



**PREDSTAVLJANJE
DIREKTIVE
O USKLAĐIVANJU
PROFESIONALNOG
I PRIVATNOG ŽIVOTA -
DIREKTIVA (EU) 2019/1158**

Predstavljanje direktive o usklađivanju profesionalnog

i privatnog života - direktiva (EU) 2019/1158

Banja Luka, jul 2020.

Naslov
Izdavač
Direktivu predstavila

Predstavljanje direktive o usklađivanju profesionalnog i privatnog života - direktiva (EU) 2019/1158
Helsinški parlament građana Banjaluka
Natalija Petrić

“This material is completely or partly financed by the Swedish International Development Cooperation Agency (Sida) and Kvinna till Kvinna. Sida and Kvinna till Kvinna does not necessarily agree with the opinions expressed. The author alone is responsible for the content.”

„Ovaj materijal potpuno ili djelimično finansira švedska međunarodna Agencija za razvoj i saradnju (Sida) i Kvinna till Kvinna. Sida i Kvinna till Kvinna ne moraju se neminovno slagati sa mišljenjima iznesenim u publikaciji. Za sadržaj je odgovoran sam autor/ica.“



SADRŽAJ

Uvod.....	1
Razlozi za donošenje i ciljevi koji se nastoje postići usvajanjem Direktive o usklađivanju profesionalnog i privatnog života	5
Predstavljanje sadržaja Direktive o usklađivanju profesionalnog i privatnog života	10
Zaključak.....	19
Zakoni o radu u Bosni i Hercegovini i Direktiva.....	21

1.

U velikom broju država žene su i danas te koje su „odgovorne“ za poslove koji se odnose na obezbjeđivanje nesmetanog funkcionisanja porodice i brigu o svim njenim članovima.

Tradicionalna podjela rodni uloga žene je smjestila u privatnu sferu života i njihova uključenost u tržište rada i danas zavisi, u velikoj mjeri, od njihovih obaveza koje imaju kao supruge, majke i njegovateljice.

UVOD

Usklađivanje obaveza koje su vezane za privatni, porodični život, a posebno obaveza koje se odnose na brigu o djeci, brigu o starijim članovima porodice kao i brigu o članovima porodice koji zavise od pomoći drugih lica, sa obavezama koje se odnose na profesionalni život i vezane su za oblast rada i radnih odnosa, profesionalno usavršavanje i napredovanje u karijeri, predstavljaju veliki problem, posebno za žene ali i za mnoge roditelje koji se brinu o drugim, bolesnim ili članovima porodice koji se ne mogu brinuti sami o sebi.

U velikom broju država žene su i danas te koje su „odgovorne“ za poslove koji se odnose na obezbjeđivanje nesmetanog funkcionisanja porodice i brigu o svim njenim članovima. Tradicionalna podjela rodni uloga žene je smjestila u privatnu sferu života i njihova uključenost u tržište rada i danas zavisi, u velikoj mjeri, od njihovih obaveza koje imaju kao supruge, majke i njegovateljice. Poteškoće u uspostavljanju ravnoteže između poslovnih i porodičnih obaveza su važan faktor koji doprinosi podzastupljenosti žena na tržištu rada. Prije usvajanja Direktive o usklađivanju profesionalnog i privatnog života pravnim okvirom EU bili

Zbog neujednačeno osmišljenih politika postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života za žene i muškarce opstaju rodno zasnovani stereotipi i razlike u pogledu obaveza na radnom mjestu i po osnovu zaposlenja i obaveza koje su vezane za brigu o djeci i drugim zavisnim članovima porodice. Cilj politika jednakog postupanja je, između ostalog, i suzbijanje stereotipa o muškim i ženskim zanimanjima i ulogama te podizanja svijesti o diskriminaciji u ovoj oblasti.

su predviđeni tek ograničeni poticaji za muškarce koji su voljni da preuzmu jednak dio obaveza koje se odnose na brigu o djeci ili drugim članovima porodice. Međutim, nepostojanje plaćenog očinskog odsustva i roditeljskog odsustva u mnogim državama članicama EU doprinosi tome da očevi rijetko odlučuju da koriste ovo odsustvo.

Zbog neujednačeno osmišljenih politika postizanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života za žene i muškarce opstaju rodno zasnovani stereotipi i razlike u pogledu obaveza na radnom mjestu i po osnovu zaposlenja i obaveza koje su vezane za brigu o djeci i drugim zavisnim članovima porodice. Cilj politika jednakog postupanja je, između ostalog, i suzbijanje stereotipa o muškim i ženskim zanimanjima i ulogama te podizanja svijesti o diskriminaciji u ovoj oblasti.

Zbog naprijed navedenih razloga se u posljednjih dvadesetak godina u fokusu razmatranja u zemljama članicama Evropske unije nalaze i prava koja proizilaze iz statusa majčinstva, roditeljstva i očinstva. Tokom tog perioda je na nivou EU usvojeno nekoliko odredbi primarnog i sekundarnog prava Evropske unije, ali i veći broj političkih dokumenata i inicijativa¹. Član 157. Ugovora o funkcionisanju EU² (*Treaty on the Functioning of the European Union - TFEU*) uspostavlja obavezu primjene načela jednake plate muškaraca i žena za jednak rad ili rad jednake vrijednosti (stav 1) i predstavlja opšti pravni osnov za usvajanje mjera u oblasti ravnopravnosti polova,

1 Pravo Evropske unije, u užem smislu, čine osnivački ugovori – primarno zakonodavstvo i zakonodavni akti – instrumenti koje donose institucije Evropske unije – sekundarno zakonodavstvo. U širem smislu, pravo Evropske unije čine sva pravila pravnog poretka EU uključujući opšte pravne principe, presude Suda pravde, pravne akte koji se odnose na djelovanje EU u vanjskim odnosima i drugi sporazumi zaključeni između država članica.

