



International  
Labour  
Organization

# Мајчинството и татковството во работниот однос

## Закон и практика ширум светот

*Борбата за еднаквост  
е тесно поврзана со  
борбата за социјална  
правда во светот на  
работата.*

**Гај Рајдер,**  
Генерален директор  
на МОТ, Меѓународен  
ден на жената 2014

### Преглед

Безбедното мајчинство и здравствената грижа за мајката и опстанокот на новороденчето се од клучно животно значење. Исто така, тие се од суштинско значење за пристојната работа и продуктивноста за жените и родовата еднаквост на работното место. Затоа, заштитата на мајчинството е основно трудово право вградено во клучните универзални договори за човекови права. Основен предмет на интерес за Меѓународната организација на трудот (МОТ), од нејзиното основање во 1919 г. е обезбедувањето добросостојба на детето и заштита на мајчинството. Денес, речиси сите земји имаат донесено законодавни одредби за заштита на мајчинството во работниот однос. Неодамнешните податоци на МОТ за 185 земји и територии покажуваат дека 34 проценти целосно ги почитуваат барањата од Конвенцијата од 2000 г. (бр. 183) и Препораката од 2000 г. (бр. 191) на МОТ за заштита на мајчинството, во однос на

три клучни аспекти: тие обезбедуваат најмалку 14 седмици отсуство со најмалку две третини од претходните примања, кои ги исплаќа социјалното осигурување или јавни фондови.

И покрај ваквиот напредок, значителен дел од работничките во светот – околу 830 милиони – немаат соодветна заштита на мајчинството. Речиси 80 проценти од овие работнички се од Африка и Азија. Дискриминацијата на жените врз основа на мајчинството е сеприсутен проблем ширум светот. Во случаите каде постои законодавство, постојан предизвик е неговото ефективно спроведување.

Основата на овој преглед на политиката е Мајчинството и татковството во работниот однос<sup>1</sup>, извештај на МОТ за националните законодавни одредби со кои се регулира заштитата на мајчинството, вклучувајќи го степенот до кој националните закони се усогласени со Конвенцијата бр. 183 и Конвенцијата за работниците со семејни обврски

од 1981 г. (бр. 156). Со извештајот се ажурираат претходните две изданија (2005 и 2010) и се дава споредба на националните закони во 185 земји и територии со најновите стандарди на МОТ. Се заснова на податоците за националното законодавство собирани од страна на МОТ од 1994 г.

Овој преглед на политиката ги претставува клучните наоди од извештајот за породилно, татковско и родителско отсуство, здравствена заштита при работа, заштита на вработувањето и недискриминација, уредувања за доење и грижа за децата. Исто така, дава преглед на рамката на МОТ за мајчинството и татковството во работниот однос и завршува со препораки за планирање и спроведување политики.

## Рамка на МОТ и контекст

Во текот на своето постоење, интересот на МОТ во поглед на заштитата на мајчинството остана ист – да се заштити здравјето на мајката и новороденчето; да им се овозможи на жените успешно да ги комбинираат своите репродуктивни и продуктивни улоги; да се спречи нееднаквиот третман на работното место поради нивната репродуктивна улога; како и да се унапреди принципот на еднакви можности и третман на жените и мажите. МОТ има донесено три конвенции за заштита на мајчинството: во 1919, 1952 г. и најновата во 2000, Конвенција за заштита на мајчинството (бр. 183). Со нив се предвидуваат заштитни мерки за бремените жени и за жените што неодамна се породиле, вклучувајќи и превенција од изложеност на опасности по здравјето и безбедноста во текот на и по бременоста, право на платено породилно отсуство, здравствена заштита за мајката и детето и паузи за доење, заштита од дискриминација и прекин на работниот однос заради мајчинството, како и загарантирано право за враќање на работа по завршувањето на породилното отсуство.

Шесет и шест земји имаат ратификувано барем една од трите конвенции за заштита на мајчинството, но влијанието на стандардите на МОТ оди и надвор од ратификациите.<sup>2</sup> Не

само што речиси секоја земја има одредено законодавство за заштита на мајчинството, голем број други земји, пак, имаат мерки за поддршка на работниците со семејни обврски, вклучувајќи ги и татковците. Тоа се јавува во контекст на пошироки социјални случувања, вклучувајќи зголемување во платената работа на жените, пораст на нестандартната работа (со неполно работно време, привремена или повремени), стареење на населението и промени во семејните модели. Глобалната економска криза во одредени земји ги влоши родовите нееднаквости кои претходно постоеа и ја нагласи потребата за повторно конфигурирање на работата на мажите и жените.<sup>3</sup>

## Породилно отсуство

### КЛУЧНИ ПОЕНТИ

- Постои постепено глобално движење кон период на породилно отсуство што го задоволува или надминува стандардот на МОТ од 14 седмици: поголемиот број земји сега обезбедуваат отсуство со времетраење што е во согласност со Конвенцијата бр. 183. Ниту една земја не го намалила времетраењето на породилното отсуство од 1994 г.
- Само две<sup>4</sup> од 185 земји и територии што се предмет на студијата не обезбедуваат законски парични надоместоци во текот на породилното отсуство. Повеќе од 100 земји сега ги финансираат надоместоците преку социјалното осигурување, така намалувајќи ја обврската на работодавачите. Меѓутоа, анализата покажува дека надоместоците во повеќе од половината не се финансиски соодветни, ниту со доволно времетраење.
- Проширувањето на опфатот во закон и во практика е од суштинско значење за околу 830 милиони работнички кои не се соодветно покриени во практика, главно во земјите во развој.

### Времетраење на отсуството: Постепена позитивна промена

Најновиот стандард на МОТ за времетраењето на породилното отсуство<sup>5</sup> наложува минимално отсуство од 14 седмици, повеќе од 12-те седмици од претходните конвенции. Со Препораката на МОТ бр. 191 се охрабруваат земјите-членки на МОТ да го зголемат периодот на породилно отсуство „на најмалку 18 седмици“.<sup>6</sup>

Должината на отсуството е од суштинско значање за мајките да закрепнат од породувањето и да се вратат на работа, притоа обезбедувајќи соодветна грижа за своите деца. Доколку отсуството е прекратко, мајките не се чувствуваат подготвени да се вратат на работа и ја напуштаат работната сила. Меѓутоа, многу долгите периоди на отсуство или родителско отсуство, кои најчесто ги користат жените, особено без заштита на работното место, може да имаат негативно влијание врз останувањето и напредувањето во платената работа, што резултира со пеналии по платата.

Од 185 земји и територии што се предмет на студијата:

- 53 проценти (98 земји) го задоволуваат стандардот на МОТ за најмалку 14 седмици отсуство;
- 42 од тие земји го задоволуваат или надминуваат предложеното отсуство од 18 седмици;

- 60 земји обезбедуваат отсуство од 12 до 13 седмици – помалку од времетраењето во Конвенцијата бр. 183, но во согласност со претходните конвенции;
- само 15 проценти (27 земји) предвидуваат помалку од 12 седмици.

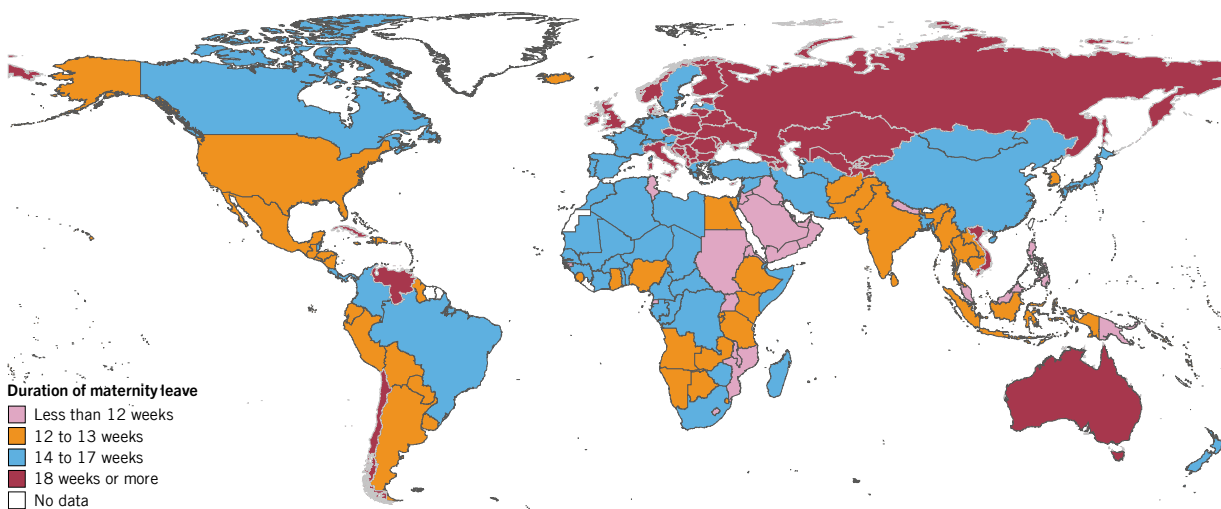
Најдолго просечно законско времетраење на породилното отсуство има во Источна Европа и Централна Азија (речиси 27 седмици) и во развиените економии (21 седмица). Најкраток регионален просек има на Средниот Исток (9,2 седмици).

