

**Усогласување на македонското законодавство
со Директивата 2010/41/ЕУ за примена на
принципот на еднаков третман на мажите и
жените кои вршат активности во својство на
самовработени лица и за укинување на
Директивата 86/613/ЕЕЗ**

Мрежа за заштита од дискриминација

Издава

Коалиција „Сексуални и здравствени права на маргинализирани заедници“ МАРГИНИ Скопје,
Мрежа за заштита од дискриминација

Авторки

Јована Јовановска Кануркова и Наташа Петковска

Уредничка

Драгана Дрндаревска

Лектор

Дејан Василевски

Скопје, ноември 2022

Овој документ е изработен во рамките на проектот „Мрежа за заштита од дискриминација: Унапредување на политиките и практиките за заштита од дискриминација и промоција на еднаквост“, кој е финансиран од Фондацијата „Отворено општество“ – Македонија. Содржината е единствена одговорност на авторите и на грантистот и на ниту еден начин не може да се смета дека ги изразува гледиштата и ставовите на Фондацијата „Отворено општество“ – Македонија.

Содржина

Вовед	4
<i>Општествен и политички контекст</i>	6
<i>Истражувачка методологија и пристап за приказ на истражувачките наоди</i>	8
ПРВ ДЕЛ: Правна поставеност на родовата еднаквост во РС Македонија	10
ВТОР ДЕЛ: Што претставува Директивата 2010/41 и зошто е важна	13
2.1. <i>Принципот на еднаквост и Директивата 2010/41/EУ</i>	13
2.2. <i>Самовработувањето согласно Директивата 2010/41</i>	14
2.3. <i>Самовработувањето и практиката на Судот на правдата на Европската унија</i>	
2.4. <i>Самовработувањето во националното законодавство</i>	18
ТРЕТ ДЕЛ: Преглед на транспонираност на Директивата 2010/41/EУ во националното законодавство и практиката	20
<i>Имплементација на Директивата 2010/41/EУ</i>	20
<i>Имплементација на принципот на еднаков третман (член 4)</i>	20
<i>Позитивна акција (член 5)</i>	21
<i>Основање компанија (член 6)</i>	22
<i>Социјална заштита и надоместоци при мајчинство (член 7 и 8)</i>	24
<i>Заштита на правата (член 9)</i>	25
<i>Надоместок или обесштетување (член 10)</i>	25
<i>Органи за прашања во врска со еднаквоста (член 11)</i>	26
<i>Интегрирање на принципот на еднаквост меѓу мажите и жените, ширење информации и ниво на заштита (член 12, 13 и 14)</i>	28
ЗАКЛУЧОЦИ	29
ПРЕПОРАКИ	32
Библиографија	36

Вовед

Во нашата држава родовата нееднаквост и родовата дискриминација се посебно изразени во областа на работните односи, и тоа во сите делови што се опфатени со работните односи, како што се пристапот до вработување, уредувањето на работниот однос, напредувањето на работното место и престанувањето на работниот однос. Македонскиот пазар на труд се соочува со родова нееднаквост и тоа е забележано во Извештајот на Европската унија (ЕУ) за напредокот на Северна Македонија за 2021 година. Европската комисија (ЕК) констатира дека структурните недостатоци сè уште се забележуваат и на пазарот на трудот, што оневозможуваат потенцијален раст и развој. Родовиот јаз на пазарот на трудот во 2020 година се зголемил за 22,7 процентни поени, што се должи на фактот дека поголем дел од жените (во споредба со мажите) биле исклучени од пазарот на трудот оваа година. Стапката на вработеност кај мажите (20-64 г.) во 2020 година изнесувала 68,9%, а кај жените 49%, што резултира со висок родов јаз во вработеноста од 19,9 процентни поени.¹

Самовработувањето се покажува како сè почест модел на вработување што се користи во услови на висока стапка на невработеност од страна на невработените лица кои подолг временски период не можеле да најдат работа, особено во последните неколку години. Како модел што сè почесто се користи од невработените лица во земјава се наметнува потребата од разгледување на законската регулатива на самовработувањето како модел во националното законодавство, но уште повеќе на детално разгледување на регулацијата на самовработувањето во контекст на правото на ЕУ што го регулира овој модел и стандардите што ги поставува ЕУ. Самовработувањето е значајно присутна форма на вработување и на ниво на Европската унија, а според податоците засега тоа се 32,9 милиони лица на возраст од 15 до 74 години, односно 14,2% од вкупно вработените лица во Европската унија.²

Согласно последните податоци на ниво на Европската унија за 2021 година, како самовработени лица регистрирани се вкупно 25.172 лица, од кои 8.254 се жени,³ а речиси исти се податоците и за претходните години. Една студија направена во Велика Британија во 2019 година покажува дека мажите доминираат во повеќето професионални категории, а жените доминираат во средноквалификувани професии, како што се административни и секретарски професии и грижа, одмор и други услужни занимања, вклучително и фризерство и домаќинство.⁴ Но, забележливо е дека во последните години во областа на фриленсерството има голем пораст на активноста на жените. Самовработувањето како модел сè повеќе се користи од жените затоа што може да им овозможи да го искористат нивниот претприемачки потенцијал, што, пак, може да ја подобри нивната благосостојба и економската состојба, а исто така да ја зголеми и вредноста што ја додаваат на економијата како целина.⁵

¹ European Commission. North Macedonia 2021 Report. Достапно на: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/north-macedonia-report-2021_en

² Вработување по пол, возраст и професионален статус. Извор: ЕуроСтат.