2 Dostupno na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A12012E%2FTXT> ili na: http://www.azzk.me/1/doc/Ugovor_o_funkcionisanju_EU.pdf

odnosno mjera za obezbjeđivanje primjene načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama (st. 3. i 4). Povelja o osnovnim pravima Evropske unije³ (*EU Charter of Fundamental Rights*), član 33, 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. Situacije koje nisu direktno obuhvaćene ovom odredbom, imajući u vidu da se očinsko odsustvo izričito ne navodi, kao ni prava očeva generalno govoreći, mogu se dovesti u vezu sa odredbama koje su sadržane u članu 20. (jednakost pred zakonom), kao i članu 23. (ravnopravnost između muškaraca i žena). Važno je skrenuti pažnju i na to da je članom 53. (nivo zaštite), utvrđeno da se nijedna odredba ove povelje ne može tumačiti na način da se ograničava ili nepovoljno utiče na ljudska prava i osnovne slobode koje, u okviru njihovih područja primjene, priznaje pravo Unije, međunarodno pravo i međunarodne konvencije čija ugovornica je Unija ili sve države članice a, naročito, Evropska konvencija o zaštiti ljudskih prava i osnovnih sloboda, kao i ustavi država članica. Direktive⁴ kojima je do donošenja direktive kojom se utvrđuje usklađivanje

3 Dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT> ili na: http://arsbih.gov.ba/wpcontent/uploads/2014/01/POVELJA_O_OSNOVNIM_PRAVIMA_EVROPSKE_UNIJE.pdf

4 Direktiva je izvor sekundarnog prava Evropske unije i pravno je obavezujući akt za države članice. Direktive obavezuju u pogledu ciljeva koje treba postići, ali ostavljaju slobodu u pogledu izbora oblika i metoda za njihovo sprovođenje. Upućuju se državama članicama obavezujući ih na usvajanje zakona i drugih propisa kojima se preuzima sadržaj direktive u domaće zakonodavstvo. Direktivom se ne stavlja van snage domaći propis, nego se domaći propis usklađuje sa propisima EU. Cilj direktive je da približi, a ne da potpuno ujednači pravne sisteme država članica. Države članice su obavezne da sprovedu direktivu u potpunosti i na najefikasniji način. U tekstu propisa kojima se sprovodi direktiva moraju se na jasan i nedvosmislen način regulisati prava i obaveze, te osigurati njihovo izvršavanje i pravna zaštita nadležnih organa država članica. U slučaju da država članica nepravilno prenese direktivu ili to uopšte ne učini u zadatom roku, fizičko ili pravno lice se može direktno pozivati na direktivu i prava koja iz nje proizlaze pred organima države članice.

Važno je napomenuti da je i praksa Suda pravde u velikoj mjeri doprinijela razvoju pravnog okvira Evropske unije u ovoj oblasti: način na koji Sud tumači prava, najčešće liberalniji od tumačenja i postupanja karakterističnih za sudove država članica u vrijeme donošenja odluka u pojedinačnim predmetima, imao je veliki značaj za proces zalaganja za unapređenje položaja žena na tržištu rada, što je za rezultat imalo i usvajanje Direktive o usklađivanju profesionalnog i privatnog života.

privatnog i profesionalnog života i koja je predmet ove analize, bila djelimično uređena ova oblast su⁵: Direktiva 92/85/EEC (*“The Pregnant Workers Directive”*) od 19. oktobra 1992. godine; Direktiva 2010/18/EU (*“The Parental Leave Directive”*) od 8. marta 2010. godine i Direktiva 2006/54/EC (*“The Recast Directive”*) od 5. jula 2006. godine.

Važno je napomenuti da je i praksa Suda pravde u velikoj mjeri doprinijela razvoju pravnog okvira Evropske unije u ovoj oblasti: način na koji Sud tumači prava, najčešće liberalniji od tumačenja i postupanja karakterističnih za sudove država članica u vrijeme donošenja odluka u pojedinačnim predmetima, imao je veliki značaj za proces zalaganja za unapređenje položaja žena na tržištu rada⁶, što je za rezultat imalo i usvajanje Direktive o usklađivanju profesionalnog i privatnog života.

5 Više vidjeti u: <https://hcabl.org/majcinstvo-roditeljstvo-i-ocinstvo-i-pravo-evropske-unije/>

6 Više vidjeti u: <https://hcabl.org/sudska-praksa-evropskog-suda-pravde-u-oblasti-zastite-trudnica-i-porodilja/>

2.

U razlozima za donošenje Direktive o usklađivanju profesionalnog i privatnog života navodi se da su neadekvatne mjere usklađivanja profesionalnog i porodičnog života jedan od glavnih uzroka podzastupljenosti žena na tržištu rada i razlike u platama i penzijama na štetu žena (u nekim državama članicama EU razlika u platama iznosi čak 28% što kasnije znači razliku u penzijama čak do 40%, na štetu žena).

RAZLOZI ZA DONOŠENJE I CILJEVI KOJI SE NASTOJE POSTIĆI USVAJANJEM DIREKTIVE O USKLAĐIVANJU PROFESIONALNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA

Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja i o stavljanju van snage Direktive Savjeta 2010/18/EU („Službeni list Evropske unije“, broj L 188/19 od 12. jula 2019. godine), utvrđuje minimalne zahtjeve u pogledu **očinskog odsustva, roditeljskog odsustva i odsustva radi brige o drugim članovima porodice**, kao i minimalne zahtjeve u pogledu **fleksibilnih uslova rada** za radnike koji su roditelji ili njegovatelji.

U razlozima za donošenje Direktive o usklađivanju profesionalnog i privatnog života navodi se da su neadekvatne mjere usklađivanja profesionalnog i porodičnog života jedan od glavnih uzroka podzastupljenosti žena na tržištu rada i razlike u platama i penzijama na štetu žena (u nekim državama članicama EU razlika u platama iznosi čak 28% što kasnije znači razliku u penzijama čak do 40%, na štetu

Prije usvajanja ove Direktive pravni okvir EU i država članica sadržavao je odredbe koje su na vrlo ograničen način prepoznavale potrebu da muškarci preuzmu dio obaveza koji se odnose na podjelu odgovornosti za brigu o djeci i drugim članovima porodice.

