

USKLAĐIVANJE PRIVATNOG, POSLOVNOG I DRUŠTVENOG ŽIVOTA –
SOCIJALDEMOKRATSKI KONCEPT PORODIČNE POLITIKE
KOJA NE IDE NA ŠTETU EKONOMSKOM OSNAŽIVANJU ŽENA

Svjetlana Šošić i Azra Gazibegović



**USKLAĐIVANJE PRIVATNOG, POSLOVNOG I
DRUŠTVENOG ŽIVOTA – SOCIJALDEMOKRATSKI
KONCEPT PORODIČNE POLITIKE KOJA NE IDE NA
ŠTETU EKONOMSKOM OSNAŽIVANJU ŽENA**

Svjetlana Šošić i Azra Gazibegović

Sarajevo, mart 2016. godine

UVOD

Politike usklađivanja privatnog, poslovnog i društvenog života mogu se definisati kao politike koje izravno podržavaju žene i muškarce kao jedinke, porodicu, te ekonomsko osnaživanje i prosperitet. Kao takve, one se mogu odnositi na širok opseg politika koje omogućavaju ženama i muškarcima da budu zaposleni i društveno angažirani roditelji ili jednostavno jedinke koje imaju uslove za uspostavljanje ravnoteže između privatnog života, spola i eventualnog društvenog angažmana. Politike koje doprinose usklađivanju privatnog, profesionalnog i društvenog života mogu obuhvatati politike roditeljskog odsustva i naknada, fleksibilne organizacije rada, te uspostavljanja službi koje se brinu o djeci.

Politike država se razlikuju prema njihovoj implicitnoj i eksplicitnoj usredotočenosti na ravnopravnost spolova u ovom kontekstu. Neke države potiču pružanje javnih i privatnih usluga, (npr. javna ili privatna obdaništa, korištenje plaćenog i neplaćenog dopusta), druge nude više mogućnosti za rad s nepunim radnim vremenom. Pojedine države smatraju da se usklađivanje privatnog, poslovnog i društvenog života odnosi samo na žene, dok druge prepoznaju ulogu muškaraca u području ravnopravnog učestvovanja, jednakih obaveza, zaštite i porodične odgovornosti.

Krajnji cilj ove politike jeste da osigura istinsku rodnu ravnopravnost u usklađivanju privatnog, profesionalnog i društvenog života u BiH.

IDENTIFIKACIJA PROBLEMA

Žene u BiH su nedovoljno zastupljene na tržištu rada, u poslovnom svijetu, te na mjestima donošenja odluka. Učešće žena u porodičnim obavezama, posebno kad je riječ o brizi o djeci, se nije smanjilo u odnosu na eventualno povećan obim plaćenog rada, te je u mnogim zemljama, učešće muškaraca u porodičnim obavezama još uvijek nisko. Povrh ovoga, čak i ako su društveno angažirane, angažman žena se najvećim dijelom svodi na brigu i pomoć drugim licima. Takođe, migracija radnika i smanjenje pomoći od strane države u zapadnim zemljama su doveli do povećanja porodičnih dužnosti za žene.

Jedan od glavnih ciljeva Strategije rodne ravnopravnosti EK, čiji je glavni fokus na uključivanju što većeg broja žena na tržište rada i nastojanje da se dostigne 75% zaposlenosti žena do 2020. godine, može biti ostvaren upravo putem usklađivanja profesionalnog, privatnog i društvenog života kao jednog od ključnih preduslova.

S druge strane, radni uslovi, kao što su niske plaće, dugo radno vrijeme i neformalni i neregulirani poslovi, takođe, otežavaju ženama i muškarcima da uspostave ravnotežu između posla i porodičnih obaveza. Žene i muškarci imaju mnogo koristi od politika koje omogućavaju usklađenost profesionalnih i društvenih ciljeva sa porodičnim životom. Za žene je ta korist jasna: nepodijeljene porodične obaveze predstavljaju barijeru za žene u postizanju njihovog punog potencijala u radnom i društvenom životu. Za muškarce, bolji porodično-

poslovni balans znači poboljšanje odnosa sa svojom djecom, povećanje učešća u porodičnom životu i manja fokusiranost na posao i postizanje poslovnih uspjeha. Ova dihotomija se posmatra u kontekstu u kojem uspjeh bilo kojih inicijativa koje pomažu ženama u uspostavljanju ravnoteže između posla i porodičnog života će biti ugrožen ukoliko muškarci nisu također spremni da preuzmu dodatne porodične obaveze. Iz ovog razloga, izrada rodnoosjetljivih politika ne obuhvata samo razvoj zakonodavnog okvira i politika te reformu praksi i uspostavljanje šireg dijapazona opcija za brigu o djeci i drugih oblika socijalne podrške, već i neophodno mijenjanje stavova i vjerovanja o ulozi muškaraca i žena u porodičnom i društvenom životu. Npr. rezultati istraživanja o očevima koji su intenzivno učestvovali u odgoju svoje djece, upućuju na povećane kognitivne sposobnosti takve djece, izraženiju empatiju, manje stereotipnog razmišljanja o polovima, te bolju emocionalnu kontrolu, što apsolutno ide u prilog našim nastojanjima.

Dokazi, takođe, ukazuju da je nedostatak efektivnih politika koje podržavaju žene u kombinovanju karijere sa rađanjem djece u međusobnom odnosu sa padom stope fertiliteta, što predstavlja problem demografske prirode. Poboljšanja u životu žena (kao što su visoko obrazovanje, zaposlenost, povećanje plaća i usvajanje politika koje uspostavljaju ravnotežu između posla i porodičnog života) pružaju ženama mogućnost da rađaju djecu, uz potrebna znanja o seksualnom i reproduktivnom zdravlju i da u isto vrijeme ostanu angažovane u ekonomskoj sferi.

PREGLED TRENUTNE POLITIKE I ZAŠTO JE/NIJE DOBRA?