³ ЕуроСтат. Достапно на: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

⁴ Yordanova, Inna. Women in Self-Employment, IPSE. Достапно на: <https://www.ipse.co.uk/policy/research/women-in-self-employment/women-in-self-employment.html>

⁵ Federation for Small Businesses (FSB), Women in Enterprise: The Untapped Potential, 2016. Достапно на: <file:///C:/Users/Jovana%20Jovanovska/Downloads/Women-In-Enterprise-The-Untapped-Potential.pdf>

Иако претходните истражувања за мотивациите на жените кои се одлучуваат за самовработување открива мешана слика, тврдејќи дека, иако самовработувањето е позитивен начин на работа за голем број жени, некои од нив биле принудени на него поради зголемувањето на старосната граница за пензија за жените и губењето на работните места во јавниот сектор⁶. Кога репрезентативен примерок од жени биле прашани за главните причини за влегување во самовработувањето, одговорот бил дека најголем дел од нив се мотивирани од поголемата контрола на работните часови (63%) и изборот каде да работат (56%), како и подобрата рамнотежа помеѓу работата и животот (55%). Само петтина (21%) од жените изјавиле дека одбрале самовработување поради недостаток на други можности за вработување, а најмал број од нив (13%) навеле дека го сториле тоа затоа што ја изгубиле претходната работа. Особено е интересно што самовработените жени, почесто од мажите, како причини за самовработување избирале причини поврзани со нивната добросостојба и личните околности, како што се поголема флексибилност и контрола на часовите, рамнотежа помеѓу работата и животот, како и флексибилност околу грижата за децата. Од друга страна, мажите најчесто одбирале причини поврзани со кариерата, како што се контролата на сопствената работа, можноста за поразновидна работа и можноста да заработат повеќе пари.

Оттука, порастот на самовработувањето како модел на глобално ниво ја наметнува потребата од негово соодветно уредување, вклучително и преку јасно дефинирање на самовработените лица и нивните партнери. Ова прашање било предмет на дискусии и во Европскиот парламент, кој ги има повикано земјите-членки да го препознаат самовработувањето „како форма на работа што помага да се создадат работни места и да се намали невработеноста и дека проширувањето на самовработувањето треба да оди рака под рака со соодветна социјална заштита за самовработените, како што е дефинирано во земјите-членки и (...) да ја олеснат можноста сите работници, вклучително и самовработените работници и нивните сопружници или партнери кои учествуваат во нивните активности, да ги комбинираат одговорностите за работа и грижа, вклучително преку забрзување на примената на член 7 и 8 од Директивата 2010 година/41/ЕУ од седми јули 2010 година, и со обезбедување на работниците флексибилност во врска со работното време, телеработата и работата со скратено работно време заради грижа за малолетници и зависни лица, на нивно барање“.⁷

Во оваа насока сè порелевантна станува Директивата 2010/41/ЕУ на Европскиот парламент и Европскиот совет за примена на принципот на еднаков третман на мажите и жените кои вршат активности во својство на самовработени лица и за укинување на Директивата 86/613/ЕЕЗ. **Оваа директива јасно ги дефинира самовработените лица и сопружниците или животните партнери на самовработените лица и воедно по првпат ги дефинира правата и обврските за самовработените лица и нивните сопружници или животните партнери, како што е уредено за преостанатите вработени лица кај трети лица и така натаму.** Воедно, Директивата им овозможува на земјите-членки да усвојат мерки за позитивно дејствување насочени кон обезбедување на целосна еднаквост меѓу мажите и жените во работниот век.

⁶ Women's Budget Group, Here to Stay: Women's Self-Employment in a (post) Austerity era, March 2016. Достапно на: <https://wbg.org.uk/analysis/here-to-stay-women-and-self-employment/>

⁷ Резолуција на Европскиот парламент од 14 јануари 2014 година за социјална заштита за сите, вклучително и самовработени работници [2013/2111 (INI)].

Општествен и политички контекст

Бројот на лица кои се регистрирани како самовработени согласно законската регулатива во нашата држава е мошне мал, но оваа бројка не ја отсликува реалноста. Голем број лица, особено лица кои се дел од ИТ-секторот или даваат друг вид услуги за клиенти и партнери надвор од државата, не се формално регистрирани како самовработени, односно се целосно надвор од системот.⁸

Од друга страна, Владата, преку Министерството за труд и социјална политика, Развојната програма на Обединетите нации (УНДП), Агенцијата за вработување и Агенцијата за поддршка на претприемништво, во мај 2022 година повторно ја отвори Програмата за самовработување за невработени лица како дел од оперативниот план за активните програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд. Програмата има цел намалување на невработеноста, стимулирање на самовработувањето, подобрување на вработливоста на невработените лица и јакнење на конкурентноста на економијата. Оваа програма од 2007 година по првпат е воведена како форма на поддршка наменета за невработени лица кои сакаат да почнат сопствен бизнис преку користење грант за претприемништво во висина од 5.000 евра за еден самовработен, односно 10.000 евра за двајца содружници за почнување на сопствен бизнис. Согласно податоците на Агенцијата за вработување, бројот на лица кои ја користат оваа мерка расте низ текот на годините, но расте и висината на предвидените средства за грантови. За споредба, само во последните три години искористеноста на оваа мерка драстично расте и ако во 2019 година оваа мерка била искористена од 421 лице⁹, во 2021 година, од предвидените 2.000 лица, грант добиле 1.556 лица¹⁰.

