*Македонка РАДУЛОВИЌ*

**ПОРОДИЛНО ОТСУСТВО ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

**(СТАВОВИ НА МЛАДИТЕ)**

***Кратка содржина***

*Породилното отсуство е секогаш актуелно прашање. Чести се анализите во јавноста за потребите од зголемување на времетрањето, еднаквите можности за неговото искористување, неговото влијание врз целокупната грижа за детето, исплаќањето/неисплаќањето на надоместокот од плата, итн. Искуствата во светот покажуваат голем дисперзитет по ова прашање. Од породилно отсуство кое трае неколку недели, до отсуство за грижа на дете кое може да трае и неколку години. Исто така, сѐ поактуелно е прашањето за користењето на породилното отсуство од страна на татковците.*

*Овој труд претставува анализа на законската определба на породилното отсуство во Република Македонија и актуелната состојба во однос на неговото искористување и, воедно, е направена компаративна анализа со другите земји во Европа и пошироко.*

*За потребите на овој труд е спроведена и квантитативна анализа со цел да се испитаат ставовите на младите луѓе во Република Македонија поврзани со прашањето за породилното отсуство, особено со оглед на тоа што токму тие треба да создаваат семејство и да креираат потомство.*

***Клучни зборови: ПОРОДИЛНО ОТСУСТВО, СЕМЕЈСТВО, МЛАДИ ЛУЃЕ, РАБОТЕН ОДНОС, ГРИЖА ЗА ДЕТЕ.***

**Вовед**

Породилното отсуство претставува значаен сегмент во грижата на децата и одгледување на здраво потомство. Често се провлекуваат прашања и предлози за потребите од продолжување на породилното отсуство во Република Македонија. Но, она што во последно време привлекува внимание за ова прашање е користењето на породилното отсуство од страна на татковците. Иако, ваквата можност е практика во многу европски земји, во Република Македонија, сѐ уште е предмет на многу дебати. И покрај законската можност татковците да користат породилно отсуство, бројките покажуваат дека таа можност речиси и да не се користи. Причините можат да се бараат во културолошките и традиционалните поставки на нашето поднебје, економската исплатливост (мажите повеќе заработуваат од жените), но, и во постојните предрасуди и стереотипи.

Од друга страна, неизбежни се промените кои ги зафаќаат семејствата и начинот на којшто тие функционираат. Еднородителски семејства, реконструирани семејства, вонбрачни заедници, истополови заедници, зголемување на бројот на разводи, намалување на бројот на бракови, опаѓање на наталитетот, итн. Оттука, се поставува прашањето, дали се менува и начинот на којшто се разбира грижата за децата? Дали се менува свеста на младите луѓе за потребата од споделување на грижата на двата родители во одгледувањето на децата? Дали може да се очекува дека во иднина ќе се зголеми бројот на татковци на породилно отсуство?

1. **Законска рамка за породилно отсуство во Република Македонија**

Едно од основните права кои ги уживаат жените во Република Македонија како посебна заштита во работниот однос, е правото на заштита за време на бременост, раѓање и родителство: „Работниците поради бременост и родителство имаат право на посебна заштита во работниот однос” (Закон за работните односи [ЗРО], член 161). Заштитата во Законот за работни односи најпрво е поставена уште при самото известување дека некоја работничка е бремена. Без разлика во која фаза на бременост се наоѓа, работодавачот е должен да воведе повеќекратно оценување на ризиците кои можат да влијаат на бремената жена, нејзиното неродено или новородено дете. Дополнително оценување на ризикот се применува и при промена на условите за работа, опремата или машините.