žena). Neizbalansiranost korišćenja odsustva sa posla, nedovoljni podsticaji za muškarce da koriste odsustvo radi brige o djeci i/ili roditeljima i drugim članovima porodice kojima je potrebna njega, ograničene mogućnosti ugovaranja fleksibilnih uslova rada i neadekvatni formalni servisi podrške, predstavljaju prepreke koje stoje na putu ženama na tržištu rada⁷.

Prije usvajanja ove Direktive pravni okvir EU i država članica sadržavao je odredbe koje su **na vrlo ograničen način prepoznavale potrebu da muškarci preuzmu dio obaveza koji se odnose na podjelu odgovornosti za brigu o djeci i drugim članovima porodice**. U mnogim državama članicama očevima nije priznato pravo na plaćeno odsustvo što je dovelo do sve veće neravnopravnosti između žena i muškaraca u oblasti rada i podjeli odgovornosti vezano za brigu o djeci i o drugim članovima porodice. Nasuprot tome, u onim državama članicama u kojima je ostavljena mogućnost da i očevi koriste ovo odsustvo, zabilježen je pozitivan trend njihove kasnije uključenosti u poslove koji se odnose na odgoj djece i na taj način smanjivanje ženskog neplaćenog rada u okviru porodice i samim tim ostavlja više prostora ženama za plaćeno zaposlenje.

Direktiva o usklađivanju profesionalnog i privatnog života uvodi niz pravnih instituta koji su osmišljeni kako bi se **modernizovao postojeći pravni okvir EU sa ciljem unapređenja podrške roditeljima i njegovateljima**, odnosno zaposlenim licima koja brinu o drugim članovima porodice i **kako bi se podstakli i muškarci žene na ravnopravniju podjelu roditeljskog odsustva** te se na taj način **smanjila podzastupljenost žena na tržištu rada**.

7

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52017PC0253>

Direktivu je usvojio Evropski parlament u aprilu 2019. godine, **stupila je na snagu 1. avgusta 2019. godine**, a državama članicama je ostavljen **rok od tri godine** da usvoje/usklade zakone i druge pravne akte i uspostave administrativne procedure kako bi se prava utvrđena ovom Direktivom mogla konzumirati. Ukratko, Direktivom se utvrđuju sljedeći minimalni zahtjevi u pogledu:

- **Očinskog odsustva** – pravo na korišćenje najmanje deset plaćenih radnih dana očinskog odsustva u vrijeme rođenja djeteta (Direktivom je utvrđeno da naknada plate za vrijeme korišćenja ovog odsustva ne smije biti manja od naknade koju bi radnik dobio po osnovu naknade za bolovanje);

- **Roditeljskog odsustva** – države članice moraju obezbijediti da se dva, od minimalnih četiri mjeseca roditeljskog odsustva, ne mogu prenositi na drugog roditelja (Direktivom je utvrđeno da visinu naknade za vrijeme korišćenja roditeljskog odsustva utvrđuju države članice);

- **Odsustva za negovatelje** – radnicima koji brinu o članovima porodice mora se omogućiti da imaju pravo na pet dana odsustva sa posla godišnje i

- **Fleksibilnih radnih uslova** – Direktivom se pravo na podnošenje zahtjeva za odobravanje fleksibilnih radnih uslova proširuje i na radnike koji brinu o članovima porodice i roditelje djece uzrasta do osam godina.

U Direktivi se posebno navodi da se prava koja su već stečena na dan njenog stupanja na snagu (1. avgust 2019. godine) nastavljaju primjenjivati ukoliko su povoljnija za radnike, odnosno, da se **spvođenje ove Direktive ne smije koristiti za smanjivanje nivoa postojećih prava utvrđenih propisima koji su na snazi u državama**

Cilj Direktive je da se kao rezultat svih naprijed navedenih mjera doprinese ne samo poboljšavanju usklađivanja profesionalnog i privatnog života, već i povećavanju zapošljavanja žena i ekonomske stabilnosti porodica.

članicama. Od država članica se ne zahtijeva da preimenuju ili na neki drugi način promijene različite vrste odsustva zbog porodičnih razloga koja su već utvrđena njihovim nacionalnim pravom ili kolektivnim ugovorima, već da njihovu sadržinu usklade sa ovom Direktivom.

Direktiva sadrži i **niz mjera** koje su osmišljene kako bi se pružila podrška državama članicama u **dostizanju ciljeva** koji se njom teže postići, odnosno kako bi se unaprijedilo usklađivanje profesionalnog i privatnog života i ravnopravnije raspodijelile odgovornosti brige o članovima porodice. Ove **mjere** odnose se na:

- podsticanje država članica da koriste evropske fondove u pravcu poboljšanja formalnih servisa koji se bave pružanjem usluga njege i brige o članovima porodice,

- obezbjeđivanje zaštite od diskriminacije i otpuštanja roditelja i njegovatelja i

- uklanjanje ekonomskih destimulacija za drugozaposlenog člana porodice.

Cilj Direktive je da se kao rezultat svih naprijed navedenih mjera doprinese ne samo poboljšavanju usklađivanja profesionalnog i privatnog života, već i povećavanju zapošljavanja žena i ekonomske stabilnosti porodica.

Ova se Direktiva primjenjuje **na sve radnike** koji su zaključili ugovore o radu ili druge ugovore iz radnih odnosa, uključujući i one radnike koji imaju ugovore o radu na određeno vrijeme, ugovore sa nepunim radnim vremenom, kao i one radnike koji su angažovani za obavljanje privremenih ili povremenih poslova. Direktiva

se temelji na pravilima utvrđenim Direktivom 2010/18/EU⁸ te ih nadopunjuje jačanjem postojećih i uvođenjem novih prava⁹. Ništa iz ove Direktive ne bi se smjelo tumačiti kao smanjenje prava predviđenih direktivama 2010/18/EU, 92/85/EEZ¹⁰ i 2006/54/EZ¹¹, uključujući član 19. Direktive 2006/54/EZ¹².

