

СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА НА ВРАБОТЕНАТА ЖЕНА ЗА ВРЕМЕ НА БРЕМЕНОСТ И МАЈЧИНСТВО

Билјана Тодорова
Вонреден професор,
Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Правен факултет
E-mail: biljana.todorova@ugd.edu.mk

Апстракт

Заштита на мајчинството е основно човеково право и суштински предуслов за остварување на правата на жените и родова еднаквост. Тоа е правно и општествено признавање на придонесот што жените го прават со тоа што раѓаат деца додека во исто време работат за плата. Заштита на мајчинството значи заштита на правото на работа на жените. Иато така значи тие да работат со достоинство и да имаат услови во кои нема дискриминација по основ на нивниот пол и нивната улога во репродуктивниот процес.

Заштитата на мајчинството е препознаена како клучна компонента на системите за социјална заштита, како инвестиција за обезбедување на идниот човечки капитал во една земја - како што е прикажано со опсегот на голем број политички иницијативи.

Неодамнешните трендови во програмите за заштита на породилното отсуство и мајчинството покажуваат дека дел од европските земји имаат усвоено мерки за прилагодување кои ефективно го намалуваат нивото на заштита на мајчинството, што има штетно влијание врз правата на жените. Други земји усвоија мерки кои ја прошируваат заштитата на мајчинството преку зголемување на времетраењето и опфатот на бенефициите за мајчинство, или преку проширување на покриеноста со заштитата на мајчинството.

Во трудот се прави споредбена анализа на ова право во конвенциите на Меѓународната организација на трудот (МОТ), правото на Европската Унија и во тој контекст се елаборираат предизвиците на законодавството на Република Северна Македонија.

Понатаму во трудот е направена динстинкција помеѓу правата од бременост и правата од породилно / родителско отсуство кои се одделно регулирани и за чија исплата на парични надоместоци се задолжени различни институции.

Правото на надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство го имаат осигурениците под услови предвидени во законите од областа на работни односи и законодавството за здравствено осигурување или социјална заштита. Оттаму, следи и преглед анализа на организацијата на парични бенефиции за мајчинство согласно овие закони. Главен инструмент при анализата во трудот е критичкиот

осврт на важечкото законодавство кое се однесува на овој вид на парични надоместоци од социјално осигурување и заштита.

Клучни зборови: бременост, мајчинство, родителско отсуство, социјално осигурување, надоместок на плата, парични бенефиции.

SOCIAL PROTECTION OF EMPLOYED WOMEN DURING PREGNANCY AND MATERNITY LEAVE

Biljana Todorova

Associate Professor,

University „Goce Delcev“ – Shtip, Faculty of Law

E-mail: biljana.todorova@ugd.edu.mk

Abstract

Maternity protection is a fundamental human right and an essential prerequisite for the achievement of women's rights and gender equality. It is a legal and social recognition of the contribution that women make by having babies while at the same time working for pay. Maternity protection means defending women's rights to work. It also means that women work in dignity and benefit from conditions that exclude discrimination and discriminatory practices based on their sex and their reproductive role.

Maternity protection is recognized as a crucial component of social protection systems – effectively, as an investment to secure country's future human capital – as shown by the number and range of recent and continuing policy initiatives. Recent policy trends in maternity protection schemes show that a number of European countries have adopted adjustment measures that effectively reduced the level of maternity protection, having a detrimental impact on women's rights. Other countries have adopted measures that extend maternity protection by enhancing the duration and scope of maternity benefits, or by extending maternity protection coverage.

This paper provides overview of the organization of maternity cash benefits and maternity care according to ILO Conventions, European Union law and in the Republic of North Macedonia. It focuses specifically on income security for women before and after childbirth.

Further in the paper, it is explained about the differences between the rights of pregnancy and the rights of maternity / parental leave that are separately regulated and for which the payment of monetary allowances is entrusted to different institutions.

The right to salary compensation during absence from work due to pregnancy, birth and maternity are insured under the conditions stipulated in the law on labor and the legislation on health insurance or social protection. Hence, an analysis of the organization of maternity benefits according to these laws is given. The main

instrument in the analysis of in the labor is the critical review of the current legislation that refers to this type of social security benefits and payments.

Keywords: *pregnancy, motherhood, parental leave, social insurance, salary compensation, cash benefits.*

1. Вовед

Значењето на правата на вработената жена за време на бременост и мајчинство е широко прифатен принцип и од страна на научниците и од страна на креаторите на политики. Истражувањата покажуваат дека добро платени, непреносливи и флексибилни одредби во однос на мајчинството и грижа за децата ја ублажуваат „бебешката казна“ со која се соочуваат жените на пазарот на труд и помагаат во намалувањето на родовата нееднаквост кај жените и во домаќинството и на работното место.¹

Во последнава деценија, многу земји на ОЕЦД започнаа промени во политиките за заштита на бременост и мајчинство, особено во Европа, под хармонизирачкиот притисок на Европската унија. Сепак, и покрај овие законски промени, опфатот на правата варира не само меѓу земјите, туки и помеѓу секторите во рамките на една земја.

Заштитата на мајчинството за жените работници придонесува за здравјето и благосостојбата на мајките и нивните бебиња, а со тоа и на постигнувањето на Милениумските развојни цели 4 и 5 усвоени од земјите-членки на Обединетите нации, кои бараат намалување на детската смртност и подобрување на здравјето на мајките. Со законско гарантирање на вработувањето, зачувувањето на работното место и безбедноста на приходот за време и по породилното отсуство, заштитата на мајчинството, исто така, придонесува за реализација на третата милениумската развојна цел, промовирање на родова еднаквост и зајакнување на жените.