Patrijarhalno orijentirani konzervativci preuzeli su dominaciju i gotovo uspostavili monopol nad interpretacijama društveno prihvatljivih i poželjnih stavova i odnosa na uštrb pariteta. Napredak u nauci je zloupotrebjen da rebiologizuje pitanje rodne ravnopravnosti. Prema ovakvom pogledu, strukturalne nejednakosti trebaju biti prihvaćene kao nepromjenjive, prema biološkoj razlici između žene i muškarca. Oni daju lažnu sliku osnaživanja i emancipacije. Nastoje da objasne kako jako i moćno doprinose uspjehu nacije na način da plasiraju imidž kojim majke imaju primarni zadatak podizanja dobrih građana.

Feminističke teoretičarke su se bavile proučavanjem toga kako ideologije majčinstva podupiru i održavaju patrijarhat, ekonomsku ovisnost i ekonomsko izrabljivanje žena. U međuvremenu, politička i ekonomska moć ostaje privilegija muškaraca. Kapacitet žena da javno utiču na sopstvenu budućnost na taj način sve više slabi. Posmatrano na način da se i muškarcima uskraćuje šansa za aktivno očinstvo i pružanje brige, dolazimo do zaključka da bi najpravednije bilo da se iznađe modus koji bi zadovoljio oba spola ravnopravno. Veoma je bitno stvoriti klimu koja će istinski pružiti dobru osnovu za uspostavljanje rodne ravnopravnosti. Neuređena oblast porodiljnih naknada primorava žene na kompromise koji utiču, kako na njihov porodični, tako i na profesionalni i društveni život. Nekorištenje prava očeva na roditeljsko odsustvo ne pomaže porodičnom, profesionalnom i društvenom balansu. Zakoni možda dozvoljavaju fleksibilne radne aranžmane, ali u praksi je ovo nepovoljno za žene zbog manjih plata, vezanja za kuću, itd. Ne postoje dovoljni i smisleni servisi za brigu o djeci i starijima, kao još uvijek primarnim zadaćama žene.

Kada je riječ o trenutnoj politici vezanoj za usklađivanje privatnog, poslovnog i društvenog života u BiH, primjetno je da se ovoj tematici ne poklanja pažnja. Pitanje rodne ravnopravnosti općenito nije među prioritarnim političkim oblastima, pa tako ni u ovom specifičnom kontekstu. Iz ovog razloga se ova konkretna politika bavi faktorima koji utiču na usklađivanje privatnog, poslovnog i društvenog života, te ćemo se u daljem tekstu baviti sljedećim oblastima: roditeljsko odsustvo (porodiljske naknade i uloga očeva), radni aranžmani, te društveni servisi za djecu i starije.

RODITELJSKO ODSUSTVO I NAKNADE

Jedan od osnovnih uslova za usklađivanje privatnog, poslovnog i društvenog života je i segment roditeljskog odsustva i porodiljskih naknada. Veliki broj žena u BiH ne uspije ostvariti ovo svoje pravo zbog nedostatka novca u budžetima ili nerazumijevanja ovog prava od strane poslodavaca. Pitanje zaštite porodica sa djecom, dakle i prava majki porodilja je u nadležnosti entiteta, te u BiH ne postoji propis koj na jedinstven način reguliše ovo pitanje. Vlade Federacije BiH i Republike Srpske su nadležne za donošenje zakonskih propisa koji regulišu ovu oblast, dok ove mjere primjenjuju kantoni u FBiH i Javni fond za dječiju zaštitu u RS-u. U Federaciji BiH ovo pitanje se uređuje Zakonom o radu FBiH i Zakonom o osnovama socijalne zaštite, zaštite civilnih žrtava rata i zaštite porodica sa djecom FBiH, u kome je navedeno da se procenat visine naknade utvrđuje propisima kantona što dovodi do toga da je isplata naknada za porodilje veoma neujednačena, dok su u nekim dijelovima FBiH porodilje potpuno uskraćene za ovo pravo. U nekim kantonima ne postoje propisi koji regulišu ovo pitanje, a u ostalim kantonima je visina naknade različita. U Republici Srpskoj je regulisana Zakonom o radu, Zakonom o socijalnoj zaštiti, Zakonom o dječijoj zaštiti i Pravilnikom o ostvarivanju prava iz dječije zaštite. Zakonom o dječijoj zaštiti osnovan je poseban fond koji na pismeni zahtjev poslodavca/ke njemu/njoj priznaje pravo na sredstva za isplatu naknade neto plate majci koja je na porodiljskom odsustvu.

Hercegovačko neretvanski kanton	Zaposlene i nezaposlene majke	nema
Posavski kanton	Zaposlene majke	nema
	Nezaposlene majke	Isplate porodijskih naknada nezaposlenim majkama vrše se redovno na njihove tekuće račune u trajanju od šest mjeseci, u iznosu od 150,00 KM mjesečno.
Unsko-sanski kanton	Zaposlene majke	50% prosječne plate zaposlene majke u posljednjih 6 mjeseci, a valorizirane po osnovu rasta plaća na području Kantona u tom periodu. Navedeni iznos utvrđuje se u postupku za svaku ženu - majku posebno, s tim da ne može biti manji od 50% prosječne plaće ostvarene na području Kantona u prethodnoj godini.
	Nezaposlene majke	za nezaposlene majke- jednokratna novčana naknada u iznosu od 100 KM
Tuzlanski kanton	Zaposlene majke	90% ostvarene plate u periodu od 6 mjeseci prije porođaja ili u iznosu od 55% prosječne plaće ostvarene u istom periodu, ako je to za korisnika povoljnije, s tim što naknada plaće ne može biti veća od prosječne plaće.
	Nezaposlene majke	15% prosječne plate kantona
Zeničko-dobojski kanton	Zaposlene majke	80% od prosjeka posljednjih 6 plata
	Nezaposlene majke	150 KM u periodu od 6 mjeseci
Bosansko-podrinjski kanton	Zaposlene majke	80% od prosječne plate ostvarene u periodu od 6 mjeseci prije porođaja, s tim da takva naknada ne može biti manja od 60% od prosječne plaće ostvarene u prethodnoj godini.
	Nezaposlene majke	25% prosječne plate kantona (oko 150KM)

