

ИНДИВИДУАЛНИТЕ ЗЕМЈОДЕЛЦИ И НИВНИТЕ ПРАВА

ИМААТ ЛИ ПРАВО НА ПЛАТЕНО
ПОРОДИЛНО ОТСУСТВО



FOUNDATION ФОНДАЦИЈА
OPEN ОТВОРЕНО
SOCIETY ОПШТЕСТВО
MACEDONIA МАКЕДОНИЈА



МРЕЖА ЗА
ЗАШТИТА ОД
ДИСКРИМИНАЦИЈА





ИНДИВИДУАЛНИТЕ ЗЕМЈОДЕЛЦИ И НИВНИТЕ ПРАВА

**ИМААТ ЛИ ПРАВО НА ПЛАТЕНО
ПОРОДИЛНО ОТСУСТВО**

Издавач: Коалиција „Сексуални и здравствени права на маргинализираните заедници“ МАРГИНИ Скопје, Мрежа за заштита од дискриминација

Авторка: Марина Тошеска

Лектура: Виолета Танчева - Златева

Графичко уредување: Контура

Печати: Контура

Тираж: 50



МРЕЖА ЗА
ЗАШТИТА ОД
ДИСКРИМИНАЦИЈА



FOUNDATION | ФОНДАЦИЈА
OPEN | ОТВОРЕНО
SOCIETY | ОПШТЕСТВО
MACEDONIA | МАКЕДОНИЈА

Овој документ е изработен во рамките на проектот „Мрежа за заштита од дискриминација: Здружена акција за унапредување на еднаквоста и социјалната правда на маргинализираните заедници“ е финансиран од Фондацијата Отворено општество – Македонија. Содржината е единствена одговорност на авторите и на грантистот и на ниту еден начин не може да се смета дека ги изразува гледиштата и ставовите на Фондацијата Отворено општество – Македонија.



Овој документ ги изнесува наодите од анализата на правото на породилно отсуство/родителско отсуство на индивидуалните земјоделци регистрирани според Законот за пензиско и инвалидско осигурување.

Заклучоците и препораките во овој документ се градат врз основа на споредби со документи на релевантни европски политики и пребарување во релевантни бази на податоци.

Истражувањата поврзани со отсуство на грижа за деца го користат терминот „породилно отсуство“ до последните две децении, кога се заменува со „родителско отсуство“, иако сè уште во некои земји не се применуваат разделените концепти. Во овој документ, во согласност со македонското законодавство, ќе се користи терминот „породилно отсуство“ за да се означи заедничкото отсуство што им се дава на располагање на родителите по раѓањето на детето, наместо збирот на права за отсуство (породилно, татковство, родителско отсуство и отсуство за домашна нега).

КРАТОК ПРЕГЛЕД

Обезбедувањето на правото на мајките и татковците да имаат соодветно платено отсуство за раѓање и грижа на дете преку обезбедно породилно отсуство, татковство и родителство, треба да биде приоритет за економскиот развој на национално и на глобално ниво. Истражувањата покажуваат дека соодветното породилно отсуство може да доведе до пониски стапки на смртност на доенчињата, здравствени придобивки за мајката, поголемо учество на женската работна сила и зголемени стапки на доење. Татковото отсуство, исто така, има широк опсег на придобивки кои можат да ги подобрат развојните резултати, вклучувајќи здравствени и економски придобивки за мајката, поправедна поделба на трудот во домаќинството и зголемено поврзување со децата.

Креаторите на политики низ светот сè повеќе се свртени кон воведување политики и закони насочени кон усогласување на работата и семејниот живот во заедниците. Бидејќи токму породилното отсуство е предизвик за кој на жените им е потребна најголема поддршка, владите на многу држави континуирано работат на реформи за подобрување на одредбите за породилно и родителско отсуство, што придонесува за социјален и економски развој.

Република Северна Македонија ги усогласува своите национални политики со меѓународните стандарди, па вработените жени имаат право на платено отсуство за време на бременост, породување и родителство во времетраење од девет непрекинати месеци, или 15 месеци доколку жената роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе). Меѓутоа самовработените лица, меѓу кои спаѓаат и жените регистрирани како индивидуални земјоделци, немаат пристап до правото на платено родителско отсуство.

Политиките за платено родителско отсуство, мајчинско, татковство или родителство, во согласност со стандардите на Меѓународната организација на трудот (МОТ), како и со стандардите за социјална заштита, имаат суштинско значење за реализација на

родовата еднаквост и севкупниот просперитет на општеството во целина. Ваквите одредби обезбедуваат економска сигурност на работниците и нивните деца, унапредување на здравјето на мајките и децата и соодветно балансирање на приватниот и професионалниот живот. Кога владите спроведуваат соодветни политики за платено породилно, татковство и/или родителско отсуство, тие обезбедуваат економска стабилност за новите и за растечките семејства.

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 година е наведено дека мајките и децата имаат право на специјална грижа и помош, како и на социјална заштита. Во Меѓународната конвенција за економски, социјални и културни права¹ од 1966 година е вклучена специјална заштита на мајките во текот на одреден период пред и по породувањето, заедно со платено отсуство или отсуство со соодветни социјални придобивки. Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација на жени² повикува на специјални мерки за гарантирање на заштитата на мајчинството, признаено како суштинско и фундаментално право. Заштитата на мајчинството има огромно значење за Меѓународната организација на трудот³ по усвојувањето на првата Конвенција за заштита на мајчинството од 1919 година.

Заштитата на мајчинството е проследена со правото на паричен надоместок за време на породилно отсуство, што е загарантирано со законодавна рамка во многу земји. Важно е да се напомене дека различни земји користат различни системи за одредување на критериуми за пристап до ова право, како и различни методи за нивото на паричниот надоместок.

Конвенцијата на МОТ за заштита на мајчинството од 2000 година (бр. 183) го поставува водечкиот принцип дека нивото на придобивки треба да обезбеди „жената да може да се одржува себеси и нејзиното дете/деца во соодветни здравствени услови и со соодветен стандард на живеење“.

¹ <https://www2.ohchr.org/english/law/pdf/ceschr.pdf>

² <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw.pdf>

³ <https://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang-en/index.htm>

Во споредба со лицата кои немаат деца, мајките се соочуваат со безброј предизвици при вработувањето, пристапот на пазарот на трудот и севкупните секојдневни работни обврски и искуство. Овие недостатоци кулминираат и се забележуваат и во т.н. „мајчински јаз во платите“, кој се однесува на нееднаквата плата и/или приходи меѓу мајките и лицата кои немаат деца.