Времетраењето и финансискиот надомест што е на располагање додека работничката е на породилно отсуство значително се разликуваат меѓу земјите. Ова се рефлектира преку примери на повеќето одредби за плаќање на породилното отсуство. Земјите кои најдолго плаќаат породилно отсуство според закон се: Чешка - 28 седмици; Унгарија - 24 недели; Италија – 20 недели; Канада - 17 недели; Шпанија и Романија - по 16 недели. Данска, Норвешка и Шведска обезбедуваат екстензивно платено отсуство кое може да го преземе таткото или партнерот, иако дел е резервиран за мајката.²

Конвенциите на МОТ бр.3 и бр. 103 нагласуваат дека работодавачите не треба да се одговорни за паричниот надоместок за време на породилно отсуство и дека придобивките треба да се обезбедат преку социјалното осигурување или други јавни фондови. Принципот на плаќање преку социјално осигурување или други јавни фондови е важен за олеснување на дискриминација на пазарот на труд, што би можело да биде поголема веројатност кога работодавачите директно би ги плаќале трошоците за породилно отсуство. Овој принцип се одржува и во Конвенцијата на МОТ бр. 138, иако оваа Конвенција им овозможува на работодавачите да бидат индивидуално

¹ Mandel H., M. Semyonov., „A Welfare State Paradox: State Interventions and Womens Employment Opportunities in 22 Countries“, American Journal of Sociology, Tel Aviv University, 2006, стр. 1910-1949.

² „Maternity and equivalent paternity benefits in cash“, Reference year 2016, Frederic De Wispelaere, Jozef Pacolet & Liesbeth Op de Beeck HIVA–KU Leuven, October 2017, стр. 19-24.

одговорни за породилни надоместоци во случај кога постои национален договор помеѓу социјалните партнери и владата.³ Во Франција, колективните договори може да бараат од работодавачот да го исплати надоместокот на платата за време на породилното отсуство, а потоа да побара средствата да му се вратат од Фондот за социјална заштита. Колективните договори можат да обезбедат поголеми бенефиции, главно за вработените кои заработуваат повеќе од месечниот износ за социјално осигурување (€ 3.170 месечно во 2015 година). Ако работничката е сезонски работник или врши периодични работни ангажмани, таа мора да работи најмалку 600 часа во годината пред почетокот на бременоста или пред породилното отсуство.⁴

Работничка која забременила кратко време по започнувањето на нова работа е во несигурна состојба. Во врска со пристапот до парични надоместоци, трендот за должина на породилното отсуство и паричниот надоместок од земја до земја, зависат од бројот на деца во семејството, зачестеноста на раѓање, работното време или во комбинација од овие. Најчестиот услов за користење на платено породилно отсуство е минималниот работен стаж кај ист работодавач. Во некои земји тој е минимум три месеци вработување во континуитет (Швајцарија), до минимум дванаесет месеци во континуитет (Хрватска). Колективните договори често го зголемуваат правото на отсуство. На пример, во Шпанија, 18.000 наставници од јавната настава во Баскија добиваат 18 недели породилно отсуство, две повеќе од законски предвидено, а 12.000 приватни наставници во истиот регион добиваат 17 недели. Во Обединетото Кралство, 85 проценти од 240 различни бизниси анкетирани во 1995 година понудиле подолг период на породилно отсуство отколку што е задолжително со закон.⁵

Понатаму, за работничка да се квалификува за исплата на социјално осигурување, потребно е да се плаќа минимално ниво на придонеси. При исполнување на условите за паричен надоместок, потешкотии може да имаат и вработените со скратено работно време, како и привремено вработените работнички.

Од првата конвенција на МОТ за мајчинство од 1919 година, кога само девет земји го овозможувале ова право, во извештајот на МОТ за „Заштита на мајчинството на работното место“⁶ се наведува дека жените кои се во работен однос постигнале неверојатен напредок во добивањето на породилно отсуство исплатено преку социјалното осигурување. Бројот се зголеми на 40 до 1952 година, а на повеќе од 100 денес. Во други земји, работодавците се должни да го платат целото или дел од отсуството.

Во многу земји, бројот на жени кои имаат право на заштита од мајчинство се зголемил главно поради проширувањето на плановите за социјално осигурување на жените кои претходно не биле опфатени, како што се земјоделските и домашните

³ „*Maternity at work: a review of national legislation*“, International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch, Second edition, Geneva: ILO, 2010, стр. 23.

⁴ Aumayr-Pintar, C., Cabrera, J., Fric, K., Torres-Revinga, Y., наведено дело, стр. 31.

⁵https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008009/lang--en/index.htm, посетено на 03.06.2019.

⁶https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008009/lang--en/index.htm, посетено на 01.06.2019.

работници и самовработените лица.⁷ Белгија, Франција, Луксембург и Шпанија поставија посебни системи за заштита на самовработените жени за време на породилно отсуство.

Додека во повеќето индустријализирани земји платеното породилно отсуство стана стандард, напредокот не е униформен. Во земјите од Источна Европа, претходно обемните бенефиции за мајчинството, особено паричните надоместоци, се намалени поради економското реструктурирање.

