



**СОБРАНИЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
ПАРЛАМЕНТАРЕН ИНСТИТУТ**

**ПОРОДИЛНО ОТСУСТВО И ДРУГИ ВИДОВИ НА РОДИТЕЛСКИ
ОТСУСТВА**

-Компаративен преглед-

Изработил: Ивана Арсовска Трајановиќ

Скопје, јуни 2017 година

РЕЗИМЕ

Заштитата на мајките е фундаментално право на жените работнички кое е предвидено во клучните универзални договори за правата на човекот. На пример, во Универзалната декларација за правата на човекот од 1948 година¹ е наведено дека мајките и децата имаат право на специјална грижа и помош, како и на социјална заштита. Во Интернационалната конвенција за економски, социјални и културни права (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights -ICESCR²) од 1966 година е вклучена специјална заштита на мајките во текот на одреден период пред и по породување заедно со платено отсуство или отсуство со соодветни социјални придобивки. Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жени (The Convention for the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women - CEDAW) повикува на специјални мерки за гарантирање на заштита на мајчинството, признаено како суштинско и фундаментално право. Заштитата на мајчинството е од огромно значење за Интернационалната организација на трудот (International Labour Organization - ILO) по усвојувањето на првата Конвенција за заштита на мајчинството од 1919 година.

Системите за родителски отсуства се разликуваат од земја до земја и претставуваат индивидуални системи кои не секогаш може да се разгледуваат за меѓународна компарација. Постојат четири типови на отсуства за родителите по повод раѓање на дете³:

1. Породилно отсуство: отсуство за вработените жени мајки и се користи околу терминот за породување, но и за посвојување во определени земји. Според Конвенцијата за породилно отсуство на Интернационалната организација на трудот (ILO) отсуството треба да трае најмалку 14 недели. Во повеќето држави овој период на отсуство се комбинира пред и по породувањето, некаде има и период на задолжително отсуство пред породување, како и задолжителен период на отсуство по породување.
2. Отсуство за таткото на детето – отсуство кое таткото кој е вработен најчесто го користи по раѓањето или во првите неколку месеци по раѓањето на детето. Во практиката ова отсуство трае многу пократко од породилното отсуство за мајката и заради тоа вработените кои го користат многу често во текот на периодот продолжуваат да си ја примаат својата плата.
3. Родителско отсуство – отсуство кое го користат вработените родители, кое најчесто е како додаток на конкретно отсуство (породилно или отсуство за таткото) и во многу држави следи веднаш по нив. Најчесто се работи за индивидуално право на родителот и не секогаш може да го користат и двајцата родители (во некои држави го користи само мајката, во некои можат да го поделат меѓу себе двајцата родители и сл.).

¹ Универзална декларација за правата на човекот,
<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

² The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)
<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/ICESCR.aspx>

³ „Key characteristics of parental leave systems“ преземено од официјалната интернетска страница на ОЕЦД;
https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf

4. Отсуство заради грижа на дете – отсуство кое најчесто следи по родителското отсуство и му дозволува на еден од родителите да остане дома за грижа на своето дете и може да се користи до наполнети 2 или 3 години возраст на детето. Овој вид на отсуство не е застапен во многу држави и во повеќето од случаите се работи за неплатено отсуство или исплатата на истото е многу мала.

Државите имаат донесено закони или постојат одредби во веќе постојните закони за заштита на родилките, родителите, како и мерки за поддршка на вработените со семејни обврски (освен мајките, тука се вклучени и татковците односно другиот родител, посвоителите, згрижувачките семејства, бабите и дедовците)⁴.

Од анализата на државите (Република Македонија, Република Словенија, Република Хрватска, Кралство Шведска, Република Финска, Сојузна Република Германија и Република Полска) може да се забележи дека секоја држава има различно решение во поглед на траењето на отсуствата, но и во поделбата на периодот на отсуство меѓу родителите. Во сите држави има период на задолжително отсуство за мајката пред чинот на породување и по породувањето. Исплатата на надоместоците особено оние основните односно задолжителните (за мајката) е скоро во сите држави 100% од примената плата во последните месеци (најчесто 12). Сите држави предвидуваат заштита на вработените родители со тоа што законите наложуваат враќање на старото работно место по отсуството, или ако тоа не е возможно на работното место согласно договорот за вработување и квалификациите на вработениот.

ЗЕМЈА	ОТСУСТВО ЗА ЕДНО РОДЕНО ДЕТЕ			ОТСУСТВО ЗА БЛИЗНАЦИ			ОТСУСТВО ЗА ТРИ РОДЕНИ ДЕЦА		
	Породилно отсуство	Родителско отсуство	Вкупно	Породилно отсуство	Родителско отсуство	Вкупно	Породилно отсуство	Родителско отсуство	Вкупно
Република Македонија	9 месеци	/	9 месеци	15 месеци	/	15 месеци	15 месеци	/	15 месеци
Република Словенија	105 дена	260 дена	365 дена	105 дена	350 дена	455 дена	105 дена	440 дена	545 дена
Република Хрватска	7 месеци	6 месеци	13 месеци	3 месеци	30 месеци	33 месеци	3 месеци	30 месеци	33 месеци
Кралство Шведска	480 дена	240 дена	720 дена	660 дена	240 дена	900 дена	/	/	/
Република Финска	105 работни дена	158 работни дена	263 работни дена	105 работни дена	218 работни дена	323 работни дена	105 работни дена	278 работни дена	383 работни дена
Сојузна Република Германија	14 недели	54 недели	68 недели	18 недели	54 недели	72 недели	18 недели	54 недели	72 недели
Република Полска	26 недели	26 недели	52 недели	39 недели	26 недели	65 недели	41 недела	26 недели	67 недели