Од аспект на успешноста, како последен достапен податок е дека за периодот од 2007 до 2019 година формирани се над 30.000 бизниси со самовработување, од кои 65% сè уште се активни. Значајно кај мерките за самовработување е дека жените се посебно издвоени како целна група, но таргетирајќи само специфични категории на невработени жени. Како целна група опфатени се: примателки на социјална помош, жртви на семејно насилство и трговија со луѓе, самохрани мајки, долгорочно невработени жени социјално исклучени жени по основа на стечај или технолошки вишок и припаднички на етничките заедници. Од друга страна, особено позитивно е што, освен што се издвоени како посебна целна група, корисничките на мерката за самовработување имаат право на дополнителни бенефиции во однос на мажите, како што е менторска поддршка во времетраење од една година по регистрација на правниот субјект.¹¹

Но, и покрај тоа што жените се директна целна група на мерките за самовработување и субвенционирање плати, интересот и учеството на невработените жени се многу помали во споредба со мажите. Податоците покажуваат дека само 32,8% од апликантите и 29,6% од корисниците на мерката самовработување во 2020 година се жени. Позитивно е што помалото

⁸ Петковска, Наташа. Преглед на владините мерки за превенција и заштита од коронавирусот и нивното влијание врз работничките права, 2020 година. Достапно на: https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2020/11/overview_mk.pdf

⁹ МТСП: 421 лице доби неповратни средства за самовработување. Достапно на: https://www.mtsp.gov.mk/oktomvri-2019-ns_article-mtsp-421-lice-dobi-nepovratni-sredstva-za-samovrabotuvanje.nsp

¹⁰ Агенција за вработување на Република Северна Македонија, Огласи за активни мерки. Достапно на: <https://av.gov.mk/rezultati-za-aktivni-merki.nsp>

¹¹ Бриф за политиките бр. 51, Институт за економски истражувања и политики Finance Think. Достапно на: https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2021/09/PolicyBrief_no.51.pdf

учество на жените е соодветно адресирано веќе следната година и во 2021 година по првпат, според Оперативните упатства по барање на Владата, во мерката самовработување стои обврска за учество на жените во 60% наспрема 40% мажи.¹²

Во 2019 година со законски измени беше воведен прогресивен данок за личен доход што дотогаш беше рамен и изнесуваше 10%. Со новото решение предвидено беше луѓето кои заработуваат над 1.500 евра месечно, наместо 10% да плаќаат данок на доход од 18% за секое заработено евро над 1.500 евра. На ваквата одлука претходеше широка дебата што во голема мера се однесуваше на сомнежот дали даночната реформа може да ја постигне својата редистрибутивна функција, а имајќи ја предвид нејзината ненадејност и носење во време на нарушени институции и владеење на правото, без општоприфатена консултација за нејзиниот дизајн.¹³

Особено релевантно за оваа анализа се коментарите што беа дадени во насока на несразмерното влијание што оваа даночна реформа би ја имало на самовработените лица. Како што беше споменато, голем дел од самовработените лица остануваат нерегистрирани и надвор од системот како дел од ИТ-секторот и услугите што ги вршат за клиенти надвор од државата. Споредено со висината на просечната нето-плата во РСМ, што во моментот изнесува околу 500 евра,¹⁴ споменатата категорија лица заработуваат несразмерно повеќе од лицата кои заработуваат во висина на просечна плата и следствено би било логично овие лица да се оданочуваат прогресивно. Меѓутоа, прашањата за несигурноста, нестабилноста на приходите, приходите на ниво на цело семејство, имотната состојба и други слични прашања, не беа земени предвид при осмислувањето на овие законски измени, што потенцијално ги дискриминира самовработените лица во споредба со луѓето кои работат сигурна работа во јавниот сектор и кои живеат во заедница во која две или повеќе лица остваруваат просечен приход.¹⁵ Во државата досега не се спроведени никакви анкети ниту постојат извештаи што ги отсликуваат специфичните тешкотии со кои се соочуваат самовработените лица.

Во ноември истата година беа предложени и усвоени измени и дополнувања на Законот за данок на личен доход со кои се предложи мирување на примената на прогресивниот данок на личен доход за доходот од работа, доходот од самостојна дејност, доходот од авторски и сродни права и доходот од продажба на сопствени земјоделски производи за период од 36 месеци.¹⁶ Ваквата одлука дојде по промена на министерот за финансии, а беше проследена со објаснување дека даночната реформа не го постигнала ефектот поради кој била донесена и непропорционално влијаела врз бизнисите.