Исто така, работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на работникот за време на бременост, раѓање и родителство, за време на сместување на дете кај посвоител, отсуство од работа за родителство од страна на татко или посвоител на дете и слично. Отказот на договорот за вработување е ништовен, доколку на денот на врачувањето на отказот работодавачот бил запознаен со околностите за бременоста, или доколку работникот во рок од 15дена од врачувањето на отказот го извести работодавачот за постоење на околностите за бременост со доставување на соодветна потврда од овластен лекар или надлежен орган. Работодавачот нe смее да бара какви било податоци за бременоста на работничката, освен ако таа самата не ги достави заради остварувањето на правата за време на бременоста. Ако работничката врши работа која за време на нејзината бременост може штетно да влијае на нејзиното здравје или здравјето на детето, работодавачот е должен да и обезбеди вршење на друга соодветна работа и плата, како да ја вршела својата работа, ако тоа за неа е поповолно. Исто така, за време на бременоста работничката не смее да врши прекувремена работа или да работи ноќе (Сите овие одредби се регулирани во Законот за работни односи, член 120, 161, 162, 163, 164, 2015 година)

**1.1 Право на породилно отсуство**

Според Законот за работни односи, работничка за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од  девет месеци  непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) 15 месеци (член 165, став 1, 6 и 7). Исто така, и работничка која посвојува дете има право на отсуство до наполнување на деветмесечна возраст на детето, а доколку посвоила повеќе деца (две или повеќе) има право на отсуство до 15 месеци. Периодот кога може работничката да го започне отсуството за бременост, раѓање и родителство врз основа на наод од надлежниот здравствен орган, е 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 дена пред раѓање (член 165, став 2). Доколку од здравствени причини детето е задржано за нега или лекување во здравствена установа и во меѓувреме мајката, или, таткото се вратат на работа, отсуството поради раѓање и родителство се прекинува и истото имаат право дополнително да го искористат (член 165, став 4).

Работничката е должна на работодавачот да му го најави времето на започнувањето на користењето и времето на завршување на родителското отсуство30 дена пред започнувањето, односно пред завршувањето на користењето на правото на родителско отсуство (член 165, став 5). Работничка која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако сака може да се врати на работа и пред истекот на отсуството, но не и пред 45 дена од денот на раѓање на детето (член 166, став 1). Работничката, покрај правото на плата, има право и на надомест на плата за отсуство поради бременост и родителство, во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за отсуството според прописите за здравствена заштита (член 166, став 2). На крајот на родителското отсуство, работникот/ичката има право да се врати на истото работно место или, доколку тоа не е возможно, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување (член 166, став 3).

Во одредени случаи, породилното отсуство во Република Македонија може да трае и подолго од предвиденото, односно може да биде продолжено. Тоа е можно ако работничка родила мртво дете или ако детето умрело пред истекот на отсуството поради бременост, раѓање и родителство. Во ваков случај  отсуството се продолжува за време колку што според наодот на лекар е потребно да закрепне од раѓањето и од психичката состојба предизвикана со губењето на детето, а најмалку 45 дена. (член 168, став 1). Притоа, за тоа време важат истите права, како и во случај на отсуството заради бременост, раѓање и родителство. (ЗРО, 2015)

**1.2 Надоместок на плата**

Работникот/ичката кој користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, отсуство за нега и заштита на дете има право на надоместок на плата, ставка која е исто така регулирана со Законот за работни односи. Средствата за надоместокот за породилно отсуство се обезбедуваат од Буџетот на Република Македонија. Според Законот за здравствено осигурување од 2013 година (член 17) основица за пресметување на надоместокот на плата преставува просечниот месечен износ на исплатената плата на која е платен придонесот за задолжителното здравствено осигурување во последните дванаесет месеци пред настанувањето на случајот поради кој се стекнува правото на надоместокот. Висината на надоместокот на плата за време на отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство изнесува 100% од основицата на надоместокот на плата. Надоместокот за отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство се исплатува од првиот ден на привремената спреченост за работа од средствата на Буџетот на Република Македонија.

По завршување на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство, работничката има право на неплатено родителско отсуство до три месеци во периодот до навршување на тригодишна возраст на детето, во најмногу три дела, заради грижа за детето. Доколку за време на користење на правото  работничката забремени, не го губи правото на надоместок на плата по основ на бременост, раѓање и родителство. Жената треба да е најмалку 6 месеци вработена и осигурана за да ѝ следува породилното боледување (член 171 а, став 1 и 2 од ЗРО).