⁴ Публикацијата на Интернационалната организација на трудот „Maternity and Paternity at work, law and practices across the world“, преземена од официјалната интернетска страница на ILO, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms_242615.pdf

ВОВЕД

Преглед на оваа компаративна анализа се отсутствата што им се ставени на располагање на родителите по повод раѓање на дете, надоместоците што им се исплаќаат, законската рамка и заштитата на родителите особено мајките. За анализата се земени во предвид држави по избор на истражувачот, а изборот е направен врз основа на достапност на информации и разновидност на законските решенија во различните држави. За да се направи една сеопфатна анализа беа разгледани законските решенија во избраните држави, официјалните интернетски страници на институциите кои се поврзани со правата на вработените и исплатата на надоместоците и податоците од истражувањата на Европскиот центар за парламентарни истражувања и документација - ЕЦПД (ECPRD) со број 3124 (Legislation on Child raising allowance, Maternity leave, Child raising leave, Maternity risk leave) и број 2785 (Maternity and parental leave).

Оваа компаративна анализа е изработена по сопствена иницијатива на Парламентарниот Институт на Собранието на Република Македонија и дополнување на веќе постојната истражувачка работа на истата тема од декември 2016 година.

I. РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Заштитата на мајката за време на бременост и мајчинство, заштитата на родителите во Република Македонија е воспоставена со Законот за работни односи⁵. Уште при самиот чин на склучување на договорот за вработување работодавачот не смее да бара податоци за семејниот односно брачниот статус и планирање на семејството. Работодавачот има целосна забрана да бара поднесување на податоци кои не се во врска со работниот однос, а тука е вклучена и забраната за барање на тест за бременост или потврда на таков тест при склучување на договор за вработување со работничка. Работодавачот е должен да ја извести работничката доколку на работното место има опасности кои можат да предизвикаат ризик за здравјето на мајката и на детето, а таквите ризици се предвидени согласно прописите од областа на безбедност и здравје при работа кои се однесуваат на бремените работнички и работнички кои неодамна се породиле или дојат.

Во Република Македонија мајката има право на **породилно отсуство** согласно членот 165 од Законот за работни односи и е предвидено дека вработена за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од 9 месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) и следува платено отсуство во период од

⁵ Закон за работни односи на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015 и 27/2016), преземен од официјалната интернетска страница на Службен весник на Република Македонија, <http://www.slvesnik.com.mk/>

15 месеци. Породилното отсуство, врз основа на наод од надлежен здравствен орган, работничката може да го започне 45 дена пред раѓањето на детето, а задолжително 28 дена пред терминот за породување. Доколку се работи за предвременно породување, отсуството за бременост и раѓање започнува да се користи од денот на раѓањето на детето. Вработениот, согласно Законот има обврска на работодавачот да му го најави времето на започнувањето на користењето и времето на завршување на родителското отсуство 30 дена пред започнувањето, односно пред завршувањето на користењето на правото на родителско отсуство. **Со истото право располага и вработена - посвоител на дете**, што значи дека за едно дете има право на отсуство од 9 месеци, а ако има посвоено повеќе деца - 15 месеци. Вработена која посвојува дете има право на платено отсуство за времетраењето на периодот на адаптацијата на детето, согласно со прописите за семејството.

Вработената која го користи своето право на породилно отсуство, ако сака може да се врати на работа и пред истекот на отсуството, но не пред да поминат 45 дена од денот на раѓањето на детето (**задолжително отсуство**). Ако одлучи да се врати на работа, 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. Законот и гарантира на вработената дека откако ќе и заврши породилното отсуство има право да се врати на истото работно место, а ако тоа не е возможно, тогаш, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување⁶.

Работничката ако не го користи правото за отсуство од работа заради родителство, правото на отсуство може да го користи таткото односно посвоителот на детето.

Ако и двајцата родители се вработени, право на работа со половина од работно време има еден од родителите на дете со развојни проблеми и посебни образовни потреби (истото право му припаѓа и на самохран родител) врз основа на наод од надлежна лекарска комисија, ако детето не е сместено во установа за социјално-здравствено згрижување.

Право на неплатено родителско отсуство се користи по завршување на отсуството од работа поради бременост, раѓање и родителство и изнесува три месеци. Правото може да се искористи заради грижа на детето, до навршување на тригодишна возраст и може да се подели во најмногу три дела. Се работи за отсуство за кое не се исплаќа надоместок.

Правото на мајка доилка и следува на вработена која го дои своето дете, а се користи по изминувањето на отсуството поради бременост, раѓање и родителство откако ќе почне да работи со полно работно време. Правото се состои во платена пауза во текот на работното време со траење од еден и пол час дневно, во што е засметана и дневната пауза на работничката. Правото може да го користи мајката доилка до наполнета една година на детето .

Отсуство за таткото - На работникот му следува **право на платен одмор** заради лични и семејни околности, конкретно за раѓање на дете до седум работни дена. Траењето на деновите се утврдува со колективен договор и за

⁶ Член 165 и член 166 од ЗРО на РМ

сите околности предвидени во законот, не смее да надмине период од седум работни дена.

