije samo pitanje poštivanja ljudskih prava i demokratije, već i preduslov održivog razvoja (Braithwaite & Đapo, 2023). Ipak, diskriminacija u svim sferama društvenog života, uključujući i radne odnose je sveprisutna pojava u svakodnevnom životu savremenog čovjeka (Bešlagić, 2021).

Diskriminacija predstavlja zabranjeno, protivpravno ili nedozvoljeno pravljenje razlike među licima ili grupama lica. Još je Aristotel ustvrdio da diskriminacija postoji onda kada se prema jednakima ne postupa jednako ili kada se prema nejednakima postupa jednako. Zabrana diskriminacije je zaštićeno ljudsko pravo ili sloboda čija garancija zavisi od garancije nekog drugog ljudskog prava ili slobode, pa tako kada govorimo konkretno o diskriminaciji u postupku zapošljavanja i u radnim odnosima, onda najčešće govorimo o neosnovanom ograničavanju čovjeka u ostvarivanju osnovnih ekonomsko-socijalnih ljudskih prava i sloboda, prije svega prava na rad, ali i drugih prava koja proizilaze iz tog prava. Ako uzmemo u obzir da se radi o osnovnim ljudskim pravima i slobodama, koja su najvećoj mjeri povezana sa osnovnim egzistencijalnim potrebama svakog ljudskog bića, možemo zaključiti da je riječ o problematici koja zaslužuje znatno više pažnje naučne i stručne javnosti nego što je to sada slučaj (Bešlagić, 2021).

Diskriminacija u oblasti rada i radnih odnosa u Bosni i Hercegovini je posebno raširena pojava. Prisutna je, ne samo u toku trajanja radnog odnosa, već i onda kada se radi o uslovima i načinu

²⁸⁷ jasmina.beslagic@unbi.ba

zasnivanja radnog odnosa, kao i u pogledu utvrđivanja osnova za njegov prestanak. S druge strane, bosanskohercegovačko društvo je društvo se s tim problemom veoma teško nosi. Postupak pristupanja Evropskoj uniji, harmonizacija pravnih propisa i standarda teku veoma sporo, kako zbog stvarnih problema i nemogućnosti, tako i zbog nedostatka političke volje i ideološke podijeljenosti u političkoj sferi bosanskohercegovačke stvarnosti. Ako uz navedeno pomenemo i činjenicu permanentne ekonomske krize koja uveliko pogađa naše društvo, kao i nedostatak građanske svijesti i hrabrosti kod pojedinca, ne iznenađuje činjenica o rasprostranjenosti ove pojave, a niti činjenica da je problematika diskriminacije u sferi radnih odnosa vrlo rijetko predmetom naučnih i stručnih rasprava, kao i temom naučnih i stručnih radova. Sve navedeno ima za rezultat fragmentiranu i selektivnu normativnu reguliranost ove pojave, kao i neadekvatnu primjenu postojećih propisa, što ima dalekosežne posljedice kako po pojedinca, njegovu porodicu, radnu sredinu, ali i društvo u cjelini (Bešlagić, 2021).

S obzirom na posljedice koje diskriminacija žena i muškaraca sferi radnih odnosa može proizvesti, zaštita dostojanstva ličnosti kroz zabranu diskriminacije u postupku zapošljavanja i u radnim odnosima treba da predstavlja imperativ savremenog društva. Čovjek je subjekt u postupku zapošljavanja i radno-pravnom odnosu, pa ga je neophodno tako i tretirati, suzdržavajući se od bilo kakvih oblika ponašanja koja bi sugerirala tretman čovjeka kao objekta u ovim značajnim sferama društvenog života. Zaštita dostojanstva radnika podrazumijeva uklanjanje svih ponašanja koja atakuju na njegov fizički i mentalni integritet, pri čemu se posebno akcenat stavlja na zabranu svih oblika diskriminacije po bilo kojem osnovu pri zapošljavanju i na radu.

Diskriminacija na osnovu spola pri zapošljavanju i u radnom odnosu

Posmatrajući pojavu diskriminacije u sferi radnih odnosa prema različitim osnovama diskriminacije, stiče se dojam kako je diskriminacija na osnovu spola posebno izražena pojava. Upravo zbog intenziteta učestalosti pojave diskriminacije na osnovu spola pri zapošljavanju i na radu, kao i zbog uopšte nezavidnog položaja žena na tržištu rada i unutar samog procesa rada, s jedne strane, te s druge strane očekivane uloge žena unutar društvenog sistema opterećenog stereotipnim predrasudama o njenoj ulozi u društvu, ovaj osnov diskriminacije zaslužuje posebnu pažnju. Prema Zakonu o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine „diskriminacija po osnovu spola je svako stavljanje u nepovoljniji položaj bilo koje osobe ili grupe osoba zasnovano na spolu zbog kojeg se osobama ili grupi osoba otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava ili sloboda.“ (član 3., stav 1. Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, prečišćeni tekst, *Službeni glasnik Bosne i Hercegovine*, broj 32/2010).