На почетокот на 2022 година новоизбраниот премиер најави намалување на персоналниот данок во ИТ-секторот од десет на нула отсто до 2023 година како стимул за младите повеќе да се насочат кон овој сектор. Ваква даночна реформа потенцијално би стимулирала и регистрирање на лицата кои работат во ИТ-секторот, а во моментот се надвор од системот.

¹² Исто.

¹³ Бриф за политиките бр. 35, Институт за економски истражувања и политики Finance Think. Достапно на: https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2020/10/PolicyBrief_no.35-MK-for-web.pdf

¹⁴ <https://www.stat.gov.mk/>

¹⁵ Котевска, Билјана. Country report – gender equality – North Macedonia – 2021, “How are EU rules transposed into national law?”. Достапно на: [2021-MK-GE-country-report_final_for_web.pdf](#)

¹⁶ Закон за данок на личен доход, „Службен весник на РМ“, бр. 241/18 и „Службен весник на РСМ“, бр. 275/19, 290/20 и 85/21.

Истражувачка методологија и пристап за приказ на истражувачките наоди

Овој дел содржи приказ на истражувачката методологија за спроведување на истражувањето и подготвувањето на анализата за усогласување на македонското законодавство со Директивата 2010/41/EУ за примена на принципот на еднаков третман на мажите и жените кои вршат активности во својство на самовработени лица и за укинување на Директивата 86/613/ЕЕЗ. **Оваа анализа се надоврзува на Документот за јавни политики – „Како до поголема заштита на самовработените бремени жени и бремените сопруги и животните партнерки на самовработени лица: Предизвиците за усогласувањето на Директивата 2010/41/EУ во областа на социјална заштита и надоместоци при мајчинство во Република Северна Македонија“¹⁷**, изработен во 2021 година. Овие документи за јавни политики се дел од застапувачките активности на Мрежата за заштита од дискриминација што имаат цел унапредување на националното законодавство во областа на антидискриминацијата и негово усогласување со правото на ЕУ.

Во продолжение даден е приказ на целта на истражувањето, истражувачкиот фокус, истражувачките методи, истражувачките фази и пристапот до структурата на анализата. Целта на истражувањето е анализа на веќе генерираните и прибраните податоци, идентификување и формулирање докази како основа за конкретни препораки за подобрување на законската рамка и хармонизација со европското законодавство, како и општо за унапредувањето на родовата еднаквост во областа на претприемништвото и подобрување на приватниот и професионалниот живот, со посебен фокус на правата и обврските што Директивата ги предвидува за самовработените лица и нивните сопружници или животните партнери кога тие вообичаено учествуваат во спроведувањето на стопанските активности.

1. Цел на истражувањето

Цел на истражувањето е да ги анализира достапните, генерираните и прибраните податоци во македонското законодавство за самовработените лица и нивните сопружници или животните партнери, за да можат да се идентификуваат и да се формулираат основи за конкретни препораки за хармонизирање на нашето законодавство со европското, што ќе доведе до зајакнување на родовата рамноправност и унапредување на принципот на еднаков третман во целина. Хармонизацијата на домашното законодавство се разгледува низ степенот до кој одредбите на Директивата се преточени во националните прописи, а успешноста на овој процес се „тестира“ преку реалната можност на самовработените лица и нивните сопружници или животните партнери да ги остварат своите права во практиката. Анализата е сеопфатна и систематична, изготвена преку вкрстување податоци од официјални документи, постојна литература и преглед на релевантна судска практика.

¹⁷ Јовановска Кануркова, Јована. Како до поголема заштита на самовработените бремени жени и бремените сопруги и животните партнерки на самовработени лица: Предизвиците за усогласувањето на Директивата 2010/41/EУ во областа на социјална заштита и надоместоци при мајчинство во Република Северна Македонија, 2021 година. Достапно на: <https://mhc.org.mk/publicationsanalyses/kako-do-pogolema-zashtita-na-samovrabotenite-bremeni-zheni-i-bremenite-sopругi-i-zhivotnite-partnerki-na-samovrabotenii-licza/>

2. Истражувачки фокус

Истражувачкиот фокус е целосно ставен на степенот до кој оваа директива е преточена во македонското законодавство, односно колку правата и обврските што ги предвидува таа се овозможени со македонските закони и подзаконски акти. Трудот почнува со преглед на изворите на родовата еднаквост во националното законодавство од аспект на еднаков третман на жените и мажите и продолжува со приказ на принципот на еднаков третман согласно Директивата 2010/41/EУ, потоа следува анализа на самовработувањето во одредбите од Директивата и степенот на преточеност на овие одредби во домашното позитивно законодавство, за потоа да следува анализа на неговата имплементација во практиката, односно каде државата ги нема уредено овие прашања или ги има несоодветно уредено, а од тоа на крајот ќе произлезат препораките онаму каде што е неопходна промена, за да се овозможи соодветно остварување на правата на самовработените лица.

3. Истражувачки методи

За да се постигне истражувачката цел, се користеше сет методи за прибирање и за анализирање на податоците. Постојните податоци се прибираа и се обработуваа преку деск-истражување, а како извори на податоци се користеа:

- Европско законодавство и други релевантни меѓународни правни извори;
- Домашна легислатива – закони и подзаконски акти;
- Рамка на применети политики;
- Постојна академска литература;
- Публикации на граѓански организации; и
- Судска практика.