Во Законот за работни односи, во член 164 е предвидена и посебна заштита на вработените мајки и таа не смее да работи прекувремена или ноќна работа, за време на бременост или со дете до една година возраст. Со претходна писмена согласност од страна на работничката која има дете од една до три години, работодавачот може да и наложи да врши прекувремена или ноќна работа. Правото на заштита се пренесува врз таткото или лице кое го негува детето, доколку мајката умре, го напушти детето односно врз основа на мислењето на надлежната лекарска комисија според прописите на здравственото осигурување е неспособна за самостојно живеење и работа.

Работодавачот не смее да наложи работа подолго од полното работно време на мајка со дете до три години старост и самохран родител со дете до шест години старост, освен ако работникот даде писмена изјава дека доброволно се согласува со прекувремена работа.

Право на надомест на плата, согласно член 170, има работник кој користи отсуство за неа и заштита на дете согласно со Законот за здравствено осигурување како и со друг закон и колективен договор. На работник на кој во текот на отсуството му престана договорот за вработување на определено време (заради истек на договор), а користи надомест на плата за време на отсуството поради бременост, раѓање или родителство, продолжува да го користи правото се до истекот на отсуството на товар на орган надлежен за спроведување на задолжително здравствено осигурување (Фондот за здравствено осигурување на Република Македонија). **Средствата за надоместокот за породилно отсуство** се обезбедуваат од Буџетот на Република Македонија. Според Законот за здравствено осигурување, основица за пресметување на надоместокот на плата претставува 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 Македонија⁷.

Услови за остварување на правото за надоместок на плата за време на породилно боледување⁸ - Здравственото осигурување да траело најмалку шест месеци непрекинато пред настапување на случајот, придонесот за задолжителното здравствено осигурување редовно да се уплатува или со задоцнување од најмногу 60 дена и оцената за привремена спреченост за работа да ја дал избраниот лекар, односно лекарската комисија. Потребната документација за исполнетоста на условите ја прибавува овластеното службено

⁷ Член 17 од Законот за здравствено осигурување на Република Македонија („Службен весник на Република Македонија“ бр. 25/2000, 34/2000, 96/2000, 50/2001, 11/2002, 31/2003, 84/2005, 37/2006, 18/2007, 36/2007, 82/2008, 98/2008, 6/2009, 67/2009, 50/2010, 156/2010, 53/2011, 26/2012, 16/2013, 91/2013, 187/2013, 43/2014, 44/2014, 97/2014, 112/2014, 113/2014, 188/2014, 20/2015, 61/2015, 98/2015, 129/2015, 150/2015, 154/2015, 192/2015, 217/2015, 27/2016, 37/2016, 120/2016 и 142/2016)., преземен од официјалната интернетска страница на Службен весник на Република Македонија;
<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/21D9B32BD8421344B006DA5DB9D8A3A1.pdf>

⁸ Член 15 од Законот за здравствено осигурување на Република Македонија

лице од Фондот, кое е должно во рок од три дена од денот на приемот на барањето да ги побара доказите од надлежниот јавен орган, а овластеното службено лице е должно документацијата да ја достави во рок од три дена од денот на приемот на барањето.

До Собранието на Република Македонија во октомври 2016 година, од група граѓани е поднесена **Иницијатива за продолжување на породилното отсуство**. Се бара измена на став 1 член 165 од Законот за работни односи каде што е предвидено траењето на породилното отсуство. Измената се предлага во насока на тоа сите мајки да имаат исто право на породилно отсуство во времетраење од 18 месеци непрекинато, без разлика дали имаат родено едно дете, близнаци или повеќе деца одеднаш. Иницијативата беше одбиена од работните тела на Собранието на Република Македонија како неуредна.

II. РЕПУБЛИКА СЛОВЕНИЈА

Родителите, посебно жената, мајката доилка во Република Словенија е заштитена согласно Законот за работни односи на Словенија.

Работодавачот не смее да го откаже договорот за вработување на вработен - жена во тек на бременост или на жена доилка до наполнување на една година на детето. Исто така, работодавачот не смее да откаже договор за вработување на родители за периодот додека се наоѓаат на родителско отсуство во форма на целосно отсуство од работа и за еден месец по завршување на отсуството⁹.

Кога е во прашање родителското отсуство од работа, во член 186 од Законот за работни односи на Словенија е пропишано дека работодавачот е задолжен на вработениот да му го осигури правото на целосно отсуство од работа или работа со скратено работно време заради користење на родителското отсуство воспоставено со Закон. Од друга страна, вработениот е должен да го информира работодавачот за почетокот и начинот на користење на правата 30 дена пред почетокот на користењето на истите, освен ако поинаку не е предвидено. По искористувањето на родителското отсуство, работодавачот мора да му овозможи на вработениот да стартува со работа согласно условите во договорот за вработување. Вработениот има **право на надомест на плата** во согласност со законските правила. Надоместокот се пресметува и се исплаќа врз основа на средна вредност на платата што вработениот ја примал во последните 12 месеци на работа.

Право на пауза за доење на бебе на мајка доилка која работи со полно работно време, во текот на работата, е предвидено за мајка доилка која дои дете до возраст од 18 месеци. Паузата е во траење од еден час.