Iako je evidentna u gotovo svim sferama društvenog života, diskriminacija na osnovu spola u oblasti zapošljavanja i rada je prisutna u znatno većoj mjeri. Ova pojava je izražena kako u razvijenim, tako i u manje razvijenim društvenim sistemima, s tim da je u tranzicijskim sistemima, kakvo je i bosanskohercegovačko, znatno učestalija. Stereotipni stavovi i predrasude o položaju žene u društvu uopšte i njenoj ulozi unutar društvenog sistema, nepostojanje svijesti o drastičnosti posljedica diskriminacije po osnovu spola, nespremnost cjelokupne društvene zajednice da se suprotstavi ovoj pojavi, neadekvatna normativna regulacija, kao i sistem i instrumenti zaštite, samo su neki od uzroka rasprostranjenosti pojave neravnopravnosti žena i muškaraca u društvu i radnim odnosima, kao jednom od njegovih segmenata.

Podaci iz različitih izvora govore o tome kako je položaj žena na tržištu rada znatno nepovoljniji u odnosu na položaj muškaraca, te da su žene u znatno većoj mjeri izložene različitim oblicima diskriminacije posebno u oblasti zapošljavanja i rada. Žene se znatno više susreću sa diskriminirajućim ponašanjem kako u samom postupku zapošljavanja, tako i prilikom ostvarivanja prava i sloboda iz radnog odnosa, kao npr. prilikom ostvarivanja prava na napredovanje i profesionalno usavršavanje, ostvarivanje prava na platu, dopuste i sl., ali i u pogledu uslova i načina prestanka radnog odnosa, iako su članom 13. Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini takva postupanja eksplicitno zabranjena. Ovakvi trendovi su evidentni i u razvijenim zemljama, pa i u određenim državama članicama Evropske unije, a o podacima o postotku (ne)zaposlenosti i razlikama u visini plaća u EU prema spolu svjedoče i informacije sadržane u jednoj od publikacija Evropske

komisije (Key facts and figures about Europe and the Europeans, European Commission, 2005.). Ilustracije radi ovom prilikom možemo istaknuti činjenicu da su žene za jednake poslove plaćene znatno manje nego muškarci, da je udio žena u *part time* poslovima (poslovi sa skraćenim radnim vremenom) veći u odnosu na muškarce. Razlog za to leži u činjenici da su *part time* poslovi manje plaćeni po satu od *full time* poslova (poslovi sa punim radnim vremenom). Također, zastupljenost žena u poslovima veće odgovornosti i pozicioniranosti mnogo manja, te su žene u znatno većem broju slučajeva izložene seksualnom uznemiravanju na radnom mjestu i sl. (Bešlić, 2017). Sve ovo za posljedicu ima dovođenje žena u neravnopravan položaj ne samo pri zapošljavanju i na radnom mjestu, već i u društvu uopšte, ali s obzirom na posljedice koje radno-pravna diskriminacija na osnovu spola može prouzrokovati po pojedinca, porodicu i društvo, ovaj osnov diskriminacije zahtjeva posebnu pažnju.

Zabrana diskriminacije žena radnica u antidiskriminacijskom i radnom zakonodavstvu u Bosni i Hercegovini

Prema domaćim propisima diskriminacija je zabranjena po bilo kojem osnovu i u bilo kojoj sferi čovjekovog života. Ponajprije je zabranjena Zakonom o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini (Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini, *Službeni glasnik Bosne i Hercegovine*, broj 59/2009 i 66/2016) i već pomenutim Zakonom o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, dvama najznačajnijim antidiskriminacijskim propisima donesenim na nivou države Bosne i Hercegovine. Od posebnog značaja za predmetnu problematiku su odredbe Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini prema kojem je zabranjena diskriminacija po osnovu spola na radu i radnim odnosima. Posebno je zabranjen različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porođajno odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti ili jednako plaćen posao u istom nivou nakon isteka porođajnog odsustva, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi s donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta. Zabranjen je i bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života, kao i organiziranje posla, podjela zadataka ili na drugi način određivanje uslova rada, otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu spola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlenike, te svaka druga radnja ili djelo koje predstavlja neki od oblika direktne ili indirektna diskriminacije (član 12. i 13., stav 1., tačka e., f., g. i h., Zakona o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini). I Zakonom o radu Federacije Bosne i Hercegovine se također zabranjuje diskriminacija po bilo kojem osnovu, pa tako i na osnovu spola, trudnoće, porođajnih obaveza i drugim osnovama, u odnosu na ostvarivanje prava iz radnog odnosa ili u vezi s njim (Član 8., stav 1. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine, *Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine*, broj 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka US, 49/2021 - dr. zakon, 103/2021 - dr. zakon, 44/2022 i 39/2024). Ovom prilikom je neophodno napomenuti kako je u Bosni i Hercegovini radno zakonodavstvo u nadležnosti njenih entiteta, odnosno Brčko Distrikta Bosne i Hercegovine, ali će za potrebe ovoga rada biti analiziran Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine.

Usklađivanje porodičnog i profesionalnog života žena radnica

Prema Avramu Landyju majčinstvo je „prirodna, a ne društvena pojava“ i „ono odolijeva svim društvenim sistemima“. U mjeri u kojoj se kućanski poslovi mogu okarakterizirati kao ekonomski, oni su mjesta potrošnje, a ne proizvodnje, samo su neke od pogrešnih naturalističkih tvrdnji (Ferguson, 2022).

