

Предлагач: Група пратеници

ПРЕДЛОГ НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ
ПО СКРАТЕНА ПОСТАПКА

Скопје,
март 2025 година

**ДО:
ПРЕТСЕДАТЕЛОТ НА СОБРАНИЕТО
НА РЕПУБЛИКА С. МАКЕДОНИЈА**

Врз основа на член 71 став 1 од Уставот на Република С. Македонија и член 139, член 144 и член 175 од Деловникот на Собранието на Република С. Македонија, Ви поднесуваме *Предлог на закон за изменување на Законот за работните односи, по скратена постапка.*

Пратеници:

Димитар Апасиев _____

Борислав Крмов _____

Реџеп Исмаил _____

Јована Мојсоска _____

Амар Мециновиќ _____

Сашко Јанчев _____

ВОВЕД

I. ОЦЕНА НА СОСТОЈБИТЕ ВО ОБЛАСТА ШТО ТРЕБА ДА СЕ УРЕДИ СО ЗАКОНОТ И ПРИЧИНИ ЗА ДОНЕСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ

Со Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија, бр.62/05; 3/2006; 3/2006; 44/2006; 65/2006; 16/2007; 57/2007; 77/2007; 106/2008; 161/2008; 63/2009; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 10/2010; 50/2010; 52/2010; 58/2010; 124/2010; 132/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 106/2014; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015; 27/2016; 134/2016; 120/2018; 110/2019; 267/2020; 151/2021; 288/2021; 111/2023 и 39/2025), е уредено правото на платено отсуство за работничка за време на бременост, раѓање и родителство, со кое максималниот период на отсуство варира од девет до 15 месеци во зависност од тоа дали се работи за едно или повеќе новородени или посвоени деца.

Истражувањата утврдиле дека градењето на здрава врска помеѓу родителот и новороденчето во раниот постпородилен период е важен поради долготрајното влијание врз идниот однос родител – дете. Приврзувањето помеѓу мајката и бебето е од клучна важност за здравјето и оптималниот психолошки и когнитивен развој на детето.

Од друга страна, утврдено е и дека за мајката периодот на бременоста и годината по раѓањето на детето претставуваат ранлив период за влошување на менталното здравје поради внатрешни физиолошки, психолошки и социолошки фактори. Депресијата и анксиозноста, со кои најголем дел се соочуваат, пак можат негативно да влијаат на когнитивниот развој, концентрацијата, меморијата и развојот на говорот на детето.

Еден од главните фактори за депресија кај мајката претставува стравот од загуба на работното место и намалените приходи, па така жените - родилки со неодржлив социоекономски статус имаат околу четири пати поголема веројатност да се соочуваат со депресија отколку родилките со одржлив социоекономски статус, што влијае на самата врска помеѓу мајката и детето.

Праксата покажува дека родилките често избираат предвреме да се вратат на работните места, поради стравот од финансиската неизвесност и покрај нарушеното ментално здравје.

Експертите се согласни дека должината на породилното отсуство е важно како за правилниот развој на детето, поради присутноста на родителот, така и за мајката која треба да добие доволен временски период да го подобри своето ментално здравје.

За разлика од државите со пократко породилно отсуство кои краткиот период го компензираат со платено родителско отсуство, кое може мајката да го искористи и да го надокнади периодот потребен за нејзино заздравување и посветување неопходна грижа на детето, клучна за неговиот здрав развој, компаративната анализа покажува дека, во ситуација кога во Македонија законот признава само платено породилно отсуство на работничката, периодот на отсуство од работа поради бременост, раѓање или родителство е релативно краток за во однос на времето потребно за постпородилното здравствено закрепнување на работничката и краток во однос на времеската рамка во која работничката има гарантирани финансиски примања - фактор кој значително влијае директно врз нејзиното ментално здравје, за разлика од земјите во Европа.