⁹ Член 115 од Законот за работни односи на Р. Словенија, преземен од официјалната страница на Министерството за труд, семејство, социјални работи и еднакви можности; <http://www.mddsz.gov.si/en/legislation/>

Права на родителска заштита¹⁰:

1. Породилно отсуство на мајката - 105 дена
2. Отсуство на таткото на новороденото дете 90 дена
3. Отсуство за грижа и заштита на дете - 260 дена
4. Право на отсуство на посвоител на дете - 150 (за дете од 1 до 4 години) односно 120 дена (за дете од 4 до 10 години).

Породилното отсуство за мајката во Словенија е наменето за жени кои се подготвуваат да се породат, како и за грижа и заштита на детето веднаш по породувањето. Мајката има право на породилно отсуство, но под определени услови истото право можат да го користат таткото или други лица кои се одговорни за новороденчето. Породилното отсуство мајката мора да започне да го користи 28 дена пред очекуваниот датум за раѓање на детето, датум кој мора да е потврден од страна на гинеколог. Доколку мајката не го започне користењето на отсуството во предвиденото време, неискористениот дел не може да го искористи по чинот на раѓањето, освен доколку предвремено се породила (во тој случај го користи и тој дел). Во секој случај породилното отсуство во Словенија почнува да тече од денот на раѓањето на детето. Траењето на породилното отсуство е 105 дена и мора да се искористи во еден дел во форма на потполно отсуство од работното место.

Правото на породилно отсуство преминува врз таткото на детето доколку:

- Мајката почине;
- Мајката го напушти детето;
- Доколку од страна на лекар има добиено мислење дека мајката постојано или привремено е неспособна за независен живот и работа;
- Ако мајката е помлада од 18 години и има статус на ученик или студент. Во тој случај мајката мора да даде согласност за да може таткото да го користи преостанатиот дел од породилното отсуство.

Друго лице има право на породилно отсуство во случај кога мајка помлада од 18 години со статус на ученик или студент ќе ја даде својата согласност на еден од своите или родителите на таткото да го остварат правото на породилно отсуство. Во овој случај отсуството трае 77 дена, скратен за бројот на деновите на возраста на детето. Во случај кога отсуството во некој дел е веќе искористено од страна на мајката или таткото, отсуството на третото лице му се скратува за тој период.

Отсуство за таткото на новородено бебе е наменето за татковците да можат да го делат со мајката времето за грижа и нега на детето во најчувствителниот период за него. Таткото отсуството може да го користи во еден цел блок или во повеќе делови. Ова право на таткото не може да се пренесе врз друго лице и трае 90 дена. Отсуството, таткото мора да го искористи на следен начин:

¹⁰ Преземено од официјалната интернетска страница на Министерството за труд, семејство, социјални работи и еднакви можности на Република Словенија, http://www.mddsz.gov.si/en/areas_of_work/family/rights_under_insurance_for_parental_protection/

- Во траење од најмалку 15 дена во форма на целосно отсуство од работа до наполнување на 6 месеци на детето, при што таткото добива надомест за тие денови;
- Во траење од 75 дена во форма на комплетно отсуство од работа до наполнување на 3 години возраст на детето (за овие денови на таткото му се исплаќа надомест чија основа се пресметува врз основа на минимална плата).

Правото за отсуство заради грижа и заштита може да се користи од двата родитела, а под определени законски услови и од страна на други лица. Ова отсуство се користи веднаш по породилното отсуство и е наменето за натамошна грижа и заштита на детето. Родителите можат да го користат ова отсуство ако се согласат на тоа 30 дена пред завршување на породилното отсуство. Траењето на отсуството е 260 дена, но во исклучителни ситуации може да трае и подолго.

- Се продолжува за 90 дена ако се работи за близнаци.
- За секое наредно дете се зголемува за 90 дена.
- За предвременно породување, отсуството се зголемува за бројот на деновите за кои е скратена бременоста, односно ако била пократка од 260 дена.
- Ако на роденото дете му е потребна специјална грижа и заштита - се зголемува за 90 дена.
- Во случај кога родителите во време на раѓањето на детето се грижат за три деца под возраст од 8 години.

Право на отсуство на посвоител на дете е предвидено за еден или двајца посвоители за да можат целосно да се посветат на посвоеното дете веднаш по завршување на процесот на посвојувањето. Истото може да се користи во еден блок со целосно отсуство од работа. Отсуството започнува да тече не покасно од 30 дена од пристигнувањето на детето во новото семејство. Двајцата родители посвоители можат ова право да го користат истовремено, но целосното траење на отсуството не смее да надмине 150 односно 120 дена. Ова подразбира: 150 дена кога детето е на возраст од 1 до 4 години односно 120 дена кога детето е на возраст од 4 до 10 години.

III. РЕПУБЛИКА ХРВАТСКА

Заштитата односно поддршката на мајките и родителите во Хрватска е уредена со Законот за поддршка на мајките и родителите¹¹. Со овој закон се пропишани правото на родителот и на лицата кои имаат иста улога како родителот, кои се грижат за детето, правото на временска и парична поддршка, условите и начинот на нивно остварување и финансирање, како и органите надлежни за спроведување на овој закон, а сето ова во насока на заштита на мајчинството,

¹¹ Zakon o roditeljskim i roditeljskim potporama (Narodne novine broj: 85/08, 110/08,54/13 i 152/14) пречистен текст, преземен од официјалната интернетска страница на ХЗЗО, http://www.hzzo-net.hr/dload/zakoni/06_procisceni.pdf

новороденото дете и негово чување и усогласување на семејниот живот и кариерата на родителите.

