



Финансирано од
Европската Унија

Ко-финансирано од
Шведската агенција
за меѓународен
развој и соработка



Sweden
Sverige

ШТО ТРЕБА ДА СОДРЖИ НОВИОТ ЗАКОН ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ?

1

ЗАШТИТА НА РАБОТНИЧКИТЕ КОИ РАБОТАТ СО ДОГОВОРИ НА ОПРЕДЕЛЕНО ВРЕМЕ, ЗА ВРЕМЕ НА БРЕМЕНОСТ, РАЃАЊЕ И РОДИТЕЛСТВО

Постојниот ЗРО, забранува отказ на бремени работнички, но им дозволува на работодавците да изберат да НЕ им го продолжат договорот за вработување на овие работнички.

Новиот ЗРО треба да содржи одредби кои ќе им оневозможат на работодавците да ги злоупотребуваат договорите за вработување на определено време, за „отпуштање“ на бремените работнички. Работодавачот треба да има обврска да ѝ го продолжи договорот за вработување на работничка за време на бременост, ако претходно, најмалку еднаш ѝ бил продолжен кај истиот работодавец.

2

ПРАВО НА ЗАШТИТА ЗА ВРЕМЕ НА БРЕМЕНОСТ, РАЃАЊЕ И РОДИТЕЛСТВО ЗА РАБОТНИЧКИТЕ КОИ ВРШАТ НЕПЛАТЕНА РАБОТА И ЗА РАБОТНИЧКИТЕ БЕЗ ФОРМАЛНИ ДОГОВОРИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Постојниот ЗРО го гарантира правото на надомест за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство само на работничките со формални договори за вработување и платени придонеси за здравствено осигурување. Ова ги исклучува од системот на заштита прекарните работничките во неформален работен однос како земјоделки и други неплатени семејни работнички, домашни работнички, како и жените кои не се вработени, заради грижа за децата и лица на кои им е потребна грижа.

Новиот ЗРО треба да ја прошири дефиницијата за работен однос и да овозможи предуслови да добиваат некоја форма на надомест поради бременост, раѓање и родителство и неплатените семејни работнички како земјоделките, како и неформално вработените како домашните работнички. Дополнително преку системот за социјална заштита треба да се овозможи заштита за време на бременост, раѓање и родителство и на жените кои се економски неактивни и невработените.

3

МАЈЧНСКО, ТАТКОВСКО И РОДИТЕЛСКО ОТСУСТВО

Постојниот ЗРО предвидува 9 месеци платено отсуство за мајката поради раѓање, бременост и родителство. Таткото може да го земе родителското отсуство, само како исклучок т.е. во случај кога мајката се откажува од правото (делумно или целосно) или не е во можност да го искористи. Ваквата законска регулатива го легитимира и поддржува стереотипот дека грижата за децата е „ексклузивно“ право и обврска на жените и придонесува за одржување на нееднаквоста меѓу жените и мажите во јавната и приватната сфера.

Новиот ЗРО треба да гарантира подеднакво право и можност на жените и на мажите за усогласување на работните и приватните обврски. Одговорноста за рана грижа за децата треба да се препознае како споделено право и обврска и на мажите и на жените. Праксата и истражувањата покажуваат дека воведување на татковско и родителско отсуство ќе овозможи системски промени во насока на унапредување на родовата еднаквост, порамномерна распределба на домашните обврски и грижата за децата, подобрување на балансот помеѓу работниот и приватниот живот, поинклузивен пазар на труд, зголемена економска активност на жените, намалување на родовиот јаз во платите и пензиите, и намалување на дискриминацијата врз жените.

Што е татковско отсуство?

Платено отсуство од работа за таткото или друг старател за грижа за новородено или ново посвоено дете.

Што е родителско отсуство?

Платено отсуство од работа за рана грижа за деца, на кое двајцата родители имаат споделено право. Родителите се обврзани да го поделат вкупниот број месеци на платено отсуство, и имаат право да се договараат дали истовремено ќе го искористат својот дел од отсуството или ќе го земат еден по друг.

4

ПРАВО НА ФЛЕКСИБИЛЕН РАБОТЕН АНГАЖМАН ПОРАДИ ОБВРСКИ ЗА РАНА ГРИЖА ЗА ДЕЦА ИЛИ ДРУГИ ЛИЦА

Постојниот ЗРО не предвидува право на работниците да побараат прилагодување на работниот распоред, доколку тоа го дозволува работата, на начин кој ќе овозможи поцелисходно усогласување на работните и семејните обврски поврзани со грижа за деца или други лица на кои им е потребна помош.

Новиот ЗРО треба предвиди право на работниците и работничките да побараат работа со распоред на работно време во договор со работодавачите, работа од дома или работа со скратено работно време, заради грижа за деца (до 8 годишна возраст) или грижа за други лица кои имаат потреба од неа од друг.

Повеќе за дискриминацијата на пазарот на труд прочитајте во нашата студија „Родово базирана дискриминација и работнички права во Северна Македонија“

Имплементирано од:



Gender Alliance for Development Center
Qendra Alliance gj nare për Zhvillim



KVINNA
KVINNA

REAC—OR
research in action



WOMEN'S RIGHTS CENTER
CENTAR ZA ŽENSKA PRAVA