



За сечие добро

Кон нов модел за
родителско отсуство



За сечие добро

**Кон нов модел
за родителско
отсуство**

Документ за јавни политики
„За сечие добро – Кон нов модел за
родителско отсуство“

Издавач:

Реактор – Истражување во акција

За издавачот:

Марија Башевска

Дизајн и печатење:

КОМА

Тираж: 50

Бесплатен/Некомерцијален примерок

Оваа публикација е подготвена од страна на Реактор - Истражување во акција со поддршка на американскиот народ преку Агенцијата на САД за меѓународен развој (УСАИД). Мислењата изразени во оваа публикација Документ за јавни политики „За сечие добро – Кон нов модел за родителско отсуство“ им припаѓаат на авторите и не ги изразуваат ставовите на Агенцијата на САД за меѓународен развој или на Владата на Соединетите Американски држави.

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека
"Св. Климент Охридски", Скопје

305.351(4977)(047)

ДОКУМЕНТ за јавни политики
„За сечие добро – кон нов модел за
родителско отсуство“. - Скопје :
Реактор - истражување во акција, 2019.
- 16 стр. : илустр. ; 25 см

Endnotes: стр. [16]

ISBN 978-608-4684-31-2

а) Родова еднаквост - Македонија - Истражувања
COBISS.MK-ID 110546954



Зошто „родителско“ отсуство?

Важноста од воведување на модели на родителско отсуство кои ги вклучуваат двајцата родители во правото на платено отсуство по раѓањето на нивните деца, се препознава во клучни меѓународни конвенции и декларации за унапредување на правата на жените и родовата еднаквост како што се Пекингшката Декларација и Платформата за Акција¹ (1995) и Конвенцијата за елиминација на сите форми на дискриминација врз жените² (CEDAW, 1979) на Обединетите нации (ОН). Потребата од воведување на политики (како што е споделено родителско отсуство) за прераспределба на неплатената домашна работа (грижа за деца и домашни активности) и балансирање на работниот и приватниот живот на жените претставува дел и од Глобалните Цели за одржлив развој на Обединетите нации (2015 – 2030)³ преку петтата цел - родова еднаквост. Дополнително, Меѓународната организација на трудот (МОТ) во своите истражувања и препораки⁴ ја нагласува потребата од воведување на породилно, татковско и родителско отсуство како мерка за подобрување на балансот помеѓу работниот и приватниот живот, подобрување на пристапот на жените до пазарот на труд и намалување на родово-базираната дискриминација.

Во овој контекст е значајна да се напомене и заложбата на Европската унија (ЕУ), каде во јуни 2019 година Советот на ЕУ ја усвои новата Директива за баланс на работниот и приватниот живот⁵ каде јасно се пропишува минимумот услови кои земјите членки на ЕУ мораат да ги исполнат во однос на воведување на модел на споделено родителско отсуство. Оваа нова директива на ЕУ е во согласност со стратегијата на ЕУ 'Европа 2020' за одржлив и инклузивен раст која го издвојува усогласувањето на работниот и приватниот живот на жените и мажите како клучен приоритет за зголемување на учеството на жените на пазарот на труд и постигнување на родова еднаквост во доменот на економијата во ЕУ⁶.

Стратегијата за родова еднаквост (2013-2020)⁷ на С. Македонија предвидува воведување на родителско отсуство во делот на мерки за подобрување и унапредување на економскиот статус на жените во земјата. Дополнително, како земја кандидатка за членство во ЕУ и потписничка на споме-

натите декларации и конвенции на Обединетите нации, земјата е обврзана да имплементира политики за споделено родителско отсуство и да го унапреди постојното законодавство, кое од осамостојувањето до денес го вграмува родителското отсуство низ традиционалната призма, првенствено како право и одговорност на мајките.

