

**Kratko predstavljanje
DIREKTIVE (EU) 2019/1158
EUROPSKOG PARLAMENTA I
VIJEĆA**

**o usklađivanju poslovnog i privatnog
života roditelja i pružatelja skrbi**

 **HEINRICH BÖLL STIFTUNG**
SARAJEVO

Pripremu i izdavanje ove publikacije finansijski je podržala Fondacija Heinrich Böll. Za stavove i mišljenja iznijete u publikaciji odgovorni su sami autori i autorice, a ne Fondacija Heinrich Böll.

Kratko predavljanje
DIREKTIVE (EU) 2019/1158 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA
o usklađivanju poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi

*

Amina Bašović

Sarajevo, septembar 2023. godina

Sadržaj:

1. Uvod
2. Zbog čega je važno razumjeti donošenje Direktive o usklađivanju privatnog i profesionalnog života?
3. Pravni akti koji uređuju pitanje usklađivanja privatnog i profesionalnog života
4. Predstavljanje sadržaja Direktive o usklađivanju profesionalnog i privatnog života
5. Šta ova EU Direktiva znači za Bosnu i Hercegovinu
6. Zaključak
7. Literatura

1. Uvod

Kada govorimo o usklađivanju privatnog i profesionalnog života, neophodno je uzeti u obzir brojne aspekte problema. Usklađivanje obaveza koje su vezane za privatni, porodični život 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 koje se brinu o drugim, bolesnim ili članovima porodice koji se ne mogu brinuti sami o sebi. Od žena se očekuje da budu uspješne majke, domaćice, da se brinu i odgajaju djecu, i da imaju i svoje zanimanje. Muškarac je glava kuće, on obezbjeđuje finansije i obavlja fizičke poslove u kući. Ovo su samo neki od stereotipa sa kojima se, barem na Zapadnom Blakanu, susrećemo. Tako se s generacije na generaciju mladih ljudi prenosi pogrešna percepcija o životu. Kako je to moguće ostvariti se privatno i poslovno u sistemu u kojem živimo, u kojem nisu sve osobe ravnopravne, u kojem, npr. Trudnice ili lezbejke trpe nejednak tretman ili diskriminaciju u oblasti privatnog i poslovnog života.

Zbog svega ovoga, u posljednjih dvadesetak godina u fokusu razmatranja u zemljama članicama Evropske Unije (u daljem tekstu: EU) nalaze se i prava koja proizilaze iz statusa majčinstva, roditeljstva i očinstva. U tom periodu je na nivou EU usvojeno nekoliko odredbi primarnog i sekundarnog prava EU, ali i veći broj političkih dokumenata i inicijativa.¹ 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 opći pravni osnov za usvajanje mjera u oblasti ravnopravnosti polova, odnosno mjera za obezbjeđivanje primjene načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama (st. 3. i 4).

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 Preuzeto sa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=GA>, pristupljeno 12.9.2023.

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 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.

2. Zbog čega je važno razumjeti donošenje Direktive o usklađivanju privatnog i profesionalnog života?

Privatni život ima svako. Obaveze koje nam profesionalni život nameće, u nekim trenucima nas navodi da biramo između ove dvije sfere, što direktno utiče na pitanje opstanka. Da bismo

³Dostupna na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=GA> pristupljeno: 12.9.2023.

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.

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

preživjeli, neophodno je da svoje kapacitete usmjerimo prema profesiji na koju smo usmjereni, i da za to budemo plaćeni.

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). Neizbalansirano korištenje 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 rada.⁶

3. Pravni akti koji uređuju pitanje usklađivanja privatnog i profesionalnog života

U Evropskoj Uniji (EU) zaštita porodičnog i privatnog života jedno je od prava iz oblasti Evropskog stuba socijalnih prava. Povelja EU o osnovnim pravima u članu 33 garantuje pravnu, ekonomsku i socijalnu zaštitu porodici. Pored toga ovaj član sa ciljem usklađivanjem porodičnog i profesionalnog života garantuje pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s majčinstvom, te pravo na plaćeni roditeljski dopust i roditeljski dopust po rođenju ili usvajanju djeteta. U tom smislu, EU nastoji ojačati svoju socijalnu dimenziju te građanima i građankama te osigurati djelotvornija prava. U tom smislu je usvojena direktiva (Evropski parlament, 2019) kojom se promiče dobra ravnoteža između porodičnih i profesionalnih obaveza te ženama i muškarcima pruža više jednakih mogućnosti na radnom mjestu i kod kuće.