Податоците за трендовите<sup>7</sup> од 1994 до 2013 г. покажуваат дека ниту една земја не го намалила законското времетраење на породилното отсуство. Во 1994 г., 38 проценти од земјите предвидуваа отсуство од најмалку 14 седмици. До 2013 г., кај истата група земји, 51 процент обезбедуваа отсуство од најмалку 14 седмици.

### Парични надоместоци: Мешана слика

Со цел да се биде во согласност со Конвенцијата бр. 183, паричниот надоместок што се исплаќа за време на породилното отсуство треба да изнесува најмалку две третини од претходните примања на жената – или споредлив износ доколку се користат други методи за одредување

**Мапа 1. Законско времетраење на породилното отсуство, 2013 г. (185 земји и територии)**



Извор: База на податоци на МОТ за законите за работни услови, заштита на мајчинството, 2013, [www.ilo.org/travdatabase](http://www.ilo.org/travdatabase).

на паричните надоместоци – во период од минимум 14 седмици. Општ водечки принцип е дека нивото на надоместоците треба да осигури „дека жената може да се издржува себеси и своето дете во соодветни здравствени услови и со прикладен животен стандард“.<sup>8</sup>

Земјите користат различни методи за утврдување на нивото на парични надоместоци за мајката. Некои не исплаќаат надоместоци за целото времетраење на отсуството; некои го намалуваат нивото на надоместоци во текот на отсуството; други обезбедуваат законска исплата само на некои категории работници. Од подгрупа од 167 споредливи земји, утврдено е следното:

- 45 проценти (74 земји) обезбедуваат парични надоместоци во износ од најмалку две третини од примањата во времетраење од 14 седмици – вкупно зголемување од 3 проценти од последниот преглед на МОТ во 2010 г.;<sup>9</sup>
- од нив, 61 земја обезбедуваат 100 проценти од претходните примања во период од најмалку 14 седмици;
- во 93 земји (околу 55 проценти) породилното отсуство е неплатено, платено помалку од две третини од претходните примања или платено за период пократок од 14 седмици.

Најчести видови финансирање на паричните надоместоци за породилното отсуство

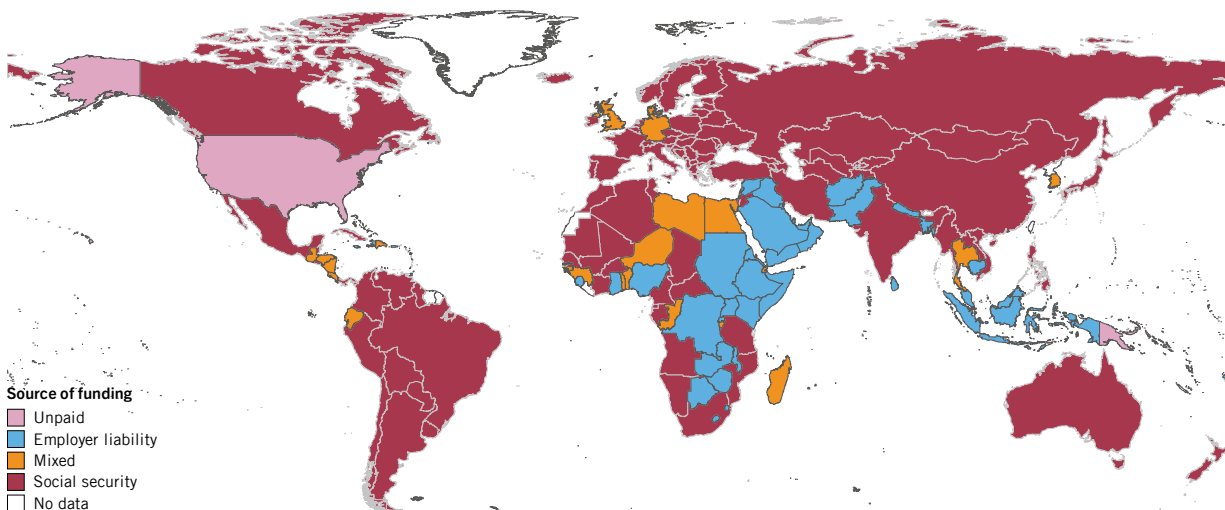
се: социјалното осигурување поврзано со вработувањето (шема на придонеси); работодавачот, преку директна исплата на надоместоците (т.н. „обврска на работодавачот“); или некоја комбинација од двете.<sup>10</sup> Од 185 земји и територии што се предмет на студијата:

- 58 проценти (107 земји) обезбедуваат парични надоместоци преку национални шеми за социјална сигурност;
- во 25 проценти (47 земји), надоместоците ги исплаќа само работодавачот;
- во 16 проценти (29 земји), работодавачите и системите за социјална сигурност ги делат трошоците за паричните надоместоци за породилно отсуство;
- во две земји (1 процент) не се плаќаат надоместоци.

Земјите од Источна Европа и Централна Азија целосно се потпираат на системите за социјална сигурност, каков што е и случајот со 88 проценти од развиените економии. Системите со обврска на работодавачот се почести во Африка, Азија и на Средниот Исток, каде што има значителни предизвици во поставувањето на гранките за мајчинството во системите за социјална сигурност (Мапа 2).

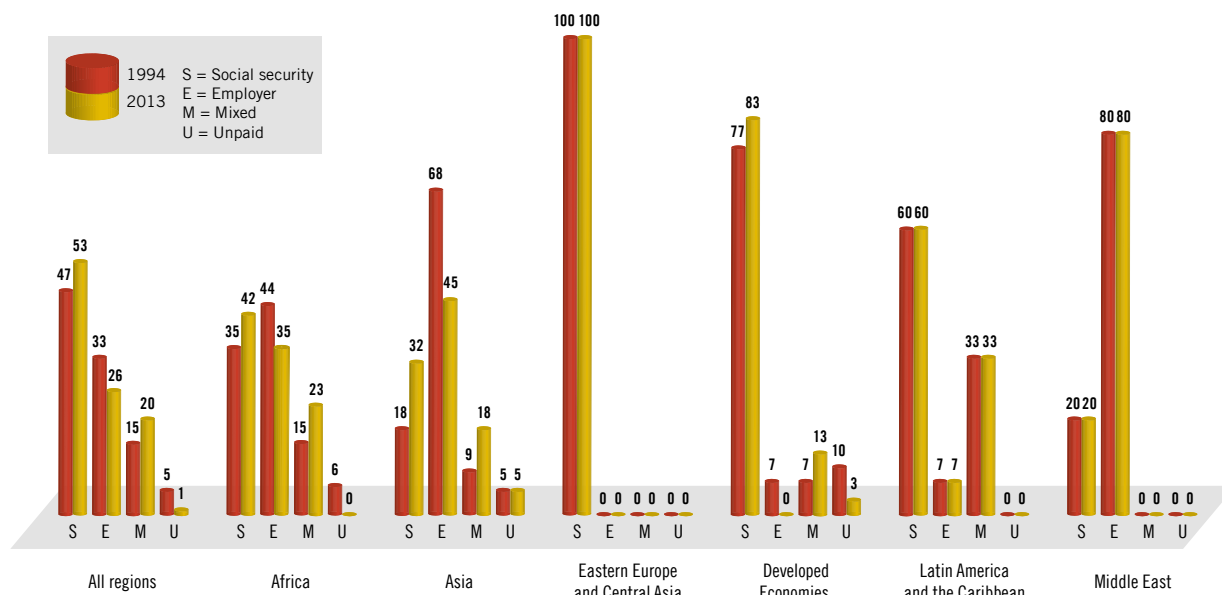
Истражувањето покажува дека шемите со одговорност на работодавачот не се во интерес

**Мапа 2. Извор за финансирање на паричните надоместоци за породилно отсуство, 2013 г. (185 земји и територии)**



Извор: База на податоци на МОТ за законите за работни услови, заштита на мајчинството, 2013, [www.ilo.org/travdatabase](http://www.ilo.org/travdatabase).



**Слика 1. Извор на финансирање на паричните надоместоци за породилно отсуство, 1994 и 2013 г. (144 земји) (%)**

Извор: *Преглед на условите за работа: Мајчинството и работата* (МОТ, 1994); База на податоци на МОТ за законите за работни услови, 2013, заштита на мајчинството, [www.ilo.org/travdatabase](http://www.ilo.org/travdatabase).