Онаму каде што голем број жени работат во неформалниот сектор, законодавството не обезбедува заштита.⁸ Во земјите каде што системите за социјална заштита се сè уште слаби, покриеноста е доста ограничена.⁹

Во државите на ЕУ речиси да нема програми за привремена спреченост за работа поврзана со бременост кои овозможуваат парични надоместоци. Во сите земји, компликациите за време на бременост се изедначуваат со другите болести и се исплаќаат според шемите за здравствено осигурување. Кога станува збор за социјална заштита на жената за време на предпородилниот период позитивен пример е Португалија, каде што невработените жени за периодот на бременост примаат социјална бенефиција, пренатална семејна корист. Таа се исплаќа по тринаесетата недела од бременоста во период од шест месеци. Висината на доходот и стапките се идентични со семеен додаток за дете на возраст под една година.¹⁰ Во Луксембург постои пренатален паричен надоместок што се исплаќа на мајката ако се подложи на пет задолжителни медицински прегледи за време на бременоста, како и стоматолошки преглед. Породилен надоместок се плаќа по раѓањето на детето, ако мајката направи гинеколошки преглед во рок од две до десет недели од породувањето. Постпородилен надоместок се исплаќа на вториот роденден на детето, ако тоа има шест задолжителни медицински прегледи. Секоја од овие три бенефиции изнесува 580.03 €. ¹¹ Надоместок за мајчинство за жени кои немаат право на породилно отсуство се плаќа на жени кои не се подобни за платено отсуство, кои се невработени. Се исплаќа пашален износ од 86,77 € / неделно за 14 недели.¹²

Додека повеќето системи на социјално осигурување, повеќе или помалку и даваат на работничката право на одреден период на породилно отсуство и соодветен паричен надоместок, не се придава многу значење на предпородилниот период, почнувајќи од забременувањето, па до моментот на почнување на користењето на породилното отсуство, кога идните мајки поради здравствена состојба поврзана за бременоста не се во состојба да одат на работа и да ги извршуваат своите редовни работни активности,

⁷ На пример, на Бахамите, Костарика, Финска, Филипини, Португалија, Словачка и Тунис, самовработените жени се заштитени под исти квалификациони услови, на исто ниво на бенефиции и исплата како вработени жени.

⁸ Во Колумбија, 52 отсто од вработените жени се вработени во неформалниот сектор, во Перу, 48 отсто, и Полска, 10 отсто. Исто.

⁹ На пример, социјалната сигурност покрива околу 5 проценти од работното население во Бенин, во Брегот на Слоновата Коска, 7 проценти и Камерун, 10 проценти. Исто.

¹⁰ Извор: *Family policy in the 28 EU Member States*, https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/international/fiches%20pays/Compil%20fiches%20pays%20pays%20UE_01%202018_English.pdf, посетено на 05.06.2019, стр. 84.

¹¹ Исто, стр. 72.

¹² Исто, стр.77.

односно имаат намалена работна способност.¹³ Ваквата здравствена состојба поврзана со бременоста (патолошка бременост) се изедначува со секоја друга болест на останатите работници, што во услови на активни политики за рамноправност на половите и поповолен третман на жената, особено во периодот на бременост и мајчинство, се покажува како дискриминаторски однос на законодавецот.

2. Меѓународна нормативна рамка

2.1 Конвенции на МОТ

Еден од најважните правни инструменти со кој се гарантира правото на социјално (здравствено) осигурување е Конвенцијата бр. 3 за заштита на мајчинството, со која МОТ за првпат ја препозна важноста на заштита на мајчинството во 1919 година. Понатаму, Конвенцијата бр. 17 за надомест на работниците (повреда при работа), Конвенцијата бр. 18 за надомест на работниците (за боледување на работното место), Конвенција бр. 24 за осигурување во случај на болест на вработените во индустријата и трговијата, Конвенцијата бр. 25 за осигурување во случај на болест на вработените во земјоделството, Конвенцијата бр. 102 за минимално социјално осигурување, Конвенцијата бр. 103 (ревидирана) за заштита на мајчинството, Конвенцијата 121 за надомест во случај на несреќа на работа и професионални заболувања, Конвенција 183 за заштита на мајчинството и др. Сите наведени конвенции ги обврзува државите членки на МОТ да преземат соодветни мерки и активности за нивна имплементација во националната трудова легислатива и нивна ефективна примена во практиката.

Генерално, постојат седум клучни елементи за заштита на мајчинството. Овие елементи се: опфат на работници, периодот на отсуство од работа, парични бенефиции, здравствената заштита, заштитата на работата, недискриминацијата, пауза за доење и објекти за доење.¹⁴ Целта на МОТ цел е овие елементи да се имплементирани како минимален стандард во националните законодавства за заштита на мајчинството.

Според стандардите на МОТ минималното отсуство од работа поради раѓање и мајчинство е во траење од 12 недели, иако се препорачува одмор од 14 недели. Во земјите кои обезбедуваат парични надоместоци преку социјална сигурност, стандардите на МОТ велат дека работничката треба да се плати со стапка од не помалку од две третини од нејзиниот претходно осигуран приход, со полно здравствено осигурување.¹⁵

¹³ Постојат неколку компликации поврзани со бременоста кои можат да доведат до привремен хендикеп кај бремената работничка, со што таа се квалификува за социјални бенефиции. Компликациите како резултат на бременоста бременоста може да доведат до широк спектар на здравствени проблеми кај мајката. Тешка хеморагија, дијабетес, воспалителни нарушувања и хипертензија се некои од здравствените причини што ја намалуваат работната способност на бремената работничка, како и можноста да патува од и до работното место, како резултат на нејзината бременост.