Srednjobosanski kanton	Zaposlene majke	ne može biti veća od 50% ostvarene plate 6 mjeseci prije porođaja
	Nezaposlene majke	jednokratna novčana naknada u iznosu od 35% prosječne neto plate u Kantonu
Zapadnohercegovači kanton	Zaposlene majke	Naknada, umjesto plaće ženi - majci u radnom odnosu, utvrđuje se: <ul style="list-style-type: none"> • za prvih šest mjeseci, u procentu od 80% od njene ostvarene plaće, na koju su plaćeni doprinosi u periodu od šest mjeseci prije porođaja; • za drugih šest mjeseci u fiksnom iznosu koji Vlada Kantona utvrđuje odlukom.
	Nezaposlene majke	100 KM u periodu od 6 mjeseci
Kanton Sarajevo	Zaposlene majke	60% prosječne neto plate na području Kantona u posljednjih 6 mjeseci
	Nezaposlene majke	Ukoliko ispunjavaju propisane uvjete u skladu sa Zakonom, nezaposlene majke ostvaraju naknadu u iznosu od 180,00 KM, a koja se isplaćuje u periodu od godinu dana od dana porođaja.
Kanton 10	Zaposlene majke	Prema novoj Odluci, za vrijeme odsutnosti sa posla radi trudnoće, porođaja i njege djeteta, visina naknade plaće utvrđuje se u iznosu 100% od ostvarene plaće u mjesecu koji je prethodio odlasku na porodiljsko odsustvo. Utvrđena naknada ne može biti manja od najniže zagarantirane neto plaće, odnosno veća od prosječne plaće na području Federacije BiH.

	Nezaposlene majke	U skladu s Odlukom o pravu na novčanu naknadu ženama - majkama koje nisu u radnom odnosu, ili su u radnom odnosu manje od mjesec dana, i pravu na jednokratnu naknadu za opremu novorođenčeta, novina je da jednokratna naknada iznosi 300,00 KM, a novčana naknada iznosi 100,00 KM, od dana rođenja, do navršene godine dana starosti djeteta.
--	-------------------	--

Vidljivo je da su porodilje u BiH diskriminirane jer u ovisnosti od mjesta prebivališta zavisi visina, ali i samo postojanje prava na porodiljsku naknadu. To je posebno izraženo u Federaciji BiH, gdje se u pojedinim kantonima porodiljska naknada nikako ne isplaćuje, a u ostalim kantonima to nisu ujednačeni iznosi, a i naknade često kasne. Osim neujednačenih propisa ili izostanka propisa uopšte, nejednak je obračun visine naknade, pri čemu se u nekim kantonima kao osnovica za obračun naknade uzima prosječna neto plata koju je porodilja ostvarila u posljednjih 6 ili 12 mjeseci prije odlaska na porodiljsko odsustvo, dok se u drugim kantonima uzima prosjek plate kantona/opštine.

U skladu sa standardima, zaposlene majke treba da uživaju, za vrijeme ovog perioda, plaćeno odsustvo, ili odsustvo uz odgovarajuća davanja iz socijalnog osiguranja. Dokumenti Međunarodne organizacije rada i Evropske unije utvrđuju dva standarda za visinu naknade. Konvencija o zaštiti materinstva, iz 2000. godine definiše da nivo naknade ne može biti niži od dvije trećine prethodnih primanja žene, ili onih primanja koja se uzimaju u obzir u svrhu obračuna doprinosa. Drugom direktivom utvrđuje se potreba ili redovna isplata plata i/ili pravo na odgovarajući doplatak. Ukoliko se države članice opredijele za doplatak, on će se smatrati odgovarajućim ako garantuje dohodak najmanje jednak onome koji bi dotična radnica dobijala u slučaju prekida radne aktivnosti zbog zdravstvenih razloga.

Prava nezaposlenih majki regulisana su odredbama koje se tiču socijalne pomoći i zaštite, i u pravilu su vezana za podršku i socijalnu pomoć, koja je adekvatna za neometan oporavak majke i razvoj djeteta u odnosu na njihove stvarne potrebe.

Propuštanjem kantona da uredi oblast zaštite porodica sa djecom, krše se ljudska prava majki porodilja i prava djece. Specijalni izvještaj o stanju zaštite majke i materinstva na području Federacije BiH, Ombudsmana za ljudska prava BiH, pruža još više razloga za pesimizam. Vidljivo je kako kantonalna šarolikost propisa o oblasti porodiljskih naknada uglavnom nije usklađena sa standardima ljudskih prava.