Услови кои треба да се исполнат за корисникот да добие право на исплата на целокупната сума за видовите на родителски отсуства, согласно Законот се следниве: да е државјанин на Хрватска или жител со постојано живеалиште во Република Хрватска во период од најмалку 12 месеци (постојано), хрватски државјанин или жител странец со постојано живеалиште во Хрватска во период од 5 години и да има здравствено осигурување согласно законите за задолжително здравствено осигурување.

Породилното отсуство во Хрватска¹² и следува на вработена или самовработена бремена жена односно мајка, која треба да почне да го користи 28 дена односно најрано 45 дена пред денот на очекуваниот термин и истиот трае до навршени 6 месеци на детето.

Од тие денови **задолжително** е делот на отсуството да почнува 28 дена пред чинот на породување и да трае до 70 дена по раѓањето на детето.

Дополнителното породилно отсуство го опфаќа периодот од задолжителниот дел до навршување на 6 месеци возраст на детето. По завршувањето на 70 дена од раѓањето на детето (значи по истек на задолжителниот дел од отсуството), мајката може користењето на останатиот дел од отсуството да му го отстапи на таткото. Во текот на користењето на породилното отсуство корисникот има право на надомест на плата во износ од 100 % од основицата за надомест на плата утврдена според актите за задолжително здравствено осигурување.

Породилно отсуство за предвремено родено дете може да се продолжи за онолку денови за колку што е детето порано родено, во согласност со оцената на надлежното тело односно Хрватскиот завод за здравствено осигурување, по спроведено стручно - медицинско вештачење и врз основа на медицинска документација и решение донесено во управна постапка. Постои уште една специфичност која се состои од тоа дека породилното отсуство, по истекот на задолжителниот дел, може да се користи и како право на работа со пола од полното работно време, со тоа што корисникот го користи по поминати 6 месеци возраст на детето, најдолго до наполнети 9 месеци на детето.

Породилното отсуство се остварува врз основа на известување за привремена неспособност за работа кое го издава избраниот лекар гинеколог.

Како посебен услов кон остварување на надомест на плата во тек на породилното отсуство во износ од 100% од основицата на платата, без ограничување, е траењето на осигурувањето, според кој услов лицето/корисникот мора да има стаж од 12 месеци непрекинато, односно 18 месеци со прекини, во последните две години. Ако условот не е исполнет, корисникот и понатаму има право на надомест за породилно отсуство, но тогаш тој изнесува 50% од пресметаната основица.

¹² Преземено од официјалната интернетска страница на Хрватскиот завод за здравствено осигурување ХЗЗО, <http://www.hzzo.hr/rodiljine-i-roditeljske-potpore/>

Право на родителско отсуство има вработен родител по навршени 6 месеци возраст на детето и може да се користи дури детето наполни 8 години. Ова право може да го користат и двата родитела кои се вработени, за прво и второ дете во траење од 8 месеци, а за близнаци 30 месеци. Правилото во Хрватска е дека двата родитела го користат родителското отсуство, секој од нив во траење од 4 односно 15 месеци, а ако користи само еден родител тогаш користи 6 месеци (2 месеци не можат да се пренесат врз друг родител, така да се губат ако правото го користи само еден од нив) односно 30 месеци кога се работи за раѓање на близнаци¹³. Може да се искористи во еден дел или во повеќе делови. Надоместокот на плата во текот на родителското отсуство се исплатува во полн износ - 100% во текот на првите 6 односно 8 месеци.

Невработените родители имаат право на финансиски надомест додека ги остваруваат со закон загарантираните права од денот на раѓање на детето.

Право на работа со пола од полно работно време заради засилена нега на дете се користи по родителското отсуство и го користи еден од вработените родители до навршена трета година на детето, доколку според мислење и наод на матичниот и надлежниот лекар од ХЗЗО (Хрватски завод за здравствено осигурување), заради неговото здравје и развој му е потребна засилена грижа и нега. За време на користење на ова право, корисникот има право на надомест во пари во висина од 50% од основницата за полно работно време.

Вработена мајка која го дои своето дете, во текот на работното време има право на пауза во траење од **два часа дневно**, независно од тоа дали таткото користи некое друго право што му следува како родител. Правото мајката може да го користи еднаш или два пати во текот на денот до навршена една година на детето. За тоа дали мајката ќе добие право на користење на пауза за доење се одлучува врз основа на потврда од избран лекар - педијатар.

Отсуство за посвоители е право на вработен родител - посвоител кое се стекнува со денот на правосилноста на решението за посвојување, во траење од 6 месеци и правото може да се користи до наполнување на 18 години на посвоеникот. За близнаци или истовремено посвојување на две или повеќе деца - отсуството се продолжува за 60 дена. По искористување на ова право, на вработениот посвоител до наполнување 8 години на посвоеникот му следува правото на родителско отсуство, како и секое друго право кое му припаѓа на вработен родител во согласност со прописите што важат во оваа област. Надоместокот изнесува 100% од основницата за надомест на плата (без ограничување), а за време на родителското отсуство, надоместокот е ограничен на 80% од пресметаната основница, односно 50%.