8

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32010L0018>

9 Direktiva 2010/18/EU od 8. marta 2010. godine – Direktiva o roditeljskom odsustvu (*“The Parental Leave Directive”*) se ovom Direktivom stavlja van snage počev od 2. avgusta 2022. godine. Upućivanja na direktivu stavljenju van snage smatraju se upućivanjima na „novu“ Direktivu i čitaju se u skladu s korelacijskom tablicom iz Priloga (član 19). Države članice usvajaju zakone i donose druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom najkasnije u roku od dvije godine od njenog stupanja na snagu i o tome odmah obavještavaju Komisiju (član 20, stav 1). Neovisno o članu 20. stav 1, u pogledu plate ili naknade plate za posljednje dvije sedmice roditeljskog odsustva kako je predviđeno članom 8. stav 3, države članice usvajaju zakone i donose druge propise koji su potrebni radi usklađivanja s ovom Direktivom do 2. avgusta 2024. godine i o tome odmah obavještavaju Komisiju (član 20, stav 2). Kad države članice donesu odredbe iz st. 1. i 2, te odredbe treba da sadrže upućivanje na ovu Direktivu ili se na nju upućuje prilikom njihove objave u službenom glasniku (član 20, stav 3).

10 Direktiva 92/85/EEZ, od 19. oktobra 1992. godine - Direktiva o radnicama koje su trudne (*“The Pregnant Workers Directive”*), tekst dostupan na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31992L0085>

11 Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Savjeta od 5. jula 2006. godine o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (*“The Recast Directive”* – Prerađena direktiva), tekst dostupan na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>

12 Članom 19. je utvrđeno da je na tuženoj strani teret dokazivanja nepostojanja diskriminacije

3.

U Preambuli se navodi pravni osnov za donošenje i razlozi zbog kojih je usvojena Direktiva, te daje obrazloženje pojedinačnih članova Direktive.

PREDSTAVLJANJE SADRŽAJA DIREKTIVE O USKLAĐIVANJU PROFESIONALNOG I PRIVATNOG ŽIVOTA

Direktiva se sastoji od Preambule i 22. člana.

U Preambuli se navodi pravni osnov za donošenje i razlozi zbog kojih je usvojena Direktiva, te daje obrazloženje pojedinačnih članova Direktive.

U **članu 1.** se navodi da je **predmet ove Direktive** utvrđivanje minimalnih uslova koji se odnose na dostizanje jednakosti muškaraca i žena na tržištu rada putem uspostavljanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja, te da se radi toga utvrđuju pojedinačna prava koja se odnose na očinsko odsustvo, roditeljsko odsustvo i odsustvo za njegovatelje, kao i pravo na ugovaranje fleksibilnih uslova rada za roditelje i njegovatelje.

U **članu 2.** se navodi da se prava utvrđena Direktivom **odnose na sve radnike**, muškarce i žene, koji imaju zaključen ugovor o radu ili se nalaze u radnom odnosu na način kako je to definisano zakonom, kolektivnim

ugovorom ili praksom, koji su na snazi u svakoj od država članica, uzimajući u obzir i stavove uspostavljene praksom Suda pravde.

U **članu 3.** se **definišu pojmovi** koji se koriste u Direktivi i navodi da, u smislu ove Direktive, imaju sljedeće značenje:

(a) „očinsko odsustvo“ je odsustvo sa posla koje uzima otac odnosno, u onim zemljama u kojima je prepoznat nacionalnim pravom, uzima drugi ekvivalentni roditelj, povodom rođenja djeteta, a radi brige o tek rođenom djetetu.

(b) „roditeljsko odsustvo“ je odsustvo sa posla povodom rođenja ili usvojenja djeteta kako bi se brinulo o tom djetetu,

(c) „njegovateljsko odsustvo“ znači odsustvo sa posla radnika kako bi obezbijedio ličnu njegu ili podršku članu porodice ili licu sa kojim živi u istom domaćinstvu, a kome je potrebna izuzetna njega ili podrška zbog ozbiljnih medicinskih razloga koji su definisani u svakoj od država članica,

(d) „njegovatelj“ je radnik/ca koji/a se brine o članu porodice ili licu koje živi u istom domaćinstvu, kome je potrebna izuzetna njega ili podrška zbog ozbiljnih medicinskih razloga koji su definisani u svakoj od država članica,

(e) „član porodice“ je radnikov sin, kćerka, majka, otac, supružnik ili životni partner (u onim državama u kojima je životno partnerstvo uređeno nacionalnim zakonodavstvom),

(f) „fleksibilni radni aranžmani“ označavaju

mogućnost da radnik/ca prilagodi svoje radne zadatke i obaveze, uključujući rad na daljinu (od kuće), fleksibilno radno vrijeme ili skraćeno radno vrijeme.

U ovom članu se precizira da se, u članovima u kojima se referiše na radne dane, ovo referisanje treba razumjeti iz perspektive punog radnog vremena, na način kako je to uređeno zakonima država članica, te da se, ukoliko je radnik angažovan i radi skraćeno radno vrijeme, izračunava proporcionalno radnom vremenu na koje je angažovan.

Članom 4. se obavezuju države članice na preduzimanje svih potrebnih mjera kako bi obezbijedile da **očevi i, u onim zemljama u kojima su priznata životna partnerstva, ekvivalentni drugi roditelji, imaju pravo da koriste očinsko odsustvo** u trajanju od najmanje deset radnih dana u povodu rođenja djeteta (stav 1), nezavisno od dužine radnog staža (stav 2) ili njihovog bračnog ili porodičnog statusa (stav 3).