Заложбите во светски рамки преточени во набројаните меѓународни конвенции, декларации и директиви за унапредување на моделите за споделено родителско отсуство се базираат на многубројните истражувања⁸ во изминатите декади кои го докажуваат силното влијание на обемот на неплатената домашна работа (грижа за децата и домашни активности) која доминантно ја извршуваат жени, врз нивните можности и капацитети да се вклучат на пазарот на труд и да имаат платени работни позиции. Имено, истражувањата посочуваат дека постои силен инверзен однос помеѓу времето кое жените го посветуваат на домашни обврски и грижа, и нивните можности за пристап до вработување и кариерен развој⁹. Ваквите состојби доведуваат до значително пониско учество на жените на пазарот на труд споредено со мажите¹⁰. Помалата економска активност на жените, односно родовиот јаз во вработувањето влијае и на родовиот јаз во платите, пензиите, социјалната и здравствена заштита, зголемената дискриминација, а исто така влијае на поголема изложеност на прекарно вработување кај жените, што следствено води кон значително поголеми бариери во пристап до финансиски ресурси, севкупно понеповолна економска состојба на жените и поголема изложеност на сиромаштија споредено со мажите¹¹. Дополнително, споделеното родителско отсуство е исклучително важно за развојот на децата, а исто така влијае позитивно и на демографскиот развој на земјите. Како одговор на ваквите состојби, споделеното родителско отсуство е една значајна мерка која спаѓа во делот на политики кои придонесуваат до повеќекратни позитивни промени, како во делот на (традиционалните) родови норми во општеството, така и на економските, социјалните и демографските политики кои ја унапредуваат родовата еднаквост во земјите и влијаат на подбрана грижа и развој на децата, за што сведочи искуството во земјите кои имаат имплементирано споделено и непреносливо¹ родителско отсуство (пр. Шведска, Канада, Исланд, Франција)¹².

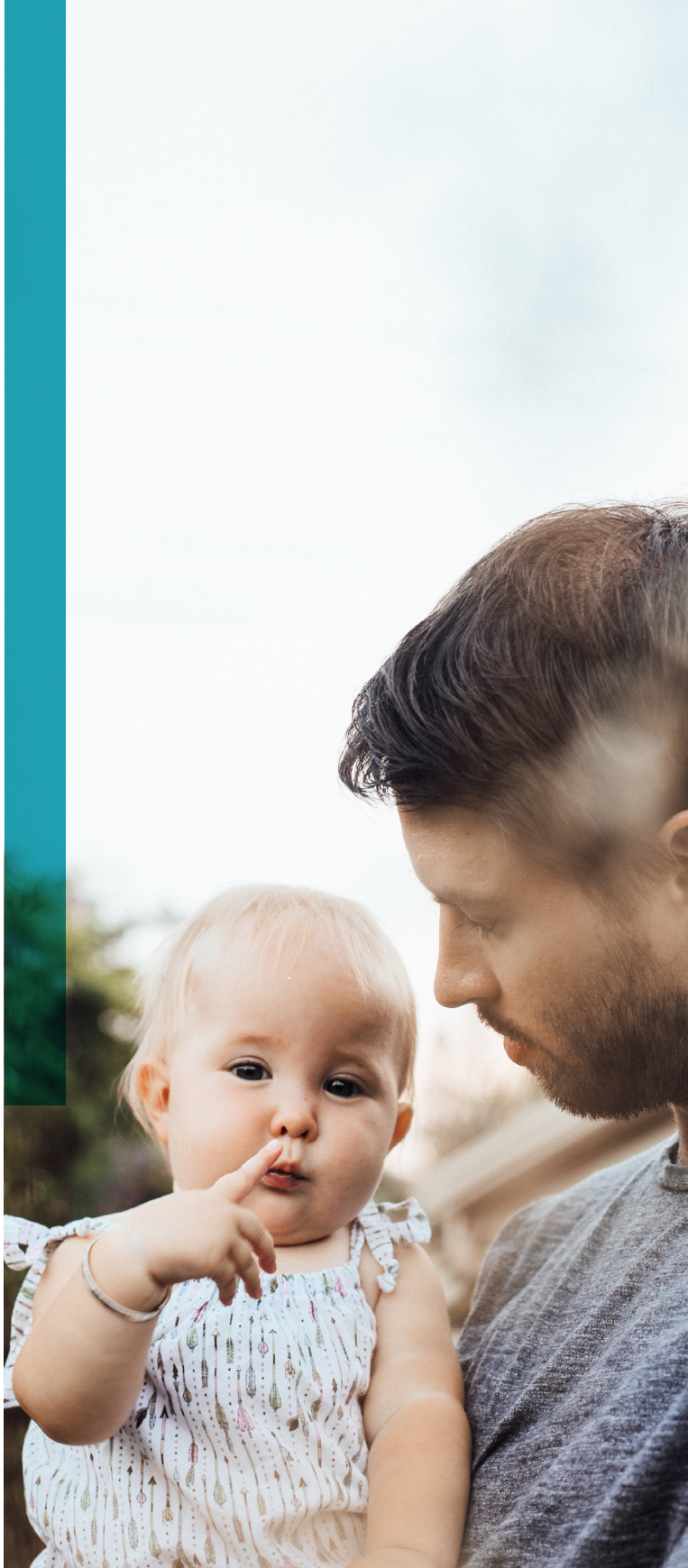
¹ Непреносливо отсуство подразбира резервирано отсуство единствено за мајката или таткото (другиот родител) кое не може да се пренесе или подели меѓу родителите.