Иако исполнување на условите, висината на надоместокот и времетраењето на неговата исплата варираат од држава до држава, програмите за социјална заштита се слични. Вработената мора да поднесе барање за надоместок, поддржано со изјава на лекар во врска со нејзината здравствена состојба за време на бременоста. Ако барањето е одобрено, работничката добива процент од нејзината вообичаена плата (55-90%) или фиксен надоместок, додека трае спреченоста. Исто.

¹⁴ „Key Elements of Maternity Protection at Work with Special Reference to ILO Convention 183 and Recommendation 191“, <http://waba.org.my/v3/wp-content/uploads/2018/08/2-Key-Elements-of-Maternity-Protection-at-Work.pdf>, посетено на 03.06.2019.

¹⁵ Конвенцијата не содржи дефиниција за „претходна заработка“, и земјите ги дефинираат таквите приходи на различни начини. На пример, во Исланд, процентот се применува на просечната плата на работникот за време на 12 месечен континуиран период кој завршува два месеца пред првиот ден

Во моментот, 119 земји го исполнуваат стандардот на МОТ од 12 недели, при што 62 од тие земји обезбедуваат 14 или повеќе недели. Само 31 земја имаат платено породилно отсуство помалку од 12 недели.¹⁶

Во текот на 20 век, повеќето земји во светот донесоа законодавство за заштита на мајчинството на национално ниво.

Во табелата што следи, преземена од извештај на МОТ за „Правни индикатори за комбинирање на работа, семејство и личен живот“, е прикажана должината на платено породилното отсуство, процентот на надоместокот и од кого се врши исплатата на паричниот надоместок за време на породилно отсуство во земјите во Европа.¹⁷

Европа	Траење	Висина на надоместок од основица	Исплата врши
Австрија	16 недели	100	Социјално осигурување
Белорусија	126 дена	100	Социјално осигурување
Белгија	15 недели	82 за 30 дена, 75% * потоа	Социјално осигурување
Бугарија	120-180 дена	100	Социјално осигурување
Кипар	16 недели	75	Социјално осигурување
Данска	18 недели	100* 10 дополнителни недели може да се земат од било кој родител	Социјално осигурување
Финска	105 дена	80	Социјално осигурување
Франција	16-26 недели	100	Социјално осигурување
Германија	14 недели	100	Социјално осигурување до одреден износ, работодавачот ја плаќа разликата
Грција	16 недели	75	Социјално осигурување
Унгарија	24 недели	100	Социјално осигурување
Исланд	2 месеци	Фиксна исплата	Социјално осигурување
Ирска	14 недели	70* или фиксна стапка	Социјално осигурување
Израел	12 недели	75*	Социјално осигурување
Италија	5 месеци	80	Социјално осигурување
Лихтенштајн	8 недели	80	Социјално осигурување
Луксембург	16 недели	100*	Социјално осигурување
Малта	13 недели	100	Социјално осигурување
Холандија	16 недели	100	Социјално осигурување
Норвешка	18 недели	100 и 26 дополнително платени недели на било кој родител	Социјално осигурување
Полска	16-18 недели	100	Социјално осигурување

од породилно / татковско отсуство. Во Сенегал се применува стапка од 100 проценти од дневната плата добиена на последниот ден на исплата, вклучувајќи додатоци кои се директно поврзани со природата на работата. Во Перу, висината на исплатата се пресметува на основа на просечната дневна плата во текот на четири месеци пред почетокот на породилното. Во Монголија, просечната плата се пресметува во текот на претходната година.

¹⁶ „Maternity at work: a review of national legislation“, International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch, Second edition, Geneva: ILO, 2010, стр. 6.

¹⁷https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/presentation/wcms_146168.pdf, посетен на 03.06.2019.

Португалија	98 дена	100	Социјално осигурување
Романија	112 дена	50-94	Социјално осигурување
Русија	140 дена	100	Социјално осигурување
Шпанија	16 недели	100	Социјално осигурување
Шведска	14 недели	450 дена платено родителско отсуство: 75% 360 дена; 90 дена фиксна исплата	Социјално осигурување
Швајцарија	8 недели	100	Работодавачот
Македонија	9 месеци, 2 и повеќе деца 1 година	100	Социјално осигурување
Турција	12 недели	66.7	Социјално осигурување
Украина	126 дена	100	Социјално осигурување
Обединетото Кралство	14-18 недели	90 за 6 недели, потоа фиксна исплата	Социјално осигурување

2.2 Акти на ООН

Најзначајните меѓународни правни инструменти на ООН со кои се гарантира правото на граѓаните на социјална (здравствена) заштита и социјално (здравствено) осигурување се Универзалната декларација за правата на човекот и Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права. Во Универзалната декларација за правата на човекот од 1948 година стои дека „секој има право на социјално осигурување....“ , како тоа дека „мајките и децата имаат право на посебна нега и помош“. Во Меѓународниот пакт за економски, социјални и културни права од 1966 година, државите договорнички го признаваат правото на социјално обезбедување на секого, вклучувајќи го овде и социјаното осигурување. Исто така, државите договорнички на Пактот преземаат обврска за „заштита и помош на семејството, како основна клетка на општеството“, а „посебна заштита треба да се даде на мајката во текот на разумен период пред и по породувањето, а во текот на овој период вработените мајки треба да користат платено отсуство или отсуство пропратено со соодветна помош од социјално осигурување.“

2.3 Акти на Европа

Во Европа најважен правен инструмент е Европската социјална повелба (ревидирана) на Советот на Европа од 1996 година со која се гарантираат повеќе социјални права: право на вработените жени на заштита на мајчинството,¹⁸ правото на заштита на здравјето¹⁹, правото на социјално осигурување²⁰, правото на социјална помош и медицинска помош²¹. Во Европска повелба за правата на пациентите стои дека „секој поединец има право на доволен надомест во разумен временски период, во случај на претрпена физичка или морална и психолошка штета или во случај на страдање предизвикано од лекување или од услуга во здравствениот систем. Здравствената заштита мора да гарантира надомест, без оглед на тежината на настанатата штета или

¹⁸ Член 9.

