

ПОРОДИЛНО ОТСУСТВО ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА (СТАВОВИ НА МЛАДИТЕ)

Кратка содржина

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

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

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

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

Вовед

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

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

1. Законска рамка за породилно отсуство во Република Македонија

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

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

1.1 Право на породилно отсуство

Според Законот за работни односи, работничка за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од девет месеци непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) 15 месеци (член 165, став 1, 6 и 7). Исто така, и работничка која посвојува

дете има право на отсуство до наполнување на деветмесечна возраст на детето, а доколку посвоила повеќе деца (две или повеќе) има право на отсуство до 15 месеци. Периодот кога може работничката да го започне отсуството за бременост, раѓање и родителство врз основа на наод од надлежниот здравствен орган, е 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 дена пред раѓање (член 165, став 2). Доколку од здравствени причини детето е задржано за неџа или лекување во здравствена установа и во меѓувреме мајката, или, таткото се вратат на работа, отсуството поради раѓање и родителство се прекинува и истото имаат право дополнително да го искористат (член 165, став 4).

Работничката е должна на работодавачот да му го најави времето на започнувањето на користењето и времето на завршување на родителското отсуство 30 дена пред започнувањето, односно пред завршувањето на користењето на правото на родителско отсуство (член 165, став 5). Работничка која користи отсуство поради бременост, раѓање и родителство, ако сака може да се врати на работа и пред истекот на отсуството, но не и пред 45 дена од денот на раѓање на детето (член 166, став 1). Работничката, покрај правото на плата, има право и на надомест на плата за отсуство поради бременост и родителство, во висина од 50% од утврдениот износ на надоместокот за отсуството според прописите за здравствена заштита (член 166, став 2). На крајот на родителското отсуство, работникот/ичката има право да се врати на истото работно место или, доколку тоа не е возможно, на соодветно работно место според условите од договорот за вработување (член 166, став 3).

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

1.2 Надоместок на плата

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

времената спреченост за работа од средствата на Буџетот на Република Македонија.

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

1.3 Родителско отсуство за мажи

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

2. Породилно отсуство во светот

Во различни земји во светот, практиката за породилни отсуства е различна. И додека во некои земји породилното отсуство може да трае до 3,5 години, во други трае едвај 3-4 месеци. Исто така, различен финансиски надоместок се исплатува во различни земји. Така на пример, во Русија, породилното отсуство може да трае до 166 недели, од кои во првите 20 недели се исплаќа надоместок 100% од плата, од 21 недела до 1,5 година 40% од плата, а по 1,5 година нема надоместок за породилното отсуство. Естонија, исто така, нуди можност за породилно отсуство до 166 недели, а за првите 20 следи целосен надоместок од плата, а за останатите 45% од плата. И Узбекистан нуди 166 недели породилно отсуство, а се исплаќа 100% од плата во првите 18 недели, а 20% од 19-та до 105 недела, а потоа нема надоместок. Чешка, предвидува 110 недели, или 2,5 години, од кои првите 28 недели се исплаќаат со 70% од износот на платата, а 45% се исплаќа по 29-тата

недела. Во Норвешка, породилното отсуство може да трае 61 недела за 100% надоместок од плата, или, 91 недела за 80% надоместок од плата. Во Куба, 57 недели, со можност за 100% надоместок во првите 18 недели, а 60% од 20-тата недела. Во Канада и во Данска, породилното отсуство трае до 52 недели и се исплаќа до 55% надоместок од плата. Австралија и Соединетите Американски држави се меѓу земјите кои имаат најкратко породилно отсуство, околу 12 недели. („Ecopo-
mist” Paid parental-leave entitlement stud). Во најголем број земји во Европа, породилното отсуство трае пократко во споредба со Република Македонија. Меѓутоа, предвидени се различни можности за негово унапредување. Така, мајката може да зема дополнителни денови на неплатено отсуство, или финансиски да биде потпомогната од државата за да може да плати грижа за новороденчето, и, секако, опцијата таткото да земе породилно отсуство.

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

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

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

Калифорнија е прва држава која нуди платено отсуство на семејството.