Ovakav pristup je potvrđen i u Zakon o ravnopravnosti spolova u BiH - prečišćeni tekst („Službeni glasnik BiH“ br. 32/10) koji zabranjuje bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života. Prvi Gender akcioni plan BiH koji je donesen 2006. godine (Agencija za ravnopravnost spolova BiH, 2006-2011) posebno je naglasio značaj ove teme kroz oblast pod nazivom “Usklađivanje profesionalnog i

⁶ Preuzeto sa: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=GA>, pristupljeno: 4.8.2023. godine.

porodičnog života”. Treći Gender akcioni plan BiH (Agencija za ravnopravnost spolova BiH, 2018-2022) dodatno naglašava potrebu podsticanja mjera za usklađivanje privatnog i profesionalnog života kao što je, između ostalog, razvoj poslovne prakse koja uvažava porodični život i jednako je dostupna ženama i muškarcima.⁷

Direktivom 2010/18/EU uređuje se roditeljski dopust tako da se aktivira okvirni sporazum sklopljen između socijalnih partnera. Ova se Direktiva temelji na pravilima utvrđenima Direktivom 2010/18/EU te ih nadopunjuje jačanjem postojećih i uvođenjem novih prava. Direktivu 2010/18/EU trebalo bi staviti izvan snage i zamijeniti ovom Direktivom.⁸

4. Predstavljanje sadržaja Direktive o usklađivanju profesionalnog i privatnog života

Direktiva se sastoji od Preambule i 22 člana. Na samom početku teksta stoji Preambula u kojoj se navodi pravni osnov za donošenje te razlozi zbog kojih je usvojena Direktiva, te obrazlože pojedinačne članove Direktive.

Prvim članom objašnjava se predmet same Direktive te se utvrđuju minimalni zahtjevi namijenjeni ostvarenju ravnopravnosti muškaraca i žena u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnome mjestu tako da se radnicima koji su roditelji ili pružateljima zaštite olakša usklađivanje poslovnog i porodičnog života. Naročito na prava pojedinca kao što su očinski dopust, roditeljski dopust i dopust za pružatelje socijalne skrbi, zatim povoljne radne uvjete za radnike koji su roditelji ili pružatelje skrbi.

Jako je bitno poznavati i samu svrhu korištenja ove Direktive. Pa tako u članu 2 stoji se Direktiva primjenjuje na sve radnike i radnice koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu.

Dalje se u članu 3 navode definicije koje objašnjavaju Direktivu. Pored toga detaljno su objašnjeni očinski dopust (član 4), roditeljski dopust (član 5), dopust za pružatelje skrbi (član 6), odustvovanje posla na temelju više sile (član 7), plata ili naknada plate (član 8).

⁷ <https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2020/09/Uticaj-rodne-podjele-porodi%C4%8Dnih-i-ku%C4%87anskih-poslova-na-profesionalni-%C5%BEivot-zaposlenih-%C5%BEena-u-BiH.pdf> Pristupljeno: 6.8.2023.

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=GA>

Obratit ćemo pažnju na član 9 ove Direktive, to su Fleksibilni radni uvjeti. 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 15 podlijegati 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.

Članom 11 ove Direktive zabranjuje se bilo kakvo različito tretiranje na osnovu spola, rase, seksualne orijentacije ili vjere na temelju toga što su zatražili ili koristili dopust predviđenim u prethodnim članovima.

Član 12 utvrđuje obavezu za države članice, 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 članom, pored navedenog, utvrđuje da radnici koji smatraju da su dobili otkaz zbog traženja ili korištenja odsustva po osnovu prava priznatih ovom Direktivom, mogu zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje razloga zbog kojeg su dobili otkaz. Ako radnici pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do otkaza iz naprijed navedenih razloga, tuženi poslodavac mora dokazati da je otkaz dan iz drugih razloga.