Pitanje usklađivanja porodičnog života koji uključuje prije svega majčinstvo, brigu o djeci, kući i brojne druge obaveze i profesionalnog života koji obuhvata obrazovanje, zapošljavanje, usavršavanje i posvećenost poslu u najvećoj mogućoj mjeri predstavlja izniman problem sa kojim se susreću žene na području rada i radnih odnosa. U današnje vrijeme, žene su postale dvostruko ili višestruko opterećene. Pred njih se stavlja svojevrsan izbor između porodičnog i profesionalnog života, te su stavljene pred određene životne izazove koji nisu svojstveni za muškarce, niti će u skoroj budućnosti biti. Takav izbor ne ostavlja ženama isuviše prostora za prosuđivanje, budući da se radi o životnim kategorijama koje su apsolutno neuporedive. Kada razmatramo naznačeni problem, postavlja se

pitanje zašto se uopšte pred žene postavljaju takave vrste izbora? Naime, žene danas uistinu sve više rade na svojim radnim mjestima, dok se njihov radni doprinos u kući gotovo uopšte nije promijenio. Zahtjevi rada nisu usklađeni s porodičnim potrebama, pa se u pravilu, poslu u kući pridodao onaj na radnom mjestu, a sve to opet radi poboljšavanja kućnog budžeta. Tako je ženi stavljen dodatni teret. (Galić, 2011). Ovom prilikom bi trebalo napomenuti kako Zakon o ravnopravnosti spolova Bosne i Hercegovine garantuje ravnopravnost roditelja i staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života. Upravo zbog još uvijek tradicionalnog shvatanja uloge žene u društvu, smatra se da je ženi imanentnija uloga majke i domaćice, pa se zato pretpostavlja da joj je karijera uvijek na drugom mjestu, što poslodavcima obično stvara problem prilikom donošenja odluke o zapošljavanju ili napredovanju zaposlenika ženskog spola (Jergovski, 2010). Usljed nedovoljne podrške društvene zajednice, ženama se šalje jasna poruka: mjesto žene je u porodici, uz djecu, pri čemu se ne vodi računa o posljedicama koje ova socijalna norma proizvodi (Borić, Šinko & Prlenda, 2009).

Međutim, sve je više onih žena na tržištu rada koje su profesionalno usmjerene na razvoj karijere, tako da se one isključivo bave poslom, a područje porodice stavljaju u drugi plan (Galić, 2011). U prilog ovoj konstataciji govore i provedena istraživanja koja pokazuju kako žene zaposlene u privatnim preduzećima na stručnim poslovima sve češće koriste minimum od 42 dana porođajnog odsustva, samo kako bi zadržale posao i omogućile profesionalno usavršavanje i napredovanje (Borić, Šinko & Prlenda, 2009). Unatoč tome, ipak su smještene na nižim pozicijama u rukovodećim strukturama rada i upravljanja, te su izložene nejednakosti plaća u odnosu na muškarce (Galić, 2011).

Usklađivanje porodične i profesionalne uloge žena u društvu još nigdje nije postignuto na zadovoljavajući način, iako postoje zemlje koje ovom području pridaju posebnu važnost i pokušavaju djelovati putem svojih rodničkih politika na usklađivanje i ravnomjerno opterećenje žena i muškaraca u balansiranju njihovim porodičnim i radnim uloga. (Galić, 2011). U Bosni i Hercegovini to nažalost nije slučaj. Naime, Bosna i Hercegovina je postsocijalistička država koja se veoma teško oslobađa relikata prošlosti. Tako je i dalje aktuelan tzv. model dvije plate (*two wages model*) koji podrazumijeva zapošljavanje žena, ali radi bilo kakvog senzibiliteta prema ženama, već iz potreba za izlaženjem države iz krize koja ju je zahvatila nakon II svjetskog rata (Bašić, 2007), odnosno nakon agresije na Bosnu i Hercegovinu, ukoliko posmatramo noviji period. Tako su žene postale višestruko opterećene brigom za djecu, muškarcima i starima, brigom oko domaćinstva, samim poslom, ali i političkim angažmanom. Nije zanemariva niti činjenica da je posljednjim izmjenama socijalnog zakonodavstva u Federaciji Bosne i Hercegovine izjednačena starosna dob muškarca i žene, kao jedan od uslova za sticanje prava na starosnu penziju (član 40. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju Federacije Bosne i Hercegovine, *Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine*, 13/2018 i 93/2019 - odluka Ustavnog suda 90/2021 i 90/2021 od 09. novembra 2021. g. i 19/2022 i 47/2024 i 19/2025), osim kada je u pitanju sticanje prava na prijevremenu starosnu penziju. (član 142. i 143. Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju Federacije Bosne i Hercegovine). Navedeno unatoč činjenici da je praksa Evropskog suda za ljudska prava usmjerena ka tome da ostavlja mogućnost da nacionalnim zakonodavstvom ova oblast može biti i drugačije regulisana, s obzirom na poimanje uloge žene u konkretnom društvenom sistemu, čime bi ženama zaposlenicama u velikoj mjeri bilo olakšano uspostavljanje balansa između porodičnih i profesionalnih obaveza. Tako su se u predmetu *Stec i drugi versus Ujedinjenog Kraljevstva* podnosioci žalili da su, s obzirom na različito doba penzionisanja za muškarce i žene, bili oštećeni izmjenom olakšica koja je određena prema dobi penzionisanja. Evropski sud za ljudska prava je utvrdio da se spolna diskriminacija u principu može opravdati samo onda kada za to postoje „izuzetno jaki razlozi“. Međutim, prema stavu Evropskog suda za ljudska prava, „državi se obično dopušta široka sloboda procjene kada se radi o opštim mjerama privredne ili socijalne strategije... Zbog njihovog direktnog poznavanja vlastitog društva i društvenih potreba, domaće su vlasti u principu pozvanije od međunarodnog suda ocijeniti što je po socijalnom ili gospodarskom osnovu u javnom interesu, a Evropski sud za ljudska prava će uglavnom poštovati izbor zakonodavne politike, osim ako nije... očito neutemeljen“. Sud je utvrdio da je po svom porijeklu različita dob za penzionisanje zapravo oblik „posebnih mjera“ donesenih u svrhu ublažavanja finansijskih poteškoća koje bi mogle zadesiti žene s obzirom na njihovu tradicionalnu ulogu u kući zbog koje nisu ekonomski nezavisne. Ustanovljeno je da su vlasti počele postepeno uvoditi korekcije za izjednačavanje dobi