Искуства и бенефити на земјите со споделено родителско отсуство

Во последните две децении проширените модели на родителско отсуство, кои препознаваат разлики помеѓу породилно, татковско, родителско и отсуство заради грижа на дете стануваат се почеста појава, особено во развиените држави. Посебното и непреносливо татковско отсуство е релативно понов пристап кај кој е нотиран значителен пораст во последните дваесет години: според Меѓународната организација на трудот, во 1994 година 40 од 141 држава имале посебно татковско отсуство, споредено со 78 од 167 држави во 2013 година.¹³ Непреносливото татковско отсуство се јавува како одговор на проблемот со ниска искористеност на родителското отсуство од страна на мажите. Искуствата на земјите што вовеле непреносливо отсуство за таткото покажуваат дека ваквите политики се многу успешни и резултираат со големи покачувања во стапката на искористеност (како што е случајот со Исланд, Франција, Квебек и други).¹⁴

Предностите на воведувањето на модел на родителско отсуство кој ја препознава важноста на улогата на таткото во грижата за децата се многубројни, со непосредни придобивки за мајките, татковците и децата. Придобивките се далекусежни и придонесуваат за системски промени во однос на родовата еднаквост, влијаејќи на порамномерна распределба на домашните обврски и грижата за децата (промени во родовите норми во општеството), зголемување на инклузивноста на пазарот на трудот, а со тоа и придонес кон економскиот раст (зголемена економска активност на жените и намалување на родовиот јаз кај платите и пензиите)¹⁵ и намалувањето на дискриминацијата на жените.¹⁶ Имено, татковците што земаат отсуство од две или повеќе недели веднаш по раѓањето на детето е поверојатно да бидат повеќе вклучени во грижата за децата и по отсуството¹⁷ и е поверојатно активно да учествуваат во домашните обврски поврзани со грижа за децата.¹⁸ Од една страна, ова има директен позитивен ефект врз развојот на децата,¹⁹ како што покажуваат истражувањата

кои утврдуваат поврзаност помеѓу вклученоста на таткото во грижата за детето и поразвиени когнитивни способности.²⁰ Од друга страна, распределбата на обврските поврзани со грижа на детето доведува до поголема еднаквост во домот и поеднаква поделба на обврските помеѓу родителите. Исто така, во држави каде што е висока стапката на татковци што земаат татковско отсуство, индикаторите покажуваат дека се намалува директната дискриминација на жените при вработување и на работното место, но и се намалува родовиот јаз во платите. Истражување спроведено во Шведска, на пример, покажува дека платата на жената се зголемува за 7% за секој месец татковско отсуство што го зема нејзиниот партнер.²¹



Какви се состојбите во Северна Македонија и зошто ни е потребен нов модел?

Податоците во земјата покажуваат континуирано загрижувачки и перзистентни родови нееднаквости во доменот на пазарот на труд во земјата од осамостојувањето на земјата до денес. Евидентни се значително пониски стапки на вработеност на жените споредено со мажите, каде јазот во вработеноста е речиси непроменет во последните 20 години (според последните официјални податоци вработени се 34.6% од жените споредено со 53.6% од мажите)²². Дополнително, постои исклучително висока стапка на неактивност на жените на пазарот на труд (економски неактивни се 55.7% од жените споредено со 30.7% од мажите и овој јаз е непроменет во последните 10 години²³), родовиот јаз во платите е во корист на мажите (18-19%)²⁴, постои родово-базирана дискриминација на работните места²⁵ и исклучително ниска застапеност на жени на позиции на моќ (76% од членовите на законодавните извршни тела, државните функционери, раководните државни службеници, дипломатите и директорите се мажи)²⁶. Следствено на овие состојби е родовиот јаз во пензиите, поголемата изложеност на жените на прекарни работни услови, недостаток од економска, здравствена и социјална сигурност, како и значително поголема изложеност на сиромаштија, особено изразена кај најмаргинализираните жени во земјата (од руралните средини и припаднички на етнички заедници).