на работничките, бидејќи ставаат финансиски товар на работодавачите и создаваат можен извор на дискриминација за жените.<sup>11</sup> Работодавачите може да немаат желба да вработат, задржат или унапредат бремени работнички или жени со семејни обврски или може да најдат причини за отпуштање бремени работнички за да избегнат плаќање трошоци за плата за замена во текот на породилното отсуство и други (можни или реални) трошоци поврзани со нивната замена. Во многу случаи, тоа значи невработување жени на возраст за раѓање. Ова е спротивно на постоењето призната „деловна грижа“ за мерките за усогласување на работата и семејниот живот кои осигуруваат подобра изведба и посветеност, и може да резултираат со помалку отсуство, задржување на вештините и подобрување на имиџот на општествено одговорните компании.<sup>12</sup>

Покрај моменталното потпирање на системите за обврска на работодавачот во некои региони, податоците за трендовите покажуваат дека од 1994 г. има општо поместување од овој метод кон колективни системи во кои надоместоците за породилно отсуство се обезбедуваат самостојно

од фондовите за социјално осигурување или јавните фондови или заедно со работодавачите.

Процентот на земји што ги финансираат паричните надоместоци преку системите за обврска на работодавачите се намали од 33 на 26 процени, додека процентот на земји што предвидуваат неплатено отсуство се намали од 5 на 1 процент (Слика 1).

Поддршката на земјите-членки постепено да преминат од обврска на работодавачот кон систем за социјално осигурување е приоритет на техничката помош на МОТ. Активностите во таа насока вклучуваат: подигнување на свеста врз основа на докази за придобивките од заштитата на мајчинството, како и потребата за создавање финансиска база за нејзино финансирање; техничка експертиза за прегледот и подготовката на законодавството; и подготовка на финансиски и статистички физибилити студии. На пример, Гана, Лесото, Мозамбик, Окупираната Палестинска Територија, Шри Ланка, Руанда и Замбија се кориснички на таква помош. Пронаоѓањето други начини за поттикнување на оваа промена треба да биде приоритет во политичкото делување.

### Покриеност во закон и во практика: Проширувањето е од суштинско значење

Постои разлика меѓу бројот на покриени работнички со заштита на мајчинството со закон и бројот на реални кориснички во практика. Разликата произлегува од начинот на спроведување на законот. Јазот во покриеноста се поврзува со недостигот на свест кај жените за нивните законски права и придобивки, недоволниот капацитет кај шемите со придонеси, јазовите во системите за социјална сигурност, несоодветното спроведување, дискриминаторните практики, неформалноста и социјалната исклученост.

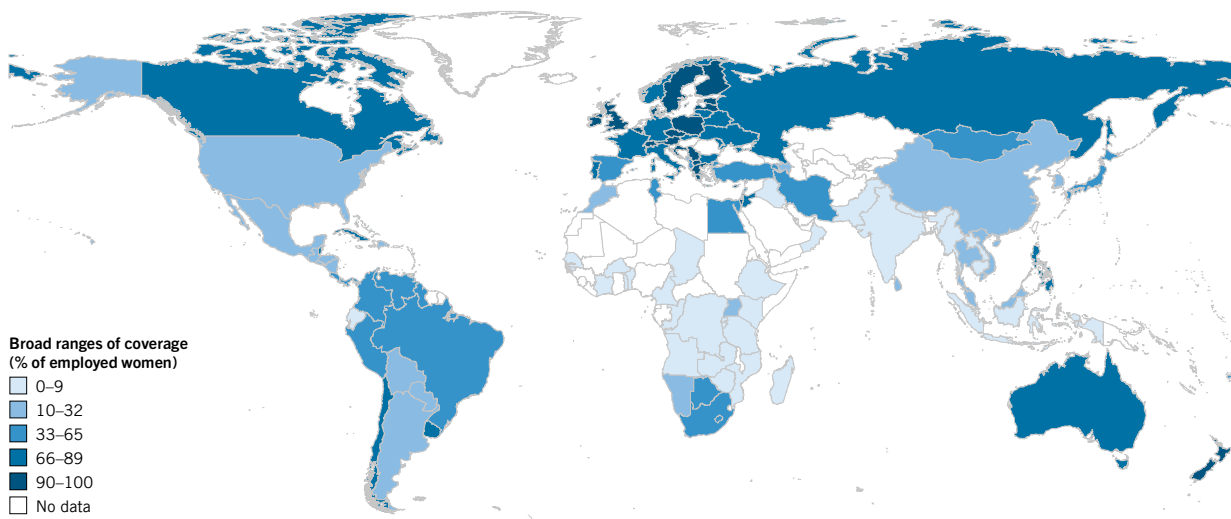
Процените на МОТ за бројот на покриени лица покажуваат дека 40,6 проценти од вработените жени имаат законско право на породилно отсуство. Но само 34,4 проценти од вкупниот број имаат законско право на задолжителни парични надоместоци за време на породилното отсуство. Големо мнозинство од работничките сè уште не се соодветно заштитени во практика од губење на примањата за време на породилното отсуство.

Забележителни се регионални разлики (Мапа 3).

- Речиси 80 проценти од 830 милиони незащитени работнички се од Африка и Азија. Тоа се регионите каде доминираат шемите за обврска на работодавачите, неформалната работа, додека стапките на смртност на мајките и децата се многу високи.
- Само околу 330 милиони жени (28,4 проценти од вработените жени на светско ниво) се ефективно заштитени – односно, тие би добиле парични надоместоци во случај на раѓање.
- Од овие работнички, 38 проценти се од развиените економии, споредено со помалку од 5 проценти во Африка.
- Во само 21 земја – повеќето во Европа – повеќе од 90 проценти од вработените жени имаат право на одреден облик на парична поддршка за дете.

Голем број земји ги утврдуваат категориите на работнички кои не се опфатени со платено породилно отсуство. Во поопшти рамки тоа се: самовработени (особено работнички за своја сметка и кои придонесуваат за семејството); работнички во домаќинство (МОТ проценува дека 15,6 милиони работнички во домаќинство немаат законско право на заштита на мајчинството); работнички во земјоделството;

**Мапа 3. Процент на работнички што придонесуваат кон шемата за парични надоместоци за породилно отсуство или се на друг начин заштитени од губење на приходот за време на породилното отсуство, 2010 г. (117 земји)**



Извор: Процени на МОТ засновани на податоци од официјални извори.

нестандардни работнички (со неполно работно време, привремено или повремено вработување); жени во мали и средни претпријатија и мигрантски работнички.

Најмалку 27 земји експлицитно ги исклучуваат работничките во земјоделството со закон. Истражувањето на МОТ во два рурални предели на Сенегал откри дека 26 проценти од жените-фармери работат до денот на раѓање на детето, практика што може да се сретне и во азиските земји, како на пример, Непал. Исклучувањето на жените од нестандартното вработување не е одлика на земјите во развој. Во Јапонија, работниците со неполно работно време се законски исклучени од покриеноста со надоместоци за породилно отсуство преку системот за социјалната сигурност, а ист е примерот со повремениите работници во Канада.

Може да се забележат позитивни промени. Законодавството во сè повеќе земји нуди заштита на горенаведените незаштитени категории работнички, како што е предвидено со Конвенциите на МОТ. На пример, во најмалку 54 земји, работничките во домаќинства се опфатени со законодавството за породилно отсуство под истите услови како и другите работници, во согласност со член 14 од Конвенцијата на МОТ за работници во домаќинства, 2011 г. (бр. 189). Од 2010 г., поединците микро-претприемачи во Бразил може да се регистрираат и да имаат пристап до здравствена заштита, платено породилно отсуство и други придобивки, преку единствениот систем на придонеси за социјална сигурност, на тој начин формализирајќи околу 3 милиони работници.

Меѓутоа, имајќи го предвид значителниот број жени со неформално или нестандартно вработување, недостигот на пристап до заштита на мајчинството останува мошне сериозен проблем. МОТ смета дека пристапот до социјална сигурност е основно човеково право и јавна одговорност. Напорите за проширување на опфатот и подобрување на пристапот до социјална и здравствена заштита се итно потребни. Истражувањето на МОТ упатува дека

минималниот пакет на надоместоци од системот за социјална сигурност не е само достапен и изводлив, дури и во најсиромашните земји, туку е од корист за социјалниот и економскиот развој. Исто така, постојат различни можности за проширување на финансискиот простор за надоместоци за породилно отсуство, како дел од пошироките стратегии за проширување на социјалната сигурност за сите.

## Татковско и родителско отсуство

### КЛУЧНИ ПОЕНТИ

- Одредбите за татковско отсуство се сè почести и ги отсликуваат новите развиени погледи на татковството. Законското право за татковско отсуство е дефинирано во 79 од 167 земји со достапни информации. Отсуството е платено во повеќето од овие (71) земји, нагласувајќи го трендот на поголема вклученост на татковците околу раѓањето на детето.
- Одредби за родителско отсуство има во 66 од 169 земји што се предмет на студијата, пред сè во развиените економии, Источна Европа и Централна Азија, а ретко во други региони.
- Родителското отсуство вообичаено се нуди како заедничко право, кое главно го користат жените. Стапките на користење на правото кај мажите се ниски, особено кога отсуството е неплатено.