Обезбедувањето сеопфатен систем на платено отсуство за бременост, раѓање и грижа за дете за сите засегнати лица има витално значење за обезбедување напредок на жените и нивен еднаков пристап до пазарот на трудот, истовремено поддржувајќи поправедна поделба на неплатената работа за неа.

Правата за отсуство поврзани со семејството сè повеќе се прошируваат, со цел да одговорат на предизвиците со кои се соочуваат мајките, па тие денес опфаќаат збир на права за отсуство при раѓање и грижа за дете, кои даваат заштита при вработување, а воедно и поддршка преку обезбедување приходи на родителите кои земаат отсуство од работа за да се грижат за своите деца.

Денес, во европските држави, но и на глобално ниво, постојат четири различни видови отсуство:

- **Породилно отсуство:** период на отсуство со заштитено работно место за вработени жени пред и по породувањето, а во некои држави е опфатено и посвојувањето на дете. При породилното отсуство обезбеден е платен надоместок и зачувување на работното место на мајката.
- **Татково отсуство:** период на отсуство за грижа за дете за вработени мажи, за кои е обезбедена заштита на работното место, а во многу држави е обезбеден и платен надоместок за отсуство. Татковото отсуство е краткотрајно отсуство за вработените татковци за време на породувањето, земено паралелно со породилното отсуство.
- **Родителско отсуство:** отсуство за вработените родители, што често е дополнување на породилно или татково отсуство со цел стимулирање на родова еднаквост во семејството и заради грижа за децата и унапредување на положбата на жените на пазарот на труд, намалување на дискриминацијата при вработувањето и кариерното унапредување и сл. Родителското отсуство може да биде или индивидуално право или семејно право; во вториот случај отсуството е врзано за семејството и може

да се пренесе меѓу родителите. Како мерка за зголемување на прифаќањето на родителското отсуство од страна на татковците, некои земји го делат родителското отсуство во споделен дел и незаеднички дел, или „таткова квота“. Родителското отсуство е обезбедено со платен надоместок, а нивото на поддршка варира помеѓу различни држави.

- Отсуство за домашна нега: отсуство кое може да следува по родителското отсуство и му дава право на родителот на отсуство за грижа додека детето не наполни две или три години. Отсуството за домашна нега е ретко во ЕУ, и генерално е неплатено.

„Јазот во платите на мајчинството“ во голема мера може да се реши со обезбедување на родителско отсуство, односно платено отсуство за татковците, и поттикнување на еднакво преземање на обврските меѓу родителите за грижа за децата.

Политиките за отсуство за грижа за дете се клучни елементи за поддршка на еднаквата распределба на одговорностите за грижа меѓу родителите, со што се поттикнуваат повеќе рамноправни, односно родово еднакви општества. Сè повеќе се потврдува дека еднаквоста на жените на работното место не може да се постигне без еднаквоста на мажите во домот и грижата за семејството, па затоа од перспектива на семејна грижа за детето во многу држави е овозможено право на отсуство на таткото за грижа за детето. Во европските земји, татковците сè почесто користат татково и родителско отсуство, а во некои земји тоа е редовна практика. Според Извештајот за користење на отсуство за грижа за дете од страна на мајките и татковците на “OECD – Social Policy Division – Directorate of Employment, Labour and Social Affairs”⁴, во Финска за 80 од 100 живородени деца татковците користат породилно отсуство, во Словенија за 90 од 100 деца породилните отсуства ги користат татковците. Во Република Северна Македонија таткото има еднакво право да користи породилно отсуство како и мајката. Законот за работни односи предвидува дека таткото може да ја заменува мајката и наместо неа да користи породилно отсуство, но според податоците на Фондот за здравствено осигурување, во Република Северна Македонија годишно помалку од 100 мажи користат породилно отсуство, односно во 2021 година само 57 мажи оствариле право на надоместок за породилно отсуство.⁵

⁴ <https://www.oecd.org/els/family/PF2-2-Use-childbirth-leave.pdf>

⁵ <https://fzo.org.mk/sites/default/files/fzo/izvestaj/godisen-izvestaj-2021.pdf>

Меѓународните организации постојано ги следат ефектите од политиките и пристапот до права за отсуство поради раѓање и грижа за дете, и активно дејствуваат за подобрување на законската регулатива за мајчинство, односно породилно отсуство, татковство и родителско отсуство во државите низ светот. Директивата за родителско отсуство⁶ (Совет на ЕУ, 2010 година) ја замени Директивата 96/34/ЕЗ⁷, по усвојување на ревидиран Рамковен договор за родителско отсуство, склучен од европските социјални партнери на 18 јуни 2009 година. Директивата за родителско отсуство поставува минимални барања за родителско отсуство за машките и женските работници и е директно поврзана со заштитата при вработување.

Главните елементи на оваа Директива се:

- работниците имаат право на родителско отсуство при раѓање или посвојување дете;
- мажите и жените работници мора да добијат еднаков третман, без разлика на нивниот тип на работа или договор за вработување;
- родителското отсуство мора да се даде најмалку четири месеци како индивидуално право на двајцата родители;
- одредби за земање отсуство;
- одредби за правото на работниците да се вратат на работа по земањето родителско отсуство и за нивното право на не-дискриминација.

Од особено значење е и Директивата 2010/41/ЕУ⁸ за примена на принципот на еднаков пристап на мажите и жените кои вршат активности во својство на самовработени лица. Директивата упатува на уредување на надоместоците и на должината на породилното отсуство под еднакви услови, како што е уредено за останатите вработени лица кај трети лица.

Но и покрај многубројните значајни конвенции и директиви, и денес се евидентираат празнини во одредбите за платен надоместок при бременост, раѓање и грижа за дете, како и несоодветна здравствена и безбедносна заштита како клучни предизвици

⁶ https://mtsp.gov.mk/content/xslx/%D0%95%D0%B4%D0%BD%D0%B0%D0%BA%D0%B2%D0%B8%20%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8/CELEX_32010L0018_EN_TXT.pdf

⁷ https://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/direktiva_roditelsko_otsustvo.pdf

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041&rid=6>

за формално вработените работници, самовработените жени какви што се жените земјоделки и работниците во неформалната економија.

На глобално ниво, само 42 отсто од земјите ги исполнуваат стандардите на Меѓународната организација на трудот за времетраење на породилното отсуство, нивото на придобивки и извор на бенефиции, а близу 60 проценти од мајките со новороденчиња, како и другиот родител, не добиваат никакви бенефиции.

Во согласност со стандардите на меѓународните организации во оваа област, како и од перспектива на вработените и самовработените, најдобрите пет земји за отсуство за бременост, раѓање и грижа за дете кои нудат најдолго времетраење на отсуството, со флексибилност и компензација, се Бугарија, Грција, Велика Британија, Хрватска и Чиле.