**1.3 Родителско отсуство за мажи**

Таткото има поеднакво право да користи породилно отсуство како и мајката. Законот за работни односи предвидува дека таткото може да ја менува мајката и наместо неа да користи породилно отсуство. Односно, според член 167 „доколку отсуството од работа за родителство од членот 165 на овој Закон не го користи работничката, правото на отсуство од работа за родителство го користи таткото или посвоителот на детето”. Меѓутоа, иако Законот предвидува ваква можност, таа ретко се користи во Република Македонија. Според податоците на Фондот за здравствено осигурување, годишно 10-20 мажи користат породилно отсуство во Република Македонија. Како за споредба, во Црна Гора, околу 110 мажи годишно користат породилно отсуство, во Србија, 225. Во Европските земји, татковците многу почесто користат породилно отсуство, а во некои земји тоа е редовна практика. Според Извештајот за користење на породилното отсуство од страна на мајките и татковците на “OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs”, во Финска на 100 живородени деца, за 80 од нив татковците користат породилно отсуство, во Словенија 75 од породилните отсуства на 100 деца ги користат татковците, во Шведска 70, во Данска 65, Шпанија 60, Белгија 55, Литванија 50, Естонија 45, Полска 35, Унгарија 25 итн.

1. **Породилно отсуство во светот**

Во различни земји во светот, практиката за породилни отсуства е различна. И додека во некои земји породилното отсуство може да трае до 3,5 години, во други трае едвај 3-4 месеци. Исто така, различен финансиски надоместок се исплатува во различни земји. Така на пример, во Русија, породилното отсуство може да трае до 166 недели, од кои во првите 20 недели се исплаќа надоместок 100% од плата, од 21 недела до 1,5 година 40% од плата, а по 1,5 година нема надоместок за породилното отсуство. Естонија, исто така, нуди можност за породилно отсуство до 166 недели, а за првите 20 следи целосен надоместок од плата, а за останатите 45% од плата. И Узбекистан нуди 166 недели породилно отсуство, а се исплаќа 100% од плата во првите 18 недели, а 20% од 19-та до 105 недела, а потоа нема надоместок. Чешка, предвидува 110 недели, или 2,5 години, од кои првите 28 недели се исплаќаат со 70% од износот на платата, а 45% се исплаќа по 29-тата недела. Во Норвешка, породилното отсуство може да трае 61 недела за 100% надоместок од плата, или, 91 недела за 80% надоместок од плата. Во Куба, 57 недели, со можност за 100% надоместок во првите 18 недели, а 60% од 20-тата недела. Во Канада и во Данска, породилното отсуство трае до 52 недели и се исплаќа до 55% надоместок од плата. Австралија и Соединетите Американски држава се меѓу земјите кои имаат најкратко породилно отсуство, околу 12 недели. („Economist” Paid parental-leave entitlement stud). Во најголем број земји во Европа, породилното отсуство трае пократко во споредба со Република Македонија. Меѓутоа, предвидени се различни можности за негово унапредување. Така, мајката може да зема дополнителни денови на неплатено отсуство, или финансиски да биде потпомогната од државата за да може да плати грижа за новороденчето, и, секако, опцијата таткото да земе породилно отсуство.