### Татковско отсуство: Кон поголема вклученост на татковците

Татковското отсуство е обично кратко отсуство кое таткото го зема веднаш по раѓањето на детето за да помогне во грижата околу детето и мајката. Истражувањето покажува на врска меѓу татковското отсуство, преземањето семејни обврски од страна на мажите и развојот на детето. За татковците кои користат отсуство, особено оние што земаат две седмици или повеќе веднаш по раѓањето на детето, поголема е веројатноста да бидат ангажирани околу

нивните мали деца.<sup>13</sup> Тоа може да има позитивно влијание врз родовата еднаквост во домот и на работното место и може да упатува на односите и перцепцијата за родителските улоги и преовладувачките стереотипи.

Не постојат стандарди на МОТ кои се однесуваат на татковското отсуство. Меѓутоа, Резолуцијата за родовата еднаквост, која е суштинска за пристојната работа, е донесена од Меѓународната конференција за трудот во 2009 г., и со неа се утврдува дека мерките за усогласување на работата и семејството се однесуваат и на мажите и на жените. Со Резолуцијата се бара од владите да подготват соодветни политики за поголема урамнотеженост на работните и семејните обврски, со цел да се вклучи татковското и/или родителското отсуство, со стимулации за мажите да ги користат.<sup>14</sup>

Одредбите за отсуство за татковците се најчести во развиените економии, Африка и Источна Европа и Централна Азија. Времетраењето на татковското отсуство е различно, иако само пет земји (Финска, Исланд, Литванија, Португалија и Словенија) нудат отсуство подолго од две седмици. Во речиси сите земји кои нудат татковско отсуство, татковците може да изберат дали да го искористат правото. Само во Чиле, Италија и Португалија татковското отсуство е задолжително.

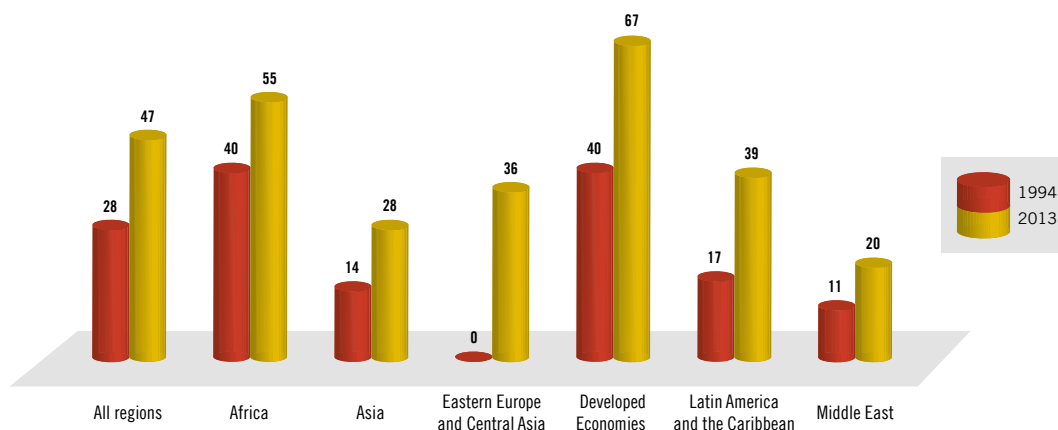
Во 1994 г., одредби за задолжително татковско отсуство постоеја во 40 од 141 земји за кои се достапни податоци во МОТ. До 2013 г., законодавство за татковско отсуство постои во 79 земји од вкупниот број со достапни информации (167). Регионите со најголемо зголемување во одредбите од 1994 г. се Источна Европа и Централна Азија, развиените економии и Латинска Америка и Карибите (Слика 2).

Татковското отсуство е платено во 71 (89 проценти) од 79 земји каде има право. Од нив:

- обврската на работодавачот доминира во 46 земји (57 проценти), 24 од кои се во Африка;
- социјална сигурност во само 22 земји (28 проценти), пред сè во развиените економии (15 од 24 земји);
- комбинирани системи има во три земји.

Како и во случајот со породилното отсуство, покривањето на ризикот преку социјалното осигурување или јавните фондови може да помогне во надминувањето на потенцијалната дискриминација или ставање во понеповолна положба на мажите со семејни обврски на работното место и може да ја зголеми стапката на користење на правото на татковско отсуство од страна на мажите. Заштитата на законското право на платено татковско отсуство со

**Слика 2. Обезбедување задолжително татковско отсуство, 1994 г. (141 земји) и 2013 г. (167 земји) (%)**



Извор: База на податоци за работните услови, заштита на мајчинството, 2013 г., [www.ilo.org/travdatabase](http://www.ilo.org/travdatabase); *Преглед на условите за работа: Мајчинство и работа* (МОТ, 1994 г.).



националното законодавство сигнализира дека општеството ја вреднува грижата на жените и мажите и ќе помогне во унапредување на родовата еднаквост.

### Родителско отсуство: Тежок чин за урамнотежување

Родителското отсуство е период на долгорочно отсуство достапно на еден или двајцата родители, со цел да им овозможи да се грижат за новороденче или мало дете, вообичаено по истекот на породилното или татковското отсуство. Одредби за родителско отсуство има во Препорака бр. 191 (кон Конвенција бр. 183) и Препораката бр. 165 (кон Конвенција бр. 156). Во двете се остава времетраењето,

плаќањето и другите аспекти да се одредуваат на национално ниво.

Постојат значителни разлики во системите на родителско отсуство во поглед на достапноста, плаќањето, флексибилноста во користењето, возраста на детето за кое се води грижа и можноста за префрлање меѓу родителите. Во поширока смисла, родителското отсуство е подолго од породилното отсуство, но надоместоците се често пониски или воопшто не се плаќаат. Во неколку земји, колективните договори ги заменуваат или прошируваат законските одредби за политиките за отсуство на родителите.

Одредби за родителско отсуство има во 66 од 169 земји со достапни информации, пред сè развиените економии, Источна Европа

### Поле 1. Како глобалната економска криза ги погоди правата на отсуство

Можеби спротивно на очекувањата, глобалната економска криза, која започна во 2008 г., донесе позитивна промена покрај кратењата на јавните расходи за политиките за работа-семејство. Одредени развиени економии што се најтешко погодени од кризата ја кратат поддршката за семејствата или ги одложуваат најавените реформи како дел од напорите за фискална консолидација. Естонија, Унгарија, Латвија, Литванија и Романија го намалија времетраењето на отсуствата или нивото на надоместоците како директен одговор на кризата, некои привремено, иако не сите.<sup>1</sup>

Меѓутоа, голем број земји ја зголемија поддршката за семејствата во текот на кризата. Мерките вклучуваа пристап до рано образование, даночни кредити, како и зголемување на времетраењето, опсегот и нивоата на надоместоци за породилно или родителско отсуство. Австралија, Франција, Германија, Полска и Словачка се некои од земјите кои применуваат такви мерки. Кина го зголеми породилното отсуство од 90 на 98 дена во 2011 г., а Чиле го зголеми родителското отсуство за жените од 18 на 30 седмици (со можност за пренесување на отсуството на

татковците). Како дел од програмата за мерки за помош на семејствата, Ел Салвадор ја покачи компензацијата на приходот од 75 на 100 проценти во текот на 12-седмичното породилно отсуство за вработените мајки што се пријавени во Институтот за социјална сигурност за Ел Салвадор. Тоа функционира како противциклична мерка, спречувајќи опаѓање на животните трошоци на тие жени и нивните семејства, притоа поддржувајќи ја неплатената грижа.<sup>2</sup>

Има позитивен развој кај шемите за татковско и родителско отсуство што се наменети за зголемување на стапките за искористување на правото од страна на мажите. Австралија воведо платено татковско отсуство (14 дена) во 2013 г. Во Норвешка, квотата на татковското отсуство беше продолжено од 12 на 14 седмици. Овие шеми не само што го нагласуваат трендот кон поголема вклученост на мажите во семејните обврски, туку и ја истражува можноста за надминување на економските превирања со унапредување на жените во работната сила преку мерки за подобрена усогласеност на работата и семејниот живот.

<sup>1</sup> A.H. Gauthier: *The impact of the economic crisis on family policies in the European Union* (Brussels, European Union, 2010).

<sup>2</sup> A. Espino: "Gender Dimensions of the Global Economic and Financial Crisis in Central America and the Dominican Republic", in *Feminist Economics* (2013, Vol. 19, No. 3), стр. 267–288.

и Централна Азија. Регионалната анализа покажува дека:

- речиси сите развиени земји (35 од 36) нудат период за родителско отсуство;<sup>15</sup>
- сите 16 земји од Источна Европа и Централна Азија нудат период на родителско отсуство;
- во Африка, само Буркина Фасо, Чад, Египет, Гвинеја и Мароко нудат вид на долгорочно неплатено родителско отсуство;
- на Средниот Исток, Бахреин, Ирак, Јордан, Арапската Република Сирија и Кувајт – нудат неплатено родителско отсуство – само за мајки;
- само три од 25 анализирани азиски земји (Монголија, Република Кореа и Филипини) предвидуваат родителско отсуство;
- само Чиле и Кува од анализираниите 31 земја од Латинска Америка и Карибите предвидуваат родителско отсуство.