ПОРОДИЛНО ОТСУСТВО ВО ЗЕМЈИТЕ НА ЕУ

Кога ја разгледуваме законската рамка за регулирање на правото на платен надоместок за мајчинство и родителско отсуство во земјите на ЕУ, а и пошироко, важно е да се напомене дека секоја држава има своја специфична регулатива за вклучување на фармерите/земјоделците во формалната економија и за уживање на работничките права, во кои спаѓа и правото на платен надоместок за породилно отсуство.

Најголем дел од државите ги создаваат своите политики во согласност со стандарите на Меѓународната организација на трудот и другите меѓународни договори.

Патоказ во креирањето на националните политики за породилно отсуство се:

1. Конвенцијата 183⁹ на Меѓународната организација на трудот, во која е нагласено дека:
 - Породилното отсуство не треба да изнесува помалку од 14 недели (18 недели во R191¹⁰);
2. Препораката *R191 за заштита на мајчинството, која е усвоена од Меѓународната организација на трудот (МОТ) на 88-та конференција, одржана во Женева, Швајцарија, како исход од ревизијата на Препораката за заштита на мајчинството од 1952 година:
 - Породилното отсуство може да се земе како комбинација на пред и постнатално отсуство;
 - Задолжително постнатално отсуство од 6 недели;
 - Дополнително отсуство во случај на болест, компликации или ризик од компликации.

А во делот на парични надоместоци за породилно отсуство се препорачува:

⁹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C183,/Document

¹⁰ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312529

- Да не се помалку од 2/3 од претходната заработка (100 % во R191);
 - Да се финансира од придонесите за социјално осигурување;
- и
- Социјално осигурување финансирано од даноци (социјална помош) – во случаи кога жената не ги исполнува условите.

Конвенција бр. 183, член 4, 5, 6¹¹

Во продолжение ќе дадеме краток преглед на правата на породилно и родителско отсуство достапни на граѓаните во неколку европски држави.

Хрватска

Во Република Хрватска системот на породилна и родителска помош е регулиран со Законот за породилно и родителска помош.¹² („Службен весник“ број: 85/08, 110/08, 34/11, 54/13, 152/14, 59/17, 37/ 20 и 85/ 22). Член 3 од овој Закон спроведувањето на правата пропишани во него го става во надлежност на Хрватскиот завод за здравствено осигурување, додека надзорот над спроведувањето на ЗПП е одговорност на Министерството одговорно за семејството, односно Министерството за демографија, семејство, млади и социјална политика. Сите права пропишани со ЗПП за граѓаните можат да ги остварат или задржат само лица кои имаат важечки статус во задолжителното здравствено осигурување во Хрватскиот завод за здравствено осигурување¹³. Во листата на лица со задолжително здравствено осигурување се опфатени **лица кои во Р Хрватска извршуваат земјоделска дејност или дејност во шумарството како единствено и главно осигурување, доколку се обврзани на данок на доход или данок на добивка и не се осигурени по основ на работа.**

Правото на породилно и родителско отсуство (rodiljni i roditeljski dopust) и паричен надоместок (novčane naknade) се регулирани со системот за породилно отсуство и родителска поддршка.

¹¹ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:55:0:::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REV,en,C183,/Document

¹² <https://hzzo.hr/rodiljne-i-roditeljske-potpore>

¹³ http://www.hzzo-net.hr/dload/zakoni/06_procisceni.pdf

Временските и паричните придобивки што им се достапни на корисниците се:

- породилно и родителско отсуство;
- право да работат половина од работното време за да му обезбедат на своето дете поголема грижа;
- отсуство за згрижување на дете со тешки пречки во развојот;
- отсуство за посвоители;
- парична помош (придобивка за замена, помал паричен надоместок, парична помош).

Поддршката за родителите, мајките и татковците е регулирана на неколку начини, а клучните социјални придобивки се породилно отсуство, надоместок за замена на приход и помали парични надоместоци, додека родителството е поддржано со низа други права.

Право на мајчинска и родителска поддршка имаат вработени и самовработени родители, земјоделци и родители кои остваруваат други приходи. Имаат право и (доколку исполнат посебни услови) лица кои се надвор од работниот систем, пензионери или студенти.

Ако сте вработен или самовработен родител, за да барате надоместок за замена на приход додека сте на породилно или родителско отсуство, мора да имате најмалку 12 месеци пензионерски стаж или најмалку 18 месеци стаж во последните 2 години ако сте имале прекини во кариерата. Доколку не го исполните овој услов, имате право на намален износ на надоместок за замена на приход.

Родител со друг приход или **земјоделец надвор од системот за данок на додадена вредност или данок на доход, за да може да оствари право на мајчинска и родителска помош, потребно е да има постојан престој во Хрватска од најмалку 3 години или да има дозвола за постојан престој најмалку 3 години, ако е странски државјанин.**

Во согласност правната регулатива за правото на породилно и родителско отсуство и паричните надоместоци што се регулирани со системот за поддршка на мајчинство и родителство во Република Хрватска, евидентно е дека жените земјоделки имаат

право на мајчинство и родителска поддршка. Правото на надоместок за време на отсуство поради раѓање на дете е обезбедено доколку лицето – потенцијален корисник на ова право, има задолжително здравствено осигурување и доколку е родител фармер/земјоделец со постојано живеалиште во Хрватска во период од најмалку 3 години, или доколку има дозвола за постојан престој од најмалку 3 години ако е странски државјанин.

Бугарија

Законската регулатива во Република Бугарија овозможува жените носители на земјоделски стопанства и тутунопроизводители да остварат право на парични надоместоци за породилно отсуство и родителство.

Кодексот за социјално осигурување ги регулира односите со јавноста поврзани со државното социјално осигурување за време на мајчинството, како и видот на придобивки што се обезбедуваат при појава на овие околности.¹⁴ Постапката за доделување и исплата на паричен надоместок за породилно е регулирана во глава четири „Придобивки“, дел II „Придобивки за породилно“ и дел IV „Доделување и пресметување на парични надоместоци и надоместоци“ од Кодексот за социјално осигурување (КСО), а во едно и во Правилникот за паричен надоместок и надоместоци од државното социјално осигурување (ППНОДСО).^{15,16}

Постојат неколку видови породилни надоместоци што ги обезбедува државното социјално осигурување.