3. Ставовите на младите за породилното отсуство

За потребите на овој труд беше направено истражување за ставовите на младите луѓе во врска со породилното отсуство во Република Македонија. Целта беше да се добие општ впечаток за мислењето на младите во однос на траењето на породилното отсуство, односно дали мислат дека треба да трае пократко или подолго, и дали мислат дека и татковците треба да имаат можност за породилно отсуство. Таргет група беа младите луѓе, поточно студенти, со оглед на тоа што тие треба да создаваат семејство и да креираат потомство. Истражувањето беше спро-

ведено по пат на анкетен прашалник. Анкетираните беа 200 студенти (100 машки, 100 женски) на Филозофскиот факултет во Скопје во периодот на месец ноември, 2016 година.

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

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

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

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

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

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

татковците кои користат породилно отсуство, најголем дел (75%) одговориле дека немаат предрасуди, останатите 25% имаат предрасуди и тоа е главно машка популација.

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

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

Заклучок

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

- Република Македонија предвидува заштита на бремените жени на работното место, породилно отсуство во траење од 9 месеци, односно 12 месеци за близнаци и тоа е строго дефинирано во Законот за работни односи.
- Според должината на траењето на породилното отсуство, Република Македонија е некаде во средината помеѓу земјите во светот, но многу над земјите од Европската Унија.
- Мажите во Република Македонија уживаат подеднакво право на породилно отсуство како и жените, но практиката покажува дека тие речиси и не го користат.
- Ставовите на младите во врска со должината на породилното отсуство, кореспондираат со постоечките регулативи. Имено, најголем број испитаници мислат дека породилното отсуство во Република Македонија треба да трае до една година.
- Еден дел од испитаниците се согласуваат дека и мажот треба да го користи породилното отсуство, но тие се главно од женски пол. Припадниците од машки пол негативно одговориле на ова прашања.

- Слични одговори се забележуваат и во однос на поделбата на работните задачи и одговорностите околу новороденото дете. Главно испитаниците не веруваат дека татковците можат да ја заменат улогата на мајката во одгледувањето на децата. Машките испитаници не мислат дека на мајките им е потребна голема помош отколку одгледувањето на децата. Иако испитаниците начелно не мислат дека задачите треба да се делат на машки и женски, сепак се забележуваат стереотипите во однос на одгледувањето на децата. Може да се заклучи дека дури и испитаничките од женски пол сметаат дека тие треба да земаат породилно отсуство и да се грижат за новородените деца.
- Дека породилното отсуство за мажите е сè уште табу тема во Република Македонија, покажуваат и одговорите на испитаниците. Тие не познаваат мажи што некогаш користеле породилно отсуство и сметаат дека е нелогично мажот да зема породилно отсуство наместо жената. Испитаниците се согласуваат дека причините за ваквата состојба се дожат на стравот од осуда од околината. Најголем дел од анкетираниите се согласуваат дека мажите во Република Македонија не сакаат да земат породилно отсуство затоа што се плашат дека ќе бидат предмет на потсмев. Може да се заклучи дека традиционалните сфаќања за поделбата на улогите на машки и женски се длабоко вкоренети и во свеста на младите луѓе и се смета за сосема природно жената да се грижи за детето. Сè уште владеат стереотипи и предрасуди во однос на прогресивните промени кои се случуваат во земјите на Европската Унија, во кои татковците сè почесто користат породилно отсуство наместо мајката, или заедно со неа, и често сами се грижат за децата. Сепак, загрижувачки се одговорите на младите испитаници според кои, тие не се информирани за можноста таткото да користи породилно отсуство, ниту пак го осудуваат отфрлањето на ваквите можности.

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

Литература

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

АНКЕТА: ПОРОДИЛНО ОТСУСТВО ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Пол:

М

Ж

1. Колку треба да трае породилното отсуство?

А) до 1 година

Б) од 1 до 2 години

В) до 3 години

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

А) ДА

Б) НЕ

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

А) честп

Б) не го користат

В) ретко

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

А) 1

Б) 2

В) 3

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

А) ДА

Б) НЕ

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

А) ДА

Б) НЕ

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

А) ДА

Б) НЕ

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

А) ДА

Б) НЕ

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

А) ДА

Б) НЕ

MATERNITY LEAVE IN THE REPUBLIC OF MACEDONIA (OPINIONS OF THE YOUNG)

Abstract

Maternity leave is always a topical issue. In the public, there are often analyses for increasing the duration, equal opportunities for its use, its effect on the overall care of the child, payment/unsettled compensation of the salary etc.