Roditeljsko odsustvo je, takođe, ključni faktor za nastavak poslovne aktivnosti prevashodno žene u bosanskohercegovačkom kontekstu. Naime, čak i kada imaju pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo do godinu dana, nije neophodno da se žena na takvo što odluči radi niza eventualnih poslovnih izazova, pritisaka, te straha od zastoja u napredovanju ili eventualnog gubitka posla. Muškarci koji postaju očevi obično se ne suočavaju sa ovim izazovima, što žene i muškarce automatski dovodi u neravnopravan položaj. Naime, iako je, uzimajući u obzir sve biološke determinante, neupitan poseban odnos između majke i novorođenog djeteta, oporavak žene nakon porođaja, te sve dokazane prednosti dojenja, uloga očeva u djetetovom ranom i kasnijem životu je isto tako daleko od zanemarive. Iz ovog razloga se tradicionalna podjela uloga i dužnosti između majke i oca u postporođajnom periodu i najranijem životu djeteta ne bi smjela uzimati zdravo za gotovo. Postoji vidljiva potreba za podijeljenim porodiljskim odsustvom između majki i očeva, kako bi došlo do suštinske usklađenosti između profesionalnog, privatnog i društvenog života. Ovo je konkretno vidljivo na primjeru prava očeva da koriste roditeljsko odsustvo. Naime, odavno je ustaljena praksa u zemljama zapadne Evrope da očevi imaju pravo na roditeljsko odsustvo. Teoretski je i u našoj zemlji to izvodivo. Međutim, zakonske odredbe koje su trenutno na snazi u BiH neprecizno definišu prava očeva. Zakon o radu FBiH kaže da „otac djeteta može koristiti pravo na porođajno odsustvo, ako se roditelji tako sporazumiju“. U tom konkretnom slučaju se patrijarhalna mašinerija počinje zahuktavati i stanje na terenu ostaje u suštini nepromijenjeno. Postizanje rodne ravnopravnosti, dokazano je decenijama unazad, nije moguće prepustiti dogovoru između žene i muškarca. U društvu u kojem je duboko ukorijenjen stav da je “prirodno” majka ta koja treba ići na porodiljsko odsustvo, to postaje norma koja ide u prilog perpetuiranja patrijarhalnih postavki i koja ženu karakteriše kao onu koja je jedina odgovorna za podizanje djece.

Prema Zakonu o radu FBiH „nakon isteka porođajnog odsustva, žena sa djetetom najmanje do jedne godine života ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena, a za blizance, treće i svako 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, što ženu ponovo stavlja u nepovoljan položaj, jer se ovo zakonsko pravo odnosi isključivo na majku. Politike koje se tiču usklađivanja profesionalnog i privatnog života nedovoljno u suštini tretiraju ovu oblast. Ne postoji briga države i stvarna namjera da se poboljša položaj žene, kao i upotpuni i adekvatno izdefiniše pravo muškarca na brigu o djeci i porodici, te je neophodno napraviti korjenite promjene. Pad nataliteta kao gorući problem bosanskohercegovačkog društva je čest predmet političkih rasprava, ali se konkretni naponi za rješavanje pomenutog problema ne čine.

Ključne servise koji bi bili podrška u čitavom procesu država nije obezbijedila. Dok u Federaciji ne postoje pouzdani podaci o broju očeva koji su do sada koristili porodiljsko odsustvo, u Republici Srpskoj (RS) do sada je bilo svega desetak takvih slučajeva godišnje naspram 2.500 do 3.000 majki. Prema podacima Javnog fonda za dječiju zaštitu RS, roditelji se mogu dogovoriti ko će koristiti porodiljsko, a jedini uslov je

da otac ne može početi koristiti to odsustvo prije nego što prođe 60 dana od rođenja djeteta. Do sada su u RS najčešći razlozi zbog kojih su muškarci odlazili na porodiljsko bili smrt ili bolest supruge, ali i potreba da se ili zbog pravila poslodavaca ili, pak, većih primanja žene, ona vrati na posao. Analize pokazuju i da se na uzimanje porodiljskog odsustva češće odlučuju muškarci zaposleni u javnim ustanovama ili državnim preduzećima, a vrlo rijetko oni koji rade u privatnom sektoru.

Usklađivanje privatnog, profesionalnog i društvenog života nije bila tema kojom su se bavile političke opcije u BiH. Ne postoje vidljivi statistički podaci koji bi nam nešto više rekli o konkretnoj situaciji u bosanskohercegovačkom društvu vezanoj za ovu problematiku, što ukazuje na to da je kvantitativni aspekt analize koja je dovela do postojeće politike, ili nepostojanja iste, potpuno zanemaren. Također nije vidljivo pitanje pristupa resursima koji bi omogućili suštinske pomake u ovoj oblasti (infrastruktura, finansijska sredstva za roditeljsko odsustvo), kao ni kontrola i konkretna korist od istih. To se upravo može pripisati činjenici da su razmatranja na temu usklađivanja privatnog i poslovnog života žena i muškaraca veoma površna, paušalna i nedovoljno promišljena. Kada sagledamo sve spomenuto, nameće se značajna potreba za gender mainstreaming-om, koji prema definiciji Vijeća Evrope označava reorganizaciju, unapređivanje i evaluaciju političkih procesa na način da je perspektiva rodne ravnopravnosti uključena u sve politike na svim nivoima.

- Na osnovu svega navedenog evidentna je potreba hitnog normativnog uređivanja ovog pitanja kako bi država svim majkama u BiH obezbijedila jednak tretman i pravo na porodiljsku naknadu. Stoga se zalažemo za donošenje Akcionog plana BiH na rješavanju ovih problema, a sa ciljem eliminacije diskriminacije na temelju spola, prava i beneficija po osnovu trudnoće, poroda i brige o djetetu u BiH.
- Na nivou Federacije BiH potrebno je ubrzati aktivnosti na donošenju Zakona o zaštiti porodice sa djecom u cilju obezbjeđivanja dostupnosti i ujednačenosti ovih prava u cijeloj FBiH. Isto tako je potrebno pokrenuti aktivnosti na formiranju posebnog budžetskog fonda za dječiju zaštitu na nivou Federacije BiH u cilju obezbjeđenja sredstava za redovnu isplatu naknada u oblasti zaštite porodice sa djecom ili definisati stabilne izvore finansiranja.
- Do donošenja novog pravnog okvira za uređenje pitanja zaštite porodice sa djecom u FBiH, u kantonima u kojima su na snazi propisi koji utvrđuju ova prava, izvršna i zakonodavna vlast trebaju uložiti napor i osigurati dovoljan iznos sredstava u budžetima za potrebe dosljednog ostvarivanja utvrđenih prava.
- Na području Republike Srpske pravni okvir koji reguliše zaštitu majčinstva, porodice i djece u ovom entitetu je djelimično zadovoljavajući. Međutim, obaveza da poslodavac snosi dio obaveza za majke porodilje uzrok je mnogobrojnim malverzacijama u pravcu izbjegavanja ove obaveze što doprinosi indirektnoj diskriminaciji žena pri zapošljavanju. Zato bi bilo potrebno osigurati da se u Budžetu RS osiguraju sredstva za isplate bruto iznosa naknada po osnovu porodiljskog odsustva. Također, neophodno je u budžetu obezbijediti dovoljan iznos sredstava za redovno ostvarivanje

svih prava iz oblasti dječije zaštite, te obezbijediti dovoljno sredstava za isplatu porodiljskih naknada i materinskog dodatka.