Поврзано со овие состојби во однос на економската положба на жените во земјата се и податоците за искористеноста на времето од страна на жените и мажите, односно времето поминато во неплатена домашна работа, во грижа за децата и домашни активности. Имено, жените во земјата дури и кога се вработени исто како и мажите, во просек посветуваат 3 пати повеќе²⁷ време на грижа за децата и извршување на неплатена домашна работа споредено со мажите.

Економски неактивните жени пак во просек поминуваат 4,6 пати повеќе време во грижа за децата и домашните обврски споредено со економски неактивните мажи²⁸. Кај паровите кои имаат деца на претшколска возраст, жените во просек поминуваат 3 пати повеќе време во грижа за децата отколку мажите²⁹.

Овие алармантни состојби во земјата укажуваат на потребата од исклучително сериозен пристап во реформа на политиките за поддршка на балансот на работниот и приватниот живот, како што е споделеното родителско отсуство, со цел активно да се влијае на економските, социјалните и демографските политики за унапредување на родовата еднаквост во земјата, на патријархалните норми, но и на подобрување на развојот на децата.

Од друга страна пак, предизвиците во имплементацијата на постојниот модел на родителско (де факто породилно) отсуство во земјата се многубројни. Правото на отсуство заради раѓање не е достапно за сите жени кои раѓаат деца и не ги приоритизира најмаргинализираните. Правото на заштита за време на мајчинство се гарантира само на жените кои работат под формални договори за вработување и тоа опфаќа половина од жените што раѓаат³⁰. Тоа значи дека жените кои работат во земјоделието (17.5%) или ангажирани во други форми на работа од која остваруваат приход немаат право на мајчинско отсуство, а оние кои се невработени, не добиваат никаков паричен надоместок. Ваквиот систем особено негативно ги погодува најмаргинализираните жените во земјата. Дополнително, еднаш стекнатото право на платено породилно отсуство во земјата не се гарантира. Имено, жените што од која било причина ќе изгубат работа додека се на породилно отсуство (на пример, истекување на договорот за вработување на определено време или стечај на работодавачот), често го губат правото на паричен надоместок, како и доколку работодавачот не ги плаќа редовно придонесите за социјално и здравствено осигурување.

С. Македонија, со ратификацијата на Конвенцијата 183 за заштита на мајчинството на Меѓународната организација на трудот во 2012 година, се обврза дека ќе спроведува периодичен преглед за соодветноста на системите за заштита, паричните надоместоци и опфатот на заштита во широка консултација со работниците, работодавачите, граѓанското општество (член 11). Земјата до сега тоа го нема направено, иако системите за заштита во суштина датираат од поранешниот Југословенски систем³¹. Особено е важно да се процени заштитата на мајчинството во критичните сектори, како што е текстилната индустрија и земјоделието, за да се постават нови заклучоци кои ќе бидат основа за реформите и со кои ќе се обезбеди спроведувањето на заштитата во пракса.

Во однос на правата на татковците, во моментот македонското законодавство предвидува до седум дена максимално отсуство за татковците (кое варира во зависност од колективниот договор и е покриено од страна на работодавецот како платен одмор заради семејни околности) и девет месеци за мајките (покриени од страна на Фондот за здравствено осигурување, со дополнителни провизии за повеќе од едно дете и неплатено отсуство)³². Иако отсуството за мајките е преносливо, тоа не може да се подели помеѓу родителите, што значи дека за да можат татковците да го земат отсуството, вработените мајки мора целосно да се откажат од него. Ваквиот модел е застарен во својот пристап, зошто го третира родителството како прашање исклучиво поврзано со мајката—ова е експлицитно во формулацијата во Законот за работни односи, каде што можноста таткото да го земе отсуството се нуди само во случај кога мајката не е во можност да го земе.

Овој пристап во нашето законодавство не ги исполнува целите на Стратегијата за родова еднаквост (2013-2020)³³ на земјата, препораките на CEDAW Конвенцијата на ОН³⁴, Пекиншката декларација и Платформата за акција (ОН, 1995)³⁵, Агендата 2030 на ОН³⁶, постоечката ЕУ Директива³⁷ за родителско отсуство 2010/18 и новата Директива за баланс на работниот и приватниот живот (во сила од јули 2019), ниту пак препораките на МОТ³⁸ за три видови на отсуство поврзани со раѓање или посвојување на дете: мајчинско (или породилно), татковско и родителско. Како што е нагласено и во заклучните препораки во последниот Извештај на ОН на Комитетот за елиминација на сите форми на дискриминација на жените (2018) за С. Македонија, земјата треба да ја забрза измената на легислативата за татковско отсуство и да обезбеди задолжително татковско отсуство, како и да обезбеди промоција на улогата на мажите во родителската грижа³⁹.