Članom 5. utvrđene su obaveze država članica u pogledu roditeljskog odsustva. Države članice dužne su preduzeti sve potrebne mjere kako bi se obezbijedilo da **svaki radnik** ima (individualno) **pravo na roditeljsko odsustvo u trajanju od najmanje četiri mjeseca**. Ovo pravo može se realizovati **sve do određenog uzrasta djeteta (do osme godine djeteta)**, što se precizira propisima svake države članice, ili kolektivnim ugovorima. Takođe, države članice su dužne obezbijediti **da se dva mjeseca roditeljskog odsustva ne mogu prenositi sa jednog na drugog roditelja**. Države članice određuju razuman rok u kom radnik treba obavijestiti poslodavce o namjeri da realizuju svoje pravo na roditeljsko odsustvo. Države članice pritom uzimaju u obzir i potrebe poslodavaca i potrebe radnika. U zahtjevu radnika za roditeljsko odsustvo potrebno je navesti predviđeni početak i

kraj trajanja odsustva. Države članice mogu usloviti pravo na roditeljsko odsustvo trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa sa istim poslodavcem, koje ne smije biti duže od jedne godine. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme sa istim poslodavcem, zbir tih ugovora se uzima u obzir za potrebe izračunavanja trajanja referentnog perioda. Države članice mogu utvrditi okolnosti u kojima poslodavac, u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, može odgoditi odobravanje roditeljskog odsustva na određen razuman period na osnovu toga što bi se korišćenjem roditeljskog odsustva u traženom vremenu ozbiljno narušilo poslovanje poslodavca. Poslodavci takvo odgađanje roditeljskog odsustva moraju obrazložiti u pisanom obliku. Takođe, države članice dužne su preduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo podnijeti zahtjev za korišćenje roditeljskog odsustva u fleksibilnim oblicima. Poslodavac razmatra i odgovara na takve zahtjeve uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika. Poslodavac mora obrazložiti svako odbijanje zahtjeva u pisanom obliku, u razumnom roku nakon podnošenja zahtjeva. Pri razmatranju zahtjeva za roditeljsko odsustvo u obliku rada na puno radno vrijeme, poslodavci mogu ponuditi korišćenje fleksibilnih oblika korištenja roditeljskog odsustva. Posebno je utvrđeno da države članice ocjenjuju potrebu da se roditeljsko odsustvo i detaljne mogućnosti njegove primjene prilagode potrebama roditelja koji su usvojili dijete, roditelja s invaliditetom i roditelja koji imaju djecu sa invaliditetom ili djecu sa dugotrajnom bolešću.

U članu 6. Direktive utvrđuje se obaveza država članica na preduzimanje potrebnih mjera kako bi obezbijedile da svaki radnik ima pravo na **odsustvo za pružatelje njege** u trajanju od **pet radnih dana godišnje**. Države članice

moгу utvrditi dodatne pojedinosti o obimu i uslovima ovog odsustva u skladu s nacionalnim pravom ili praksom.

U **članu 7.** utvrđuje se obaveza država članica da preduzmu potrebne mjere kako bi osigurale da svaki radnik ima pravo na **odsutnost s posla na osnovu više sile zbog hitnih porodičnih razloga u slučaju bolesti ili nesreće zbog kojih je prijeko potrebno trenutačno prisustvo radnika.** Države članice mogu ograničiti pravo svakog radnika na odsutnost s posla na temelju više sile na određeno vrijeme u toku jedne godine ili po slučaju ili po oba kriterijuma.

U **članu 8.** propisano je da države članice, u skladu sa njihovim zakonima, kolektivnim ugovorima ili praksom, obezbjeđuju da radnici koji ostvaruju svoje pravo na očinsko i roditeljsko odsustvo primaju platu ili naknadu plate: u pogledu očinskog odsustva iz člana 4. stav 1, tom se platom ili naknadom plate garantuje se plata koja je barem jednaka onoj koju bi dotični radnik primao u slučaju prekida aktivnosti radnika zbog razloga povezanih sa zdravstvenim stanjem radnika („bolovanje“), s tim da države članice mogu usloviti pravo na platu ili naknadu plate prethodnim trajanjem radnog odnosa, koje ne smije biti duže od šest mjeseci neposredno prije dana očekivanog rođenja djeteta. U pogledu roditeljskog odsustva iz člana 5. stav 2, tu platu ili naknadu plate utvrđuju države članice, a određuje se tako da se olakša korišćenje roditeljskog odsustva za oba roditelja.

Član 9 - Države članice preduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da radnici s djecom do određenog uzrasta, a u svakom slučaju do navršene osme godine života, i radnici koji su u obavezi da brinu o drugim zavisnim članovima porodice, imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uslove. U ovom članu se navodi da trajanje takvih fleksibilnih radnih uslova može

podlijezati razumnim ograničenjima. Poslodavci su u obavezi da razmotre i odgovore na zahtjev za fleksibilne radne uslove u razumnom roku, uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika. Poslodavci moraju obrazložiti svako odbijanje takvog zahtjeva ili svako odgađanje korištenja takvih uvjeta. Ako je trajanje fleksibilnih radnih uslova vremenski ograničeno, radnik se po isteku dogovorenog razdoblja ima pravo vratiti na prvobitni raspored radnog vremena. Radnik ima pravo zatražiti povratak na prvobitni raspored radnog vremena i prije isteka dogovorenog razdoblja ako je to opravdano promjenom okolnosti. Poslodavac razmatra i odgovara na zahtjev za prijevremeni povratak na prvobitni raspored radnog vremena, uzimajući u obzir svoje potrebe i potrebe radnika. Države članice mogu usloviti pravo na traženje fleksibilnih radnih uslova trajanjem radnog odnosa ili trajanjem radnog odnosa s istim poslodavcem, koje ne smije biti duže od šest mjeseci. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem, zbir tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna trajanja referentnog razdoblja.

Članom 10. se naglašava da se prava koja su radnici stekli ili su u postupku sticanja na dan početka očinskog ili roditeljskog odsustva, te odsutnosti zbog okolnosti hitnih i neodložnih porodičnih obaveza, zadržavaju do kraja odsustva ili odsutnosti s posla. Države članice su u obavezi da obezbijede da po isteku odsustva radnici imaju pravo povratka na svoj posao ili na istovjetno radno mjesto pod uslovima koji za njih nisu manje povoljni te da imaju koristi od svih poboljšanja uslova rada na koja bi imali pravo da nisu koristili odsustvo. Države članice određuju status ugovora o radu ili radnog odnosa za vrijeme trajanja odsustva ili odsutnosti sa posla, između ostalog, i u pogledu prava na socijalnu sigurnost, uključujući doprinose za penzijsko osiguranje.