- U Distriktu Brčko je pozitivno riješen problem porodiljskih naknada. Kako pravnu regulativu u ovoj oblasti treba jedinstveno regulirati na nivou države, i Brčko distrikt treba da bude dio tog rješenja.
- Na svim nivoima neophodno je osigurati uslove podrške i u drugim oblastima u pravcu osiguravanja zaštite majčinstva, porodice i djece.

FLESKIBILNI RADNI ARANŽMANI

U mnogim dosadašnjim istraživanjima u oblasti rodne ravnopravnosti zaključeno je da je neusklađenost porodičnog i profesionalnog života najvažniji razlog ograničenja sa kojima se žene suočavaju u poslovnom okruženju. Zbog toga se i većina preporuka za poboljšanje položaja žena u poslovnoj sferi odnosi upravo na potrebu usklađivanja porodičnog i profesionalnog života. Veoma važan uslov za to je obezbjeđivanje odgovarajućih uslova u radnom okruženju.

Prema zakonima o radu u FBiH i RS, maloljetni radnik, trudnica, majka, odnosno usvojitelj djeteta do tri godine života, kao i samohrani roditelj, samohrani usvojitelj i lice kojem je na osnovu rješenja dijete povjereno na čuvanje i odgoj, do šeste godina života djeteta, može raditi u preraspodjeli radnog vremena, odnosno skraćenom radnom vremenu, samo ukoliko pisanom izjavom pristane na ovakav rad što apsolutno nije rodno osviješteno i koji nije postavljeno tako da suštinski služi usklađivanju privatnog, poslovnog i društvenog života. Suštinska podrška rodnoj ravnopravnosti bi bila da ovo ne budu sporadični, izuzetni i izolovani slučajevi, te da postoji jednostavan način da osoba, otac ili majka, nesmetano može koristiti pravo na rad u preraspodjeli radnog vremena. Naglašavamo da je potrebno i očevima dati jednaku mogućnost.

Država ne nudi mogućnost kombinovanja porodiljskog odsustva sa skraćenim radnim vremenom, kako bi osoba, muškarac ili žena, koja/i za tim ima potrebu, adekvatno mogla poslovne obaveze uskladiti sa porodičnim potrebama. Nudi se mogućnost polovine radnog vremena nakon isteka porodiljskog odsustva, a pravo na to ima žena sa djetetom najmanje do jedne godine života, za blizance, treće i svako slijedeće dijete ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do navršene dvije godine života djeteta, ako propisom kantona u FBiH nije predviđeno duže trajanje ovog prava. Takođe, nakon isteka godine dana života djeteta, jedan od roditelja ima pravo da radi polovinu punog radnog vremena do tri godine života djeteta, ako je djetetu, prema nalazu nadležne zdravstvene ustanove, potrebna pojačana briga i njega. Nadalje, žena koja doji dijete, a koja nakon korištenja porođajnog odsustva radi puno radno vrijeme, ima pravo da odsustvuje s posla dva puta dnevno u trajanju od po sat vremena radi dojenja, do navršene jedne godine života djeteta. Vrijeme odsustva računa se u puno radno vrijeme.

Međutim, trenutno ne postoje podaci koji govore o praksi korištenja ovih prava ili fleksibilnog radnog vremena u BiH. Konačno, sve i da ovi fleksibilni aranžmani i postoje u BiH, pitanje je koliko bi koristili ili štete

imale žene od istih, ukoliko se isto ne odnosi i primijenjuje i na muškarce (imajući u vidu da sa fleksibilnim radnim vremenom može doći do smanjenja prihoda za žene i njenog vezivanja za sferu domaćinstva).

SERVISI ZA BRIGU O DJECI I STARIJIMA

U BiH postoji predškolski sistem koji funkcioniše na način da su djeci putem javnih ili privatnih ustanova obezbijedeni smještaj, odgoj i obrazovanje (jaslice i obdaništa), ali nažalost u svakoj lokalnoj zajednici ovaj sistem djeci nije podjednako dostupan. Prema statističkim podacima, tek svako sedmo dijete u BiH ima pristup predškolskom obrazovanju, što je mnogo manje u poređenju sa drugim, čak i manje razvijenim zemljama. Mnoga istraživanja su potvrdila da je kvalitetno predškolsko obrazovanje veoma važno za razvoj djeteta, ali i za razvoj društva u cjelini. Potrebno je, takođe, ukazati i na činjenicu nepostojanja drugih vidova servisa, a koji bi uveliko pomogli roditeljima kada je u pitanju usklađivanje porodičnog, profesionalnog i društvenog života, kao što su na primjer „čuvanje djece u noćnim satima radi noćnog rada, rada u smjenama, preko vikenda, radi društvenog angažmana roditelja“.

Također, evidentno je da trenutna rješenja vezana za domove za stara lica nisu adekvatna. I javni i privatni domovi su skupi i prenatrpani, što onemogućuje jednak pristup svima koji za njima imaju potrebu. Takođe, kvalitet usluga u domovima za stara lica nije bio predmetom posebne analize, tako da nije moguće sa sigurnošću donijeti zaključke o vrsti brige koja se pruža starim i bolesnim licima. Ovo su neki od razloga zbog koji se porodice ne odlučuju da svoje starije članove smještaju u domove.