Зошто сега?

Како што е елаборирано во претходните делови од овој документ, земјата е обврзана како според домашните стратешки документи така и според меѓународните ратификувани конвенции и декларации да воведо посебно право на татковско отсуство како дел од родителското отсуство. Дополнителен важен поттик за повторно отворање на ова прашање сега е отворањето на јавните расправи за нов Закон за работни односи од страна на Министерството за труд и социјална политика (МТСП), но и серијата капитални инвестиции во социјални програми кои МТСП ги воведо или најави во последнава година, со што може да се очекува **политичка волја** за инвестирање во проширена програма за родителско отсуство.

Од друга страна, она што е клучно не само за донесувањето на промените во Законот за работни односи, туку и за искористеноста на новиот модел од страна на татковците, е интерес и **поддршка од јавноста**. Искуствата од други земји покажуваат дека т.н. овозможувачки услови се критични за успешноста на вакви шеми за татковско отсуство. Клучна тука е поддршката од непосредната средина, општеството и работодавците. На пример, искуствата од Норвешка покажуваат докажано влијание на околината – веројатноста таткото да земе отсуство е 11% поголема ако негов колега веќе го направил тоа и 15% ако негов брат го направил тоа. Ова со тек на време добива „ефект на снежна топка“, што пак доведува до континуирано зголемување на искористеноста.⁴⁰

Истражувањата направени на оваа тема во С. Македонија, потврдуваат дека кај јавноста има голем интерес за модел на родителско отсуство кој ги вклучува татковците. Студијата на Реактор на репрезентативен примерок од 2011 година покажа дека нема општествена стигма околу земањето на родителско отсуство од страна на мажите, со тоа што две третини од испитаниците не се согласиле со (дури и наведувачкиот) став „Срамота е маж да зема родителско отсуство,“ и над половина од примерокот се согласиле со ставот дека „Татковците кај нас би земале родителско отсуство за да можат да се грижат за своите деца, доколку го имаат разбирањето на заедницата и на работодавецот.“⁴¹ Од резултатите од понови анкети на јавното мислење можеме да заклучиме дека поддршката кај јавноста за татковци вклучени во грижата на своите деца

расте. Неодамнешна анкета на репрезентативен примерок која Реактор ја спроведе на оваа тема⁴² покажува дека повеќе од три четвртини од граѓаните сметаат дека грижата за децата треба да биде подеднакво поделена помеѓу двата родители. Покрај тоа, истата анкета покажа дека дури 81% од граѓаните имаат позитивен став за еден од моделите за родителско отсуство кој го предложуваме во овој документ за политики.

Предлог модели

Наместо застарениот постоечки модел, на македонските родители им е потребен модел што ќе отвори нови можности за татковците без да одземе од она што постојниот модел им го овозможува на мајките – ваквите модели во други држави се докажано најуспешни во смисла на искористеност и прифатеност од страна на јавноста. Во продолжение предложуваме три модели кои претставуваат комбинација на мерки кои се докажано успешни во други држави и при тоа не се одземаат придобивките на постојниот модел. Имено, овие предлог модели ја задржуваат постојната можност за родителско отсуство на мајките, но отвораат нови можности за другиот родител (татковците) веднаш по раѓањето на детето.

Од друга страна, моделите ги земаат предвид доказите од другите држави, кои покажуваат дека успешни модели на родителско отсуство, т.е. успешни во смисла дека резултираат со висока искористеност, се оние кои имаат посебно дефинирано татковско отсуство веднаш по раѓањето и оние кои во родителското отсуство одвојуваат непренослив дел за вториот родител. Така на пример, во Исланд (81% искористеност)⁴³ воведувањето на „квота за татковци“ во рамки на родителското отсуство довело до двојно поголема искористеност на родителското отсуство од страна на мажите,⁴⁴ додека во Франција воведувањето на посебно татковско отсуство уште во првите две години довело до искористеност од над 60%.⁴⁵