Родителското отсуство е платено во повеќе од половина од земјите каде што се нуди (36 од 66), при што сите се во развиените економии, Источна Европа и Централна Азија, со исклучок на Чиле и Куба. Само 18 од нив нудат парични надоместоци во износ од две третини или повеќе од претходните примања на работникот при што останатите земји нудат пониски нивоа на поддршка, вклучувајќи ги и пашалните надоместоци. Во случаите кога отсуството е платено, вообичаено се финансира преку системите за социјална сигурност и општо оданочување, особено кога износот не зависи од приходот.

Во суштина, поголема е веројатноста жените да користат родителско отсуство по породилното отсуство, особено во случаите кога има заедничко право за двајцата родители. Овој тренд може да ја ослаби положбата на жените на пазарот на трудот и да поттикне родовата нееднаквост на работното место и во поделбата на трудот во домот. Напорите за стимулирање на мажите да користат родителско отсуство вклучуваат поединечни надоместоци, непреносливи или задолжителни, како и обезбедување стимулации и соодветна компензација во текот на отсуството. Високите стапки на користење на правото се поврзани со нивото на компензација за

загубените примања во текот на отсуството и можност за заштита на работното место. <sup>16</sup>Во целина, доказите упатуваат дека работниците претпочитаат подобро платено отсуство и за жените и за мажите во текот на пократки периоди, проследени со работни договори за поддршка на семејството, како и квалитетни, достапни услуги за грижа за детето кои одговараат на потребите на двајцата вработени родители и децата, отколку продолжени периоди на отсуство со помала компензација.<sup>17</sup>

## Други компоненти за заштита на мајчинството

### КЛУЧНИ ПОЕНТИ

- Сите освен 20 од 165 земји со достапни информации имаат експлицитна забрана за дискриминација за време на бременост, отсуство и/или дополнителен пропишан период. <sup>18</sup>Сепак, според различни извори, дискриминацијата врз основа на мајчинството и понатаму постои ширум светот.
- Повеќе од две третини од земјите имаат законски мерки за опасните или нездрави работни места што имаат негативно влијание врз бремените жени и доилките. Поголемиот дел обезбедуваат заштитни мерки како алтернатива за опасната работа.
- Најмалку 75 проценти од земјите со достапни податоци имаат законодавство со кое се предвидуваат паузи за доење. Трендовите се конзистентни низ сите региони, иако 24 проценти од земјите сè уште немаат национални закони по тоа прашање.

## Заштита на вработувањето и недискриминација: Постојани предизвици

Со стандардите на МОТ за заштита на мајчинството се бара заштита на работниот однос на жените во текот на мајчинството, мајчинското отсуство и во периодот што следува по враќањето на работното место, како и мерки за осигурување

дека мајчинството не е извор на дискриминација при вработување. Во Конвенција бр. 183 се наведува дека дискриминацијата може да се јави и при вработување и ангажирање, и има негативно влијание врз жените при барање работа.

Многу е тешко да се одреди степенот на отпуштања и дискриминација при вработување врз основа на мајчинството. Ретко има истражувања на таа тема. Меѓутоа, информациите од судските случаи, органите за еднакви можности, синдикатите и други извори упатуваат дека дискриминацијата е постојан проблем ширум светот. На пример, прегледот на земјите-членки на Европската унија покажува значително ниво на дискриминација врз основа на мајчинството во земјите-членки – во регион каде земјите имаат соодветни закони против дискриминација. Пријавени се случаи, во Романија, Шпанија и Литванија, на тактика за поставување притисок врз бремените работнички и новите мајки да дадат отказ, како што е вознемирување. Во Хрватска, Грција, Италија и Португалија има пријава на широка примена на „бланко отказни решенија“ – отказни решенија без датум кои работниците се принудени да ги потпишат по вработувањето, а кои се користат за нивно отпуштање доколку забременат, имаат долготрајна болест или семејни обврски. Пријавите покажнуваат дек некои од овие

тактики се засилиле во текот на глобалната економска криза.<sup>19</sup>

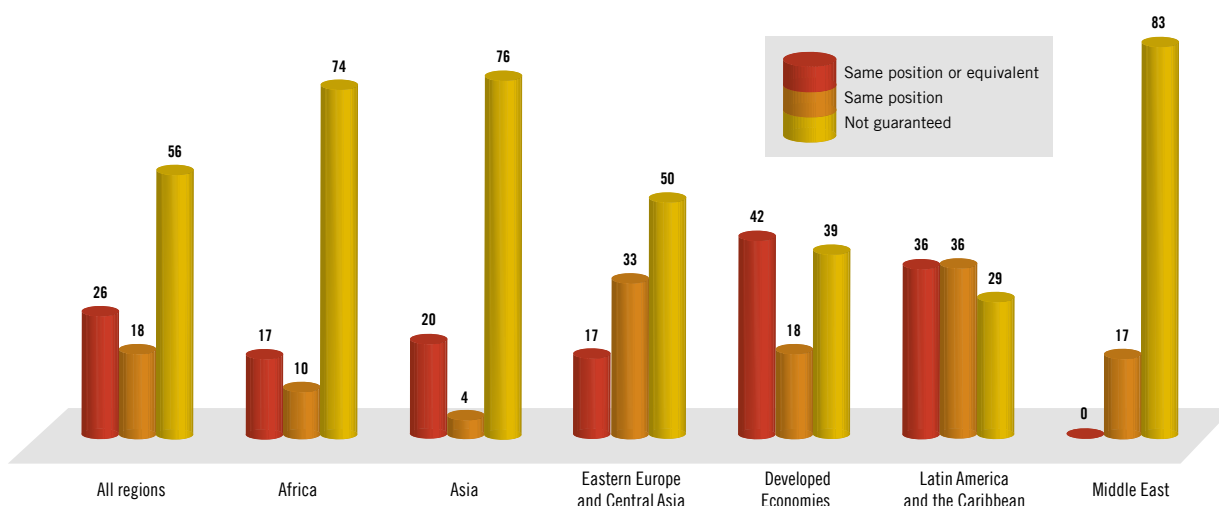
Сепак, во 145 од 165 земји со достапни информации, постои законодавство со кое се забранува дискриминација врз основа на мајчинството. Со Конвенцијата бр. 183 се предвидуваат различни мерки за зајакнување на оваа заштита од дискриминација, и голем број земји ги применуваат тие мерки.

Загарантираното право за враќање на работа на „истото работно место или на еквивалентно работно место со исти примања“ е суштинска заштитна мерка.<sup>20</sup> 64 од 146 земји со достапни информации, имаат законски гаранции за жената да се врати на истото работно место или на еквивалентно работно место по породилното отсуство. Меѓутоа, најголемиот дел (82 земји) не гарантираат право на враќање на работа (Слика 3).

Со Конвенцијата бр. 183 се бара заштита во текот на период по враќањето на жената на работа по породилното отсуство, но се остава простор времетраењето да се дефинира во националните закони или прописи. Најмалку 56 земји го утврдуваат временскиот период на оваа заштита, која во многу случаи продолжува по истекот на породилното отсуство.

Товарот на докажувањето е уште една заштитна мерка. Со Конвенцијата бр. 183

**Слика 3. Право на враќање на работа, 2013 г. (146 земји) (%)**



се предвидува товарот за докажување дека причините за отпуштање не се поврзани со бременоста, раѓањето или доењето „да го сноси работодавачот“.<sup>21</sup> Од 144 земји со достапни информации, 38 проценти (54 земји) имаат законски одредби со кои товарот за докажување паѓа на работодавачите. Шеесет проценти од земјите (86) не одредуваат товар на докажување, додека во останатите земји товарот на докажување паѓа на работникот.

**„Недискриминација во врска со мајчинството“** се однесува на правото на сите жени да не бидат третирали помалку повољно во работна ситуација – вклучувајќи го пристапот до вработување – поради нивниот пол или поради околности што произлегуваат од нивната репродуктивна функција. Со Конвенцијата бр. 156 заштитата на работниците со семејни обврски се проширува и на мажите и на жените.<sup>22</sup>

Земјите во сите региони спроведуваат законодавство со кое се забранува дискриминацијата врз основа на пол, но постојат разлики во начинот на утврдување на основите за дискриминација. 114 од 155 земји за кои има достапни информации, имаат законодавство со кое се забранува дискриминацијата при вработување (кое вообичаено вклучува пристап до вработување, ангажирање, унапредување, промени во позицијата, отпуштање, пензионирање и други работни услови) врз основа само на „полот“ или „пол“ покрај други основи индиректно поврзани со мајчинството или бременоста. „Мајчинството“ или „бременоста“ се експлицитно забранети основи за дискриминација во 43 земји.

Со Конвенцијата бр. 183 конкретно се забранува барањето жените да направат тест за бременост во периодот кога конкурираат за вработување, со неколку исклучоци поврзани со ризиците по здравјето кои произлегуваат од работата. Меѓутоа, експлицитната забрана на тестовите за бременост не е толку раширена во трудовото законодавство. 47 од 141 земја со достапни информации, предвидуваат експлицитни или имплицитни одредби со кои се забрануваат тестовите за бременост.