Maternity leave practice in different countries shows great dispersion on this issue. From a maternity leave of several weeks to a childcare leave that may last for several years. Also, the issue of the use of maternity leave by fathers is increasingly more frequent.

This paper presents an analysis of the legal framework of maternity leave in the Republic of Macedonia and the current situation regarding its utilization. At the same time, a comparative analysis has been made with other countries in Europe and beyond.

For the needs of this paper, a quantitative analysis was also conducted to examine the attitudes of young people in the Republic of Macedonia related to the issue of maternity leave.

Key words: MATERNITY LEAVE, FAMILY, CHILD CARE, EMPLOYMENT RELATIONSHIP, YOUTH

Introduction

Maternity leave is an important segment of childcare and, in general, of children's wellbeing. The duration of maternity leave is an issue that is relevant for debate. However, what recently attracts attention to this issue is the use of maternity leave by fathers. Although this possibility is the practice in many European countries, in the Republic of Macedonia it is still the subject of much debate. Despite the legal possibility for fathers to be able to use maternity leave, the figures show that this option is almost not used. On one hand, the reasons can be found in the cultural and traditional settings in our region, economic viability (men earn more than women), but also in the prejudices and stereotypes. On the other hand, the changes affecting families and the way they operate are imminent. Single parent families, reconstructed families, extramarital communities, same-sex communities, increased number of divorces, declined number of marriages, declining birth rate etc. This raises the question whether the manner of understanding the childcare is also changing? Is the awareness of young people changing

in the direction of equal representation of both parents in raising their children? Can it be expected that in the future the number of fathers on maternity leave will increase?

1. Legal frame work for maternity leave in the Republic of Macedonia

One of the basic rights enjoyed by women as special protection in employment is the right to protection during pregnancy, childbirth, and parenthood “Workers shall have the right to special protection in an employment relationship, due to pregnancy or parenthood” (Labor Relations Law (LLL), Article 161). Protection in Labor Relations Law is first laid in the notification that a worker is pregnant. No matter the stage of the pregnancy, the employer is obliged to introduce multiple assessment of the risks that may affect a pregnant woman, her unborn or new-born child. Further risk assessment is applied during change of working conditions, equipment, or machines.

Furthermore, the employer must not terminate the employment contract of a worker during pregnancy, childbirth, and parenthood, while placing a child in foster parent, absence of work for parenting by the father or the adoptive parent and the like. The termination of the employment contract is void if on the date of delivery of the dismissal the employer was aware of the circumstances of the pregnancy, or if the employee informs the employer within 15 days of receiving the cancellation of the existence of circumstances of pregnancy by submitting an appropriate certificate of a doctor or a competent authority. The employer may not require any data on employee’s pregnancy, unless she does not submit them herself for the exercise of the rights during pregnancy. If the employee performs work during her pregnancy that may adversely affect her health or the health of the child, the employer is obliged to provide her with another job and salary, as if she was performing her job, if it is more favorable for her.

Also, during pregnancy the worker cannot perform overtime or work at night (Articles 120, 161, 162, 163, 164 from the Labor Relations Law, 2015).

1.1 Right to maternity leave

Under the Labor Relations Law, the worker during pregnancy, birth and parenthood is entitled to paid leave work for a period of nine months continuously, and if she gives birth to more children at once (twins, triplets and more) for 15 months (Article 165, part 1, 6 and 7). In addition, the worker who adopts a child is entitled to maternity leave until the child is nine months old, and if more children are adopted (two or more) for 15 months. The period when a worker can start the leave due to pregnancy, birth and parenthood, based on the findings of authorized medical institutions is 45 days before delivery and compulsorily 28 days before delivery (Article 165, part 2). If for medical reasons a child is detained for the care or treatment in a health institution and in the meantime the mother or father return to work, the leave due to childbirth and parenthood is terminated and they have the right to additionally use it (Article 165, part 4).

The worker is obliged to announce to the employer the time of commencement of the use and timing of completion of maternity leave 30 days before the start or before the completion of the exercise of the right to maternity leave (Article 165, part 5)

Worker using leave due to pregnancy, childbirth and parenthood can return to work before the end of the leave, but not before 45 days from the date of birth of the child (Article 166, part 1). The worker, apart from the right to salary, has the right to salary compensation for leave due to pregnancy and parenthood totaling 50% of the amount of compensation for leave under the regulations for health care (Article 166, part 2). At the end of maternity leave the employee is entitled to return to the same job or, if that is not possible, to an adequate position under the terms of the employment contract (Article 166, part 3).