penzionisanja muškaraca i žena, te da nisu prešle granicu svoje slobode procjene, bilo u odluci da taj cilj postignu tokom nekoliko godina, bilo u neuspjehu da promjene provedu ranije.

Za usklađivanje porodičnog i profesionalnog života veoma je važna zakonska regulativa kojom bi bila naklonjena porodičnom životu, te adekvatno regulirala pitanje mogućnosti privremenog prekida rada, rad s nepunim i fleksibilnim radnim vremenom, porođajno odsustvo za oba roditelja i td. Jednako je značajna i uloga institucija koje se bave organiziranim brigom za djecu i starije osobe, a koja je organizirana na takav način da omogućava prilagođavanje individualnim potrebama konkretne porodice i što lakše usklađivanje njihovih radnih i porodičnih obaveza. (Rebac, 2006).

Porođajno odsustvo kao antidiskriminacijska (i pronatalitetna) mjera

Posebno značajnu ulogu u usklađivanju porodičnog i profesionalnog života ima radno-pravni institut porođajnog odsustva. Ono je u direktnoj vezi sa pronatalitetnom politikom konkretnog društva, a s obzirom na specifičan položaj žena unutar njega, od posebnog značaja za ostvarivanje antidiskriminacijske politike. S obzirom na prirodu instituta porođajnog odsustva, te njegovo utjelovljenje putem pozitivnih propisa, ono upravo omogućuje ženi-majci ostvarivanje balansa između porodičnih i poslovnih obaveza. Porođajno odsustvo predstavlja pravo na odsutnost s rada za vrijeme trajanja trudnoće, porođaja i njege djeteta do određene godine njegovog života. Porođajno odsustvo traje kontinuirano, a dužina trajanja se razlikuje od države do države, ali s tendencijom stalnog rasta. Pravo na porođajno odsustvo je pravo proklamirano normama i standardima međunarodnog karaktera, gdje posebnu ulogu imaju konvencije Međunarodne organizacije rada koje u primjeni u Bosni i Hercegovini, i to: Konvencija broj 3 o radu žena prije i poslije porođaja iz 1919. godine koja je revidirana 1952. i 2000. godine, Konvencija broj 111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja iz 1958. godine, te Konvencija broj 156 o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica: radnici s porodičnim obavezama iz 1981. godine (Puni tekstovi Konvencija dostupni u: Učur i Laleta, 2007).

Navedene konvencije Međunarodne organizacije rada su ratifikacijom postale dio pravnog sistema Bosne i Hercegovine, te imaju primat u primjeni u odnosu na domaće pravne propise, a njima su uspostavljeni osnovni standardi u zaštiti žena radnica, trudnica i majki porodilja. Zakonodavstvo Evropske Unije također značajnu pažnju posvećuje pitanju reguliranja porođajnog odsustva i drugim pitanjima s njim u vezi, a posebno onima koja se tiču prava trudnica u radnom odnosu, kao i pravima majki porodilja nakon povratka na posao. Pored dokumenata o ljudskim pravima, konvencijskog i nekonvencijskog karaktera, gdje posebnu ulogu ima Evropska konvencija o ljudskim pravima i osnovnim slobodama iz 1950. godine Vijeća Evrope, osnivački i reformski ugovori Evropske unije. Tko su Amsterdamskim ugovorom iz 1999. godine odredbe koje se odnose na spolnu diskriminaciju postale sastavni dio osnivačkih ugovora Evropske unije tj. ugovora o EZ i ugovora o EU. (Galić, 2014). Također i Povelja o osnovnim pravima Evropske unije iz 2000. godine i drugi dokumenti kojima se garantuju ljudska prava građanima Evropske unije, kao i brojne direktive Evropske unije su značajni izvori prava iz oblasti zaštite žena radnica i majki u radnom odnosu. Neke od najznačajnijih direktiva koje reguliraju ovaj segment radnih odnosa su: Direktiva 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja zdravlja i sigurnosti na poslu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu iz 1992. godine, Direktiva 2002/73/EZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja, te radne uslove iz 2002. godine, Direktiva 2006/54/EZ o provođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada iz 2006. godine (preinačena verzija), Direktiva 2010/18/EU o provođenju revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu iz 2010. godine i druge. Upravo je Klauzulom 2. Okvirnog (revidiranog) sporazuma o roditeljskom dopustu uz Direktivu iz 2010. godine, trajanje porođajnog odsustva je produženo na minimalno četiri neprenosiva mjeseca. Direktivama, kao sekundarnim izvorima prava Evropske unije, Unija propisuje minimum prava koje države moraju obezbijediti titularima, ali ostavlja prostor državama članicama da odaberu način implementacije definiranih standarda, prilagođen specifičnostima pojedinih pravnih sistema.