Odredbom **člana 11.** utvrđeno je da su države članice u obavezi da preduzmu mjere kako bi zabranile nepovoljnije postupanje prema radnicima koji su zatražili ili koristili oćisno ili roditeljsko, odnosno odsustvo radi brige o ćlanovima porodice ili odsutnost s posla zbog hitnih poroćičnih obaveza, ili Ńto su ostvarivali prava na ugovaranje fleksibilnih uslova rada.

Ćlan 12. utvrćena je obaveza za države ćlanice da preduzmu sve potrebne mjere kako bi zabranile otkaz radnicima koji traže ili koriste odsustvo ili ostvaruju prava na traženje fleksibilnih uslova rada. Ovim se ćlanom takoće utvrćuje da radnici koji smatraju da su dobili otkaz zbog traženja ili koriŃćenja odsustva po osnovu prava priznatih ovom Direktivom, mogu zatražitii od poslodavca da dostavi obrazloženje razloga za otkaz u pisanom obliku. Ako radnici pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu ćinjenice iz kojih se može pretpostaviti da je doŃlo do otkaza iz naprijed navedenih razloga, tuženii poslodavac mora dokazati da je otkaz dan iz drugih razloga.

Ćlanom 13. propisano je da države ćlanice moraju utvrditi kazne za poslodavce za slućaj povrede nacionalnih propisa donesenih u skladu s ovom Direktivom ili odgovarajućih, već važećih propisa, u pogledu prava obuhvaćenih podrućjem primjene ove Direktive, te da te kazne moraju biti efikasne, srazmjerne i odvraćajuće. Direktivom se precizira da su u pitanju novćane kazne i navodi da se poslodavci mogu obavezati da nadoknade pretrpljenu Ńtetu radnicima ćija su prava povrijećena.

Ćlan 14. utvrćena je obaveza uvoćenja potrebnih mjera za zaŃtitu radnika, ukljućujući radnike koji su predstavnici sindikata, od svakog nepovoljnog postupanja poslodavca ili nepovoljnih posljedica do kojih bi eventualno moglo doćii

zbog podnošenja tužbe protiv poslodavca ili pokretanja sudskog postupka kako bi se poslodavac sudskim putem prinudio da osigura radniku korišćenje prava propisanih ovom Direktivom.

Članom 15. utvrđeno je da su institucije (tijela) koje su nadležne za ravnopravnost u državama članicama, ovlašćene za promovisanje, analizu i praćenje jednakog postupanja sa roditeljima i njegovateljima, bez diskriminacije po osnovu pola, kao i za sva druga pitanja koja prističu iz primjene ove Direktive.

U **članu 16.** se navodi da države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije za radnike od onih utvrđenih ovom Direktivom i naglašava da sprovođenje ove Direktive ne smije služiti kao opravdanje za smanjenje nivoa prava u onim državama članicama u kojima su ova prava utvrđena na povoljniji način, u odnosu na minimalne zahtjeve koji su utvrđeni ovom Direktivom.

Članom 17. obavezuju se države članice da obezbijede, korišćenjem odgovarajućih sredstava informisanja, da se svi radnici i svi poslodavci upoznaju sa sadržinom ove Direktive i svim mjerama koje se uvedu u cilju omogućavanja uživanja u pravima koja su njom utvrđena, kao i već postojećim pravima i mjerama koje se odnose na predmet ove Direktive, na način kako je on utvrđen u članu 1. Direktive.

Član 18. - Najkasnije pet godina nakon stupanja na snagu Direktive države članice moraju dostaviti Komisiji sve relevantne informacije o primjeni ove Direktive koje su Komisiji potrebne za sastavljanje izvještaja Evropskom parlamentu i Savjetu o primjeni Direktive.

Članom 19. stavlja se van snage Direktiva 2010/18/EU sa efektom od dvije godine od datuma stupanja na snagu

ove Direktive. Napominje se da će se sva upućivanja na Direktivu stavljenu izvan snage smatrati upućivanjima na ovu Direktivu i čitati se u skladu s korelacijskom tablicom koja se nalazi u prilogu Direktive.

Članom 20. se utvrđuje da države članice moraju donijeti zakone i druge propise potrebne za usklađivanje sa ovom Direktivom najkasnije u roku od dvije godine od njenog stupanja na snagu, te da moraju Komisiji odmah dostaviti tekst odredaba tih zakona i propisa. Kada države članice usvoje te zakone i propise, pri njihovom objavljivanju u službenom glasniku, moraju uputiti na ovu Direktivu ili se takvo upućivanje mora navesti u sadržaju zakona/propisa. Države članice moraju dostaviti Komisiji tekst glavnih odredaba nacionalnog prava koje donesu u području obuhvaćenom ovom Direktivom. Države članice mogu povjeriti socijalnim partnerima sprovođenje Direktive ako to socijalni partneri zajednički zatraže i sve dok države članice preduzimaju sve korake koji su potrebni kako bi se obezbijedilo da u svakom trenutku mogu garantovati rezultate koji se zahtijevaju na osnovu ove Direktive.

Članom 21. utvrđeno je da ova Direktiva stupa na snagu dvadesetog dana od dana objavljivanja u Službenom listu Evropske unije.

Član 22. precizirano je da je ova Direktiva upućena državama članicama.

4.

Biće zanimljivo vidjeti kako su države članice EU odgovorile na minimalne zahtjeve uspostavljene ovom Direktivom i kako su i koliko dugogodišnji rodni stereotipi vezani za podjelu poslova i uloge muškaraca i žena u privatnom i javnom životu bili prepreka njenom sprovođenju u praksi.

ZAKLJUČAK

Imajući u vidu da je Direktivu usvojio Evropski parlament u aprilu 2019. godine, da je stupila je na snagu 1. avgusta 2019. godine, a da je državama članicama ostavljen rok od tri godine od njenog stupanja na snagu da usvoje/usklade zakone i druge pravne akte i uspostave administrativne procedure kako bi se prava utvrđena ovom Direktivom mogla konzimirati, efekti njenog usvajanja će se moći procijeniti tek po dostavljanju prvih informacija država članica Komisiji i izvještaja koji će Komisija na osnovu prikupljenih informacija dostaviti Evropskom parlamentu i Savjetu o primjeni ove Direktive, odnosno, najranije 2024. godine. Biće zanimljivo vidjeti kako su države članice EU odgovorile na minimalne zahtjeve uspostavljene ovom Direktivom i kako su i koliko dugogodišnji rodni stereotipi vezani za podjelu poslova i uloge muškaraca i žena u privatnom i javnom životu bili prepreka njenom sprovođenju u praksi.