In some cases, the maternity leave due to pregnancy, childbirth and motherhood may be extended. It is possible if the worker gave birth to a stillborn child or if the child dies before the expiration of the leave due to pregnancy, birth, and parenthood. In this case, the absence is extended for as long as based on the findings of a physician it is needed for the worker to recover from the birth and the psychological state caused by child loss, for a minimum of 45 days. (Article 166, part 1). Moreover, during that time the same rights as in the case of leave due to pregnancy, birth and parenthood shall apply (Labor Relations Law, 2015).

1.2 Salary Compensation

Employees using leave for pregnancy, childbirth, and parenthood, leave for care and protection of a child are entitled to salary compensation. The resources for compensation for maternity leave are provided from the Budget of Republic of Macedonia. According to the Law on Health Insurance (Article 17) the basis for calculating the salary compensation represents the average monthly amount of paid salary to which the contributions for compulsory health insurance has been paid in the last twelve months prior to the case for which the right to compensation is gained. The amount of the salary compensation during leave for pregnancy, childbirth and motherhood is 100% of the basis of the salary compensation. Compensations for absence from work due to pregnancy, childbirth and motherhood are paid from the first day of the temporary work disability from the funds of the State Budget.

After completion of the leave from work due to pregnancy, childbirth and parenthood, each worker is entitled to unpaid maternity leave of up to three months in the period before the child reaches three years of age for childcare, in up to three parts. If while using this right the female worker gets pregnant again, she does not lose the right to compensation on the basis, of pregnancy, childbirth, and parenthood. A woman should be at least 6 months employed and insured to be entitled to maternity leave (Article 171, part 1, 2 from Labor Relations law, 2015)

1.3 Paternity leave for men

The father equally has the right to use paternal leave as the mother. The Labor Relations Law provides that the father can replace the mother and use maternity leave instead of her. Under Article 167 "If the leave from work for parenting of Article 165 of this law is not used by the female worker, the right to leave from work shall be used by the father or the adoptive parent of the child". However, although the law provides such a possibility, it is rarely used in the country. According to the Health Insurance Fund,

annually 10-20 men use paternity leave in Republic of Macedonia. As a comparison, in Montenegro around 110 men use paternal leave annually, while in Serbia 225. In the European countries, fathers use paternity leave more often, and in some countries, it is a regular practice. According to the Report of "OECD - Social Policy Division – Directorate of Employment, Labour and Social Affairs", Administered paternal leave per 100 live births in Finland is 80, Slovenia 75, Sweden 70, Denmark 65, Spain 60, Belgium 55, Latvia 50, Estonia 45, Poland 35, Hungary 25 etc.

2. Maternity leave in the world

The practice of maternity leave is different in the countries in the world. While in some countries maternity leave can last up to 3.5 years, in others it barely lasts 3-4 months. In addition, the financial compensation paid in the countries is also different. For example, in Russia maternity leave can last up to 166 weeks of which in the first 20 weeks a compensation of 100% of the salary is paid, from the 21st week to 1.5 year 40% of salary, and after 1.5 years there is no compensation in the period of maternity leave. Estonia also offers the possibility of maternity leave up to 166 weeks and for the first 20 months there is full compensation of salary, and for the remaining period it amounts to 45% of the salary. Uzbekistan also offers 166 weeks of maternity leave and in this country, 100% of the salary is paid for the first 18 weeks, and 20% from the 19th to 105th week, and there is no compensation for the remaining period. The Czech Republic provides for 110 weeks, or 2.5 years, of which the first 28 weeks 70% of the salary are paid, and 45% is paid after the 29th week. In Norway, maternity leave can last 61 week with 100% of salary compensation, or 91 weeks with 80% compensation of salary. In Cuba it is 57 weeks, with the possibility of 100% compensation in the first 18 weeks, and 60% from the 20th week onwards. In Canada and Denmark, the maternity leave lasts up to 52 weeks and up to 55% compensation of salary is paid. Australia and the United States are among the countries with the shortest maternity leave, about 12 weeks. ("Economist" Paid maternity-leave entitlement stud).