Prema Zakonu o radu Federacije Bosne i Hercegovine, žena za vrijeme trajanje trudnoće, porođaja i njege djeteta ima pravo na porođajno odsustvo u trajanju od jedne godine neprekidno. Gore pomenute konvencije Međunarodne organizacije rada trajanje porođajnog odsustva ograničavaju na najmanje 12 sedmica, uz obavezu da se jedan dio vremena u odsustvu obavezno provede nakon porođaja. Porođajno odsustvo može da započne 28 dana prije očekivanog datuma porođaja na osnovu nalaza ovlaštenog liječnika. Može trajati i kraće, ali ne kraće od 42 dana nakon porođaja (član 62., stav 1., 2. i 3. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine). Vrijeme trajanja porođajnog odsustva uračunava se u staž osiguranja, a radniku pripada naknada plaće za vrijeme njegovog trajanja (član 68., stav 1. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine). Pitanje naknade plaće za vrijeme trajanja porođajnog odsustva, kao i druga pitanja socijalno-pravnog karaktera utvrđuju se posebnim propisima na entitetskim i kantonalnim nivoima koji tretiraju oblast socijalne zaštite i zaštite porodice s djecom.

Kada govori o institutu porođajnog odsustva, kao i pravima u vezi s njim, zakonodavac koristi izraz „radnik“ jer su odredbe o porođajnom odsustvu neutralne prirode, te pravo na porođajno odsustvo pripada i muškarcu u onom obimu koliko ono nije vezano za biološki ograničavajuće faktore (period trudnoće majke, sam čin porođaja i sl.). Naime, u slučaju smrti majke, napuštanja djeteta ili ukoliko je iz opravdanih razloga majka spriječena da koristi porođajno odsustvo, to pravo može koristiti i otac djeteta (član 62., stav 4. i 5. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine).

Pored navedenih odredaba koje prate pronatalitetnu politiku u Bosni i Hercegovini, tj. njenim administrativno-teritorijalnim jedinicama, postoje i druge odredbe u okviru radnog zakonodavstva koje idu u prilog lakšem usklađivanju porodičnog i profesionalnog života, posebno kada su u pitanju radnici ženskog spola. Tako je posebno zabranjeno diskriminirajuće postupanje prema trudnicama pri čemu se poslodavcu eksplicitno zabranjuje da odbije zaposliti ženu zbog trudnoće, otkazati joj ugovor o radu iz istog razloga ili je, primjera radi, rasporediti na druge poslove ukoliko to nije opravdano njenim zdravstvenim stanjem i interesom. Za vrijeme trudnoće, odnosno dojenja djeteta, a uz vlastiti pismeni pristanak, žena može biti privremeno raspoređena na druge poslove samo ukoliko to zahtjeva njeno zdravstveno stanje utvrđeno od strane ovlaštenog liječnika, ali takvo raspoređivanje ne može za posljedicu imati smanjene plaće. Ako poslodavac nije u mogućnosti da ženi osigura adekvatno raspoređivanje, u tom slučaju ona ima pravo na odsustvo s posla uz naknadu plaće (član 60., stav 1. i u vezi sa članom 61. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine).

Nadalje, nakon isteka porođajnog odsustva, a do djetetove navršene najmanje jedne godine života, žena ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a u slučaju rođenja blizanaca i za svako naredno dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do djetetove navršene dvije godine života. Pravo na polovinu punog radnog vremena je također neutralna zakonska odredba, pa ono pripada i ocu djeteta pod jednakim uslovima kao i majci ukoliko majka za to vrijeme radi puno radno vrijeme. Ukoliko je djetetu starijem od jedne godine, prema ocjeni nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega, roditelji djeteta imaju pravo na polovinu punog radnog vremena do navršene tri godine života djeteta. (član 63. i 64. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine). Kada je u pitanju ovo pravo neophodno je istaknuti kako roditelj za vrijeme korištenja ovog prava ima pravo na naknadu plaće za period rada sa polovinom radnog vremena koju provede izvan procesa rada (član 68., stav 3. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine). U kontekstu prava na naknadu plaće, rad sa polovinom radnog vremena u svrhu pojačane brige i njege za dijete bi se mogao izjednačiti sa radom sa skraćenim radnim vremenom.