¹³ ECPRD request 3124: Legislation on Child raising allowance, Maternity leave, Child raising leave, Maternity risk leave

IV. КРАЛСТВО ШВЕДСКА¹⁴

За да имаш право на родителско отсуство во Шведска мора да си нејзин државјанин, а трошоците за отсуството се на сметка на Шведската социјална осигурителна агенција, а не на работодавачот. На родителите им следуваат 480 дена за секое дете, а за близнаци следуваат и дополнителни 180 дена. Родителите можат самостојно да си ги поделат деновите меѓу себе еднакво, а за ова следува дополнителен бонус заради еднаквост. Треба да се наспомене дека 60 дена не можат да се префрлат од еден на друг родител. Правото на родителско отсуство е законско право на секој родител во Шведска (без разлика дали е вработен или не), што значи дека ниту една компанија ниту институција не може да го негира неговото постоење заради било каква причина.

Породилно отсуство за мајките е во надлежност на Министерството за социјални работи на Шведска. Задолжително за секоја жена е да стартува со породилното отсуство две недели пред или по породување. Бремена жена може да земе неограничено платено отсуство со надоместок од 77.6% од заработувачката ако работата претставува ризик за нероденото бебе (фетусот). Ако работата бара голем физички напор и со тоа претставува проблем за бремената жена, Шведската социјална осигурителна агенција ќе и одобри право на користење на 50 дена од отсуството во последните 60 дена од бременоста. Се исплаќа надоместок од 77.6% од заработувачката.

Привремено отсуство (за таткото) поврзано со раѓање на дете или посвојување (исто така во надлежност на Министерството за социјални работи на Шведска) трае 10 дена. Наменето е за да биде искористено за присуство на чинот на породување, за грижа на други деца (доколку ги има) додека мајката е во болница, да престојува во семејна соба по породувањето и сл. Се исплаќа 77.6% од заработувачката со горна граница на заработувачка до 35.611 евра.

Отсуството може да се користи во првите 60 дена по раѓањето на детето. Квалификувани за добивање на ова право се сите вработени родители без разлика на стажот. Бенефитот можат да го користат лица без разлика на пол - родител или блиска личност, ако таткото (родителот) не е познат. Отсуството се зголемува во зависност од тоа колку деца се родени (пр. за близнаци е 10X2 = 20 дена).

Правото на родителско отсуство може да го користи кој било од родителите со земање на целосно отсуство од работа до наполнување на 18 месеци возраст на детето, без разлика дали користат или не платени бенефиции. Секој од родителите може да користи 240 дена и деновите можат да си ги пренесуваат меѓу себе (освен оние денови кои се однесуваат само на еден родител), притоа 195 дена на секој од родителите му следува надомест на плата. За деца родени во 2016 година или подоцна, 90 од предвидените денови се наменети за секој од родителите и не можат да се пренесат врз другиот родител. Останатите 105 дена можат да се отстапуваат на користење помеѓу родителите со потпишување

¹⁴ Преземено до интернетската страница на Интернационалната мрежа за политики и истражување за отсуства,
http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2016/Sweden.pdf

на соодветен формулар. 45 дена за секој од родителите од вкупно 480 (240 + 240) се исплаќаат минимално и исто така можат да се пренесуваат од еден врз друг родител.

Почнувајќи со децата родени од 1 јануари 2014 година, секоја форма на платено отсуство може да се користи до наполнети 12 години на детето (само 96 дена можат да се искористат до 4 годишна возраст на детето). За децата родени пред овој датум, родителите можат да користат платено родителско отсуство до наполнување на 8 години на детето или до завршување на првата школска година. Начин на исплата - 195 дена од отсуството се исплаќаат 77.6 % од заработувачката со горна граница на заработувачка од 47.501 евра годишно, останатите 60 дена се исплаќаат со паушална такса од 19 евра дневно. Родителите кои не примаат плата (односно не се вработени) земаат по 27 евра дневно за сите 480 дена.

Отсуство заради посвојување - посвоителите добиваат по 5 дена секој за време на посвојувањето, а ако е еден посвоител, добива 10 дена. Привремено родителско отсуство трае 120 дена годишно за едно дете, за деца под 12 години и за деца од 12 до 15 години со уверение од лекар. Исплатата изнесува 77.7% од заработувачката со горна граница на заработувачка од 35.693 евра годишно.

V.РЕПУБЛИКА ФИНСКА

За да се оствари правото на родителски надоместок и други видови придобивки кои се поврзани со семејството, родителот мора да има постојано престојувалиште во Финска. Условот е родителот да живеел таму најмалку 180 дена пред очекуваниот датум на раѓањето на бебето¹⁵. Сите родителски надоместоци ја имаат својата основа во Законот за здравствено осигурување на Финска (1224/2004)¹⁶, додека правата на вработените кои се поврзани со правото на породилно отсуство, право на родителско отсуство на таткото како и родителските отсуства се регулирани со Законот за договорите за вработување (55/2001)¹⁷.