МОТ бара забраните за тестовите за бременост изречно да бидат утврдени во националниот закон и практика. Ги поттикнува креаторите на политики да подготват појасни политики за недискриминација поврзани конкретно со репродуктивната функција на жените и со работниците со семејни обврски.

### **Здравствена заштита на работното место: Генерални забрани**

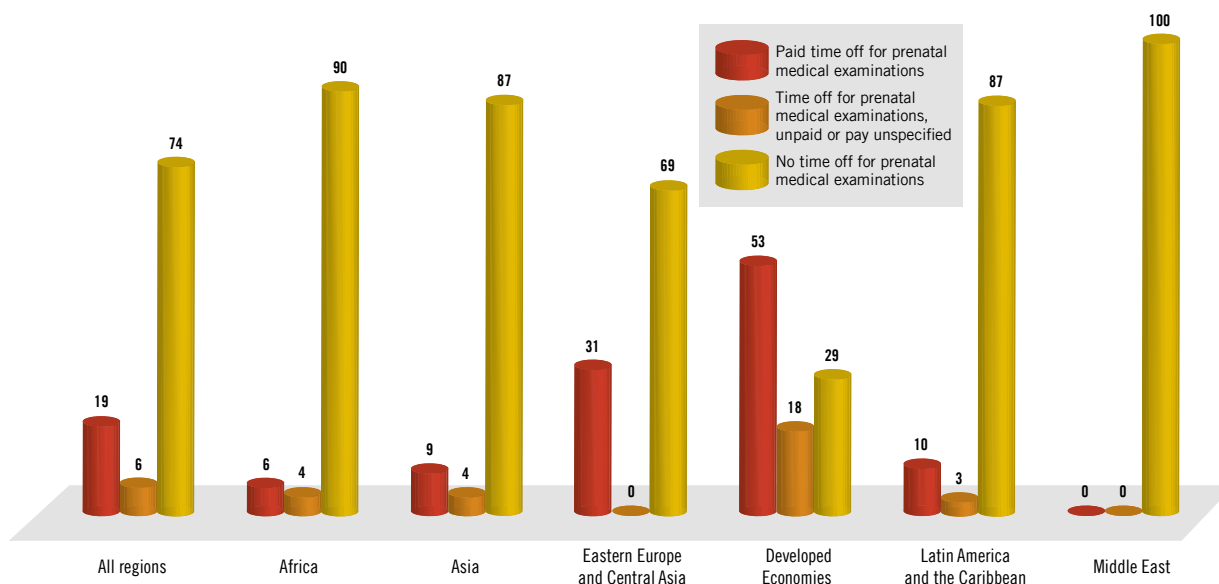
Со стандардите на МОТ се предвидуваат широки рамки за превентивна култура за безбедност и здравје при работа.<sup>23</sup> Со родовиот пристап за спречување и заштита се признава дека унапредувањето безбедни и здрави работни места е од важност и за мажите и за жените. Потребни се и конкретни родови интервенции за бремените работнички и доилките.

Уредувањето за работното време е важно како начин за здравствена заштита за бремените работнички или доилките. Неколку земји-членки на МОТ имаат одредби со кои се покрива нокната работа, прекувремената работа и слободното време за лекарски прегледи за време на бременоста.

Во Препораката на МОТ бр. 191 се наведува дека жената не треба да биде обврзана на нокна работа доколку не компатибилно со нејзината бременост или доење како што е утврдено со лекарска потврда. Од 151 земја со достапни податоци:

- 49 не утврдуваат ограничувања или прописи за нокна работа во нивното законодавство;<sup>24</sup>
- 20 не ја забрануваат нокната работа, но бремените (и понекогаш сите) жени не се обврзани на нокна работа;<sup>25</sup>
- 81 земја<sup>26</sup> забрануваат нокна работа со закон. Постои општа забрана за нокната работа со која се опфаќаат сите жени, во 30 од нив, особено во Африка, Азија и Средниот Исток.

Во Препорака бр. 191 нема одредби за прекувремената работа, но во некои земји, забранета е за бремени жени (на пример, Белгија, Чиле, Екваторијална Гвинеја, Мексико). Во другите се предвидува дека од бремените жени нема да се бара да работат прекувремено (на пример, Куба, Естонија и Јапонија).

**Слика 4. Слободно време за пренатални лекарски прегледи, 2013 г. (156 земји)**

Извор: База на податоци на МОТ за законите за работни услови, заштита на мајчинството, 2013, [www.ilo.org/travdatabase](http://www.ilo.org/travdatabase).

Ограничувањето понекогаш се однесува на мајките што дојат, жените со мали деца или во случаи кога прекувремената работа вклучува ризик по здравјето.

Слободното време за пренатална здравствена заштита е клучно за откривање и спречување на компликациите во бременоста и за помош на бремените жени да го дознаат својот ХИВ статус. Тие може да имаат корист од спречувањето, третманот, советувањето, грижата и поддршката за минимизирање на ризикот од пренесување од мајката на детето. Ова право не е општо предвидено, и покрај препораките на Светската здравствена организација (СЗО) за најмалку четири пренатални прегледи. Тоа е особено невообичаено во Африка, Азија и Латинска Америка, а не постои на Средниот Исток.

Работните места може да имаат клучна улога во овозможувањето пристап за жените до пренатални прегледи, и притоа препознавање на важноста за здравјето на мајката и детето, како и економската стабилност на семејството. Од 156 земји со достапни информации:

- 116 земји не предвидуваат слободно време за пренатална здравствена заштита;

- 40 земји предвидуваат слободно време како право, 30 од кои утврдуваат дека слободното време е платено (Слика 4).

Одредбите за опасна или нездрава работа за жените за време на мајчинството се важен дел од здравствената заштита при работа. Со Конвенцијата бр. 183 се предвидува правото на бремените жени или жените кои дојат да не бидат обврзани да извршуваат работа што е опасна, нездрава или штетна по нивното здравје или здравјето на нероденото дете или новороденчето. Со Препораката на МОТ бр. 191 се унапредува процената на ризиците на работното место, особено кога условите вклучуваат напорна мануелна работа, изложеност на штетни биолошки, хемиски или физички средства, состојби што бараат посебна рамнотежа или стојење или седење подолг период, при екстремни температури или во близина на вибрации.

Постојат законски мерки за опасна или нездрава работа што имаат негативно влијание врз бремените жени или жените што дојат во 111 од 160 земји со достапни информации; 78 (49 проценти) предвидуваат експлицитна



забрана против таквата работа. Речиси половина од нив со експлицитни забрани им забрануваат на сите жени да работат во одредени услови што се класифицирани како опасни. Комитетот од експерти на МОТ за примена на конвенциите и препораките (КЕПКП) ги предупредува земјите што ги ратификувале да не предвидуваат општи забрани за опасната работа, како и ноќната и прекувремената работа, без оглед колку корисни може да се чинат во поглед на здравјето. Таквите забрани се спротивни на принципот за еднакви можности и третман при вработување и занимање и може да придонесат кон родова дискриминација на работното место. КЕПКП смета дека мајчинството бара различен третман за постигнување вистинска еднаквост, со разлика меѓу мерките со кои строго се заштитува мајчинството и заштитни мерки што се однесуваат на вработувањето на жените, врз основа на стереотипите за стручните способности и улоги на жените во општеството.<sup>27</sup>

Со Препораката на МОТ бр. 191 се предлага преземање заштитни мерки откако ќе се утврди ризик на работното место. Таквите мерки вклучуваат елиминирање на ризикот, приспособување на условите за работа на работникот, привремено префрлање на побезбедно работно место или во недостиг на други можности, пуштање на работникот на привремено платено отсуство. 84 од 160 земји со информации предвидуваат одреден вид алтернатива за опасната работа, додека 76 не предвидуваат.