Под „породилно“, државното социјално осигурување ги обезбедува следните бенефиции:

- паричен надоместок за бременост и породување, кои се исплаќаат за период до 410 дена;
- паричен надоместок во висина од 50 отсто од надоместокот за бременост и породување за период до 410 дена, кога не се користи отсуството за бременост и породување;

¹⁴ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1103&intPagId=5037&langId=en&>

¹⁵ <https://www.nssi.bg/images/bg/legislation/Codes/KCO.pdf>

¹⁶ <https://nssi.bg/wp-content/uploads/NPOPDOO.pdf>

- паричен надоместок при раѓање на дете и при посвојување на дете до 5 години за период до 15 дена;
- паричен надоместок при раѓање на дете откако детето ќе наполни 6 месеци за преостанатите денови до 410 дена;
- паричен надоместок за одгледување дете додека детето не наполни 2 години;
- паричен надоместок во висина од 50 отсто од надоместокот за воспитување на детето до навршување на 2 години, кога не се користи отсуството за воспитување на детето.

Лицата кои имаат право на паричен надоместок за време на бременост и породување, за воспитување на дете до 2 години и за посвојување на дете до 5 години, се лицата кои се осигурени од општа болест и породилно, со придонеси во фондот „Општи боледувања и породилно“ на ДСО, меѓу кои се вбројуваат работниците и вработените, без оглед на природата на работата, начинот на плаќање и изворот на финансирање, а тука спаѓаат членовите на задругите кои вршат трудова дејност и примаат надоместок во задругата, и членовите на задругите кои работат без работен правен однос во задругата; самоосигурените лица кои избрале да бидат осигуреници на општа болест и породилно – лицата регистрирани како вршители на слободна професија и/или занаетчиска дејност; лица кои работат како трговци поединци, сопственици или содружници во трговски друштва и физички лица – членови на некорпорирани друштва; физички лица кои се трговци во смисла на Трговскиот закон, а не се регистрирани како трговци поединци; **регистрирани земјоделци и тутунопроизводители; брачните другари на лица кои вршат слободна професија и/или занаетчиска дејност, или на регистрирани земјоделци и тутунопроизводители**, кога со нивна согласност учествуваат во трудовата дејност што ја вршат, кои се осигурени на свое барање и на свој трошок за инвалидност, поради општа болест, старост и смрт и за општа болест и мајчинство.

Република Бугарија е на врвот меѓу земјите во Европа со најповолни бенефиции за породилно отсуство. Работничките имаат право на платено породилно отсуство до 410 дена, обезбедено во фазен пристап. Ова отсуство се финансира со речиси целосна плата, покривајќи 90 % од платата на вработениот преку социјалното осигурување. Во Бугарија постои и финансиска поддршка за грижа за дете и за лица кои не се вработени.

Грција

Политиката за породилно отсуство за женската работна сила во Грција е целосно усогласена со меѓународните стандарди, јасно наведувајќи дека времетраењето на породилното отсуство треба да биде најмалку 14 недели. Породилните придобивки во Грција, исто така, вклучуваат платени надоместоци во висина од најмалку 67 % од месечната плата на работничката, кои се обезбедени во согласност со временскиот период на отсуство.

Основното отсуство е регулирано на 17 недели, од кои осум недели мора да се земат пред раѓањето и девет недели по раѓањето. Задолжително е да се земе целосниот износ на отсуство. Потоа следува т.н. посебно отсуство во времетраење од шест месеци, кое се остварува по основното породилно отсуство и пред почетокот на користење на флексибилно работење (намалени часови на секојдневна работа).

Придобивките за мајчинство/татковство/родителско отсуство во Грција се регулирани во согласност со националното законодавство. Породилното отсуство е регулирано преку неколку мерки, како што се: породилно отсуство, породилно (бременост–постпородилен период), дополнителен додаток за породилно, посебно породилно отсуство и посебна породилна заштита, породилен надоместок за неосигурени мајки, отсуство за грижа за деца и татково отсуство.¹⁷

Постојат различни форми на поддршка што им се обезбедуваат на мајките во Грција. Сите придобивки – во услуги и во парични надоместоци¹⁸ – се обезбедени за осигурениците во согласност со нивниот статус на осигуреник. Пристап до права за отсуство поради бременост, раѓање и грижа за дете имаат следниве категории на осигуреници:

- Основно отсуство за кое е обезбеден целосен паричен надоместок за осигуреници кои имаат најмалку 200 осигурени работни дена во текот на претходните две години, без разлика дали се на договор на определено или на неопределено време. Мајките кои стекнуваат деца преку сурогат мајчинство исто така имаат

¹⁷ https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2020/PMeditied.Greece.with_supplement.31aug2020.pdf

¹⁸ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1112&intPagelId=4561&langId=en>

право да добијат паричен надоместок за постнаталниот дел од отсуството.

- Посебно отсуство е обезбедено за осигуреници во ИКА-ЕТАМ (најголемиот фонд за социјално осигурување) со договори на определено или на неопределено време. Мајките кои имаат деца преку сурогат мајчинството исто така имаат право да го добијат ова отсуство.
- **Самовработени жени (меѓу кои и жени земјоделки) кои се директно осигурени во Фондот за социјално осигурување за самовработени (ОАЕЕ) и во Обединетиот фонд за самовработени (ЕТАА), имаат право на целосно покриени трошоци за медицинска и фармацевтска нега во времето од раѓањето на детето и имаат право да добиваат месечна финансиска поддршка за период од четири месеци.**

Австрија

Од 1979 година, австриската Влада има воспоставено легислатива за заштита на мајчинството, а во 2004 година Владата ја ратификувала Конвенцијата на МОТ за заштита на мајчинството, односно Конвенција 183 од 2000 година.

Политиката за породилно отсуство обезбедува 16 недели породилно отсуство, односно на бремените жени им е, всушност, забрането да работат во текот на осумте недели пред и по датумот на породување. Во случај на опасност за здравјето на мајката или нероденото дете, жените имаат право да земат отсуство порано од осум недели пред породувањето, а кога има предвремено породување, повеќекратни раѓања или породувања со царски рез, жените имаат право на 12 недели породилно отсуство по раѓањето (во исклучителни случаи, дури и 16 недели)¹⁹. Австрискиот закон пропишува дека идните мајки не смеат да работат напорно или на задачи поврзани со здравствен ризик во текот на бременоста.

Во текот на овој шеснаесетнеделен период на породилно отсу-

¹⁹ Maternity Protection Act 1979, amended latest 2015.