Така на пример Кралството Шведска предвидува 480 дена породилно и 240 дена родителско отсуство за едно дете, а доколку се работи за две или повеќе деца работничката добива 660 дена породилно и 240 дена родителско отсуство т.е. 16 месеци породилно отсуство за едно дете и 22 месеца за две или повеќе деца или севкупно речиси две години за едно и две ипол години отсуство за две или повеќе деца. Република Полска за едно дете овозможува комбинирано отсуство од 12 месеци. Во земјите од регионот, Република Хрватска исто така го комбинира породилното со родителското отсуство, со тоа што за едно дете изнесува седум месеци породилно и шест месеци родителско отсуство, но, кога се работи за две или повеќе деца иако породилното отсуство изнесува три месеци, можноста на мајката за родителско отсуство на мајката е продолжено до 30 месеци, со што вкупното време кои родилката го има за закрепнување и грижа на детето може да достигне до две години и девет месеци. Република Словенија за едно дете комбинирано овозможува 12 месеци отсуство, за две деца 15 месеци, за три или повеќе 18 месеци.

Оттука, во согласност со практиката на европските земји и земјите од регионот, заради овозможување на потребниот период за постпородилно закрепнување на родилката како и пружањето на неопходната грижа за правилниот и здрав развој на бебето, со цел градење на здрава врска повеѓу мајката и детето, евидентна е потребата од предложените измени на Законот за работните односи.

II. ЦЕЛИ, НАЧЕЛА И ОСНОВНИ РЕШЕНИЈА

Предлог-законот е заснован на истите начела на кои се заснова основниот текст на Законот за работните односи. Во согласност со ризиците од новите општествени околности, целта е да се овозможи потребниот период за

воспоставуње на балансот помеѓу родилката и роденото дете при градењето на здрава родителска врска неопходна за нормалниот развој на детето.

III. ОЦЕНА НА ФИНАНСИСКИТЕ ПОСЛЕДИЦИ ОД ПРЕДЛОГОТ НА ЗАКОН ВРЗБУЏЕТОТ И ДРУГИТЕ ЈАВНИ ФИНАНСИСКИ СРЕДСТВА

Предложениот закон ќе предизвика финансиски импликации врз Буџетот на Република С. Македонија и другите јавни финансиски средства.

IV. ПРОЦЕНА НА ФИНАНСИСКИТЕ СРЕДСТВА ПОТРЕБНИ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ, НАЧИН НА НИВНО ОБЕЗБЕДУВАЊЕ, ПОДАТОЦИ ЗА ТОА ДАЛИ СПРОВЕДУВАЊЕТО НА ЗАКОНОТ ПОВЛЕКУВА МАТЕРИЈАЛНИ ОБВРСКИ ЗА ОДДЕЛНИ СУБЈЕКТИ

Финансиските средства потребни за спроведување на законот ќе се обезбедат од Буџетот на Република С. Македонија.

V. СКРАТЕНА ПОСТАПКА ЗА ДОНЕСУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ

Врз основа на член 175 став 1 алинеја 1 од Деловникот на Собранието на Република С. Македонија, имајќи во предвид дека не се работи за сложена или обемна измена на законот, предлагаме Собранието да расправа по *Предлог законот за изменување на Законот за работните односи, по скратена постапка.*

ПРЕДЛОГ НА ЗАКОН
ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ НА ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

Член 1

Во Законот за работните односи („Службен весник на Република Македонија„ бр.62/05; 3/2006; 3/2006; 44/2006; 65/2006; 16/2007; 57/2007; 77/2007; 106/2008; 161/2008; 63/2009; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 10/2010; 50/2010; 52/2010; 58/2010; 124/2010; 132/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 106/2014; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015; 27/2016; 134/2016; 120/2018; 110/2019; 267/2020; 151/2021; 288/2021; 111/2023 и 39/2025) во член 165 ставот (1) се менува и гласи:

„(1) Работничка за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од 18 месеци непрекинато, без разлика дали родила едно или повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе).“

Ставот (6) се менува и гласи:

„(6) Работничка која посвојува дете има право на отсуство до наполнување на 18 месеци возраст на детето, без разлика дали посвоила едно или повеќе деца (две или повеќе).“

Член 2

Правото на платено отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство за работничка која започнала да го остварува до денот на влегување на овој закон во сила, ќе продолжи да се остварува во согласност со одредбите од овој закон.