In most European countries, maternity leave is shorter compared to the Republic of Macedonia. However, various opportunities for its improvement have been envisioned. Thus, the mother may take additional days of unpaid leave, or be assisted financially by the state to be able to pay the care of the infant, and of course, the option for father to take maternity leave.

Due to the efforts of the European Union to ensure a balance between family life and work trends in favor of increasing the period of maternity leave are visible. Thus, the European Union decided that maternity leave for mothers be extended from 14 to 20 weeks with full payment of salary (Council Directive 92/85 / EEC). With the decision of the European Parliament new fathers are granted at least 2 weeks paid leave. The average duration of maternity leave in the EU is 23 weeks. The shortest is 14 weeks and the longest maternity leave is 58 weeks. The shortest maternity leave is provided in Germany, Sweden, and Croatia, i.e. 14 weeks. Bulgaria has the longest with 58 weeks, Great Britain and Poland with 52 weeks, Ireland has 42 weeks. Greece, Netherlands, Spain, Latvia, Belgium, Austria, Slovenia, France, and Luxembourg have maternity lea-

ve lasting 15, 16 or 17 weeks. All countries do not provide for full payment during maternity leave. (“Maternity, paternity and maternity leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union”).

In Serbia, maternity and childcare together last 365 days and begin between 28 and 45 days before delivery.

In many European Union countries, it is provided for the fathers to be able to take a number of days of leave after the birth of the child. Also, some countries allow mothers and fathers to share the maternity leave

California is the first state that offers paid family leave.

3. Attitudes of young people about maternity leave in the Republic of Macedonia

A research on the opinions of young people with regard to maternity leave in the Republic of Macedonia has been conducted. The purpose was to gain an impression on the opinions of young people regarding the length of maternity leave, in terms of whether it should be of shorter or longer length and whether they think that fathers should be entitled to maternity leave, as well. Youth, i.e. students were the target group of the research considering that they are the ones that ought to create a family and offspring. The research was conducted via a survey. 200 students (100 male, 100 female) at the Faculty of Philosophy during November 2016 were the respondents.

According to the analysis of the responses, the largest number of respondents believes that the maternity leave should be in duration of up to one year. Although responses stating that maternity leave should be in duration of up to two or three years were an option, they still opted for up to one year of maternity leave as optimal and sufficient. Synonymously, 70% of the respondents think that maternity leave should be in duration of up to 1 year, 20% opted for 1 to 2 years of maternity leave, whereas 10% believe that up to 3 years is the right duration of maternity leave. An interesting note to make is that 30% of the respondents expressed their support of maternity leave of more than a year are female.

The question whether men should take advantage of maternity leave, was answered confirmatively by 60% of the respondents, whereas 40% said no. Out of 60% of the confirmative respondents, the largest portion, i.e. 50% are female, whereas the largest part of the remaining 40% answering with a negative answer were male.

Regarding the question referring to how often men in our surroundings use maternity leave, almost everyone agreed that the opportunity of fathers using maternity leave is not utilized. 80% state that fathers do not use maternity leave in the Republic of Macedonia, whereas 20% believe that it rarely happens that fathers are on maternity leave. No respondents answered that fathers often utilize maternity leave.

Furthermore, the survey asks whether women need assistance in childcare and how the environment sees fathers on maternity leave.

The respondents were given an option to choose on a scale from 1-3 in determining how big of an assistance a mother requires while caring for a new-born. 50% think that a mother requires assistance by choosing 3 on the scale, meaning that she

needs maximum assistance from the spouse. All 50%, i.e. 100 respondents were female whereas the remaining 100 male respondents believe that either the mother requires minimal assistance – 27% or that she requires partial assistance – 27%. The question whether the father would provide equal care to the baby as the mother would, as much as 80% responded that the father would not be as successful in the childcare as the mother. This answer statistics cannot be gender specified.

Accordingly, the standpoints regarding the following question were expected: **Do you think that it is right if the woman works and the man uses maternity leave?** The largest part of the respondents stated that this is illogical and 35% think that it is logical that the man takes advantage of the maternity leave right instead of the woman. The largest part of male respondents does not see any logic in the option of the man using maternity leave instead of the woman, as well as 15% of the female respondents. 75% of the respondents answered the question whether they hold prejudice against fathers using maternity leave negatively, whereas the remaining 25% made of mostly male population are biased.