Retrieved from http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Erw/ERV_1979_221/ERV_1979_221.html

ство, мајките добиваат „Wochengeld“, што е форма на здравствено осигурување еквивалентно на нивниот просечен приход во последните 13 недели пред апсолутната забрана за вработување, без максимална граница. Хонорарните работници, самовработените жени и невработените жени, исто така, добиваат исплата за породилно отсуство, во висина на надоместок во согласност со прописите на австриското законодавство. По шеснаесетнеделното породилно отсуство, започнува родителското отсуство и трае додека бебето не наполни 24 месеци (18 месеци за едниот родител и 6 месеци за другиот). На родителите мора да им се обезбеди враќање на првобитното место на вработување по двете години отсуство. За тоа време, додатокот за детска грижа (Kinderbetreuungsgeld) се исплаќа на сите семејства кои ги исполнуваат условите за подобност (6 месеци социјално осигурено вработување пред раѓањето на детето), без разлика дали родителите го земаат дозволеното отсуство²⁰.

Надоместокот за породилното отсуство од 16 недели (вохенгелд) е достапен за вработените мајки кои добиваат финансиска поддршка еквивалентна на нивниот просечен приход во последните 13 недели, без максимална граница; хонорарните работници кои добиваат породилен додаток заснован врз приходи; маргинално самоосигурени вработени жени кои добиваат паушална исплата; **самовработените жени (трговци и фармери) кои се подобни за финансиска или друга поддршка** за одржување на нивните бизниси како форма на породилни бенефиции, но доколку не се даде оперативна поддршка, тие можат да бараат паушална исплата; и за невработени жени или за оние кои примаат додаток за детска грижа, кои имаат право на 180 проценти од претходниот надоместок за невработеност.

Во согласност со австриското законодавство, жените земјоделки како самовработени жени имаат пристап до право на платен надоместок при бременост, раѓање и грижа за дете, а дополнително може да добијат и поддршка за зачувување на нивните бизниси.

²⁰ http://www.leavenetwork.org/fileadmin/Leavenetwork/Country_notes/2017/Austria_2017_final.pdf

* * *

Правата и практиките кои ги препознаваат основните потреби и одговорности за родителство и на жените и на мажите, се меѓусебно зајакнувачки и клучни за постигнување на еднакви можности. И Меѓународната организација на трудот, и Европската Унија, како и секоја одделна држава континуирано и активно дејствуваат за креирање и спроведување на повеќе закони, мерки и програми насочени кон заштита на мајчинството, татковството и родителството.

При компаративна анализа на правото на паричен надоместок за породилно отсуство и родителство, законската рамка и заштитата на родителите, особено на мајките/татковците во европските земји, може да се забележи дека во законодавната регулатива за пристап до социјална заштита во сите земји членки на ЕУ постојат посебни регулативи за паричен надоместок за породилно отсуство за здравствени осигуреници со нестандартни договори, како и за осигуреници од секторот земјоделство и шумарство и др.

Националните законски одредби за заштита на мајчинството (вклучувајќи отсуство, бенефиции, заштита од вработување, здравствена заштита, доење на работа и грижа за децата), статистичката покриеност во законот и во практиката на платеното породилно отсуство, како и законските одредби за татковство и родителство, можеби се различни во пракса, но скоро во секоја земја се во согласност со Конвенцијата за заштита на мајчинството на Меѓународната организација на трудот од 2000 година (Конвенција 183), нејзината придружна Препорака (Препорака бр. 191) и Конвенција за работниците со семејни обврски од 1981 година (Конвенција бр. 156)²¹.

²¹ <https://kss.mk/wp-content/uploads/2020/11/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D0%B2%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%BD%D0%B8%D1%86%D0%B8%D1%82%D0%B5-%D1%81%D0%BE-%D1%81%D0%B5%D0%BC%D0%B5%D1%98%D0%BD%D0%B8-%D0%BE%D0%B1%D0%B2%D1%80%D1%81%D0%BA%D0%B8-1981.pdf>

ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Во Република Северна Македонија мајката има право на породилно (родителско) отсуство во согласност со членот 165 од **Законот за работни односи**. Предвидено е дека вработена жена за време на бременост, раѓање и мајчинство има право на платено отсуство од работа во траење од 9 месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) ѝ следува платено отсуство во период од 15 месеци. Врз основа на мислење од надлежниот здравствен орган, работничката може да започне со бременост, породување и породилно отсуство 45 дена пред породувањето и задолжително 28 дена пред породувањето.

Ваквите бенефиции произлегуваат од нивниот статус на осигуреници според **Законот за здравствено осигурување**. Доколку се разгледа членот 5 од Законот за здравствено осигурување, ќе се увиди дека со овој Закон задолжително се осигуруваат: работници во работен однос кај правно лице, самовработено лице, правни лица кои вршат дејност на јавна служба и државни органи; лица кои имаат краткотрајно вработување во согласност со Законот за агенциите за привремени вработувања; државјани на РС Македонија вработени кај странски и меѓународни органи, организации и установи: самовработени лица, како и индивидуални земјоделци, односно носители на семејни земјоделски стопанства од втора и трета категорија, во согласност со Законот за земјоделство и рурален развој. Во овие категории на земјоделски стопанства спаѓаат семејни земјоделски стопанства со остварен годишен нето-приход од вршење на земјоделска дејност од износот на годишниот нето-износ на минималната плата за претходната година, според податоците од Министерството за труд и социјална политика, до годишниот износ за пресметка и плаќање на придонесите од задолжително социјално осигурување, како и земјоделски стопанства со остварен годишен нето-приход од вршење на земјоделска дејност до 2.000.000 денари.

Со задолжителното здравствено осигурување, на осигурените лица им се обезбедува право на основни здравствени услуги под услови утврдени со овој Закон, како и **право на парични надоместоци**, и тоа: 1) **право на надоместок на плата** за време на привремена спреченост за работа поради болест и повреда и **за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство** и 2) право на надоместок на патни трошоци при користење здравствени услуги.

Услови за исполнување на правото на породилно отсуство како право од здравственото осигурување се следниве:

Здравственото осигурување да траело најмалку 6 месеци непрекинато пред настанувањето на случајот;

Придонесот за здравствено осигурување да е редовно уплатуван или со задоцнување од најмногу 60 дена.

Во согласност со Законот за здравствено осигурување, осигуреничките во работен однос имаат право на надоместок за отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство. Овој надоместок од 2012 година е на товар на Министерството за труд и социјална политика, но неговото администрирање, како и претходно, го врши ФЗОРСМ, односно остварувањето на правото на надоместокот се врши преку Фондот за здравствено осигурување на Република Северна Македонија. Висината на надоместокот за време на отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство изнесува 100 % од платата.

Член 5 на Законот за здравствено осигурување покажува дека Република Северна Македонија има воведено одредби и систем за породилно отсуство, но доколку се разгледаат понатамошните членови на Законот, особено членот 14, кој го опфаќа правото на надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство, евидентно е дека во широката листа на осигуреници кои го имаат ова право отсуствува категоријата индивидуален земјоделец.