Statistike pokazuju da veliku količinu rada koji se odnosi na staranje i brigu, i u formalnoj javnoj i u neformalnoj, privatnoj, odnosno kućnoj sferi, ustvari obavljaju žene. Veoma je uobičajen stav da je svaki trenutak budnog dijela života žene tu da bude na raspolaganju potrebama drugih, što je vrlo vjerovatno izazvano tradicionalnom podjelom na, uslovno muške i ženske oblasti djelovanja. Tradicionalno, društvena očekivanja su takva da će žena preuzeti većinu, ako ne i sve obaveze vezane za brigu o djeci i porodici. Pojam brige je usljed perpetuiranja patrijarhalnih stavova, apsolutno vezan za ženu.

KOJE PROMJENE ZAGOVARAMO I KAKO IH PLANIRAMO POSTIĆI?

Usklađivanje privatnog, profesionalnog i društvenog života podrazumijeva odgovarajuću mješavinu politika koje nude žena i muškarcima, koji su eventualno roditelji, samohrani roditelji ili u porodičnim situacijama gdje brinu o starijima, realne alternative. Istraživanja pokazuju da bi ove politike trebale uključivati različite mogućnosti koje bi pružale širok spektar mogućnosti ženama i muškarcima kako bi što efikasnije usklađivali privatni, profesionalni i društveni život. U tom smislu, potrebno je sagledati i ocijeniti izvodljivost slijedećih opcija za promjenu postojećih politika:

- plaćeno i podijeljeno roditeljsko odsustvo za žene i muškarce,
- pravo na roditeljsko odsustvo u kombinaciji sa skraćenim radnim vremenom,
- fleksibilni radni aranžmani
- osiguranje servisa za brigu o djeci i starijima (pristupačna i kvalitetna briga o djeci u školskim i drugim ustanovama i organizovana i dostupna briga o drugim članovima porodice kojima je potrebna).

U suštini idealan model bi trebao biti onaj koji bi dozvoljavao da oba roditelja ostanu zaposlena i podjednako angažovana u zadacima vezanim za pružanje brige, odnosno ispunjavanju porodičnih obaveza, ali i da djeci obezbjedi profesionalni odgoj i obrazovanje i prilike za socijalizaciju. Zamisao koja državnu ulogu u što lakšem postizanju rodne ravnopravnosti postavlja kao prioritetnu, na način da oba roditelja imaju maksimalnu podršku pri usklađivanju porodičnog profesionalnog i društvenog života, tako da povlačenje žene u privatnu sferu u godinama kada bi i profesionalno trebala biti najproduktivnija, nije više opcija.

PRAVO NA PLAĆENO I PODIJELJENO RODITELJSKO ODSUSTVO

Države roditeljsko odsustvo uglavnom finansiraju iz poreza. U nekim državama su ove povoljnosti finansirane iz različitih fondova, npr. posebnih fondova namjenjenih baš u tu svrhu ili socijalnog ili zdravstvenog fonda, ili kroz fond za nezaposlene, te bismo na taj način mogli ostvariti zamišljeno. Ključna stvar je u tome da su sve te pogodnosti finansirane putem različitih šema od strane države, te je smanjen teret samih poslodavaca, što uveliko utiče na smanjenu mogućnost stvaranja dodatnih problema od strane poslodavca vezanih za pravo na porodiljsko odsustvo, što je posebno važno kada je riječ o uposlenicama.

Način na koji su sredstva namijenjena za roditeljsko odsustvo raspoređena između majki i očeva, ima značajan uticaj na to kako će vrijeme predviđeno za brigu o djeci biti raspoređeno između odraslih osoba u porodici. Politike roditeljskog odsustva djeluju u širem društvenom kontekstu sa jakim tendencijama protiv ravnopravne raspodjele brige o djeci. Tradicionalno, društvena očekivanja su takva da će žena preuzeti većinu, ako ne i sve obaveze vezane za brigu o djeci. Ovaj tradicionalni pogled je dodatno ojačan činjenicom da žene u principu rade na manje plaćenim pozicijama. Patrijarhalne rodne uloge žena i njihova lošija pozicija u odnosu na muškarce na tržištu rada ustvari prebacuju odgovornost za brigu o djeci gotovo u potpunosti na majke. U BiH bi se trebale dizajnirati politike roditeljskog odsustva koje bi promovisale ravnopravniju distribuciju odgovornosti za brigu o djeci, ali i starijima, kroz ohrabrivanje veće uloge muškaraca u ovim dužnostima. Naime, pored toga da se samo majkama garantuje 12 mjeseci plaćenog materinskog odsustva, ovo vrijeme bi se moglo podijeliti na način da se da mogućnost da majke dobiju šest mjeseci i očevi šest mjeseci plaćenog odsustva. Bitno je normativno urediti ovo pitanje kako bi jednak tretman bio moguć i obezbijediti sredstva iz stabilnih izvora finansiranja.

Na prvi pogled se može činiti da majke na ovaj način ostaju uskraćene. Ipak, kontrast između maksimuma prava za žene, a minimuma prava za muškarce, kada je riječ o porodijskom odsustvu, ističe načine na koje politika roditeljskog odsustva može zadržati ili dovesti u pitanje rodnu ravnopravnost. Politike koje dozvoljavaju alociranje plaćenog i neplaćenog odsustva uglavnom ili potpuno na majke perpetuiraju tradicionalne rodne uloge i lošiji položaj žene na tržištu rada. Iskustva pokazuju da pružanje plaćenog porodijskog odsustva može do neke mjere ohrabriti očeve da uzmu odsustvo. Najboljom praksom se pokazalo sljedeće, u čemu prednjače nordijske zemlje Finska, Norveška i Švedska, a to je dobro plaćeno porodijsko odsustvo, koje garantuje da i u slučaju ako je otac bolje plaćen na svom poslu, porodica neće biti uskraćena za primanja i onda kada je on na roditeljskom odsustvu. Finska garantuje očevima koji uzmu dvije sedmice odsustva, dobijaju još dvije sedmice odsustva, više plaćene.