¹⁹ Член 11.

²⁰ Член 12.

²¹ Член 13.

нејзината причина (од предолго чекање до медицинска грешка), дури и кога крајната одговорност не може да биде утврдена со точност“.²²

Во Договорот за основање на Европската економска заедница во членот 119 - еднаква плата за еднаква работа е првата регулатива која се однесува на еднаквоста меѓу жените и мажите. Тој беше донесен во голема мера заради економска цел - Франција инсистираше на вклучување на оваа одредба стравувајќи дека дополнителните трошоци создадени од законодавството за заштитата на работниците, вклучувајќи го и законот за еднакви плати, би ги ставило во конкурентен недостаток на Заедничкиот пазар.²³

Заштитата на жените во врска со бременоста и мајчинството генерално е регулирана во директивите: Директива 75/117 на Советот на Европа од 10 февруари 1975 година за приближување на законите на земјите-членки во врска со примената на принципот на еднаква плата за мажи и жени, Директивата 92/85 / ЕЕЗ на Советот од 19 октомври 1992 година за воведување на мерки за поттикнување на подобрувања во безбедноста и здравјето при работа на бремени работници и работници кои неодамна се породиле или дојат, Директива за родителско отсуство, 96/34 / ЕС, Директива 2006/54 / ЕЗ на Европскиот парламент и на Советот од 5 Јули 2006 година за спроведување на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во прашања на вработување и занимањето (преработена).²⁴

2.4. Искуства на Судот на правдата

Судот на правдата прави јасна дистинкција помеѓу бременост и болест, дури и каде што болеста е резултат на бременоста, и се манифестира пред или по породилното отсуство. Тој го претставува гледиштето дека патолошки состојби предизвикани од бременоста или породувањето, кои се јавуваат пред или по истекот на породилното отсуство се опфатени со општите правила што се применуваат во случај на болест. Оттаму, работничката не се штити од отпуштање врз основа на привремена спреченост за работа поради болест поврзана за бременост.

Слично решение е донесено во однос на висината на платите за бремените работнички и на оние кои се на породилно отсуство - нивната горна граница е утврдена од страна на земјите-членки. Во случај Гилеспи²⁵ (C-342/93 [1996] ECR I-475) Судот на правдата се изјасни дека: принципот на еднаква плата утврдена во член 119 од Договорот и Директивата 75/117 за приближување на законите на земјите-членки во врска со примената на принципот на еднаква плата за мажите и жените не утврдува дека жените треба да продолжат да добиваат целосна плата за време на породилно отсуство, ниту ги пропишува посебните критериуми за утврдување на висината на надоместок кој се плаќа за нив во тој период, под услов износот да не е поставена така ниско што би ги загрозил целите на породилно отсуство, а тоа е заштитата на жените, пред и по породувањето. Но со цел да се оцени соодветноста на тој надоместој, националните законодавства мора да ги земат предвид, не само должината на породилното отсуство,

²² Европска повелба за правата на пациентите, Брисел, 15 ноември 2002.

²³ Barnard, C., „*The Principle of Equality in the Community Context*“, Grant, P., Kalanke and Marschall: Four Uneasy Bedfellows, Cambridge Law Journal, 57 (2), 1998, стр. 352-373.

²⁴ Maliszewska-Nienartowicz, J., „*Pregnancy Discrimination in the European Union Law Its Legal Character and the Scope of Pregnant Women Protection*“, Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing Rome-Italy, Vol 4 No 9, October 2013, стр. 441.

²⁵ Исто, стр. 444.

туку и другите форми на социјална заштита што се утврдени со националното законодавство во случај на оправдано отсуство од работа.

Треба да се напомене дека во согласност со член 11 (3) од Директивата 92/85 / ЕЕЗ надоместокот се смета за адекватен „ако гарантира приход барем еквивалентен на она што конкретниот работник ќе го добие во случај на отсуство врз основа на здравствената состојба“. Надоместоците на плата се предмет на уредување на националното законодавство и правото на ЕУ не бара целосна исплата или еквивалентен надоместок за време на породилното отсуство.

Судот на правдата заема сличен став во однос на надоместокот на плата за време на периодот на бременоста. Така во случајот Мекена²⁶ (C-191/03 [2005] ECR I-7631) Судот нагласува дека: законот на Заедницата не бара целосно плаќање за работничка која е отсутна за време на нејзината бременост поради болест во врска со таа бременост. За време на привремена спреченост од работа кои произлегуваат од таквата болест, работничката може да претрпи намалување на нејзината плата, бидејќи таа мора да се третира на ист начин како работник маж, кој отсуствува по основ на болест. Ова под услов износот на плаќање да не е многу низок со што би се попречила целта за заштита на бремените работнички.

3. Состојба во РСМ

Република Македонија е демократска и социјална држава во која сите пред законот се еднакви, а една од темелните вредности на уставниот поредок на Република Македонија помеѓу останатото е и почитување на демократските принципи и човековите права.