Анализата на правата на парични надоместоци, остварени преку Фондот за здравствено осигурување на Република Северна Македонија, покажува дека во 2021 година од вкупно 1.860.100 осигуреници, 9.845 осигуреници оствариле право на паричен надоместок за породилно отсуство.

Во 2021 година бројот на доделени права на 1.000 осигуренички изнесува 37 и претставува зголемување за 1 поен во однос на 2020 година. Исплатениот износ во 2021 година е понизок во однос на претходната година за 229 милиони денари, или за околу 7 %.

Табела бр.1. Исплатени средства за породилни отсуства

Година	Исплатени средства за породилно
2019	2.621.223.847
2020	3.135.231.000
2021	2.905.518.944

Извор: ФЗОРСМ

Според податоците на Фондот за здравствено осигурување, во 2021 година евидентирани се 17.233 активни земјоделци опфатени со задолжителното здравствено осигурување.²² Според најновите податоци на Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство, според Законот за пензиско и инвалидско осигурување во 2022 година евидентирани се 1.075 жени со статус на индивидуален земјоделец. Во согласност со законската регулатива, овие жени, иако имаат статус на здравствени осигуреници и имаат обврска за плаќање на здравствено и социјално осигурување, сепак не можат да пристапат до правото на платен надоместок **за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство.**

Жените земјоделки и пристапот до право на платен надоместок за отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство

Жените припаѓаат на популациона група која „со текот на времето трпи социјална дискриминација која е изразена и на пазарот на трудот“ (INE/GSEE, мај 2019: 113). Жените земјоделки, за разлика од жените работнички во другите сектори, се соочуваат со многу предизвици, од кои особено се издвојуваат:

²² <https://fzo.org.mk/sites/default/files/fzo/izvestai/godisen-izvestaj-2021.pdf>

- Ниските приходи од земјоделската дејност. Податоците покажуваат дека, според економската големина, половината од вкупниот број од земјоделските стопанства се класифицирани во најмалата, прва класа на економска големина која остварува до 2.000 евра вредност од продажба на земјоделски производи годишно и која придонесува најмалку во вкупната пазарна вредност на реализираното земјоделско производство (само 10 %). Во втората класа од 2.000 до 4.000 евра спаѓаат околу 20 % од стопанствата, во третата класа од 4.000 до 8.000 евра спаѓаат 16,3 %, а 8,4 % од стопанствата имаат економска големина од 8.000 до 15.000 евра.²³
- Пристапот до права од здравствена и социјална заштита. Доколку се анализира националното законодавство во областа на здравствената и социјалната заштита, евидентна е неможноста за жените земјоделки да пристапат до право на платено боледување, платено породилно отсуство, а воедно се соочуваат и со отежнат пристап до права од социјална заштита – користење на гарантирана минимална помош, образовен додаток и др.
- Жените земјоделки значително повеќе време трошат на домашна работа и/или грижа за членовите на семејството (малолетни деца, лица со попреченост, стари лица итн.) во споредба со времето кое го посветуваат нивните сопружници/партнери.
- Безбедност при работа.
- Борбата со климатските промени.

Особено кај земјоделките се истакнуваат предизвиците на дискриминација, неможност за пристап до работнички права за разлика од жените работнички во други сектори, како и маргинализираност од позитивните социјални и економски промени во македонското општество.

Истражувањата на ЛАГ АГРО ЛИДЕР на терен ги утврдија најважните предизвици на земјоделките во македонското општество, меѓу кои особено се истакнуваат правото на платен надоместок

²³ <https://ipard.gov.mk/wp-content/uploads/2021/02/%D0%9D%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%BD%D0%B0-%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%B7%D0%B5%D0%BC%D1%98%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE-%D0%B8-%D1%80%D1%83%D1%80%D0%B0%D0%BB%D0%B5%D0%BD-%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%B2%D0%BE%D1%98-2021-2027.pdf>

при отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство, и правото на платен надоместок за боледување.

Само 2 % од анкетираните испитанички – ангажирани во земјоделството, кои имаат статус на вработено лице, односно се вработени според Закон за вршење на земјоделска дејност²⁴ – имале пристап до право на платен надоместок при бременост, раѓање и мајчинство. Според Законот за земјоделска дејност, регистрираните фирми на земјоделците се обврзани на навремено подмирување на придонесите од здравствено и социјално осигурување во согласност со основицата за пресметка на придонесите за плата утврдени според висината на платата. Останатите жени со статус на вработено лице како индивидуален земјоделец во согласност со Законот за пензиско и инвалидско осигурување²⁵ не оствариле право на платен надоместок за отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство.

Поради економските притисоци и недостатокот на сигурност на приходот, повеќето жени ангажирани во земјоделство не се во можност да си дозволат значително да го намалат обемот на работа пред и по породувањето, па како последица на тоа, продолжуваат со работни активности и во доцната бременот или почнуваат со работа прерано по породувањето, со што се изложуваат себеси и своите деца на значителни здравствени ризици, како предвремено породување, несакан абортус и сл.²⁶

„Поради земјоделски активности кои ни се единствен приход во семејството, преживеав два спонтани абортуса.“ – М. Т.

„Мајка сум на три деца, регистрирана како индивидуален земјоделец и редовно плаќам осигурување, но за жал немам користено никакви бенефиции од државата што ги користат другите работнички, како занаетчиите.“ – С. П.

„Поради физичка активност се породив во 34-тата недела во бременоста. Бидејќи детето беше предвреме родено потребна му

²⁴ <http://www.eurokonsaltplus.com.mk/wp-content/uploads/2020/03/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD-%D0%B7%D0%B0-%D0%B2%D1%80%D1%88%D0%B5%D1%9A%D0%B5-%D0%BD%D0%B0-%D0%B7%D0%B5%D0%BC%D1%98%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%81%D0%BA%D0%B0-%D0%B4%D0%B5%D1%98%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82.pdf>

²⁵ <https://www.upoz.org.mk/images/dokumenti/%D0%97%D0%9F%D0%98%D0%9E.pdf>

²⁶ https://lagagrolider.mk/sites/default/files/polozhbata_na_ruralnite_zheni_vo_makedonskoto_opshtestvo.pdf

беше дополнителна грижа, со што не бев во можност да ги завршам земјоделските активности и го изгубивме целиот приход од земјоделска дејност и останавме без финансии кои ни беа повеќе од потребни за прегледи за детето, купување на прихрана, лекови...” – М. М.