Искуствата на овие, но и други држави покажуваат дека непреносливоста е клучна. Имено, во држави каде што родителското отсуство може да се дели по избор и нема задолжителни/непреносливи недели само за таткото, искористеноста е многу ниска, па дури и во држави со многу дарежливи шеми каде што на родителите на располагање им се дадени и по 52 недели. Таков е примерот со Англија, каде што искористеноста на поделено родителско отсуство е само 2%.⁴⁶ Веројатно најубедливите разлики помеѓу искористеноста (и воедно најдобриот аргумент за непреносливо татковско отсуство) се јавуваат во единствена држава во која една провинција има посебна шема за родителско отсуство наспроти останатите провинции во државата. Во 2016 година, во Канадската провинција Квебек, која нуди исклучиво татковско отсуство од 3 до 5 недели, искористеноста била 80.1%, споредено со остатокот од државата во која искористеноста на родителското отсуство од страна на татковците била 12.9%.⁴⁷

Во овој дел значајно е да се напомене дека финансиските ресурси за обезбедување на родителско отсуство кај дел од земјите се обезбедуваат и преку посебен фонд (Фонд за родителско отсуство), во кој вработените издвојуваат минимални придонеси како дел од нивните плати⁴⁸, кои понатаму служат за обезбедување на родителско отсуство не само на вработените родители, туку и на лица во социјален ризик, невработени лица, како и студенти.

Предлог моделите во овој документ за политики се фокусираат на споделеното родителско отсуство и не навлегуваат во дополнителните бенефиции за вработените родители кои постојат како практики во други земји, како што се можности за флексибилно работно време или скратено работно време до навршување на 2, 3 или повеќе години (до 12 години) на децата, односно модели за отсуство заради грижа на дете. Исто така, овој документ не навлегува во препораки поврзани со моделите на поддршка на невработени родители, тема која сметаме дека е од исклучително значење и за која е потребно посебно детално истражување во иднина.

Предлогот на Реактор за промени во Законот за работни односи е првенствено воведување на препорачаните три посебни видови отсуство: мајчинско, татковско и родителско. Предложените три модели во продолжение преставуваат варијација на непреносливите родителски месеци предвидени за таткото.

Модел I

Според овој модел, татковците би добиле 4 недели (1 месец) татковско отсуство веднаш по раѓањето (или посвојувањето), додека мајките би добиле 18 недели (4.5 месеци) породилно отсуство кое може да се земе најрано две недели пред предвидениот ден за породување (навршена 40-та гестациска недела), освен во случаи кога има медицинска потреба за порано искористување на отсуството. Дополнително на ова, родителите ќе можат да поделат родителско отсуство од 34 недели (8.5 месеци), од кои 12 (3 месеци) ќе бидат непреносливи, т.е. ќе мора да ги земе вториот родител. Доколку не се искористат од страна на другиот родител, овие недели пропаѓаат и родителското отсуство се скратува на 22 недели (5.5 месеци). Родителите можат да ги комбинираат месеците родителско отсуство како што сакаат, т.е. да ги земаат паралелно или последователно.

Вид на отсуство	Максимален број на недели	Временско ограничување
Мајчинско (само за мајката)	18 (4.5 месеци)	Две недели пред предвидениот датум на пораѓање, т.е. пред навршена 40та гестациска недела.
Татковско (само за таткото)	4 (1 месец)	Веднаш по раѓањето
Родителско (може да се дели меѓу мајката и таткото)	34 (22+12) недели (8.5 месеци) - од кои 12 недели (3 месеци) се непреносливи, т.е. мора да ги земе другиот родител	До навршување на 1 година од раѓањето

Модел II

Според овој модел, татковците би добиле 4 недели (1 месец) татковско отсуство веднаш по раѓањето (или посвојувањето), додека мајките би добиле 18 недели (4.5 месеци) породилно отсуство кое може да се земе најрано две недели пред предвидениот ден за породување (навршена 40-та гестациска недела), освен во случаи кога има медицинска потреба за порано искористување на отсуството. Дополнително на ова, родителите ќе можат да поделат родителско отсуство од 30 недели (7.5 месеци), од кои 8 недели (2 месеци) ќе бидат непреносливи, т.е. ќе мора да ги земе вториот родител. Доколку не се искористат од страна на другиот родител, овие пропаѓаат и родителското се скратува на 22 недели (5.5 месеци). Родителите можат да ги комбинираат месеците родителско отсуство како што сакаат, т.е. да ги земаат паралелно или последователно.