Во Преамбулата на Уставот на РМ, како највисок општ правен акт во државата, една од целите на општеството е да се обезбеди социјална правда, економска благосостојба и напредок на личниот живот.²⁷ РСМ е дефинирана како суверена, самостојна, демократска и социјална држава.²⁸ Атрибутот социјална држава подразбира дека државата е должна да создаде правни претпоставки за обезбедување на социјалните права на граѓаните, во кои спаѓа и правото на социјална заштита и социјално осигурување, кое покрај другите е вклучено и здравствената заштита и здравственото осигурување.

Во Делот II со наслов „Основни слободи и права на човекот“ во Поглавјето 2 со наслов „Економски, социјални и културни права“ е регулирано дека „секој има право на работа, слободен избор на вработување и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност“,²⁹ што е важен законски услов за остварување на правото на здравствена заштита и здравствено осигурување. Понатаму „граѓаните имаат право на социјална сигурност и социјално осигурување утврдени со закон и колективен договор“,³⁰ и дека „републиката се грижи за социјалната заштита и социјалната сигурност на граѓаните согласно начелото на социјална праведност“.³¹ Исто така, со

²⁶ Исто, стр. 446.

²⁷ Устав на Република Северна Македонија, Точка 1 на Амандманот IV со која се заменува Преамбулата од Уставот на РСМ;

²⁸ Член 1.

²⁹ Член 32.

³⁰ Член 34.

³¹ Член 35.

Уставот на „секој граѓанин му се гарантира правото на здравствена заштита“ и „граѓанинот има право и должност да го чува и унапредува сопственото и здравјето на другите“,³² и е утврдено дека „Републиката посебно ги заштитува мајчинството, децата и малолетните лица“.³³

Според Законот за работните односи,³⁴ работничка за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од девет месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) петнаесет месеци. Законското решение кое се однесува на должината на отсуството и на задолжителното отсуство од работа за време на бременост раѓање и родителство, се однесува на сите вработени, без разлика дали работат во приватниот или јавниот сектор. Оттаму, законодавецот не прави разлика помеѓу жените вработени во јавниот или приватниот сектор, односно сите жени се еднакви во остварувањето на правото на надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство. Условите и критериумите за остварување на ова право се исти за секоја жена, односно условите се исти и за жените вработени во јавниот сектор.

Врз основа на наод од надлежниот здравствен орган, работничката може да го започне отсуството за бременост, раѓање и родителство 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 дена пред раѓање.

Работникот кој користи отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство, отсуство за неа и заштита на дете има право на надоместок на плата согласно со Закон и колективен договор.³⁵

Во рамките на задолжителното здравствено осигурување се обезбедува право на парични надоместоци и тоа: 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, како и право на надоместок на патни трошоци.³⁶

Правото на надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство се исплатува за деновите за кои се остварува плата и во траење утврдено со прописите за работните односи.³⁷ Средствата за остварување на правото на надоместокот се обезбедуваат од Буџетот на РСМ преку надлежен орган.

Осигурениците можат да остварат право на надоместок на плата ако здравственото осигурување траело најмалку шест месеци непрекинато пред настапување на случајот, освен во случаите на повреда на работа и професионално заболување, ако придонесот за задолжителното здравствено осигурување редовно е уплатуван или со задоцнување од најмногу 60 дена и ако оцената за привремената спреченост за работа да ја дал избраниот лекар, односно лекарска комисија.³⁸ Прекиниот на работниот однос за време на користење на правото на надоместок на плата согласно законската регулатива не влијае на понатамошно остварување на правото на надоместок

³² Член 39.

³³ Член 42.

³⁴ Пречистен текст-„Сл. Весник на РМ“ бр.52/2012 и 13/2013, член 165.

³⁵ Закон за работните односи, член 170.

³⁶ Според Законот за здравствено осигурување (пречистен текст „Службен весник на РМ“ бр. 65/2012 и 16/2013), член 12.

³⁷ Исто, член 14.

³⁸ Исто, член 15.

на плата, до завршување на периодот на породилно отсуство. Значи, надоместокот на плата се исплаќа за целиот временски период.

Понатаму, основницата 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.³⁹

Висината на надоместокот на плата за време на привремена спреченост за работа ја определува работодавецот, односно Фондот со општ акт, но најмалку во висина од 70% од основницата за надоместокот на плата.⁴⁰ По исклучок, висината на надоместокот на плата за време на привремената спреченост за работа предизвикана со повреда на работа, професионална болест, за време на давање крв, ткиво или орган, како и за време на отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство изнесува 100% од основницата на надоместокот на плата.

Согласно, Правилникот за содржината и начинот на остварување на правата обврските од задолжителното здравствено осигурување правото на надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство го имаат осигурениците под услови предвидени во Законот за здравствено осигурување, а основницата за пресметување на надоместокот на плата се утврдува согласно Законот за здравствено осигурување.⁴¹ Надоместокот на плата за време на привремена спреченост за работа изнесува 70% од основницата⁴², а за лицата заболени од малигни заболувања, додека трае лекувањето 85% од основницата утврдена за надоместокот на плата.⁴³ Фондот врши контрола на користењето на боледувањето за време за кое надоместокот на платата се обезбедува на товар на средствата на Фондот. Од друга страна според Законот за пензиското и инвалидското осигурување за утврдување на пензиската основница се земаат платите, паричните надоместоци, односно основниците на осигурување што осигуреникот ги остварил во согласност со закон и колективен договор.⁴⁴ Согласно овој закон, за време на привремена спреченост од работа поради болест и повреда, односно за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство, за утврдување на пензиската основа се зема надоместокот на плата.⁴⁵ Надоместокот на плата се валоризира со коефициент со кој се валоризираат платите за таа година.