„За нас земјоделците – нема одмор, само работа. Нас никој не нè штити и не ни помага. Децата наши растат без целосна мајчинска грижа, ние не смееме да се разболиме, и кога нашите деца се болни треба и да работиме и да се грижиме за нив. Сите други работници земаат по некој денар породилно, боледување, ние земјоделците сме оставени без ништо, а што се вели најмногу работиме, и се бориме и со природни непогоди, и со закони и сè.” – Е. Б.

Од истражувањето спроведено на 100 жени активно вклучени во земјоделството, на возраст 20-45 години, се добиле следниве податоци: на 36 од нив им била дијагностицирана патолошка бременост уште во првото тримесечје од бременоста, но заради обезбедување на приход, продолжиле со земјоделските активности, и тоа 22 од нив вршеле полесни земјоделски активности до самиот датум на раѓање (породување). Од испитаничките, четиринаесет изјавиле дека како последица на физичката активност (земјоделски активности), имале несакан абортус, а кај дванаесет од нив е евидентирано предвремено породување.

Зголемениот обем на работа во земјоделското стопанство влијаел педесет и четири испитанички да започнат со земјоделски активности два месеца по породувањето. Поради неможност за истовремена грижа за детето и остварување на приход, голем дел од нив прекинале со доење и поради материјална несигурност, започнале со исхрана на бебето со кравјо млеко од третиот месец по раѓањето, а некои од нив поради немање мајчино млеко започнале со прихрана со препечено брашно и гриз уште од 40-тиот ден на бебето. Кај поголем дел од родените деца биле забележани здравствени проблеми: пад на имунитетот, опструкции, бронхитиси, намален вид и сл. Додека директното влијание од непостоењето на ова право за индивидуалните земјоделци е очигледно, негативното влијание врз развојот допрва треба да се следи и мери.²⁷

²⁷ https://lagagrolider.mk/sites/default/files/polozhbata_na_ruralnite_zheni_vo_makedonskoto_opshtestvo.pdf

Иако истражувањето беше спроведено само на територијата на општините Прилеп, Кривогаштани, Крушево и Долнени, важно е да се напомене дека податоците од истражувањата на граѓанските организации кои се фокусирани на правата на индивидуалните земјоделци и во други општини и региони во нашата држава ја потврдуваат неопходноста од регулирање на правото на платен надоместок за отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство за индивидуалните земјоделци, за да се осигури еднаков пристап до права, намалување на дискриминацијата, како и градење на поправедно општество.



ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Безбедното мајчинство и здравствената грижа за мајката и опстанокот на новороденчето имаат клучно животно значење. Исто така, тие имаат суштинско значење за пристојната работа и продуктивноста за жените и за родовата еднаквост на работното место. Затоа, заштитата на мајчинството е основно трудово право вградено во клучните универзални договори за човекови права.²⁸ Од клучно значење е да се промовира здравјето на мајките и децата и да се спречи дискриминацијата на жените на работното место. Правото на платено породилно отсуство, заедно со татковството и родителското отсуство, имаат огромен придонес за промовирање на родовата еднаквост, а воедно придонесуваат за намалување на финансискиот стрес, овозможувајќи им на родителите да се фокусираат на поврзувањето со своето дете и да ја зголемат родовата еднаквост обезбедувајќи поголемо учество на татковците во обврските за грижа за децата.

Породилното отсуство треба да биде незаменлив елемент на сеопфатните политики насочени кон обезбедување на позитивна врска помеѓу работата и семејството. Принципот на еднаков третман и еднаков пристап до права треба да се применува за сите лица во јавниот и приватниот сектор, без разлика на секторот занимање и вработување, без разлика на раса, боја на кожа, национална или етничка припадност, потекло, религија или други верувања, попреченост или хронична болест, возраст, семеен или социјален статус, сексуална ориентација, родов идентитет или карактеристики. Со исклучувањето на земјоделките од правото на породилно отсуство се врши системска дискриминација, спротивно на Законот за спречување и заштита од дискриминација. На ваков начин земјоделките се ставаат во многу понепогодна положба од останатите работнички, што има сериозни последици врз нивното репродуктивно, психолошко и физичко здравје, како и врз здравјето на нивните новороденчиња.

²⁸ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_409461.pdf

Земјоделките во Северна Македонија, иако помалку, сепак плаќаат придонеси за здравствено осигурување, а притоа немаат право на породилно отсуство. Сепак, треба да се земе предвид дека постојат примери на земји во ЕУ каде дури и земјоделките или други работнички кои воопшто не плаќаат придонеси имаат право на платено породилно отсуство. Вакви политики се неопходни во нашата држава, како земја во која земјоделството претставува важна стопанска дејност и како земја во која еднаквоста е клучен уставен принцип.

Зајакнувањето на индивидуалните земјоделци и обезбедувањето на пристап до права треба да биде приоритет во националните политики и програми. Тројното оптоварување во репродуктивната, продуктивната и социјалната сфера за земјоделците се продлабочува со товарот на **неплатено отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство за жени – регистрирани како индивидуални земјоделци.**

Од неплатени домашни работници до егзистенцијални земјоделци, кои дел од своите егзистенцијални средства ги насочиле кон премин од неформална во формална економија, и пристапиле кон регистрирање во системот на здравствени осигуреници и системот на пензиско осигурување, работејќи во безбедни услови, остварувајќи пониски приходи, без никаква заштита од законите за работни односи и социјални бенефиции, тие се соочуваат со предизвикот на НЕМАЊЕ право на платен надоместок при отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство. Дополнително, ако се земат предвид и сериозните последици за животот и здравјето на земјоделките и нивните новороденчиња, политиките кои не овозможуваат породилно отсуство за овие жени можат да се квалификуваат како нехумани и експлоататорски.

Имајќи предвид дека заштитата на мајчинството е основно човеково право, а пристапот до платено породилно отсуство има клучно значење за ефективна примена на законодавството и еднаков пристап до работничките права, во нашата држава неопходна е потребата од воспоставување и спроведување на инклузивни законски рамки кои ќе обезбедат основни права, какви што се породилното отсуство, правото на паричен надоместок за отсуство при раѓање на дете и за здравствените осигуреници

индивидуални земјоделци. На овој начин ќе обезбедиме кохерентни социјални програми кои ќе го намалат нееднаквиот пристап до права за жените од различни работни дејности, и ќе обезбедат еднаквост и социјална правда.

Предлог-решение за остварување на право на надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство за индивидуални земјоделци со статус на задолжителни здравствени осигуреници

Следејќи ги политиките и програмите во државите на ЕУ кои имаат слични системи на регулирање и следење на вработувањето во секторот земјоделство, и фокусирајќи се на изготвување на предлог-решение кое ќе успее да ги опфати меѓународните стандарди и политики, адаптирајќи ги во согласност со националните законски регулативи и политики во нашата држава, го подготвивме ова предлог-решение за остварување на право на паричен надоместок за бременост, раѓање и грижа за дете за жени регистрирани како индивидуални земјоделки.