Вид на отсуство	Максимален број на недели	Временско ограничување
Мајчинско (само за мајката)	18 (4.5 месеци)	Две недели пред предвидениот датум на пораѓање, т.е. пред навршена 40та гестациска недела.
Татковско (само за таткото)	4 (1 месец)	Веднаш по раѓањето
Родителско (може да се дели меѓу мајката и таткото)	30 (22+8) недели - од кои 8 недели (2 месеци) се непреносливи, т.е. мора да ги земе другиот родител	До навршување на 1 година од раѓањето

Модел III

Според овој модел, татковците би добиле 4 недели (1 месец) татковско отсуство веднаш по раѓањето (или посвојувањето), додека мајките би добиле 18 недели (4.5 месеци) породилно отсуство кое може да се земе најрано две недели пред предвидениот ден за породување (навршена 40-та гестациска недела), освен во случаи кога има медицинска потреба за порано искористување на отсуството. Дополнително на ова, родителите ќе можат да поделат родителско отсуство од 26 недели (6.5 месеци), од кои 4 недели (1 месец) ќе бидат непреносливи, т.е. ќе мора да ги земе вториот родител. Доколку не се искористат од страна на другиот родител, овие недели пропаѓаат и родителското се скратува на 22 недели (5.5 месеци). Родителите можат да ги комбинираат месеците родителско отсуство како што сакаат, т.е. да ги земаат паралелно или последователно.

Вид на отсуство	Максимален број на недели	Временско ограничување
Мајчинско (само за мајката)	18 (4.5 месеци)	Две недели пред предвидениот датум на пораѓање, т.е. пред навршена 40та гестациска недела.
Татковско (само за таткото)	4 (1 месец)	Веднаш по раѓањето
Родителско (може да се дели меѓу мајката и таткото)	26 (22+4) недели - од кои 4 недели (1 месец) се непреносливи, т.е. мора да ги земе другиот родител	До навршување на 1 година од раѓањето