Članovi 13 i 14 bave se sankcijama i zaštitom od nepovoljnog postupanja i posljedica gdje zapravo države članice uvode određene mjere za zaštitu radnika, uključujući radnike koji su predstavnici zaposlenika, od svakog nepovoljnog postupanja poslodavca ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja pritužbe unutar poduzeća ili svakog pravnog postupka pokrenutog kako bi se osiguralo ispunjavanje zahtjeva utvrđenim ovom Direktivom.

Članom 15 utvrđeno je da su institucije koje su nadležne za ravnopravnost u državama članicama, ovlaštene za promovisanje, analizu i praćenje jednakog postupanja sa roditeljima i njegovateljima, bez diskriminacije na osnovu pola, rase, vjeroispovijesti itd.

U članu 16 se dozvoljava državama članicama da uvedu ili zadrže odredbe koje su povoljnije za radnike od onih utvrđenih u ovoj Direktivi.

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 Obavezuje države članice da moraju dostaviti Komisiji sve relevantne informacije o primjeni ove Direktive, do 2. kolovoza 2027., 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 18 ove Direktive. Napominje se da će se sva upućivanja na Direktivu stavljenju

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 adekatne pravne regulative 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 određene zakone i propise, pri njihovom objavljivanju u službenom glasniku, moraju uputiti na ovu Direktivu. Države članice moraju dostaviti Komisiji tekst koji je u skladu sa nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, ali da se ne narušavaju zahtjevi ove Direktive. 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 navodi da je ova Direktiva upućena svim državama članicama.

Evropski parlament je Direktivu usvojio u aprilu 2019. godine, stupila je na snagu 1. avgusta 2019. godine, a državama članicama je ostavljen rok od tri godine od njenog stupanja na snagu da usvoje/usklade zakone i druge pravne akte i uspostave administrativne procedure.

Države članice su dužne da najranije do 2024. godine dostave prve izvještaje Komisiji koje će Komisija na osnovu prikupljenih informacija dostaviti Evropskom parlamentu i Savjetu o primjeni ove Direktive. To će biti najbolji pokazatelj 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.

5. Šta ova EU Direktiva znači za Bosnu i Hercegovinu

Gender akcioni plan BiH, koji je važio do 2022. godine, kao i svi prethodni koji su donošeni od 2006. godine, regulisali su određena pitanja koja se pominju i u Direktivi. U augustu 2023.

godine usvojen je konačni nacrt Izvještaja o stanju približavanja Bosne i Hercegovine Evropskoj uniji u oblasti rodne ravnopravnosti.

Relevantno zakonodavstvo u Bosni i Hercegovini još uvijek treba da se u potpunosti uskladi sa potpisanim i ratifikovanim međunarodnim i EU pravnim aktima. Tačnije, zakonodavstvo nije s njima usklađeno ili usaglašeno sa *acquisom* EU ili Istanbulskom konvencijom. Prema tome, potrebno je da se svi relevantni pravni akti usaglase sa relevantnim direktivama kao i sa uslovima Istanbulske konvencije.⁹

Naše zakonodavstvo je ugradilo odredbe ove Direktive u neka svoja zakonodavstva, iako nekad ovakvi procesi traju, bitno je naglasiti da opet postoji pomak te da se radi na donošenju i usklađivanju zakonskih regulativa. Radno zakonodavstvo, Zakonodavstvo o socijalnoj i zdravstvenoj zaštiti te Zakonodavstvo koje se odnosi na pravosuđe su ugradili ove Direktive.

Kretanje Bosne i Hercegovine u procesu integracije u Evropskoj Uniji nije linearno. Od potpisivanja Dejtonskog mirovnog sporazuma prošlo je skoro 28 godina, Bosna i Hercegovina još uvijek ima snažne attribute postkonfliktnog društva čiji su izgledi za politički ili ekonomski razvoj u nepovoljnom položaju. Navedeno je uglavnom rezultat stalnih etničkih-nacionalnih podjela u političkoj areni i ekstremno složene i komplikovane institucionalne strukture koja je uspostavljena u Dejtonu. Uprkos poteškoćama kada je u pitanju rodna ravnopravnost, Bosna i Hercegovina je ostvarila napredak. Bosna i Hercegovina je također bila prva zemlja u regionu koja je 2013. godine ratifikovala Konvenciju Vijeća Evrope za sprečavanje i borbu protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici (Istanbulska konvencija). Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije nad ženama i Evropska konvencija o ljudskim pravima su integrisane u pravni sistem naše države, koja je razvila mrežu gender institucionalnih mehanizama na svim nivoima vlasti. Može se zaključiti da država nastoji da poboljša svoje pravne propise i da uvrsti odredbe ove Direktive u svoj zakonodavni okvir.