Заради залагањето на Европската Унија да овозможи рамнотежа меѓу семејниот живот и работата, се забележуваат тенденции на зголемување на периодот на породилно отсуство. Така, Европска унија донесе одлука, породилното отсуство на мајките да биде продолжено од 14 на 20 недели, со исплата на полна плата (Council Directive 92/85/EEC). Со одлуката на Европскиот парламент, на новите татковци им се одобрени најмалку 2 недели платено отсуство. Просечното траење на породилното отсуство во Европската Унија е 23 недели. Најкратко е 14 недели, а најдолго породилно отсуство е 58 недели. Најкратко породилно отсуство имаат Германија, Шведска и Хрватска, односно 14 недели. Најдолго има Бугарија со 58 недели, Велика Британија и Полска со 52 недели, Ирска 42 недели. Грција, Холандија, Шпанија, Латвија, Белгија, Австрија, Словенија, Франција, Луксембург имаат породилно отсуство во траење од 15, 16 или 17 недели. Сите земји не вршат целосна исплата во тек на породилно отсуство. (“Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union”)

Во Србија пак, породилно отсуство и нега на детето заедно траат 365 дена, при што започнува помеѓу 28 и 45 дена пред породување.

Во многу земји од Европската унија предвидено е и татковците да можат да земат одреден број денови отсуство по раѓањето на детето. Исто така, некои земји дозволуваат и татковците и мајките да го делат породилното отсуство

Калифорнија е прва држава која нуди платено отсуство на семејството.

1. **Ставовите на младите за породилното отсуство**

За потребите на овој труд беше направено истражување за ставовоите на младите луѓе во врска со породилното отсуство во Република Македонија. Целта беше да се добие општ впечаток за мислењето на младите во однос на траењето на породилното отсуство, односно дали мислат дека треба да трае пократко или подолго, и дали мислат дека и татковците треба да имаат можност за породилно отсуство. Таргет група беа младите луѓе, поточно студенти, со оглед на тоа што тие треба да создаваат семејство и да креираат потомство. Истражувањето беше спроведено по пат на анкетен прашалник. Анкетирани беа 200 студенти (100 машки, 100 женски) на Филозофскиот факултет во Скопје во периодот на месец ноември, 2016 година.

Според анализираните одговори, најголем број од испитаниците сметаат дека породилното отсуство треба да трае до една година. Иако им беа понудени одговори во кои породилното отсуство треба да трае до две или до три години, тие сепак сметаат дека траењето до една година е оптимално и доволно. Односно, 70% од испитаниците сметаат дека породилното отсуство треба да трае до 1 год, 20 % од 1 до 2 година, а 10% сметаат дека треба да трае до 3 години. Притоа, интересно е да се забележи дека 30% од испитаниците кои сметаат дека породилното отсуство треба да трае над една година се од женски пол.

На прашањето дали се согласуваат дека мажите треба да го користат породилното отсуство, 60% од испитанците одговориле потврдно, додека 40% негативно. Од 60% испитанци кои одговориле потврдно, најголем дел (50%) се од женски пол, додека, најголем дел од останатите (40%) кои одговориле негативно се машки.

На прашањето колку често мажите во нашата околина го користат породилното отсуство, речиси сите испитаници од истражувањето се согласуваат дека во Република Македонија не се користи можноста татковците да земаат породилно отсуство: 80% испитаници сметаат дека татковците не користат породилно отсуство, а 20% дека ретко се случува татковците да користат породилно отсуство. Ниту еден од анкетираните не одговорил дека често се користи породилно отсуство од страна на татковците.

Понатаму, прашалникот е насочен кон испитување на ставовите на младите во однос на тоа дали на жената ѝ е потребна помош околу грижата за децата и како средината гледа на мажите кои користат породилно отсуство?

На барањето да одредат колку помош ѝ е потребна на мајката околу грижата за новороденчето, испитанците одбираа на скала 1-3. Дека на мајката и е потребна помош мислат 50%, при што одбрале 3 на скалата, односно дека ѝ е потребна максимална помош од сопругот. Сите 50% односно 100 испитаници се од женски пол, додека останатите 100 испитаници од машки пол, сметаат дека или и е потребна минимална помош (27%), или и е потребна делумна помош (23%). На прашањето каква ќе биде грижата од страна на таткото на едно дете, т.е. дали таткото ќе се грижи како мајката за бебето, дури 80% од испитаниците одоговориле дека таткото нема да се грижи за детето подеднакво успешно како мајката. Кај овој одговор не може да се направи разлика во однос на одговорите според полот.