Од наведените законски прописи е видно дека терминот патолошка бременост воопшто не се споменува, од што произлегува заклучокот дека патолошката или ризичната бременост не се третира и изедначува со бременост, односно отсуство од работа поради ризична бременост. Исто така произлегува заклучокот, дека работничката со ризична бременост, која морала да отсуствува од работа, да лежи заради состојбата во која се наоѓа со цел да го сочува плодот и да роди здраво дете со исплата на 70% паричен надоместок е оштетена за 30% од платата и втор пат е оштетена

³⁹ Исто, член 16.

⁴⁰ Член 17.

⁴¹ Правилник за содржината и начинот на остварување на правата обврските од задолжителното здравствено осигурување, „Сл. Весник на РМ“ бр.54/2012.

⁴² Утврдена со член 16 од Законот.

⁴³ Исто, член 85.

⁴⁴ „Сл. Весник на РМ“ бр. 98/2012 год., член 22.

⁴⁵ Исто, член 25.

со намалена пензија, со оглед на тоа што пензиската основица ќе се определи согласно придонесите за пензиско и инвалидско осигурување платени според висината на надоместокот.

Имајќи ги предвид изнесените законски одредби особено одредбите на Уставот на РСМ,⁴⁶ според кој Републиката посебно ги заштитува мајчинството, децата и малолетните деца, неразбирливо е работничката во услови на бременост да се третира различно и надоместокот на плата што треба да го добие по тој основ да зависи од тоа дали отсуството од работа поради бременост ќе започне 45 дена пред породувањето (за да се исплати 100%) или ако е порано заради проблеми со бременоста и одржување на плодот да се исплати 70% надоместок, односно работничката да се третира како болна.

Ова и заради тоа што, според лекарите-гинеколози во случај и на најмал процент на ризик за плодот, лекарот не смее да и одбри на бремената жена да оди на работа, а третирањето на бремената жена со ризична бременост и пациент болен од друга болест, не е исто. Се поставува прашањето дали се намалуваат правата на жената во случајот со намален паричен надоместок за ризична бременост, особено и заради актуелната политика на зголемување на наталитетот во државата, кога младите брачни парови се стимулираат на создавање поголемо семејство, семејство со три и повеќе деца, а со важечката законска регулатива, се намалува висината на паричниот надоместок за отсуството од работа на бремената жена.⁴⁷

Во правните акти се констатира и друга спротивност во однос на отсуството од работа заради бременост, мајчинство и родителство.

Имено, во правото е предвидено ако работничка роди мртво дете или ако детето умре пред истекот на отсуството поради бременост, раѓање и родителство има право да го продолжи отсуството за време колку што според наодот на лекар е потребно да закрепне од раѓањето и од психичката состојба предизвикана со губењето на детето, а најмалку 45 дена, за кое време и припаѓаат сите права врз основа на отсуство за бременост, раѓање и родителство.⁴⁸

Оттука се поставува прашањето дали не треба да се превенира состојба од ризик да не се изгуби плодот односно да се одржи бременоста или пак да и се признава на бремената жена право на продолжување на отсуството заради закрепнување од состојбата поради губење на детето?

И ако во случај на бременост даден е рок истата да започне 45 дена пред породувањето и во тој случај работничката добива 100% надоместок, во вториот случај се предвидува право да се продолжи отсуството според наод на лекар, а најмалку 45 дена.

Со оглед на изнесеното, би можело да се заклучи дека патолошката бременост не е болест и не може да се изедначи со ни една друга болест, туку е состојба на бремена жена која заради ризикот на плодот има потреба од отсуство од работа и не би требало да биде оштетена со намален паричен надоместок од 100% (за бременост, раѓање и мајчинство) на 70%, а со тоа да биде оштетена и со намалена пензија.

⁴⁶ Член 42.

⁴⁷ http://ombudsman.mk/MK/mislenja_i_sugestii.aspx, посетено на 05.06.2019.

⁴⁸ Закон за работните односи, член 168.

4. Заклучок

Во последниов половина век, заштитата на мајчинството бележи напредок во законодавствата на земјите, еволуција во практиката на работното место и зголемени општествени очекувања во врска со правата на вработените жени за време на периодот на мајчинство. Сепак, досега регистрираните придобивки не успеале да забележат напредок во поглед на основниот проблем што го доживуваат вработените жени во одреден момент во нивниот професионален живот: нееднаков третман во вработувањето при нивната репродуктивна улога.

Може да се заклучи дека пристапот на Судот на правдата кон ова прашање е под влијание на националните законодавства во областа на социјалната заштита. Оттаму, само од земјите-членки може да се очекува да се променат одредбите од Директивата 92/85 / ЕЕЗ кои се однесуваат на исплата на целосна плата или правото на соодветен надоместок за време на бременост и породилно отсуство. Може да се забележи дека Директивата 92/85 / ЕЕС не се однесува директно на прашањето за плаќање на работничка која е отсутна за време на нејзината бременост од причина на болест која произлегува од бременоста. Според ова, се чини дека, Судот на правдата може да развие поголеми стандарди на заштита во оваа област, иако правото на ЕУ не бара исплата на целосна плата.