Ако работните обврски или услови за работа на работничка која е бремена го ставаат во опасност здравјето на вработената или на фетусот и ако опасноста не може да биде отстранета, вработената, доколку е можно треба да се распредели на друга работна должност која ќе одговара на нејзината состојба,

¹⁵ ЕЦПРД-барање бр.3124 - Legislation on Child raising allowance, Maternity leave, Child raising leave, Maternity risk leave, одговор од Финска

<https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/secured/detailreq.do?id=247637&hl=247668>

¹⁶ Health Insurance Act (1224/2004), преземен од онлајн дата-базата на законодавството на Финска и други информации на Финска во сопственост на Министерството за правда на Финска,

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/en20041224.pdf>

¹⁷ Employment Contracts Act (55/2001, amendments up to 204/2017 included)), преземен од онлајн дата-базата на законодавството на Финска и други судски информации, во сопственост на Министерството за правда на Финска,

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf>

секако во согласност со нејзините капацитети и вештини, за време на бременоста.

Жената чија бременост траела најмалку 154 дена има право да зема надоместок врз основа на бременост и раѓање на дете. За време на породилното отсуство, Социјално осигурителната институција на Финска го исплаќа надоместокот за породилното отсуство за 105 работни дена (или за 4 месеци отприлика). А доколку работодавачот за тоа време исплаќал плата, тогаш надоместокот му се исплаќа нему. **Правото за користење на породилно отсуство** започнува најрано 50 и најдоцна 30 дена пред очекуваниот датум за раѓањето. Ако бременоста заврши порано од 30 дена од очекуваниот датум, правото на надоместок за породилно отсуство започнува да тече наредниот ден и трае додека не поминат 105 дена¹⁸.

Под **специјално породилно отсуство** се подразбира надоместок за бремените жени коишто мора да престанат да работат пред да им започне породилното отсуство. Ова се однесува на оние идни мајки кои се изложени на хемиски супстанции, радијација или инфективни заболувања на работа или други опасности за здравјето на луѓето. Специјалното отсуство за мајката не го скратува износот на надоместокот за породилното отсуство, т.е. се исплатува се до почетокот на вистинското породилно отсуство. Доколку се променат условите за работа односно станат безбедни или договорот за вработување заврши, специјалното породилно престанува.

По искористувањето на породилното отсуство следува период на **родителско отсуство**, кој може да го користат или мајката или таткото. Социјално-осигурителната институција на Финска го исплатува надоместокот за 158 работни дена (отприлика 4 месеци), така што кога деновите на породилното и родителското отсуство ќе поминат бебето има 9 месеци отприлика. Родителите може и наизменично да го користат ова отсуство, но не истовремено (има исклучок кога се работи за раѓање на повеќе деца одеднаш). Кој колку денови ќе земе одлучуваат самите. Исто така, постои можност и двајцата родители истовремено да земат делумно родителско отсуство и во тој случај и двајцата ќе работат со неполно работно време и ќе примаат надоместок за делумно родителско отсуство.

Таткото, кој учествува во грижата за новороденчето, а ги исполнува условите пропишани во Законот за вработување на Финска, има право на надомест. Надоместокот се исплаќа за 18 работни дена додека трае породилното и родителското отсуство и може да се подели на 4 дела.

Износот на родителските надоместоци (за породилното, специјалното породилно отсуство, отсуството за таткото на новороденчето, родителското отсуство и делумното родителско отсуство) се исплаќа врз основа на приходите на родителите. Најчесто изнесува 70% од заработувачката на родителите. Кога

¹⁸ Section 3 - Maternity allowance period - Health Insurance Act (1224/2004), преземен од онлајн дата-базата на законодавството на Финска и други информации на Финска во сопственост на Министерството за правда на Финска,
<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/en20041224.pdf>

се делумно родителско отсуство износот од родителско отсуство се дели на половина. Родителите кои не се вработени земаат минимум надомест кој изнесува 23,93 евра (во 2016 година) за еден работен ден, вкупната сума изнесува околу 600 евра месечно. Сите надоместоци што им се исплаќаат на родителите подлежат на оданочување.

Во Финска е достапна и **помош за идните мајки и посвоители** кои ги исполнуваат со закон определените услови (бременоста да траела најмалку 154 дена, да ги има поминато сите медицински прегледи пред четвртиот месец од бременоста. Помошта се состои или во пакет (на пр. облека за бебето) или парична помош од 140 евра (ослободени од данок).

VI. СОЈУЗНА РЕПУБЛИКА ГЕРМАНИЈА

Секој кој има престојувалиште во Германија има право на родителски надомест како за своето биолошко дете, така и за посвоеник, посинок и дете на брачниот другар од претходен брак (врска) без оглед на нивните приходи (истото право им следува на дедото односно бабата за нивното внуче кое живее заедно со нив)¹⁹.

За **породилното отсуство** на мајките им следува платен надомест од шест недели пред раѓањето на бебето и 8 недели откако бебето ќе се роди односно 12 недели ако се работи за раѓање на близнаци или повеќе деца одеднаш). Во случај на предвремено породување, породилното се зголемува за бројот денови колку што бебето е порано родено пред очекуваниот термин. За случаите кога бебето е родено мртво, висината на надоместокот зависи од родилната тежина на бебето (500-2500 гр. следува 18 недели породилно отсуство, над 3500 гр. следува 16 недели породилно отсуство). Не постои апсолутна забрана за враќање на работа, но не порано од три недели по породувањето.

Родителот (мајката и **таткото**) може да прима родителски надомест за најмалку два или максимум 12 месеци. И двајцата родители имаат право да го поделат отсуството од вкупно 12 месеци, а доколку се откажат од приходите добиваат уште два месеци. Самохраните родители може да добијат родителски надомест до 14 месеци.