### **Доење на работа и грижа за децата: Недоволно истражен потенцијал**

Доењето придонесува кон здравјето на мајката и детето. По раѓањето на детето, голем број жени се соочуваат со потенцијално губење на работното место и приходите и на тој начин не може да си дозволат прекин на работата за да продолжат со доење на детето. Без поддршка за доењето на работното место, работата е некомпатибилна со доењето. Паузите за доење<sup>28</sup> се дел од меѓународните стандарди за заштита на

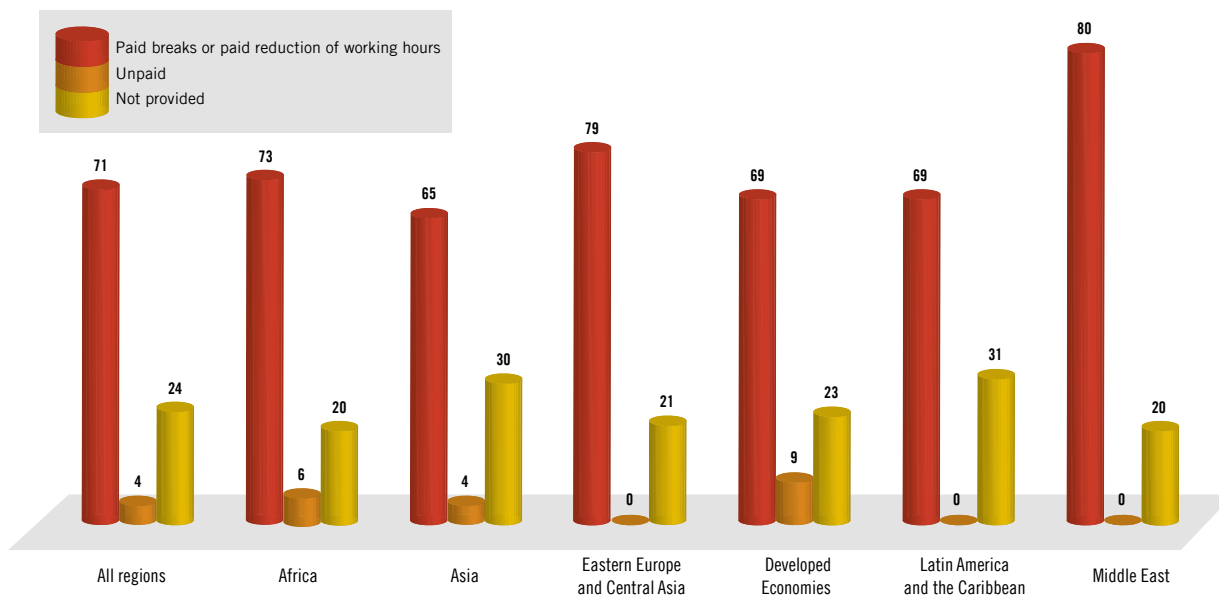
мајчинството од 1919 г. Со Конвенцијата бр. 183 се остава на земјите да ја одредат должината и бројот на паузите.

Во сите региони, со националното законодавство се нуди поддршка за оваа фаза на мајчинството. Всушност, 75 проценти од земјите (најмалку 121 од 160) предвидуваат платени или неплатени дневни паузи или намалување на работните часови на дневна основа (Слика 5). Сепак, 39 од анализираните земји (24 проценти) немаат одредби за доење. Две третини од нив (26) се во Африка, Азија и Кариби.

Времетраењето на правото на платени паузи за доење е од суштинска важност со цел да им се овозможи на работничките да дојат согласно нивните приоритети и препораките на СЗО – имено, ексклузивно доење првите шест месеци на детето и доење со соодветна дополнителна исхрана во првите две години или повеќе. Речиси две третини (75) од земјите со одредби предвидуваат времетраење меѓу шест и 23 месеци. Од нив, 57 земји даваат најмалку една година. Само шест земји предвидуваат паузи за доење во период од две години (5 проценти).<sup>29</sup>

Со Препораката на МОТ бр. 191 се предлага обезбедување хигиенски капацитети за доење во рамки на или во близина на работното место. Меѓутоа, само 31 проценти (50 од 159 земји со достапни информации) имаат соодветно национално законодавство. Во 29 од тие 50 земји, законските одредби за капацитетите за доење или грижа за децата се применуваат ако компанијата задоволува минимален број жени. Ова е пример во Африка, Азија, Латинска Америка и Средниот Исток.<sup>30</sup> Проблемот е што таквите одредби ги мотивираат работодавачите да не вработуваат жени и ја промовираат идејата дека само жените се одговорни за грижа за децата.

Со претходната Препорака за заштита на мајчинството, 1952 година (бр. 95) се предлага капацитетите за доење и дневен престој да ги финансира или барем субвенционира заседницата или задолжителното социјално осигурување. Меѓутоа, во практика, со националните одредби, вообичаено, целиот трошок се става на товар на работодавачот – повторно создавајќи можна

**Слика 5. Законска одредба за паузи за доење, 2013 (160 земји) (%)**

Забелешка: Цифрите можеби не сочинуваат 100 проценти заради заокружувањето.

Извор: База на податоци на МОТ за законите за работни услови, заштита на мајчинството, 2013, [www.ilo.org/travdatabase](http://www.ilo.org/travdatabase).

дестимулација за ангажирање работници со семејни обврски. Во 2013 г., Аргентина се спротиви на тој тренд со донесување закон што го промовира доењето и предвидува дека сите трошоци за спроведување, вклучувајќи ги капацитетите на работното место, ќе бидат финансирани од јавни фондови.

Таквите здравствени придобивки од доењето што се поддржуваат на работното место доколку се соодветно финансирани може да биде од корист и за работниците и за работодавачите. Може да се смета за мерка со ниски трошоци што може да даде значителни позитивни резултати за компаниите и општеството (вклучувајќи подобра изведба и заложба, ниски стапки на отсуства, повисоки нивоа на задржување, зачувување вештини), како и големи долгорочни заштеди за системите за здравствена заштита. До денес, придобивките за работодавачите и понатаму се недоволно истражени. Доказите упатуваат на пречки кои ги спречуваат жените од продолжено доење по враќањето на работа.<sup>31</sup>

Само иницијативите на работното место не се доволни за поддршка на враќањето на жените

на работа по породилното отсуство: потребни се јавни политики, насочени конкретно кон подобрување на обезбедувањето, квалитетот и достапноста на услугите за грижа за децата и други мерки за поддршка на усогласувањето на работата и семејниот живот. Доказите упатуваат дека грижата за децата игра клучна улога во овозможувањето родителите, особено жените, да се вклучат во платена работа по раѓањето дете.<sup>32</sup> Некои земји, вклучувајќи ги Костарика, Етиопија, Мексико и Јужна Африка ги поддржуваат потребите за усогласување на работата-семејството на најранливите категории преку обезбедување јавни услуги за грижа за децата. Сепак една третина од 140 земји со достапни информации немаат национално законодавство за такви јавни капацитети или јавни субвенции за намалување на трошоците за грижа за децата на предучилишна возраст.<sup>33</sup> Во случаите каде има програми, покриеноста не е соодветна. Дури и во земјите со високи приходи, помалку деца од семејствата со ниски примања користат услуги за формална грижа за деца, споредено со оние од семејствата со повисоки примања.<sup>34</sup>

## ЗАКЛУЧОЦИ

### Што функционира кај мајчинството и татковството во работниот однос

Во споредба со 1994 г., повеќе земји нудат подолг период на породилно и татковско отсуство, помалку зависат од финансирањето на работодавачот, обезбедуваат поголема заштита во текот на мајчинството од опасности и дискриминација, и нудат поголема поддршка за доење на работното место.

Меѓутоа, големо мнозинство од работничките и понатаму немаат пристап до соодветно платено породилно отсуство и заштита. Жените во развиените економии, особено оние со формално и стандардно вработување, имаат најголеми придобивки; додека оние во Африка и Азија имаат најмали придобивки. Платеното родителско и татковско отсуство и соодветните капацитети за доење и грижа за децата се недостапни, непристапни или несоодветни за повеќето жени и мажи.

Се поттикнуваат владите да одредат приоритети за воспоставување и спроведување инклузивно законодавство и политички рамки за сеопфатни политики за усогласување на работата и семејниот живот, со соодветен фискален простор. Тоа вклучува поттикнување на социјалниот дијалог за прашањата за унапредување на колективното договарање кое ќе им помогне на работниците и работодавачите. Во согласност со конвенциите на МОТ, организациите на работодавачи и на работници имаат клучни улоги во изготвувањето и примената на заштитата на мајчинството и мерките за усогласување на работата и семејниот живот.

Следните точки имаат за цел да помогнат во подготвувањето и спроведувањето на политиките:

#### Донесување и спроведување инклузивни закони и политики за ефективна заштита.

Процена на јазовите во моменталните рамки е првиот чекор, по кој следат утврдување на опсегот на заштитата на мајчинството и мерките за усогласување на работата и семејниот живот, особено грижата за децата,

вклучувајќи ги универзалните критериуми и критериумите за квалификуваност. Мора да се зајакне спроведувањето, како и да се подобри собирањето податоци за ефективно мерење на опфатот, напредокот и резултатите од политиката.

#### Спречување и елиминирање на дискриминацијата на жените и мажите со семејни обврски.

Тоа бара доверлив, пристапен и ефикасен судски систем и соодветно екипирани и обучени служби за инспекција на трудот и усогласеност. Исто така, се поттикнуваат владите да воспостават соодветни антидискриминачки рамки поддржани од органите за еднакви можности со цел, во случаите на отпуштање, товарот да се стави на работодавачите.

#### Планирање заштита на мајчинството и политики за усогласување на работата и семејниот живот за постигнување ефективна родова еднаквост.

Тие имаат голем потенцијал во случаите кога родовата еднаквост на работното место и во домот е експлицитна цел на политиката. Нивоата на јавни расходи за мерките за усогласување на работата и семејниот живот, особено услугите за социјална грижа, треба да се задржат и зголемат, бидејќи имаат улога на социјални стабилизатори, создаваат работни места во секторот за грижа и ги унапредуваат можностите на жените за пристап до квалитетна работа. Мерките може да вклучуваат и надминување на постојните стереотипи за машкоста што ги обесхрабруваат мажите во преземањето улоги за грижа.