Речиси и да нема законодавство кое ја уредува привремената спреченост за работа во предпородилниот период. Ваквата состојба е изедначена со привремената спреченост од работа заради секоја друга болест, каде што во споредба со надоместокот за време на породилно отсуство, овој надоместок најчесто е понизок. Иако во неколку земји исплатата на овие надоместоци е поврзана (финансирана од истата организација за социјално осигурување), во поголемиот дел од случаите, надоместоците за породилно отсуство се поголеми од надоместоците за привремена спреченост за работа поради болест, или пак се исти. На пример во Грција, вработените со пократок период на социјално осигурување, или во период меѓу 100 и 200 дена во изминатите две години, не се квалификуваат за надоместок за породилно отсуство, но можат да земат надоместок за привремена спреченост од работа поради болест.⁴⁹

Како и да е, според наше мислење бремените жени и оние кои се на отсуство поради патолошка бременост треба да добијат целосна исплата или еквивалентен надоместок. Друго е прашањето кога бремените жени се отсутни од работа поради здравствени причини кои не се последица на бременоста. Со ова се потврдува дека соодветно решение за справување со бремените жени во ваква ситуација е само посебен пристап за заштита.

Во РСМ неопходно е да се преземат сите мерки и дејства со цел сериозно да се анализираат постојните законски решенија, да се имаат предвид искуствата и мислењата на стручни лица од оваа област во однос на бременоста, односно ризичната/патолошка бременост и да се постигне целта на Уставот, Законот за здравствено осигурување и Законот за работните односи за заштита на жената работничка за време на бременост, односно заштита на мајчинството, без притоа да се доведе во нееднаква положба при остварувањето на ова право. Посебно треба да се

⁴⁹ Aumayr-Pintar, C., Cabrita, J., Fric, K., Torres-Reventa, Y., „*Maternity leave provisions in the EU member states: duration and allowances*“, European foundation for the improvement of living and working conditions, Publications office of the European union, Luxembourg, 2015, стр. 11.

разгледа квалификациониот услов од минимум 6 месеци стаж на осигурување, предвиден во Законот за здравствено осигурување, како период кој ги дисквалификува сезонските работнички во уживање на 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.

Литература

- Aumayr-Pintar, C., Cabrita, J., Fric, K., Torres-Revenge, Y., „*Maternity leave provisions in the EU member states: duration and allowances*“, European foundation for the improvement of living and working conditions, Publications office of the European union, Luxembourg, 2015.
- Barnard, C., „*The Principle of Equality in the Community Context*“, Grant, P., Kalanke and Marschall: Four Uneasy Bedfellows, Cambridge Law Journal, 57 (2), 1998.
- Беловски, В., Мајхошев, А., *Трудово право*, учебник, УГД, Штип, 2017.
- Вотсон, Ф., *Социјално право и ЗРО на ЕУ – Политика и практика во проширена Европа*, Просветно дело, Скопје, 2009.
- „*Maternity and equivalent paternity benefits in cash*“, Reference year 2016, Frederic De Wispelaere, Jozef Pacolet & Liesbeth Op de Beeck HIVA–KU Leuven, October 2017.
- „*Maternity at work: a review of national legislation*“, International Labour Office, Conditions of Work and Employment Branch, Second edition, Geneva: ILO, 2010.
- Mandel H., M. Semyonov., „*A Welfare State Paradox: State Interventions and Womens Employment Opportunities in 22 Countries*“, American Journal of Sociology, Tel Aviv University, 2006.
- Maliszewska-Nienartowicz, J., „*Pregnancy Discrimination in the European Union Law Its Legal Character and the Scope of Pregnant Women Protection*“, Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing Rome-Italy, Vol 4 No 9, October 2013.

Правни акти

- Европска повелба за правата на пациентите, Брисел, 15 ноември 2002.
- Закон за здравствено осигурување, Интерен пречистен текст (Сл. Весник на РМ бр. 65/2012, 16/2013 и 91/2013).
- Закон за работни односи, (Сл. Весник на РМ бр. 62/05).
- Закон за работни односи, пречистен текст (Сл. Весник на РМ бр.16/10).
- Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување, (Сл. Весник на РМ бр. 142/08 и Одлука на Уставен суд У.бр.233/2008 „Сл. Весник на РМ бр 62/2009, 64/09, 156/2009, 166/2010 53/2011, 185/2011,44/2012 и Одлука на Уставен суд У бр. 157/2011 од 14.11.2012 год., Сл. Весник на РМ бр. 150/29.11.2012 год., 15/2013, 91/28.06.2013, 170/06.12.2013, 97/26.06.2014 год., 113/29.07.2014, 180/05.12.2014, 188/2014, 20/12.02.2015, 48/25.03.2015 год., 129/2015, 217/2015 и 190 од 17.10.2016 год.).
- Правилник за содржината и начинот на остварување на правата обврските од задолжителното здравствено осигурување, (Сл. Весник на РМ бр.54/2012).
- Устав на Република Северна Македонија, Точка 1 на Амандманот IV со која се заменува Преамбулата од Уставот на РСМ.

Интернет линкови

<http://ombudsman.mk/upload/documents/2013/Mislenje%20za%20Patoloshka%20bremenost%2027.02.2013%20Mkd.pdf>

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/presentation/wcms_146168.pdf

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008009/lang-en/index.htm

https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/international/fiches%20pays/Compil%20fiches%20pays%20pays%20UE_01%202018_English.pdf

<http://waba.org.my/v3/wp-content/uploads/2018/08/2-Key-Elements-of-Maternity-Protection-at-Work.pdf>

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1525en.pdf