In terms of role division on male and female, when it comes to childcare, most of the obligations are mutual and cannot be divided by gender as per the opinion of a large part of the respondents – 67% but the standpoint of the remainder is that there are obligations which are strictly female.

The questions on the factual situation in Republic of Macedonia: whether they know that a man can take advantage of the right of maternity leave and why men in Macedonia do not use maternity leave, i.e. if the reason is shame and environmental judgment, the respondents answered as it follows: The largest part of youth is not informed that men can be on maternity leave in the Republic of Macedonia. Almost everyone answered no – 93%. Also, the largest part of them thinks that men do not use maternity leave as they are concerned about the surroundings' point of view. 73% answered confirmatively, meaning that maternity leave in Macedonia is not utilized by men, due to the fear of social judgment.

Conclusion

After analyzing the legal frame of maternity leave in the Republic of Macedonia, comparative analyses with other countries and the results from the survey, the following conclusions can be drawn:

- The Republic of Macedonia stipulates protection of pregnant women at the workplace, the maternity leave is in duration of 9 months, meaning 12 months for twins and this is strictly defined by the Labor Relations Law.
- According to the duration of maternity leave, Republic of Macedonia rates in the middle among the countries in the world, but far above the European Union countries.
- Men in Republic of Macedonia are equally entitled to maternity leave as women, but the practice shows that they almost do not use it at all.

- Opinions of youth in regards of maternity leave duration correspond to the current regulations. Namely, most of the respondents believe that maternity leave in Macedonia should be up to one year.
- A part of the respondents agree that man should also take maternity leave but these respondents are mostly female. Male respondents answered negatively.
- Similar standpoints are noted in terms of division of obligations and responsibilities of the new-born. Mostly the respondents do not think that fathers can replace the mother's role in raising children. Male respondents do not think that mothers need big assistance in raising children. Although respondents do not believe that chores should be divided in male and female, stereotypes regarding raising children can be noted. It can be drawn as conclusion that even female respondents believe that they are the ones that should take maternity leave and take care of the new-born.
- Maternity leave for men is still a taboo in the Republic of Macedonia, which can be also proven by the respondents' answers. They do not know men that ever took maternity leave, they consider it as illogical for the man to take maternity leave instead of woman. They agree that the reason for this situation is the fear of judgment by the environment. Most of the respondents agree that men in the Republic of Macedonia do not wish to take maternity leave as they fear of being the subject of mocking. It can be concluded that the tradition in division of male and female roles is deeply tabooed in the conscience of young people and that the woman is naturally connected to childcare. There are still stereotypes and prejudices regarding progressive changes taking place in the European Union countries and fathers increasingly take maternity leave instead of the mother or along with her and often take care of the children alone. It is still concerning that young respondents answered that they are not informed of the possibility of a father taking maternity leave, nor do they condemn the rejection of this possibility. Further research should answer the question on how these situations could change and achieve progress in youth standpoints.
- The results of the conducted research undoubtedly show that greater gender sensibility and raising awareness among young people is needed in order to overcome the existing stereotypes and prejudices regarding gender roles, through appropriate education, media campaigns.

References

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

SURVEY: MATERNITY LEAVE IN REPUBLIC OF MACEDONIA

Gender:**M****F****1. How long should maternity leave be?**

A) up to 1 year

B) between 1 and 2 years

C) up to 3 years

2. Do you agree that men should take maternity leave?

A) YES

B) NO

3. How often do men in our surroundings take maternity leave?

A) often

B) they do not take maternity leave

C) rarely

4. On a scale of 1-3, in your opinion, rate the need of assistance of a young mother from her husband

A) 1

B) 2

C) 3

5. Do you think that the man will provide the same care for the baby as the mother?

A) YES

B) NO

6. Do you think it is right that the woman works and the man takes maternity leave?

A) YES

B) NO

7. Do you hold prejudice against a man taking maternity leave?

A) YES

B) NO

8. Do you think there should be division of male and female obligations in terms of childcare?

A) YES

B) NO

9. Do you think that men do not take maternity leave as they believe they will be judged by the surroundings (shall be mocked)?

A) YES

B) NO