Според тоа, очекувани се ставовите и во однос на следното прашање:Дали мислите дека е правилно жената да работи, а мажот да го користи породилното отсуство? Најголем дел од испитаниците (65%) одговориле дека е нелогично, а 35% сметаат дека е логично мажот да земе породилно отсуство наместо жената. Машките испитаници во најголем дел не гледаат логичност во опцијата мажот да го користи породилното отсуство наместо жените, но и 15% од женските испитаници го споделуваат истото сфаќање. На прашањето дали имаат предрасуди кон татковците кои користат породилно отсуство, најголем дел (75%) одговориле дека немаат предрасуди, останатите 25% имаат предрасуди и тоа е главно машка популација.

Во однос на прашањето за строгата поделбата на обврските на машки и женски, најголем дел од испитанците (67%) мислат дека голем дел од обврските околу детето се заеднички и не можат да се поделат на машки и женски, додека останатите сметаат дека има обврски кои се исклучително женски.

На прашањата за фактичката состојба во Република Македонија: дали знаат дека мажот може да користи породилно отсуство и зошто мажите во Република Македонија не користат породилно отсуство, односно дали причината е срам и осуда од околината, испитаниците одговориле на следниов начин: најголем дел од младите не се информирани дека мажите можат да користат породилно отсуство во Република Македонија. Речиси сите одговориле негативно 93%. Исто така, најголем дел од нив мислат дека мажите не го користат породилното отсуство затоа што се грижат како околината ќе гледа на тоа. 73% одговориле потврдно на ова прашање, односно дека породилното отсуство во РМ не го користат мажите заради стравот од осуда во општеството.

**Заклучок**

По анализирањето на законската регулатива за породилното отсуство во Република Македонија, компарацијата со практиките во другите земји во светот и во Европа и анализата на одговорите на испитаниците, можат да се изведат следниве заклучоци:

* Република Македонија предвидува заштита на бремените жени на работното место, породилно отсуство во траење од 9 месеци, односно 12 месеци за близнаци и тоа е строго дефинирано во Законот за работни односи.
* Според должината на траењето на породилното отсуство, Република Македонија е некаде во средината помеѓу земјите во светот, но многу над земјите од Европската Унија.
* Мажите во Република Македонија уживаат подеднакво право на породилно отсуство како и жените, но практиката покажува дека тие речиси и не го користат.
* Ставовите на младите во врска со должината на породилното отсуство, кореспондираат со постоечките регулативи. Имено, најголем број испитаници мислат дека породилното отсуство во Република Македонија треба да трае до една година.
* Еден дел од испитаниците се согласуваат дека и мажот треба да го користи породилното отсуство, но тие се главно од женски пол. Припадниците од машки пол негативно одговориле на ова прашања.
* Слични одговори се забележуваат и во однос на поделбата на работните задачи и одговорностите околу новороденото дете. Главно испитанците не веруваат дека татковците можат да ја заменат улогата на мајката во одгледувањето на децата. Машките испитаници не мислат дека на мајките им е потребна голема помош отколку одгледувањето на децата. Иако испитаниците начелно не мислат дека задачите треба да се делат на машки и женски, сепак се забележуваат стереотипите во однос на одгледувањето на децата. Може да се заклучи дека дури и испитаничките од женски пол сметаат дека тие треба да земаат породилно отсуство и да се грижат за новородените деца.
* Дека породилното отсуство за мажите е сѐ уште табу тема во Република Македонија, покажуваат и одговорите на испитаниците. Тие не познаваат мажи што некогаш користеле породилно отсуство и сметаат дека е нелогично мажот да зема породилно отсуство наместо жената. Испитаниците се согласуваат дека причините за ваквата состојба се дожат на стравот од осуда од околината. Најголем дел од анкетираните се согласуваат дека мажите во Република Македонија не сакаат да земат породилно отсуство затоа што се плашат дека ќе бидат предмет на потсмев. Може да се заклучи дека традиционалните сфаќања за поделбата на улогите на машки и женски се длабоко вкоренети и во свеста на младите луѓе и се смета за сосема природно жената да се грижи за детето. Сè уште владеат стереотипи и предрасуди во однос на прогресивните промени кои се случуваат во земјите на Европската Унија, во кои татковците сѐ почесто користат породилно отсуство наместо мајката, или заедно со неа, и често сами се грижат за децата. Сепак, загрижувачи се одговорите на младите испитаници според кои, тие не се информирани за можноста таткото да користи породилно отсуство, ниту пак го осудуваат отфрлањето на ваквите можности.