PRAVO NA PORODILJNO ODSUSTVO U KOMBINACIJI SA SKRAĆENIM RADNIM VREMENOM

Da bi se izbjeglo da podjela roditeljskog odsustva opetovano bude predmetom porodičnog dogovora, odnosno rezultat opšte prihvaćenih tradicionalnih normi o ulozi žene kao majke, neophodno je razvijati društvenu svijest, ali i primijeniti praktične mjere koje bi muškarce ohrabrile da koriste svoj dio roditeljskog odsustva. Praktične mjere podrazumijevaju osiguranje pune plate i za majke i za očeve tokom roditeljskog odsustva te omogućavanje korištenja prava na porodijsko odsustvo u kombinaciji sa skraćenim radnim vremenom. Ovakav način odsustva pomaže roditeljima da ostanu u vezi sa svojim poslom, što ima povoljan uticaj i na uposlenika i na poslodavce i pruža roditeljima mogućnost postepenog prekida roditeljskog odsustva. Fleksibilnost radnog vremena omogućava porodicama da nađu aranžman koji odgovara njihovim potrebama, tako da imaju mogućnost da kombinuju roditeljsko odsustvo sa skraćenim radnim vremenom i tokom nekoliko godina, a da ne ugroze odnos sa poslodavcem, što dozvoljava roditeljima kojima je karijera izuzetno bitna da budu na porodijskom odsustvu ne ugrožavajući mogućnost razvoja iste. Norveški roditelji imaju mogućnost da oba roditelja paralelno uzmu odsustvo, ukoliko uzmu odsustvo kombinovano sa skraćenim radnim vremenom. Portugal nudi roditeljima pravo da biraju između djelimičnog ili potpunog roditeljskog odsustva. Roditelji imaju mogućnost da budu tri mjeseca na punom ili 12 mjeseci na djelimičnom roditeljskom odsustvu. Neke države čak nude i mogućnost da uposlenik/ca uzmu odsustvo i u slučaju brige o starijim članovima porodice. U Austriji oba roditelja imaju pravo da skrate ili raspodjele radno vrijeme dok dijete ne napuni sedam godina, sa mogućnošću vraćanja na puno radno vrijeme nakon toga. U Velikoj Britaniji roditelji djece do šest godina i roditelji djece sa poteškoćama u razvoju do 18 godina imaju pravo na skraćeno radno vrijeme.

FLEKSIBILNI RADNI ARANŽMANI

Efikasnije od politike skraćenog radnog vremena, kojem su, prema istraživanjima više izložene žene, su politike koje nude reduciranje punog radnog vremena, ili fleksibilne radne aranžmane, koje bi uticale i na žene i na muškarce istovremeno, te bi stoga radne aranžmane sa punim radnim vremenom učinile privlačnijim ženama, a slobodno vrijeme za porodične obaveze muškarcima. Istraživanja pokazuju da trenutno radno vrijeme muškaraca i žena nisu u skladu sa njihovim željama i potrebama. Otvaranje mogućnosti i stimulisanje većeg korištenja fleksibilnih poslovnih aranžmana kao što su skraćeno radno vrijeme, fleksibilna radna mjesta, rad od kuće i rad preko telefona, te osiguravanje odgovarajućeg balansa između fleksibilnosti i sigurnosti posla, kao i promovisanje različitih radnih aranžmana, doprinose postizanju bolje usklađenosti profesionalnog i privatnog života, te suštinskoj rodnoj ravnopravnosti. Mnogi muškarci bi željeli da imaju kraće radno vrijeme, dok bi veliki broj žena želio raditi duže. Tu bi dihotomiju trebalo istražiti i pružiti mogućnosti da se radni aranžmani učine fleksibilnijima, što bi u konačnici imalo za rezultat i bolju usklađenost poslovnog i privatnog života. S druge strane, treba voditi računa da fleksibilni radni aranžmani ne idu na štetu žene i njene uloge u društvenoj sferi. U tom smislu treba izbjegavati dalje vezivanje žene za kuću te osigurati uslove i za jednake fleksibilne aranžmane za muškarce, te ih ohrabiti da ih koriste.

Tzv. "family friendly" okruženje bi trebalo razvijati i unutar preduzeća. Takvo okruženje podrazumijeva pozitivnu sliku oca koja podrazumijeva više porodičnih obaveza, potom pomoć roditeljima čije je prisustvo kod kuće povremeno neophodno (npr. briga o bolesnom djetetu), omogućavanje roditeljima da ispune druge porodične obaveze (vođenje djece na preglede, dječije dodatne aktivnosti, prisustvo događajima u vrtićima i školama).

Pristupačna, kvalitetna briga o djeci, briga van škole i briga o drugim članovima porodice

Podrška roditeljima u sferi usklađivanja poslovnog i privatnog života je neophodna kako bi rodna ravnopravnost uspjela zaživjeti. Infrastruktura u tom smislu je prijeko potrebna. Jedan od bitnih segmenata je i dostupnost predškolskih ustanova, koje bi bile na raspolaganju roditeljima na načine koji podržavaju cjelokupan koncept. Vrtići u malim mjestima gdje uopšte nije postojao sistem organizovane brige o djeci, produženo radno vrijeme vrtića ili rad subotom, za roditelje koji rade duže, ili vikendom, teuspostavljanje predškolskih ustanova u okviru preduzeća, su jedan od načina djelovanja u cilju što boljeg usklađivanja profesionalnog i porodičnog života. Veoma je važno istaći i važnost uspostavljanja mreže servisa za druge članove porodice kojima je pomoć potrebna, koji bi pružali brigu za stare i bolesne, kao još jednog segmenta, pri čemu bi potencijalno rješenje bilo uvođenje i omogućavanje uposlenika/ce za kućnu njegu. Redistribuiranje sredstava, ulaganje u službe za brigu o djeci, koje bi dozvolilo roditeljima da ostvare bolju usklađenost sa sopstvenim radnim aranžmanima, koje bi poslužilo kao podrška usklađivanju poslovnih i privatnih obaveza.