Žena koja nakon porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme također ima pravo na odsustvo s rada dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena za dojenje djeteta, a na osnovu nalaza ovlaštenog ljekara. Ovo pravo pripada ženi do navršene jedne godine života djeteta, a vrijeme trajanja odsustva se računa kao puno radno vrijeme. (član 65. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine).

Iz naprijed iznesenog je evidentno kako odredbe zakona kojima se štiti žena i materinstvo su u najvećoj mjeri spolno neutralne prirode, te ostavljaju mogućnost i muškarcu-ocu djeteta da koristi ova prava u onom obimu koliko to nije vezano isključivo za njegovu biološku (ne)mogućnost njihovog ostvarivanja. U tom slučaju se opravdano postavlja pitanje zašto se nomotehnički i institucionalno

zakonodavac nije poslužio formulacijom „roditeljsko odsustvo“ (engl. *parental leave*, njem. *elternzeit*, fran. *conge parental*), čime bi izbjegao situaciju da se prava kojima se regulišu pitanja „porođajnog odsustva“ implicitno dovode u vezu samo sa jednim spolom (ženom), zbog njenog biološkog stanja trudnoće i porođaja. Ipak, u praksi se je evidentno da najveći dio prava koji se tiče porođajnog odsustva ipak koriste žene, pa se otvara pitanje stvarne ravnomjerne distribucije porodičnih i profesionalnih obaveza između žene i muškarca. U određenom obimu ovaj problem je na nivou Evropske unije riješen donošenjem Direktive Vijeća o okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu. Međutim, u ovom kontekstu posebno je značajna praksa Evropskog suda pravde koji uzimajući u obzir činjenicu da roditeljsko odsustvo najčešće koriste žene, ustanovio kako izbjegavanje plaćanja Božićnice zaposlenicima koji ga koriste predstavlja indirektnu diskriminaciju prema ženama, te ukazuje na problem ravnomjerne distribucije porodičnih i profesionalnih obaveza i diskriminacije na osnovu spola u ostvarivanju prava uvezi sa radom i radnim odnosom.

Pored odredaba o porođajnom odsustvu kojima se štiti žena zaposlenica, postoji i odredba Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine prema kojoj se ženi zabranjuje rad na poslovima pod zemljom (u rudnicima), osim ako je zaposlena na rukovodećem mjestu koje ne zahtjeva fizički rad ili u službama zdravstvene i socijalne zaštite, odnosno ako žena mora provesti izvjesno vrijeme na obuci pod zemljom ili mora privremeno ulaziti u podzemni dio rudnika u cilju obavljanja zanimanja koje ne uključuje fizički rad (član 59. Zakona o radu Federacije Bosne i Hercegovine). A *propos* potonjeg, ali i prije navedenih zakonskih odredaba kojima se štiti žena i majčinstvo neophodno je napomenuti kako relevantne evropske institucije ukazuju na to kako i pretjerana zaštita žena može dovesti do njihove diskriminacije (Izveštaj Evropske komisije o napretku za Republiku Hrvatsku iz 2005. godine). Primjera radi ukoliko se ženama zabranjuje noćni rad koji ujedno predstavlja osnov za povećanje plaće, time se istovremeno onemogućava ženi da ostvari to pravo i postaje diskriminirana u odnosu na muškarce kojima je omogućeno da rade noću, a samim tim i ostvare pravo na povećanje plaće. (Grgurev, 2006), te bi u tom kontekstu trebalo voditi računa da se pronađe adekvatan balans između jedne i druge krajnosti koje, ni jedna niti druga, nisu u interesu ženama zaposlenicama. Tako upravo odredbe o zaštiti žene i materinstva, iako ih prividno štite od diskriminacije, ponekad upravo mogu prouzrokovati diskriminaciju trudnih žena. Naime, u predmetu *Mahlburg versus Land Mecklenburg-Vorpommern* iz 2000. godine, Sud Evropske zajednice je utvrdio kako odbijanje zapošljavanja trudnice na neodređeno vrijeme na radno mjesto na kojem je izložena štetnim uticajima, tj. opasnim tvarima, predstavlja diskriminaciju na osnovu spola. S obzirom da je trudnoća privremeno stanje u kojem se nalazi žena radnica, zaključivanje ugovora o radu na neodređeno vrijeme ne predstavlja opravdani izuzetak od pravila o zabrani diskriminacije. S druge strane, iako to Sud izričito ne navodi, zaključivanje ugovora na određeno vrijeme na istom radnom mjestu bi predstavljalo opravdani izuzetak jer se radi o potrebi poslodavca za radnikom koja je temporalne naravi. Ovaj predmet govori u prilog tezi da u pogledu primjene propisa o zaštiti žene i materinstva poslodavci bi trebalo da budu iznimno oprezni kako naizgled nediskriminirajuća odredba zapravo ne bi dovela do stvarne, najčešće indirektno diskriminacije na osnovu spola (o indirektnoj diskriminaciji vidjeti više u: Bešlić, 2015).