Endnotes

- 1 United Nations, 1995. Beijing Declaration and Platform for Action, available at <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- 2 United Nations, 1979. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, available at <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- 3 United Nations, 2015. The 2030 Agenda for Sustainable Development, available at <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>
- 4 Addati, L., Cassirer, N., and Gilchrist, K., 2014. Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World, ILO, Geneva.
- 5 Milotay, Nora. "A new directive on work-life balance. European Parliament Research Service. [European Parliament 2018] [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)
- 6 European Commission, 2017. Study on the costs and benefits of possible EU measures to facilitate work-life balance for parents and care givers, available at <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=en&moreDocuments=yes>
- 7 Министерство за труд и социјална политика, 2013. Стратегија за родова еднаквост 2013-2020, достапна на www.mtsp.gov.mk
- 8 Elson, D., 1993. Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues. World Development, Beneria, L., 2003. Gender, Development and Globalization. Economics as if all people mattered. Routledge; Kabeer, N., 2012. Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development, SIG Working Paper 2012/1, IDRC-CRDI, DFID; Kabeer, N., et al., 2013. Paid work, women's empowerment and inclusive growth. Transforming the structures of constraint, UN Women; Vaneek, J. et al., 2014. Statistics on the Informal Economy: Definitions, Regional Estimates & Challenges. WIEGO Working Paper (Statistics) No 2; Chopra, D., 2015. Balancing Paid Work and unpaid Care Work to Achieve Women's Economic Empowerment. IDS Policy Briefing Issue 83.
- 9 Ibid.
- 10 Ibid.
- 11 Ibid.
- 12 Belle, J., 2016. Paternity and parental leave policies across European Union, RAND Europe.
- 13 Addati, L., Cassirer, N., and Gilchrist, K., 2014. Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World, ILO, Geneva.
- 14 Bauer, D. and Penet, S., 2005. Le congé paternité, in Etudes et Résultats, No. 442 (DREES, Paris) vo ILO Protect the future: Maternity, Paternity and Work https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_106262.pdf
- 15 Milotay, N., 2018. A new directive on work-life balance, European Parliament Research Service, European Parliament, available at [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)
- 16 OECD Policy Brief, 2016. Parental Leave: Where are the Fathers?, available at <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>
- 17 Huerta, M., et al., 2013. Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from Four OECD Countries, in OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140, OECD Publishing
- 18 Nepomnyaschy, L. and Waldfogel, J., 2007. Paternity leave and fathers' involvement with their young children, Community, Work & Family Volume 10 - Issue 4.
- 19 Addati, L., Cassirer, N., and Gilchrist, K., 2014. Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World, ILO, Geneva.
- 20 Huerta, M. et al., 2013. Fathers' leave, fathers' involvement and child development: Are they related? Evidence from Four OECD Countries, in OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 140, OECD.
- 21 Johansson, E., 2010. The Effect of own and spousal parental leave on earnings. IFAU Working Paper 2010:4, available at <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/45782/1/623752174.pdf>
- 22 МакСтат база на податоци. Стапки на вработеност на населението на возраст од 15 години и повеќе според полот и возраста, по години. Достапно на: <https://goo.gl/u2YV7>
- 23 МакСтат база на податоци. Работоспособно население според економската активност, полот и школската подготовка, по години. Достапно на: <https://goo.gl/jxe2uw>
- 24 Petreski, M. and Mojsoska Blazevski, N., 2015. The gender and motherhood wage gap in the former Yugoslav Republic of Macedonia: An econometric analysis, Working Paper No. 6 / 2015, ILO.
- 25 Leshoska et al., 2019. Gender-based discrimination and labour in North Macedonia. Reactor – Research in Action, available at <http://reactor.org.mk/CMS/Files/Publications/Documents/kwn-final21.pdf>
- 26 Државен завод за статистика, 2018. Анкета за работната сила 2017, достапно на: <https://goo.gl/LC1rXb>
- 27 Државен завод за статистика, 2015. Анкета за користење на времето 2014/2015 година, достапно на: <https://goo.gl/tDgpyt>
- 28 Државен завод за статистика, 2015. Анкета за користење на времето 2014/2015 година, достапно на: <https://goo.gl/tDgpyt>
- 29 Државен завод за статистика, 2015. Анкета за користење на времето 2014/2015 година, достапно на: <https://goo.gl/tDgpyt>
- 30 Реактор-Истражување во акција, 2017. Мислење за Предлог законот за измена на Законот за работни односи.
- 31 Ibid.
- 32 Закон за работните односи, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015 и 27/2016.
- 33 Министерство за труд и социјална политика, 2013. Стратегија за родова еднаквост 2013-2020, достапна на www.mtsp.gov.mk
- 34 United Nations, 1979. Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, available at <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- 35 United Nations, 1995. Beijing Declaration and Platform for Action, available at <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>
- 36 United Nations, 2015. The 2030 Agenda for Sustainable Development, available at <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>
- 37 European Parliamentary Research Service, 2018. A new directive on life-work balance. Briefing, EU Legislation in Progress, available at [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI\(2018\)614708_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2018/614708/EPRS_BRI(2018)614708_EN.pdf)
- 38 Addati, L., Cassirer, N., and Gilchrist, K., 2014. Maternity and Paternity at Work: Law and Practice across the World, ILO, Geneva.
- 39 UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women, 2018. Concluding observations on the sixth periodic report of the former Yugoslav Republic of Macedonia, available at https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW/C/MKD/CO/6&Lang=En
- 40 Dahl, B. G., Løken, V.K., and Mogstad, M., 2014. Peer Effects in Program Participation, American Economic Review 104(7): 2049–2074, available at <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/aer.104.7.2049>
- 41 Реактор-Истражување во акција, 2012. Клучот за стаклената врата: Демистифицирање на причините за ниското учество на жените на пазарот на труд.
- 42 Необјавена анкета на јавното мислење направена на национален репрезентативен примерок, 2018. Реактор-Истражување во акција.
- 43 Leave Network, 2018. Country Report Iceland, University of Iceland, available at https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINALIceland2018.pdf
- 44 OECD Policy Brief, 2016. Parental Leave: Where are the Fathers?, available at <https://www.oecd.org/policy-briefs/parental-leave-where-are-the-fathers.pdf>
- 45 Bauer, D. and Penet, S., 2005. Le congé paternité, in Etudes et Résultats, No. 442 (DREES, Paris) vo ILO Protect the future: Maternity, Paternity and Work, available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/publication/wcms_106262.pdf
- 46 GOV.UK Press release: New "Share the Joy" campaign promotes shared parental leave for parents. 12.02.2018
- 47 Leave Network, 2018. Country Report Canada, available at https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINALCanada2018.pdf
- 48 Leave Network, 2018. Country Report Iceland, University of Iceland, available at https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2018/FINALIceland2018.pdf