Činjenica je da bi bolja usklađenost službi koje pružaju potporu u ovom smislu donijelo bitan napredak u smislu rodne ravnopravnosti. U Hrvatskoj postoji Zakon o dadiljama koji uređuje sadržaj, način i uslove za obavljanje djelatnosti dadilje, prava i obaveze dadilje i osobe koja obavlja poslove u okviru registrirane djelatnosti dadilje, stručnu osposobljenost i stručno usavršavanje dadilje, nadzor nad primjenom Zakona i druga pitanja bitna za obavljanje djelatnosti dadilje. Ukoliko u nekom mjestu ne postoje dječji centri, a desi se situacija da roditelji rade u smjenama i vikendom, usluga dadilje je neophodna. Kod privatnog čuvanja djece, dadilja se brine o djeci u domu roditelja, dok se porodičnim čuvanjem djece bave dadilje koje u svom domu brinu za manju grupu djece. Ukoliko roditelji djece zaposle dadilju koja će u njihovom domu brinuti o djetetu, dobijaju osobu koja se prilagođava ritmu i zahtjevima djeteta i porodice, individualno radi sa djetetom, a po potrebi brine za dijete i kada je bolesno, te je prema dogovoru spremna putovati s porodicom. Smatramo da bi postojanje sličnog Zakona u BiH pomoglo porodicama ukoliko bi u određenom momentu (npr. u večernjim satima ili preko vikenda) imali poslovnih obaveza, a koje ne bi mogli obaviti ukoliko nemaju pomoć dadilje. Međutim, treba imati u vidu da ovakav zakon može ponovo dovesti to cementiranja rodni uloga. Zato je neophodno osigurati da ovakve servise mogu pružati i muškarci žene, uz adekvatne nazive u samom zakonskom tekstu.

Što se brige o starima tiče, kao primjer dobre prakse navest ćemo primjer Crvenog križa Tuzlanskog kantona koji je implementirao projekat „Starimo dostojanstveno“, čiji je glavni cilj smanjenje uzroka i posljedica socijalne isključenosti starih osoba na području Tuzle. Razvijanjem oblika međugeneracijske solidarnosti i primjenom „primjera dobre prakse“ došlo se do prevencije socijalne isključenosti najugroženijih grupa stanovništva, posebno usamljenih starijih osoba smještenih u javne ustanove i mladih iz obrazovnih ustanova. U široj javnosti i među starijim osobama razvijena je svijest o društveno aktivnom starenju i vrijednostima koje su rezultat partnerskih odnosa vladinog, nevladinog, javnog i privatnog sektora i korištenja iskustava starijih osoba i potencijala koji posjeduju mladi. Također, Crveni križ Tuzlanskog kantona u okviru projekta „Njega i pomoć u kući“, organizuje Kurs za njegovatelje/njegovateljice. Kroz projekat je educiran veliki broj osoba, koje su kroz teoretsku i praktičnu nastavu u trajanju od 6 mjeseci stekle znanja i vještine za obavljanje poslova njege i brige o osobama kojima je neophodna ovakva vrsta usluge. Značajno je pomenuti da su polaznici kursa imali priliku da kroz obavljanje prakse u Domu penzionera u Tuzli, naučena znanja primjene u praktičnom radu.

Preporuke:

- Uspostaviti harmoniziran sistem roditeljskog odsustva kojeg mogu da dijele otac i majka uz primanje pune plate u periodu od 12 mjeseci;
- Zakonom uspostaviti mogućnost korištenja roditeljskog odsustva za majke i očeve u kombinaciji sa skraćenim radnim vremenom;

- Uspostaviti harmoniziran sistem regulisanja porodijskih naknada na nivou države;
- Zakonom definisati rodnosviještene fleksibilne radne aranžmane, te definisati kriterije za i podržati uspostavljanje tzv. „family friendly“ preduzeća;
- Uspostaviti široko dostupnu i kvalitetnu mrežu privatnih i javnih servisa za brigu o djeci i drugim članovima porodice koristeći domaće i međunarodne dobre prakse.

LITERATURA

1. Europska komisija "Priručnik za uvođenje rodnoosviještene politike u politike zapošljavanja, socijalne uključenosti i socijalne zaštite" 2008.g.
2. UN WOMAN "Rodna ravnopravnost u poslovanju – Gender equality in business"
3. OSCE "Prevazilaženje neravnopravnosti – muškarci i rodna ravnopravnost u regionu OSCE-a", 2013.g.
4. UN WOMAN "Transforming economies, realizing rights", 2015.g.
5. Udruženje "Jednake mogućnosti" "Uporedna studija o relevantnoj praksi u rodnoj ravnopravnosti u poslovanju", 2014.g.
6. Zakon o ravnopravnosti spolova u Bosni i Hercegovini
7. Zakon o radu FBiH
8. Zakon o radu RS
9. Center for economic and policy research "Parental leave policies in 21 countries – assessing generosity and gender equality", 2009.g.
10. "Reconciling work and life – challenges, opportunities, best practices and policies" Korčula school 2013.g.
11. European Commission "Flexible working time arrangements and gender equality", 2009.g.
12. "I otac odgaja – Istraživanje uključenosti očeva u odgoj u FBiH" Centar za edukaciju i istraživanje Nahla, 2012.g.
13. „Specijalni izvještaj o stanju zaštite majke i materinstva na području Federacije BiH“ Institucija Ombudsmana za ljudska prava BiH
14. Strategija za ravnopravnost između žena i muškaraca 2010. – 2015. Evropske komisije