Zaključak

Diskriminacija na osnovu spola u sferi radnih odnosa je vrlo učestala pojava. Uzroke za njenu učestalost najprije bi trebalo potražiti u stereotipnim stavovima i predrasudama o položaju žene u društvu uopšte i njenoj ulozi unutar društvenog sistema, zatim u nerazvijenoj svijesti o drastičnosti posljedica diskriminacije po osnovu spola, nedovoljnoj spremnosti društvene zajednice da se pozabavi ovim problemom, neadekvatnoj normativnoj regulaciji ovog protivpravnog ponašanja, kao i neadekvatnom sistemu i instrumentima zaštite žena u ovim slučajevima. U prilog tvrdnji o učestalosti pojave diskriminacije žena u sferi rada i radnih odnosa govore brojni statistički podaci. Tako se žene znatno više susreću sa diskriminirajućim ponašanjem kako u samom postupku zapošljavanja, tako i prilikom ostvarivanja prava i sloboda tokom trajanja radnog odnosa, kao npr. prilikom ostvarivanja prava na napredovanje i profesionalno usavršavanje, ostvarivanje prava na platu, dopuste i sl., ali i prilikom utvrđivanja uslova i načina prestanka radnog odnosa. Uzmemo li u obzir oblike diskriminacije kojima su žene izložene pri ostvarivanju prava na rad u najširem smislu riječi, najčešće govorimo o spolnoj segregaciji pri izboru zanimanja, jer prema stereotipnim društvenim shvatanjima

neka zanimanja su jednostavno pripadajuća muškom, a druga ženskom spolu. Pored toga nije rijetka niti pojava ograničavanja napredovanja žena na radnom mjestu, tzv. „stakleni strop“. Također, žene su često izložene i diskriminaciji pri ostvarivanju prava na jednaku plaću za jednak rad, pa su samim time potplaćene za rad koji obavljaju u odnosu na svoje kolege muškarce, a isto tako danas su žene postale dvostruko ili višestruko opterećene porodičnim i profesionalnim obavezama istovremeno, pa se pred njih stavlja svojevrsan izbor između porodičnog i profesionalnog života, što predstavlja vrlo neugodno životno iskušenje kojem muškarci zasigurno nisu izloženi. Pored navedenog, žene u Bosni i Hercegovini predstavljaju većinski dio populacije, ali su ipak u najvećem broju nezaposlene u odnosu na ukupan broj ili postotak nezaposlenog stanovništva. Kada se govori o mogućem smanjivanju jaza između porodičnog i profesionalnog života žene, veoma značajnu ulogu ima radno-pravni institut porođajnog odsustva. Osim što je u direktnoj vezi sa pronatalitetnom politikom društva, od posebnog je značaja za ostvarivanje antidiskriminacijske politike. S obzirom na prirodu instituta porođajnog odsustva, te njegovu normativnu regulaciju, ono upravo omogućuje ženi-majci ostvarivanje balansa između porodičnih i poslovnih obaveza. Ipak, pri regulaciji i primjeni ovog instituta treba imati posebnu mjeru, jer posebno odredbe o zaštiti žene i materinstva, iako ih prividno štite od diskriminacije, ponekad upravo mogu prouzrokovati diskriminaciju trudnih žena. S obzirom na tradicionalno patrijarhalno shvatanje o ulozi žene u društvu, kao i neadekvatnu populacijsku i natalitetnu politiku, radno i socijalno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini sadrži odredbe koji ne idu u prilog zaposlenoj ženi, počevši od dužine trajanja porođajnog odsustva, visine naknade plaće za vrijeme porođajnog odsustva, (ne)postojanja i visine dječjeg dodatka, subvencioniranje boravka djece u predškolskim ustanovama i druge odredbe, na čemu bi bilo nužno poraditi u narednom periodu, jednako kao i na edukaciji i podizanju svijesti o postojanju ovog društvenog problema.

Literatura:

1. Amsterdamski ugovor, 1999. Dostupno na <http://www.dei.gov.ba/dokumenti/default.aspx?id=4890&langTag=bs-BA> (05.05.2025.);
2. Bašić, A. (2007). *Rodne uloge i stereotipi*. Banja Luka: Helsinški parlament građana;
3. Bešlagić, J. (2021). *Mobbing u teoriji i Zakonodavstvu Bosne i Hercegovine*. Bihać: Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću;
4. Bešlagić J. (2017). *Segregacija zanimanja na osnovu spola na tržištu rada*. U A. Hodžić, E. O. Salah i D. Hodžić, (ur.) *Zbornik radova XI Međunarodne naučne konferencije o proizvodnom inženjerstvu – RIM 2017* 597-602. Bihać: Univerzitet u Bihaću;
5. Bešlagić, J. (2015). *Zabrana diskriminacije pri zapošljavanju i na radu – evropski i nacionalni aspekt*. (Doktorska disertacija). Bihać: Pravni fakultet Univerziteta u Bihaću;
6. Borić, R., Šinko, M. i Prlenda, S. (2009). *Ostvarivanje politike jednakih mogućnosti za tekstilne radnice/ke*. Zagreb: Centar za ženske studije;
7. Braithwaite, B. & Đapo, S. (ured.) (2023). *Razotkrivanje neravnopravnosti u radnom okruženju u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo: AIRE Centar IRE Centar i UNDP u Bosni i Hercegovini;
8. Direktiva 2002/73/EZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja, te radne uslove, *Official Journal L* 269, 05/10/2002;
9. Direktiva 2006/54/EZ o provođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada (preinačena verzija), *Official Journal L* 204, 26/7/2006;
10. Direktiva 2010/18/EU o provođenju revidiranog Okvirnog sporazuma o roditeljskom dopustu, *Official Journal L* 68, 18/3/2010;
11. Direktiva 92/85/EEZ o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja zdravlja i sigurnosti na poslu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje na radnom mjestu, *Official Journal L* 348, 28/11/1992;
12. Evropska konvencija zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda s protokolima, 1950. Dostupno na https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_BOS.pdf (04.05.2025.);
13. Ferguson, S. (2022). *Žene i rad – Feminizam , rad i društvena reprodukcija*. Sarajevo: TPO fondacija;