За анализирање на податоците се применети квалитативниот метод за анализа на документи, пристапот на критичко читање, компаративниот правен метод и тематска анализа на примарни податоци.

4. Структура на истражувањето

Во **првиот дел** од ова истражување ќе бидат прикажани релевантните извори на правото за родова еднаквост на национално и на меѓународно ниво. **Вториот дел** дава приказ на тоа што претставува Директивата 2010/41 и зошто е важна за домашното право конкретно и генерално за подобрување на родовата еднаквост. **Во третиот дел** е направен преглед на транспонираноста на Директивата 2010/41/EУ во националното законодавство и нејзината имплементација во практиката; притоа, овој дел ќе покаже и кои се недостатоците на домашното право за уредување на оваа проблематика, односно во кои правни прописи државата (сè уште) не ја транспонирала Директивата. Конечно, **четвртиот дел** ги содржи заклучоците од спроведената анализа и препораките што произлегуваат од нив.

ПРВ ДЕЛ: Правна поставеност на родовата еднаквост во РС Македонија

1.1. Устав

Основен извор на родовата еднаквост во РСМ е Уставот, а по него следуваат националните закони и подзаконски акти, како и меѓународното право. Уставот со член 9 ја гарантира еднаквоста на сите граѓани, независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба. Дополнително, согласно член 110, една од надлежностите на Уставниот суд е и заштитата на човековите права и слободи, вклучувајќи ја заштитата од дискриминација врз основа на пол. Сепак, највисокиот правен акт во нашата држава не содржи експлицитна одредба што ја издигнува еднаквоста помеѓу жените и мажите на ниво на уставен принцип.

1.2. Закон за еднакви можности помеѓу жените и мажите

Родовата еднаквост по првпат се адресира во националното законодавство со Законот за еднакви можности помеѓу жените и мажите¹⁸ од 2006 година. Овој закон исклучиво се занимава со еднаквоста помеѓу жените и мажите и предвидува експлицитна забрана за дискриминација врз основа на пол. Подоцна, во 2012 година, овој закон е заменет со нова подобрена верзија што се обидува да ги адресира аномалиите што се детектираа кај првата верзија, особено во делот на имплементацијата. Овој закон ги дефинира еднаквите можности за жените и мажите, еднаквиот третман, дискриминацијата врз основа на пол, директната и индиректната дискриминација, вознемирувањето и сексуалното вознемирување, целосната еднаквост на жените и мажите, еднаквата застапеност и вклучувањето на родовите аспекти во главните политики.

Со усвојувањето, новиот изменет закон обезбеди широк владин пристап, со цел да се укине дискриминацијата и да се промовираат еднакви можности и еднаков третман помеѓу жените и мажите, но останаа предизвици особено во делот на имплементацијата. Од примената на законот се забележа дека Секторот за еднакви можности при Министерството за труд и социјална политика има ограничени човечки и финансиски ресурси, а Владата не успеа да воведо основно и специјализирано градење на капацитетите на администрацијата. Ефективните и ефикасните мерки за поддршка на имплементацијата се ретки, а единиците на локалната самоуправа не добиваат доволно поддршка од централното ниво за спроведување на Законот.¹⁹ Ова се само дел од причините поради кои во 2020 година се пристапи кон изработка на нов Закон за родовата еднаквост. Во моментот на подготовка на оваа анализа се води процесот на донесување нов Закон за родовата еднаквост. Новиот текст на Законот беше поставен на Електронскиот национален регистар на прописи на Република Северна Македонија и се очекува до крајот на 2022 година да влезе во собраниска процедура.²⁰

¹⁸ Закон за еднакви можности меѓу жените и мажите, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 6/2012, бр. 166/2014.

¹⁹ Гавриќ, Саша; Мехмед, Резарт; Јованова, Ева; Сарделиќ, Симона. РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ Е ВАЖНА! Прирачник за родовата еднаквост и зајакнување на жените наменет за пратениците и собранискиот персонал, Мисијата на ОБСЕ во Скопје, 2020 година. Достапно на: <https://www.osce.org/files/f/documents/d/3/500995.pdf>

²⁰ Известување за почеток на процесот за подготовка на предлог-закон за родовата еднаквост. ЕНЕР, 2022. Достапно на: https://ener.gov.mk/Default.aspx?item=pub_regulation&subitem=view_reg_detail&itemid=75591

Законот има цел да ги подобри практиките за интегрирање на родовата перспектива во креирањето и спроведувањето на политиките. Имено, со новиот закон се очекува да се обезбеди вклучување на жените во процесите на донесување одлуки, преку консултации на национално ниво, да се осигури зајакнување на институционалните механизми на централно и на локално ниво и да се воспостави ефикасен и ефективен надзор за спроведување на Законот. Најзначајната новина предвидена со новиот нацрт-закон за родова еднаквост е поставување на централен родов механизам, формиран од Владата на РСМ, а тоа е Секретаријатот за родова еднаквост, со широк спектар надлежности.