6. Zaključak

Uticaj porodičnih i kućanskih poslova na profesionalni život je u velikoj mjeri neistraženo u BiH. Štaviše, žene u BiH pitanje svoje ravnopravnosti uglavnom povezuju sa borbom protiv

⁹ https://arsbih.gov.ba/wp-content/uploads/2023/08/11_EU-Approximation-Report_BHS.pdf

nasilja nad ženama, ali ne sa odnosima na tržištu rada ili sa pravičnom podjelom porodičnih i kućanskih obaveza (USAID Measure BiH, 2016). Sukob između porodice i posla je prisutan kod većine osoba (Babović et al, 2016). Razlike u opterećenosti žena i muškaraca kućnim uslovima su veoma izražene, a dubina rodnog jaza je uslovljena i strukturom porodice, odnosno prisustvom male djece dok se najdublji rodni jaz javlja u kategoriji žena i muškaraca koji imaju djecu srednjeg uzrasta.

Isto tako, svi zaposlenici i zaposlenice trebaju da imaju pravo na odsutnost s posla, a da pri tom ne izgube druga prava iz ugovora u radu koja su stekli, ili su u procesu sticanja. Poslodavac treba omogućiti korištenje prava na dopuste, odnosno pravovremeno odobriti zahtjev zaposlenika za odobravanjem dopusta i odsustva. Poslodavac bi trebao organizovati rad ili zamjenu koja će u periodu korištenja prava na odsutnost obavljati radne zadatke korisnika/ice dopusta. Tako će se stvoriti i kvalitetan radni sistem samih uposlenih, jer će postojati praksa i ustaljen pristup radnicima/ama koji će im priuštiti bezbjednost. Tokom korištenja prava na odsustvo, radnik/ca i poslodavac tražit će ravnotežu pri usklađivanju privatnog i profesionalnog života i nedostupnost u profesionalnoj komunikaciji, osim ako sama priroda posla ne iziskuje takvu potrebu, te da je komunikacija sa uposlenikom/com koji je u odsustvu neophodna za rješavanje određenih pitanja.

Svrha same Direktive jeste da riješi problem pri usklađivanju obaveza jedne zaposlene osobe, te da se osigura bezbjednost u takvom pravnom sistemu, za sve ljude. Neovisno od toga da li neko želi odsustvo zbog planiranja porodice, ili pak nekih drugih obaveza koje proizilaze iz same prirode privatnog života, a sve dok je to u granicama regulisanim ovom Direktivom, koja jasno u svakom članu predviđa mogućnosti i prava svakog uposlenog pojedinca/ke. Ravnoteža između ove dvije sfere života pruža osjećaj sigurnosti, jednu je od osnovnih potreba svake osobe, a to je ujedno i korak ka društvu koje će činiti zadovoljni ljudi sa kvalitetnijim uslovima života i rada.

7. Literatura

- Snježana Hasanagić, Maja Papović. *Uticaj rodne podjele porodičnih i kućanskih poslova na profesionalni život zaposlenih žena u Bosni i Hercegovini*. Agencija za ravnopravnost spolova Bosne i Hercegovine Ministarstva za ljudska prava i izbjeglice Bosne i Hercegovine. Sarajevo, august 2020.
- Službeni list Evropske Unije, *DIREKTIVA (EU) 2019/1158 EUROPSKOG PARLAMENTA I VIJEĆA od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU*
- Natalija Petrić. *Predstavljanje direktive o usklađivanju profesionalnog i privatnog života - direktiva (EU) 2019/1158*. Banja Luka, jul 2020.
- Tajma Kapić, Sanja Ramić. Izvještaj o stanju približavanja Bosne i Hercegovine Evropskoj uniji u oblasti rodne ravnopravnosti, konačni nacrt. 11.08.2023.



HELINSKI
PARLAMENT
GRADANA
BANJALUKA