14. Galić, B. (2011). *Žene i rad u suvremenom društvu – značaj „orodnjenog“ rada*. Sociologija i prostor, 49(1). 25-48. doi.org/10.5673/sip.49.1.2;
15. Galić, V. (2014). *Zaštita majčinstva u Europskoj uniji i hrvatski zakonodavni okvir*. Pravni vjesnik: Časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku, 30(2). 435-447. <https://hrcak.srce.hr/132121> (04.05.2025.);
16. Grgurev, I. (2006). *Zabrana diskriminacije u radnom pravu*. (Neobjavljena doktorska disertacija). Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu;
17. Izvještaj o napretku za Republiku Hrvatsku za 2005. g, Evropska komisija, Bruxalles, 2005. Dostupno na https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/archives/pdf/key_documents/2005/package/sec_1424_final_progress_report_hr_en.pdf (05.05.2025.);
18. Jergovski, A. (2010). *Stakleni strop, Granice u napredovanju žena na radnom mjestu*. Obnovljeni život, 65(3). 403-412. Dostupno na <https://hrcak.srce.hr/59184> (05.05.2025.);
19. Key facts and figures about Europe and the Europeans, European Commission, Luxembourg, 2005. Dostupno na <https://www.avrupa.info.tr/fileadmin/Content/publications/en/en-Keyfactsandfigures.pdf> (03.05.2025.);
20. *Mahlburg versus Land Mecklenburg-Vorpommern*, Evropski sud pravde, C-207/98, 03.02.2000;
21. Povelja o osnovnim pravima Evropske unije iz 2000. godine https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2014/01/POVELJA_O_OSNOVNIM_PRAVIMA_EVROPSKE_UNIJE.pdf Dostupno na (03.05.2025.);
22. *Stec i drugi versus UK*, Evropski sud za ljudska prava, br. 65731/01 i 65900/01, 12.04.2006;
23. Učur M. i Laleta, S. (2007). *Konvencije Međunarodne organizacije rada sa komentarima*. Zagreb: TIM press i Pravni fakultet Sveučilišta u Rijeci;
24. Zakon o penzijskom i invalidskom osiguranju Federacije Bosne i Hercegovine, *Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine*, 13/2018 i 93/2019 - odluka Ustavnog suda 90/2021 i 90/2021 od 09. novembra 2021. g. i 19/2022 i 47/2024 i 19/2025;
25. Zakon o radu Federacije Bosne i Hercegovine, *Službene novine Federacije Bosne i Hercegovine*, broj 26/2016, 89/2018, 23/2020 - odluka US, 49/2021 - dr. zakon, 103/2021 - dr. zakon, 44/2022 i 39/2024);
26. Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini, prečišćeni tekst, *Službeni glasnik Bosne i Hercegovine*, broj 32/2010;
27. Zakon o zabrani diskriminacije u Bosni i Hercegovini, *Službeni glasnik Bosne i Hercegovine*, broj 59/2009 i 66/2016.

CHALLENGES IN HARMONIZATION OF FAMILY AND PROFESSIONAL LIFE OF WOMEN EMPLOYEES AS SEEN THROUGH ANTI-DISCRIMINATION AND LABOR LEGISLATION IN BOSNIA AND HERZEGOVINA

Jasmina Beslagic, Associate Professor, Faculty of Law, University of Bihac

Abstract: The position of women on the labor market and in employment relationships is significantly less favorable than that of men, as evidenced by numerous available statistical indicators. Women are significantly more exposed to various forms of discrimination, especially in the field of employment and work, and are significantly more likely than men to encounter discriminatory behavior both in the employment process itself and when exercising their rights and freedoms from employment, such as when exercising the right to promotion and professional development, exercising the right to salary, leave, etc., but also when it comes to the conditions and methods of termination of employment. Bearing in mind the above, the issue of reconciling family life, which primarily includes motherhood, childcare, home and numerous other responsibilities, and professional life, which includes education, employment, training and dedication to work, is an extremely complex problem faced by women employees. Nowadays, women have become doubly or, better said, multiply burdened. They are faced with a kind of choice between family and professional life, and are faced with life decisions and challenges that are not typical of men employees.

Keywords: harmonization, family and professional life, women employees, gender, discrimination, legislation, Bosnia and Herzegovina