1.3. Закон за спречување и заштита од дискриминација

Во 2010 година во Северна Македонија по првпат се донесе закон што експлицитно ја уредува дискриминацијата, Законот за спречување и заштита од дискриминација.²¹ Во 2019 година²² Законот беше изменет и новиот закон беше целосно усогласен со меѓународните стандарди, особено со директивите за еднаквост на Европската унија, давајќи законска рамка што опфаќа уште повеќе од само минималните стандарди на ЕУ. Новиот закон ги прошири основите за дискриминација на 25 основи, вклучително, полот, родот, сексуалната ориентација и родовиот идентитет. Со законот се вовеле и обврска за јавниот сектор да промовира еднаквост, вклучително и родова еднаквост, како и обврска за собирање податоци разделени по повеќе различни основи за дискриминација. Со новиот закон се избра и нова Комисија за спречување и заштита од дискриминација како тело за еднаквост со спектар можности на дејствување во насока на подобрување на родовата еднаквост во државата.

1.4. Преостанати закони

За родовата еднаквост важни се и други закони со кои се уредува работењето на судството, јавната администрација, армијата, полицијата. Само дел од нив се: Закон за заштита од вознемирување на работното место; Закон за работни односи; Закон за волонтерство; Закон за социјална заштита; Закон за заштита на правата на пациентите; Закон за јавно здравје; Закон за здравствена заштита и Изборен законик.

За целите на оваа анализа значаен е Законот за работни односи што беше усвоен во 2005 година, но оттогаш беше многупати изменет. Во суштината, и во моментот на пишување на оваа анализа, овој закон е повторно предмет на измени и дополнувања. Овој закон регулира и содржи неколку дефиниции за главните концепти на правото за родова еднаквост, вклучувајќи директна и индиректна дискриминација, вознемирување, сексуално и психичко вознемирување и дискриминација врз основа на бременост, раѓање и родителство.

Заеднички за сите наведени закони се деклараторно предвидените механизми за заштита, што претставува системски недостаток за доследно почитување и унапредување на родовата еднаквост. Само еден показател за тоа е примерот дека нема информации за ниту една поведена

²¹ Закон за спречување и заштита од дискриминација, „Службен весник на РСМ“, бр. 258.

²² Иако првично законот беше прогласен за неуставен, подоцна истиот беше повторно усвоен од Собранието и се применува од 2020 па наваму.

постапка во државата за заштита на правото на еднакво плаќање во последните три години.²³ Овој пример посочува два клучни проблема во однос на механизмите за заштита: тие се неефикасни во постапувањето во судските и во управните механизми на заштита, и второ, ја посочува недостапноста и недовербата во институциите, недоволната информираност и можната стигма и страв од последици на работното место кај работничките.²⁴ Телата за еднаквост, какви што се Народниот правобранител, КСЗД, правниот застапник на МТСП и најчесто користениот административен механизам за заштита на работничките права – Државниот инспекторат за труд, не се сензитивизирани за ова прашање и потфрлаат во своите информативни, превентивни, советодавни и репресивни надлежности кога е во прашање утврдување повреда и заштита на овие два института.

1.5. Национална стратегија за родова еднаквост 2022-2027

Донесувањето на Националната стратегија за родова еднаквост²⁵ е уредено со Законот за еднакви можности на жените и мажите. Националната стратегија за родова еднаквост е основниот стратешки документ на Република Северна Македонија со кој се воспоставува сеопфатна рамка за понатамошни активности во насока на унапредување на родовата еднаквост и зајакнување на жените и се носи за период од шест години. Последната четврта стратегија, што е за периодот 2022-2027 година, беше усвоена од Собранието на РСМ во 2022 година и требаше да постави широка стратешка рамка што ќе има цел да ја унапреди родовата еднаквост во државата преку детална анализа на состојбата со родовата еднаквост во државата, идентификување приоритети и поставување цели и резултати што треба да се постигнат и се очекуваат од имплементацијата на стратегијата.

Имајќи предвид дека последната Национална стратегија за родова еднаквост 2022-2027 беше усвоена на средината на 2022 година, односно непосредно пред пишувањето на оваа анализа, нов Национален акциски план сè уште не е усвоен. Последниот Национален акциски план за родова еднаквост е за периодот 2018-2020.

²³ Дрпљанин, Вилдан. Плата по договор: Намалување на родовиот јаз преку транспарентност на платите. 2021 година. Достапно на: <https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2021/11/plata-po-dogovor-namaluvanje-na-rodoviot-jaz-preku-transparentnost-na-platite-integralen-tekst.pdf>

²⁴ Исто.

²⁵ Стратегија за родова еднаквост, „Службен весник на РСМ“, бр. 170/2022.

ВТОР ДЕЛ: Што претставува Директивата 2010/41 и зошто е важна

2.1. Принципот на еднаквост и Директивата 2010/41/ЕУ

Основна вредност на Европската унија, меѓу другите, е и еднаквоста и недискриминацијата, кои се утврдени и изразени во член 2 од Договорот за Европската унија.²⁶ Овој член е преточен во конкретни правни акти, вклучително и директиви со кои земјите-членки, но и земјите-кандидатки за членство во ЕУ, имаат обврска да се усогласат. Покрај основачките договори, важна е и Повелбата за темелни права на Европската унија²⁷, која во Насловот III, што се однесува на еднаквоста, содржи општи одредби за еднаквоста пред законот и забрана за каква било форма на дискриминација, како и поединечни одредби што се однесуваат, меѓу другото, на еднаквоста меѓу жените и мажите. Во член 23 од овој дел на Повелбата се утврдува дека еднаквоста меѓу жените и мажите мора да се обезбеди во сите области, вклучително и вработување, работа и плати, како и дека принципот на еднаквост не спречува одржување или усвојување мерки што предвидуваат специфични предности во корист на помалку застапениот пол.