По отсуството работодавачот нема должност вработениот да го врати на старото работно место, меѓутоа треба да продолжи да работи на работно место кое е во согласност со договорот за вработување.

Родителскиот надоместок е за родителите кои се вработени, а кои сакаат самите да го чуваат своето новороденче по раѓањето и заради тоа не работат со полно работно време или воопшто не одат на работа. Надоместок за родителско отсуство се исплаќа и на родители кои не се вработени. Надоместокот за породилно отсуство во Германија се определува според платата исплатена во периодот пред раѓањето на детето. Максимумот изнесува 13 евра дневно, а остатокот односно разликата помеѓу надоместокот за породилно отсуство и

¹⁹ ЕЦПРД барање бр.2785 Maternity and parental leave, одговор на барањето од Германија, <https://ecprd.secure.europarl.europa.eu/ecprd/secured/detailreq.do?id=214448&hl=214466>

платата на вработената ја исплаќа работодавачот. Родителите кои примаат родителски надомест можат да работат со скратено работно време, но најмногу до 30 часа неделно.

Износот на надоместокот за родителско отсуство изнесува околу 2/3 (односно 65%) од нето-платата од претходниот месец. Оние што имаат ниска заработувачка добиваат 100% од нивните последни нето-примања, најмалку 300 евра (без разлика на заработувачката), а најмногу 1800 евра месечно. Семејства со повеќе мали деца можат да добијат и бонус за брат/сестра кој изнесува 10% (минимум 75 евра месечно). За близнаци или повеќе деца родени одеднаш, надоместокот се зголемува за 300 евра за секое дете.

Надоместок за родителско отсуство до 14 месеци се исплаќа и за посвоено дете, а отсуството може да започне од моментот кога посвоеникот односно згриженото дете ќе се приклучи кон семејството (посвоителот или згрижувачот) односно ќе почне да живее со нив.

VII. РЕПУБЛИКА ПОЛСКА

Вработена мајка има право на породилно отсуство ако на денот на породување била вработена врз основа на договор за вработување, истото право и следува и на мајка која посвоила дете до 7 годишна возраст (во определени случаи и до 10 годишна возраст. Лица кои немаат право на породилно отсуство: невработени жени и студенти.

Мајка или татко на родено дете, кои се вработени согласно договор за вработување, можат да ги користат следниве законски придобивки:

1. Породилно отсуството трае 20 недели (за едно родено дете), од кои 14 недели се предвидени ексклузивно за мајката. Ова отсуство е задолжително и мора да се искористи целосно.
2. Дополнителното породилно отсуство трае 6 недели и може да се искористи веднаш по породилното отсуство - целосно, дел од него или пак воопшто да не се искористи.
3. Родителското отсуство трае 26 недели и се работи за незадолжително отсуство. Може да се користи и од двајцата родители во исто време односно можат да го поделат (пр. и двајцата да земат по 13 недели).

Отсуство за таткото - Доколку мајката не го искористи целосно било кое од предвидените отсуства, истите може да ги користи таткото на детето откако ќе му се одобри, по претходно поднесено писмено барање. Максималното траење на отсуствата за едно родено дете изнесува 52 недели (20 + 6 + 26), за две деца – 65 недели (31+8+26) и за секое наредно се зголемува за 2 недели. Таткото на детето има право да користи и отсуство од 14 календарски денови и овие денови не зависат од отсуството што го користи мајката и може да се искористи веднаш по раѓањето на бебето (инаку правото на тие денови се губи). На таткото му следуваат и 2 дена на таканаречено специјално отсуство заради раѓање на дете.

Според член183 од полскиот Законик за трудот²⁰, работодавачот е должен да му дозволи на вработениот, по враќањето од родителското отсуство да продолжи да работи на истото работно место доколку тоа е возможно, а ако не да го стави на работно место соодветно со неговите работни способности.

Надоместокот за породилно отсуство им се исплаќа на вработените кои имаат здравствено осигурување. Износот на надоместокот за породилно отсуство, дополнително породилно отсуство и отсуство користено од страна на таткото изнесува 100% од платата. Износот на надоместокот се пресметува на тој начин што се зема просекот од платата на вработениот во последните 12 месеци.

²⁰ The Labour Code of Poland
<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/45181/91758/F1623906595/The-Labour-Code%2520consolidated%25201997.pdf>

ЛИСТА НА ИЗВОРИ

1. Службен весник на Република Македонија,
<http://www.slvesnik.com.mk/>
2. Официјалните интернетски страници на Обединетите нации
<http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>
<http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>
3. Официјална интернетска страница на ILO,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/publ/documents/publication/wcms_242615.pdf
4. International network on Leave Policies & Research
http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2016/Sweden.pdf
5. Хрватски завод за здравствено осигурување
<http://www.hzzo.hr/rodiljne-i-roditeljske-potpore/>
6. Министерство за труд, семејство и социјална политика на Република Словенија
http://www.mddsz.gov.si/en/areas_of_work/family/rights_under_insurance_for_parental_protection/
7. Европскиот центар за парламентарни истражувања и документација - ЕЦПД (ECPRD)
<https://ecprd.secure.europarl.europa.eu>
8. International Labour Organization
<https://www.ilo.org/>
9. Online database of up-to-date legislative and other judicial information of Finland
<http://www.finlex.fi/en/>
10. Интернационалната мрежа за политики и истражување за отсуства,
<http://www.leavenetwork.org>