#### Осврнување на мајчинството, татковството и грижата како колективни одговорности.

Покривањето на ризикот преку социјално осигурување или јавните фондови за надоместоците за отсуство и службите за социјална грижа ја промовираат

недискриминацијата на работното место, недозволувајќи работодавачите да ги сносат трошоците за општествената репродукција и добросостојба. Ефективните заштитни прописи со минимални или без трошоци за работодавачите, во комбинација со јавните стимулации, особено насочени кон МСП, се од суштинско значење во одржувањето позитивни врски меѓу соодветната заштита на мајчинството и мерките за усогласување на работата и семејниот живот, и резултатите на ниво на претпријатие.

#### **Мајчинството и неплатената грижа клучни компоненти на програмите за социјална заштита.**

Треба да се обезбеди пристап до неопходните здравствена заштита и сигурност на приходите на мајката околу раѓањето, како дел од гаранциите за основната социјална сигурност, кои ги сочинуваат националните прагови за социјална заштита. Достапните, квалитетни услуги за социјална грижа, паричните трансфери што го имаат предвид родот и шемите за гарантирање на вработувањето кои се однесуваат на потребите од грижа може да помогнат во намалување на сиромаштијата и нееднаквоста и да ја унапредат родовата еднаквост на работното место и во домот.

#### **Унапредување на еднаквото делење на семејните обврски меѓу родителите.**

Ангажираноста на татковците околу новороденчињата и малите деца има позитивни влијанија врз развојот на детето. Мерки за

промена на однесувањето за унапредување на улогата на мажите во улога на негуватели (caregivers), како и за зголемување на стапката на користење отсуство, вклучувајќи го и слободното време за придружување на жените на пренатални lekarski прегледи, поединечните законски права за отсуство по раѓањето на детето со соодветно времетраење и со надоместоци поврзани со приходите.

#### **Создавање култура за поддршка на работното место.**

Мајчинството, татковството и обврските за грижа треба да станат нормален факт на деловниот живот. Проширувањето на можноста за мерки за урамнотежување на работата и семејниот живот, како што се квалитетна работа со неполно работно време или флексибилни уредувања во корист на работникот, за сите работници би ги намалиле казните поврзани со фактот да се биде родител со семејни обврски.

#### **Воспоставување превентивна култура за здравје и безбедност при работа.**

Владите, работодавачите и работниците треба активно да работат на создавање безбедна, здрава средина за сите работници, со најголем приоритет на превенцијата. Заштитните мерки за конкретните родови треба да се ограничат на она што е строго неопходно за заштита на мајчинството, во согласност со принципот за еднакви можности и третман при вработување и занимање.

## Traduction?

## Notes

1. ILO: *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world* (Geneva, 2014), достапно на: [www.ilo.org/maternityprotection](http://www.ilo.org/maternityprotection).
2. Од јануари 2014 г., 28 земји ја ратификуваат Конвенцијата бр. 183. За ажурни информации за статусот на ратификација на Конвенциите на МОТ, видете NORMLEX, информативен систем за меѓународните стандарди за трудот, достапен на: [www.ilo.org/normlex](http://www.ilo.org/normlex).
3. United Nations (UN): *Men in families and family policies in a changing world* (New York, 2011); M. O'Brien: "Fitting fathers into work-family policies: International challenges in turbulent times", во *International Journal of Sociology and Social Policy* (2013, том 33, бр. 9/10), стр. 542–64; J. Ghosh: "Financial crises and their gendered employment impact. Emerging trends and past experiences", in R. Antonopoulos (ed.): *Gender perspectives and the gender impacts of the global economic crisis* (Routledge, 2014); ILO: *Work-life balance*. Governing Body GB.312/POL/4, 312th Session (Geneva, 2011).
4. Папуа Нова Гвинеја и Соединетите Држави предвидуваат законско породилно отсуство, но немаат општа законска одредба за паричните надоместоци за породилно отсуство.
5. Конвенцијата бр. 183, член 4(1).
6. Препорака на МОТ бр. 191, став 1(1).
7. Врз основа на подсет од 139 земји за кои има достапни информации во 1994 и 2013 г. Видете МОТ: *Conditions of work digest: Maternity and work*, Vol. 13 (Geneva, ILO, 1994).
8. Конвенцијата бр. 183, член 6(2).
9. Подсетот од 167 земји се намали за неколку врз основа на фактот што комплексноста на системите за плаќање не овозможуваше процена на усогласеноста со Конвенцијата бр. 183. Видете го извештајот *Maternity at work: A review of national legislation* (Geneva, ILO, 2010).
10. Поретко, надоместоците за породилно отсуство се исплаќаат од јавни фондови (шеми без придонеси), со кои се надоместоците за породилно отсуство се финансираат поединечно или заедно со социјалното осигурување или работодавачите.
11. Hampel-Milagrosa, A.: *The role of regulation, tradition and gender in doing business. Case study and survey report on a two-year research in Ghana* (Bonn, German Development Institute, 2011).
12. S. Lewis et al.: *Maternity protection in SMEs: An international review* (Geneva, ILO, forthcoming).
13. M. Huerta et al.: "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 2013).
14. Резолуција за родова еднаквост која е суштинска за пристојната работа, донесена од МКТ на 98-та сесија, 2009 (Женева), ставови 6 и 42.
15. Швајцарија е единствената земја без сојузни одредби за родителско отсуство.
16. D. Grimshaw and J. Rubery: *The Motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence* (Geneva, ILO, forthcoming).
17. L. Thornthwaite: *Work family balance: International research on employee preferences*, Working Paper No. 79 for Working Time Today Conference, University of Sidney, 16 Aug. 2002, стр. 20.
18. Тие 20 земји се: Авганистан, Алжир, Антигва и Барбуда, Бангладеш, Брунеи Дарусалам, Централна Африканска Република, Коморос, Конго, Данска, Доминика, Гвинеја-Бисо, Исламска Република Иран, Мали, Мексико, Непал, Сао Томе и Принципе, Тринидад и Тобаго, Обединети Арапски Емирати, Јемен, Зимбабве.
19. Fundación Madrina: *La crisis en España margina laboralmente cada hora a más de 9 mujeres madres trabajadoras*, Nota de Prensa (Madrid, 2010); S. Koukoulis-Spiliotopoulos: "Greece Country Report" in *European Gender Equality Law Review* (2012, No.2, стр. 79–85).
20. Конвенција бр. 183, член 8(2).
21. Конвенција бр. 183, член 8(1).
22. Конвенција 100 (1951) 156 е ратификувана од 43 земји-членки на МОТ, од јануари 2014 г. Понатаму, Конвенцијата за еднакви надоместоци, 1951 (бр. 100) и Конвенцијата за дискриминација (вработување и занимање), 1958 (бр. 111) се основни меѓународни стандарди за трудот за еднаквост и недискриминација, ратификувани од 171, односно од 172 земји.
23. Клучните инструменти на МОТ за безбедност и здравје при работа вклучуваат: Конвенција за безбедност и здравје при работа, 1981 (бр. 155) и нејзиниот протокол од 2002 г.; Конвенција за услугите за здравје при работа, 1985 (бр. 161); Рамната за унапредување на Конвенцијата за безбедност и здравје при работа, 2006 (бр. 187).
24. На пример, Барбадос, Камбоџа, Канада, Нигер и Норвешка.
25. Како што се Етиопија, Израел, Кина и Русија.
26. Вклучувајќи ги Австрија, Виетнам, Гвинеја, Јордан, Кувајт, Мексико, Намибија и Тајланд.
27. Видете ILO: *General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, 2008, ILC 101st (Geneva, 2012).
28. Паузите за доење се однесуваат на доење или измолзување млеко, во случај доенчето да не е во близина.
29. Аргентина, Бахреин, Чиле, Египет, Исламска Република Иран и Арапска Република Сирија.
30. На пример, во Мадагаскар, посебна просторија за доење треба да се обезбеди во рамки на или во близина на претпријатијата со повеќе од 25 жени.
31. S. Lewis et al., op. cit.
32. International Monetary Fund (IMF): *Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity*, IMF Staff Discussion Note (Geneva, 2013).
33. World Bank: *Gender at work. A companion to the World Development Report on Jobs* (Washington, 2014).
34. W.V. Lancker: "Putting the Child-Centred Investment Strategy to the Test: Evidence for the EU27", in *European Journal of Social Security* (2013, Vol. 15, No. 1) стр. 4–27.





**Gender, Equality and Diversity Branch  
Conditions of Work and Equality Department**

**International Labour Office**

4, route des Morillons

1211 Geneva 22, Switzerland

Tel. +41 22 799 6730

[ged@ilo.org](mailto:ged@ilo.org)

[www.ilo.org/maternityprotection](http://www.ilo.org/maternityprotection)