Директивата 2010/41 на Европскиот парламент и Совет²⁸, во таа насока, е еден од релевантните инструменти во областа на еднаквоста и се однесува на примена на принципот на еднаков третман меѓу жените и мажите вклучени во активност во својство на самовработени лица. Со донесувањето на оваа директива се укинува дотогашната Директива 86/613/ЕЕК, која не се покажала како многу ефикасна во поглед на самовработените работници и сопругите и животните партнерки на самовработените работници. Во 1994 година, Комисијата усвои извештај за имплементацијата на Директивата 86/613/ЕЕЗ во кој заклучи: „Во строго правна смисла, се чини дека Директивата 86/613/ЕЕЗ е имплементирана во земјите-членки. Сепак, практичниот резултат не е целосно задоволителен кога се мери според основните цели на Директивата, а кој беше општо подобрување на статусот на помагачките сопруги“. Извештајот, исто така, го истакнува недостатокот на целокупна политика за справување со ситуацијата на помагачките сопруги и посочува дека „со цел да се признае работата на сопругникот (...), единствениот начин на кој веројатно ќе се постигне оваа цел е на сопругниците да им се доделат правата од социјално осигурување сами по себе“.²⁹

Промената што ја носи оваа директива е токму значителното подобрување на заштитата на самовработените работнички и сопругите или животните партнерки на самовработените работници, кои им помагаат во нивниот бизнис. Имајќи ја предвид ранливоста на бремените самовработени жени и бремените сопруги или животните партнерки на самовработените лица, Директивата укажува на големата потреба да им се овозможи на овие жени да остварат право на надоместоци во случај на мајчинство, вклучувајќи го и породилното отсуство. Особено значајно е тоа што Директивата упатува на уредување на овие надоместоци и на должината на породилното отсуство под еднакви услови, како што е уредено за преостанатите лица вработени кај трети лица. Дополнително, Директивата ги уредува социјалните надоместоци за самовработените лица и

²⁶ Консолидирана верзија од Договорот на Европската унија, Official Journal C 326, 26/10/2012 P. 0001 – 0390.

²⁷ Поглавје за основните права на Европската унија, 2010/C 83/02.

²⁸ Директивата 2010/41 на Европскиот парламент и Совет, 7 јули 2010.

²⁹ Report from the Commission on the implementation of Council Directive of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood.

нивните сопружници или партнери, што, пак, е од особено значење за жените кои се потпираат на сопружниците и животните партнери кои се самовработени. Жените кои се целосно зависни од својот самовработен сопружник или партнер се соочуваат со висок ризик од сиромаштија во случај да останат без својот сопружник или партнер од која било причина. Целта на Директивата е токму заштита и на овие „помагачки сопруги“ преку овозможување на нивно социјално осигурување врз еднаква основа како другите работници. Со оваа директива по првпат се доделува надоместок за мајчинство на самовработени работнички на ниво на Европската унија. Воедно, оваа директива ги насочува земјите-членки да усвојат мерки за позитивно дејствување насочени кон обезбедување на целосна еднаквост меѓу мажите и жените во работниот век.

Имајќи превид дека веќе постојат голем број на правни инструменти што се однесуваат на имплементацијата на принципот на еднаков третман што истовремено го покриваат самовработувањето, особено Директивата 79/7/ЕЕЗ на Советот за прогресивно спроведување на принципот на еднаков третман на мажите и жените во прашањата на социјалното осигурување и Директивата 2006/54/ЕЗ на Европскиот парламент и на Советот за спроведување на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во однос на вработувањето и занимањето, оваа директива не треба да се применува на областите што се веќе опфатени со споменатите директиви. Ова се однесува и на Директивата 2004/113/ЕЗ на Советот за спроведување на принципот на еднаков третман меѓу мажите и жените во пристапот и снабдувањето со стока и услуги.³⁰

Иако се чини дека основата на оваа директива е еднаквиот третман, сепак, имајќи ги предвид промените што ги носи таа со посебен осврт на социјалните надоместоци и надоместоците по основа на мајчинство на самовработените работнички и „помагачките сопруги“, би се рекло дека член 7 и 8 за социјална и мајчинска заштита се, всушност, клучните одредби од Директивата 2010/41.³¹

2.2. Самовработувањето согласно Директивата 2010/41

Самовработувањето во најголем дел е регулирано само на национално ниво. Секој орган и секое индивидуално тело применуваат свои законски и регулаторни одредби, а одредбите во врска со самовработувањето во голема мера варираат меѓу земјите. Разновидноста на формите на самовработување привлекува различни начини за регулација главно решени на национално ниво.