Takođe, vjerovatno će se tek iz prvog izvještaja o primjeni ove Direktive vidjeti da li su i koje su države članice uzele u obzir činjenicu da jednako korišćenje odsustva zbog porodičnih razloga zavisi ne samo o pravima objedinjenim

u Direktivi već i o drugim primjerenim mjerama, kao što su mogućnost dostupne i cjenovno pristupačne brige o djeci i postojanje usluga dugotrajne brige o drugim funkcionalno ovisnim članovima porodice, te koliko je država članica bilo spremno prihvatiti da su ove usluge presudne kako bi se roditeljima i drugim licima koje imaju obaveze brige o članovima porodice omogućio ulazak, ostanak ili povratak na tržište rada, odnosno, koliko je država članica bilo spremno prepoznati ekonomiju brige kao jednako značajnu i platiti za usluge koje žene vijekovima obavljaju besplatno.

5.

U skladu sa ustavnom podjelom nadležnosti u BiH, oblast radnog zakonodavstva je u nadležnosti entiteta, Brčko distrikta BiH i kantona čiji su zakonodavni organi nadležni za donošenje zakona i podzakonskih akata iz oblasti radnog zakonodavstva.

ZAKONI O RADU U BOSNI I HERCEGOVINI I DIREKTIVA

U skladu sa ustavnom podjelom nadležnosti u BiH, oblast radnog zakonodavstva je u nadležnosti entiteta, Brčko distrikta BiH i kantona čiji su zakonodavni organi nadležni za donošenje zakona i podzakonskih akata iz oblasti radnog zakonodavstva. Za potrebe predstavljanja prava koja se odnose na usklađivanje privatnog i profesionalnog života, koji su obuhvaćeni Direktivom, posmatrani su Zakon o radu Republike Srpske („Službeni glasnik Republike Srpske“, br. 1/16 i 66/18), Zakon o radu Federacije BiH („Službene novine Federacije BiH“, br. 26/16 i 89/18) i Zakon o radu Brčko distrikta BiH („Službeni glasnik Brčko distrikta BiH“, broj 34/19), kao zakoni kojim se, između ostalog, uređuju radni odnosi, prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i drugi odnosi po osnovu rada. Zakonima o radu utvrđeno je da se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa uređuju i kolektivnim ugovorom i pravilnikom o radu te da ovi opšti akti, kao i ugovor o radu, ne mogu da sadrže odredbe kojima se radniku daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom. Kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu mogu da se utvrde druga, ili propišu

Očinsko odsustvo
– Direktivom je utvrđeno pravo na korišćenje najmanje deset plaćenih radnih dana očinskog odsustva u vrijeme rođenja djeteta (naknada plate za vrijeme korišćenja ovog odsustva ne smije biti manja od naknade koju bi radnik dobio po osnovu naknade za bolovanje).

povoljnija prava i povoljniji uslovi rada od onih utvrđenih zakonom, osim ako to zakonom nije izričito zabranjeno.

Očinsko odsustvo – Direktivom je utvrđeno pravo na korišćenje najmanje deset plaćenih radnih dana očinskog odsustva u vrijeme rođenja djeteta (naknada plate za vrijeme korišćenja ovog odsustva ne smije biti manja od naknade koju bi radnik dobio po osnovu naknade za bolovanje).

Ni jedan od zakona o radu u BiH ne poznaje termin „očinsko odsustvo“, ali sadrže odredbu prema kojoj radnik ima pravo na plaćeno odsustvo povodom rođenja djeteta. Zakon o radu Republike Srpske, u članu 89, utvrđuje da radnik ima pravo da uz naknadu plate odsustvuje s posla u sljedećim slučajevima: stupanja u brak, rođenja djeteta, dobrovoljnog davanja krvi, teže bolesti ili smrti člana porodice i u drugim slučajevima određenim opštim aktom i ugovorom o radu. Utvrđuje se da plaćeno odsustvo ne može biti duže od pet radnih dana u toku jedne kalendarske godine, osim u slučaju smrti člana porodice, ukoliko se zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu ne odredi drugačije, te da radnik, u slučaju potrebe, može u toku kalendarske godine koristiti plaćeno odsustvo po više osnova. Poslodavac može, na zahtjev radnika, odobriti plaćeno odsustvo duže od pet radnih dana u toku kalendarske godine u opravdanim slučajevima. Uz zahtjev za korišćenje plaćenog odsustva po svim osnovima, potrebno je priložiti odgovarajući dokaz o postojanju slučaja za koji se traži plaćeno odsustvo. I Zakoni o radu FBiH i Brčko distrikta BiH sadrže odredbu koja se odnosi na pravo na plaćeno odsustvo: Zakon o radu FBiH (u članu 53), a Brčko distrikt BiH (u članu 68), utvrđuju pravo na plaćeno odsustvo u slučaju porođaja supruge (FBiH), odnosno rođenja djeteta (Brčko distrikt BiH). Kolektivnim ugovorima¹³ određena je dužina trajanja ovog prava

13

Na: <http://savezsindikatars.org/zakoni-i-kolektivni-ugovori/> i <http://>

Roditeljsko odsustvo – Direktivom je utvrđeno da države članice moraju obezbijediti da se dva, od minimalnih četiri mjeseca roditeljskog odsustva, ne mogu prenositi na drugog roditelja (Direktivom je utvrđeno da visinu naknade za vrijeme korišćenja roditeljskog odsustva utvrđuju države članice).

od tri do pet radnih dana, što nije u skladu sa minimumom koji je utvrđen Direktivom – najmanje 10 radnih dana.