Член 3

Овој закон влегува во сила со денот на објавувањето во „Службен весник на Република Северна Македонија“.

ОБРАЗЛОЖЕНИЕ
НА ПРЕДЛОГОТ НА ЗАКОН ЗА ИЗМЕНУВАЊЕ НА
ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ

**I. ОБЈАСНУВАЊЕ НА СОДРЖИНАТА НА ОДРЕДБИТЕ НА ПРЕДЛОГ -
ЗАКОНОТ**

Предлог законот содржи три члена.

Членот 1 предвидува измена на членот 165 од основниот Закон за работните односи, кој се однесува платено времетраењето на платеното отсуство на работничка поради бременост, раѓање и родителство.

Членот 2 го уредува начинот на остварување на правото на платено отсуство на работничка поради бременост, раѓање и родителство за работничка која тоа право го остварила и го користи согласно позитивно – правните одредби пред стапување во сила на овој закон.

Членот 3 го предвидува денот на влегување во сила на законот без вообичаениот уставен рок *vacatio legis*.

**II. МЕЃУСЕБНА ПОВРЗАНОСТ
НА РЕШЕНИЈАТА СОДРЖАНИ ВО ПРЕДЛОЖЕНИТЕ ОДРЕДБИ**

Решенијата содржани во одредбите од овој закон се меѓусебно поврзани, истите се однесуваат на иста правна работа и како такви прават правна целина и се применливи.

III. ПОСЛЕДИЦИ ШТО ЌЕ ПРОИЗЛЕЗАТ ОД ПРЕДЛОЖЕНИТЕ РЕШЕНИЈА

Предложеното решение ќе придонесе за здрав и правилен развој на новороденче поради периодот на блискост со родителот, а воедно и ќе овозможи доволен временски период за постпородилно закрепнување на родилката.

ТЕКСТ НА ОДРЕДБИТЕ
ОД ЗАКОНОТ ЗА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ КОИ СЕ ИЗМЕНУВААТ
(ИЗВОД)

Отсуство од работа поради бременост, раѓање и родителство

Член 165

- (1) Работничка за време на бременост, раѓање и родителство има право на платено отсуство од работа во траење од девет месеца непрекинато, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) 15 месеци.
- (2) Врз основа на наод од надлежниот здравствен орган, работничката може да го започне отсуството за бременост, раѓање и родителство 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 дена пред раѓање.
- (3) Доколку работничката се породила порано од рокот утврден во ставот (2) на овој член, отсуството за бременост и раѓање започнува да го користи од денот на раѓање на детето до истекот на рокот од ставот (1) на овој член.
- (4) Доколку од здравствени причини детето е задржано за нега или лекување во здравствена установа и доколку во меѓувреме мајката или таткото се вратат на работа, отсуството поради раѓање и родителство се прекинува и истото имаат право да го искористат неискористениот дел од отсуството од ставот (1) на овој член.
- (5) Работникот е должен на работодавачот да му го најави времето на започнувањето на користењето и времето на завршување на родителското отсуство 30 дена пред започнувањето, односно пред завршувањето на користењето на правото на родителско отсуство.
- (6) Работничка која посвојува дете има право на отсуство до наполнување на деветмесечна возраст на детето, а доколку посвоила повеќе деца (две или повеќе) 15 месеци.
- (7) Работничка која посвојува дете има право на платено отсуство за времетраењето на периодот на адаптацијата на детето, согласно со прописите за семејството.