Предлог-решението не бара големи промени во законската регулатива, како и вклучување на многу актери кои се директно или индиректно вклучени во системот на здравствено осигурување, социјално осигурување, јавни приходи и слично.

Предлогот опфаќа дополнување на Законот за здравствено осигурување во три члена и тоа членот 14, 16 и 17. Со членот 14 се регулира право на надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство, каде се реферира на повеќе категории осигуреници од член 5. Оттука, во овој член само се дополнува со точката 4 од член 5 став 1 со што правото на платено породилно отсуство им се овозможува и на индивидуалните земјоделци. Членот 16 ја опфаќа основицата за утврдување на надоместокот на плата, па овој член треба да се дополни со став кој регулира дека основицата за исплата на платено породилно отсуство на индивидуалните земјоделци е нето износот на минималната плата исплатена за претходната година. Членот 17 ја регулира висината на надоместокот на плата, па во овој член се додава нов став според кој висината на надоместокот за отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство за индивидуалните земјоделци не може да биде помал од нето износот на минималната плата исплатена за претходната година.

Предлог закон за измени и дополнувања на Законот за здравствено осигурување²⁹

Член 1

Во членот 14 став 1 се брише зборот „и“ по бројот „3“ се додаваат зборовите „и 4“.

Член 2

Во членот 16 се додава нов став по ставот 3 кој гласи:

„За осигуреници од член 5 став 1 точка 4, основницата за пресметување на надоместокот на плата за време на отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство претставува нето износот на минимална плата исплатена за претходната година, согласно со податоците од Министерството за труд и социјална политика.“

Член 3

Во членот 17 се додава нов став по ставот 2 кој гласи:

„По исклучок на став 1 од овој член, висината на надоместокот на плата за време на отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство за осигурениците од член 5, став 1, точка 4 не може да биде помал од нето износот на минимална плата исплатена за претходната година, согласно со податоците од Министерството за труд и социјална политика.“

Член 4

Овој закон влегува во сила осмиот ден од денот на објавувањето во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

Финансиски импликации

Финансиските импликации од воведувањето на овие придобивки се многу мал процент од вкупниот буџет на државата, а воедно и од вкупниот буџет на Фондот за здравствено осигурување. Но, финансиските импликации не можат да бидат прифатлив ар-

²⁹ („Службен весник на Република Македонија“ бр. 25/00, 34/00, 96/00, 50/01, 11/02, 31/03, 84/05, 37/06, 18/07, 36/07, 82/08, 98/08, 6/09, 67/09, 50/10, 156/10, 53/11, 26/12, 16/13, 91/13, 187/13, 43/14, 44/14, 97/14, 112/14, 113/14, 188/14, 20/15, 61/15, 98/15, 129/15, 150/15, 154/15, 192/15, 217/15, 27/16, 37/16, 120/16, 142/16, 171/17 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 275/19, 77/21 и 285/21)

гумент за исклучување на земјоделците од правото на платено породилно отсуство, бидејќи ова исклучување претставува директна дискриминација. Согласно домашното анти-дискриминационо право и меѓународните стандарди, не постојат прифатливи оправдувања за директна дискриминација, за разлика од индиректната.

Сепак, доколку се водиме од вкупната бројка на регистрирани жени индивидуални земјоделци, која изнесува 1.075 жени, максималниот финансиски трошок доколку 1/4 од овие жени се во можност да забременат и да родат во една година, според предложениот модел изнесува 58.104.000 мкд, а доколку се разработи сценарио на реален број на корисници според бројот на доделени права на 1.000 осигуренички според највисоката вредност на овој индикатор во 2021³⁰ година, тогаш финансиските импликации би изнесувале 10.368.000.

Опции за пресметка на трошоците за породилно отсуство за жени регистрирани како индивидуални земјоделци

Надоместок за породилно отсуство	Времетраење на породилно отсуство 9 месеци	Ниво на надоместок	Вкупно на годишно ниво
Максимален број на корисници	269	18.000 мкд	58.104.000 мкд
Реален број на корисници според бројот на доделени права на 1.000 осигуренички според највисоката вредност на овој индикатор	48	18.000 мкд	10.368.000 мкд

³⁰ <https://fzo.org.mk/sites/default/files/fzo/izvestai/godisen-izvestaj-2021.pdf>

Нивото на надоместок е предложено во согласност со Конвенцијата бр. 183, и тоа:

- Паричните придобивки да бидат на ниво кое обезбедува жената да може да се одржува себеси и своето дете во соодветни здравствени услови и со соодветен животен стандард – член 6(2).
- Според националното законодавство или практика, бенефициите платени во однос на отсуство се засноваат врз претходна заработка, па износот на таквите бенефиции не треба да биде помал од две третини од претходната заработка на жената или, при специфични случаи, од тие приходи што се земени предвид со цел да се пресметаат придобивките – член 6(3).

Индивидуалните земјоделци кои се задолжителни здравствени осигуреници се обврзани да плаќаат здравствено и пензиско осигурување во согласност со Законот за придонеси за задолжително пензиско и инвалидско осигурување и придонес за задолжително здравствено осигурување (член 7 и член 9, Закон за социјални придонеси)³¹. Во овој закон, во Глава V Основица за пресметка на придонесите, член 14, стои 20 % од просечно исплатената месечна плата по работник во Републиката објавена во јануари во тековната година според податоците на Државниот завод за статистика за носител на семејно земјоделско стопанство од прва и втора категорија во согласност со Законот за земјоделство и рурален развој (тоа се индивидуалните земјоделци). Овие податоци покажуваат дека правото на платено породилно отсуство за индивидуалните земјоделци не би било на товар на Владата, туку преку средствата за задолжителни придонеси, на подолг рок, ќе се покријат трошоците за платено породилно отсуство.

Предлог-решението обезбедува заштита на работничките права, заштита на мајките и новороденчињата, унапредување на условите за работа во земјоделството и решава проблем на директна дискриминација која е забранета согласно Уставот и Законот за спречување и заштита од дискриминација. Тоа се заснова врз принципите на отпорност и се фокусира на постигнување резултати на интегриран начин, во насока на заштита на човековите права, усогласување со меѓународните препораки за заштита на родителството, социо-економско зајакнување на индивидуалните земјоделци и постигнување родова еднаквост во работата и во домот.

³¹ http://www.ujp.gov.mk/files/attachment/0000/1037/Zakon_za_pridonesi_od_zadolzitelno_osiguruvanje_247_od_31_12_2018_godina.pdf