Roditeljsko odsustvo – Direktivom je utvrđeno da države članice moraju obezbijediti da se dva, od minimalnih četiri mjeseca roditeljskog odsustva, ne mogu prenositi na drugog roditelja (Direktivom je utvrđeno da visinu naknade za vrijeme korišćenja roditeljskog odsustva utvrđuju države članice).

Ni jednim od posmatranih zakona o radu u Bosni i Hercegovini nije utvrđeno neprenosivo, individualno pravo drugog roditelja na korišćenje roditeljskog odsustva. Član 107. Zakona o radu Republike Srpske utvrđuje da, za vrijeme trudnoće, porođaja i njege djeteta žena ima pravo na porodiljsko odsustvo u trajanju od godinu dana neprekidno, a za blizance i svako treće i naredno dijete u trajanju od 18 mjeseci neprekidno, te da se roditelji djeteta mogu sporazumjeti da ovo odsustvo nakon isteka 60 dana od dana rođenja djeteta, umjesto majke nastavi da koristi zaposleni otac djeteta. Odredbom člana 109. utvrđeno je da, ako majka djeteta umre, ili napusti dijete, ili iz drugih razloga nije u stanju da se brine o djetetu i da ga njeguje (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest, doškolovavanje, specijalizacija i edukacija, priprema za zapošljavanje i dr.), pravo na odsustvo ima zaposleni otac ili usvojilac djeteta, kao i drugo lice kome je nadležni organ starateljstva povjerio dijete na njegu i staranje od dana usvojenja ili dana početka starateljstva bez obzira na uzrast djeteta. Ovo pravo otac djeteta ima i kada majka nije u radnom odnosu. Sličnu odredbu sadrže i Zakon o radu Brčko distrikta BiH (član 79. stav 4: nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, www.upfbih.ba/kolektivni-ugovori mogu se pronaći kolektivni ugovori i pogledati na koji način je ovim opštim aktima bliže određeno pravo na plaćeno odsustvo povodom rođenja djeteta.

Odsustvo za njegovatelje – Direktivom je utvrđeno da se radnicima koji brinu o članovima porodice mora omogućiti da imaju pravo na pet dana odsustva sa posla godišnje kako bi obezbijedili ličnu njegu ili podršku članu porodice ili licu sa kojim žive u istom domaćinstvu, a kome je potrebna izuzetna njega ili podrška zbog ozbiljnih medicinskih razloga.

ako se roditelji tako sporazumiju) i Zakon o radu Federacije BiH (član 62. stav 4: nakon 42 dana poslije porođaja pravo na porođajno odsustvo može koristiti i radnik - otac djeteta, ako se roditelji tako sporazumiju). I ovi zakoni utvrđuju da otac djeteta može koristiti pravo u slučaju smrti majke, ako majka napusti dijete ili ako iz drugih opravdanih razloga ne može da koristi porođajno odsustvo.

Odsustvo za njegovatelje – Direktivom je utvrđeno da se radnicima koji brinu o članovima porodice mora omogućiti da imaju pravo na pet dana odsustva sa posla godišnje kako bi obezbijedili ličnu njegu ili podršku članu porodice ili licu sa kojim žive u istom domaćinstvu, a kome je potrebna izuzetna njega ili podrška zbog ozbiljnih medicinskih razloga.

Zakoni o radu utvrđuju mogućnost korišćenja neplaćenog odsustva - odsustva sa rada na zahtjev radnika bez naknade plate (Zakon o radu FBiH - član 54, Zakon o radu Republike Srpske - član 92, Zakon o radu Brčko distrikta BiH – član 70). Zakoni utvrđuju da se uslovi i vrijeme korišćenja neplaćenog odsustva uređuju opštim aktom: kolektivnim ugovorom ili pravilnikom o radu. Uvidom u nekoliko posebnih kolektivnih ugovora za zaposlene u Republici Srpskoj¹⁴, utvrđeno je da uređuju mogućnost neplaćenog odsustva radi njege teško oboljelog člana porodice u trajanju od 30 dana a najduže do tri mjeseca. I u Federaciji BiH je kolektivnim ugovorima koji su na snazi¹⁵ određeno je da se radniku može odobriti neplaćeno odsustvo radi njege člana porodice u trajanju do 30 dana, odnosno do godinu dana.

Naprijed navedeni presjek radnopravnog

¹⁴ Dostupni na web stranici: <http://savezsindikatars.org/zakoni-i-kolektivni-ugovori/>. Opšti kolektivni ugovor još uvijek nije usaglašen.

¹⁵ Dostupni na web stranici: <http://www.upfbih.ba/kolektivni-ugovori>

zakonodavstva u BiH upućuje na potrebu usklađivanja sa standardima koji su uspostavljeni Direktivom (EU) 2019/1158 Evropskog parlamenta i Savjeta od 20. juna 2019. godine o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i njegovatelja. Državama članicama je ostavljen rok od tri godine da usvoje/usklade zakone i druge pravne akte i uspostave administrativne procedure kako bi se prava utvrđena ovom Direktivom mogla konzimirati, a BiH je kao država koja nastoji postati članica već dobila preporuke Evropske komisije u pravcu usklađivanja definicija odsustva za majke porodilje, očeve i roditelje¹⁶. Buduće izmjene i dopune zakona o radu u BiH su prilika da se preporuke uvažavaju i usklade sa minimalnim zahtjevima u pogledu očinskog odsustva, roditeljskog odsustva i odsustva radi brige o drugim članovima porodice, kao i u pogledu fleksibilnih uslova rada za radnike koji su roditelji ili njegovatelji sa ciljem poboljšavanja usklađivanja profesionalnog i privatnog života i povećavanju zapošljavanja žena i ekonomske stabilnosti porodica.

Direktivu predstavila:

Natalija Petrić, jul 2020. godine

¹⁶ Analitički izvještaj Evropske komisije uz Mišljenje Komisije o zahtjevu Bosne i Hercegovine na članstvo u Evropskoj uniji, dostupno na: http://dei.gov.ba/dei/direkcija/sektor_strategija/Upitnik/misljenje/default.aspx?id=21811&langTag=bs-BA, strana 136.

Predstavljanje
direktive
o usklađivanju
profesionalnog
i privatnog života -
direktiva (EU) 2019/1158