Резултатите од спроведеното истражување несомнено говорат дека е потребна поголема родова сензибилизација и подигање на свеста кај младите луѓе со цел да се надминат постојните стереотипи и предрасуди во однос на родовите улоги, а по пат на соодветно образование, медиумски кампањи, како и поголемо запознавање со постојните законски регулативи.

**Литература:**

* Беловски, В. (2013). *Практикум Трудово право*. Скопје: Европски Универзитет Република Македонија.
* Тодорова, Б. (2014). *Трудово право*. Скопје: Европски Универзитет Република Македонија.
* Закон за здравствено осигурување. (2015). Сл. весник на РМ, бр.65/2012, 16/2013 и 91/2013, Скопје: Собрание на Република Македонија.
* Закон за работните односи [ЗРО]. (2015). Сл. весник на РМ, бр. 74/15, Скопје: Собрание на Република Македонија.
* *Извештај за породилни отсуства во Република Македонија;* Достапно на: [www.fzo.org.mk](http://www.fzo.org.mk) [13.10.2016].
* *Извештај за користење на породилното отсуство од страна на мајките и татковците, Use of childbirth-related leave by mothers and fathers,* Family date base “OECD - Social Policy Division - Directorate of Employment, Labour and Social Affairs”; Достапно на <https://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.pdf> [10.07.2017] .
* „Татковци на породилно отсуство“; Достапно на: [www.telegraf.mk](http://www.telegraf.mk) [13.10.2016]
* „Paternity Live for Dads“; Достапно на: <http://www.babycenter.com/0_paternity-leave-what-are-the-options-for-dads_8258.bc> [13.10.2016].
* „Paid parental-leave entitlement stud“: Достапно на: [www.economist.com](http://www.economist.com) [15.10.2016].
* „Maternity, paternity, and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union“; Достапно на: <http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/509999/IPOL_STU(2015)509999_EN.pdf> [15.10.2016].
* „Кои се вашите права при породилно отсуство и бременост.“ Достапно на: <http://www.pravdiko.mk> [13.10.2016].

АНКЕТА: ПОРОДИЛНО ОТСУСТВО ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

**Пол: М**

**Ж**

**1. Колку треба да трае породилното отсуство?**

А) до 1 година Б) од 1 до 2 години В) до 3 години

**2**. **Дали се согласувате дека мажите треба да користат породилно отсуство?**

А) ДА Б) НЕ

**3. Колку често мажите во нашата околина користат породилно отсуство?**

А) често Б) не го користат В) ретко

**4**. **Одредете на скала од 1-3 колку мислите дека и е потребна помош на една родилка од страна на мажот!**

А) 1 Б) 2 В) 3

**5**. **Дали мислите дека мажот ќе се грижи исто како мајката за бебето?**

А ) ДА Б ) НЕ

**6**. **Дали мислите дека е правилно жената да работи, а мажот да користи породилно отсуство?**

А) ДА Б ) НЕ

**7. Дали имате предрасуди кон мажот што го користи породилно отсуство ?**

А ) ДА Б) НЕ

**8. Дали мислите дека треба да се делат обврските на машки и женски кога е во прашање детето?**

А ) ДА Б ) НЕ

**9. Дали мислите дека мажите не земаат породилно отсуство бидејќи мислат дека ќе бидат осудени од околината (ќе бидат гледани со потсмев)?**

А ) ДА Б ) НЕ