Самовработувањето е прашање што засега 32,9 милиони лица на возраст од 15 до 74 години, односно 14,2% од вкупно вработените лица во Европската унија.³² Ова укажува на тоа дека самовработувањето е значајно присутна форма на вработување на ниво на Европската унија и оттаму се наметнува потребата од негово соодветно уредување, вклучително и преку јасно дефинирање на самовработените лица и нивните партнери. Ова прашање било предмет на дискусии и во Европскиот парламент, кој ги има повикано земјите-членки да го препознаат

³⁰ Директивата 2010/41 на Европскиот парламент и Совет, 7 јули 2010.

³¹ Barnard, Catherine; Blackham, Alysia. "Self-Employed The implementation of Directive 2010/41 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity", European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, 2015.

³² Вработување по пол, возраст и професионален статус. Извор: ЕуроСтат.

самовработувањето „како форма на работа што помага да се создадат работни места и да се намали невработеноста и дека проширувањето на самовработувањето треба да оди рака под рака со соодветна социјална заштита за самовработените, како што е дефинирано во земјите-членки и (...) да ја олеснат можноста сите работници, вклучително и самовработените работници и нивните сопружници или партнери кои учествуваат во нивните активности, да ги комбинираат одговорностите за работа и грижа, вклучително преку *забрзување на примената на член 7 и 8* од Директивата 2010 година/41/ЕУ од седми јули 2010 година, и со обезбедување на работниците флексибилност во врска со работното време, телеработата и работата со скратено работно време заради грижа за малолетници и зависни лица, на нивно барање“.³³

2.3. Самовработувањето и практиката на Судот на правдата на Европската унија

Судската практика на Судот на правдата на ЕУ (СПЕУ) го разгледува самовработувањето најчесто низ призмата на принципот на слободно движење на работниците во границите на Унијата и пристапот до социјална помош и заштита на европските работници и самовработените лица. Иако економската криза последниве неколку години значително го ограничи пристапот до социјална помош за работниците и самовработените, СПЕУ донесе неколку одлуки што ја зајакнаа заштитата на најранливите самовработени работници.³⁴

Најпрвин, концептот на *работник* е дефиниран преку судската практика на СПЕУ, имајќи предвид дека соодветното регулирање отсуствува во правните прописи на Унијата.³⁵ СПЕУ го реконструираше поимот *работник*, засновајќи го врз принципите што го карактеризираат правниот систем на ЕУ³⁶ и врз критериуми што го одредуваат работниот однос преку правата и обврските на засегнатите лица.³⁷ Имено, европски работник е лице кое на друг (и под негово раководство) му обезбедува услуги за кои добива надоместок, за одреден период.³⁸ Оваа дефиниција вклучува три релевантни критериуми: извршување на работата, подреденост на работниот однос и претпоставена исплата на плата за извршената дејност. Вториот од наведените критериуми е одлучувачкиот критериум преку кој односот се карактеризира како вработување, со што се прави разлика од самовработувањето како посебна форма. Првиот и вториот услов се насочени кон идентификување на вистинската економска природа на услугата што ја врши работникот. Со други зборови, СПЕУ широко ја поставува дефиницијата на работник, предвидувајќи дека тоа е секое лице кое се занимава со економска активност и на овој начин потврдува дека сите одредби што се однесуваат на вработените лица ги опфаќаат и самовработените.³⁹

Значајно е дека и Договорот за функционирање на Европската унија (ДФЕУ) ги поставува самовработените лица на исто ниво со вработените, па така на земјите-членки им наметнува

³³ Резолуција на Европскиот парламент од 14 јануари 2014 година за социјална заштита за сите, вклучително и самовработени работници [2013/2111 (INI)].

³⁴ Nato, A. The Self-employed and the EU Court of Justice: towards new social protection of vulnerable EU citizens?. 2021.

³⁵ Исто.

³⁶ Judgment of 19 March 1964, M.K.H. Unger in Hoekstra vs Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten, C-75/63, EU: C:1964:19.

³⁷ Judgment of 3 July 1986, Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, C-66/85, EU: C:1986:284, paragraph 17.

³⁸ Исто.

³⁹ Nato, A. The Self-employed and the EU Court of Justice: towards new social protection of vulnerable EU citizens?. 2021.

обврска да гарантираат социјална заштита како за вработените, така и за самовработените лица и предвидува дека европските институции можат да ги усвојат мерките за социјално осигурување неопходни за ефективно уживање на правата и слободите и на работниците и на самовработените.⁴⁰ Во оваа насока, европското законодавство овие права и слободи ги дефинира како бенефиции за социјално осигурување: надоместоци за боледување; бенефиции за мајчинство, татковство и инвалидност; бенефиции за несреќи при работа и професионални заболувања; грантови за смрт; бенефиции за невработеност; предвременно пензионирање; и семејни бенефиции. Понатаму, правото на ЕУ дозволува работникот и членовите на неговото семејство да уживаат еднаков третман и во однос на социјалните бенефиции и предности што не се поврзани со работниот однос.⁴¹

За тоа дека европските институции се залагаат за поголема заштита на самовработените лица говори и податокот дека Европската комисија му предложи на Советот да усвои Препорака за подобрување на пристапот до социјална заштита за работниците во време на криза.⁴² Оваа препорака цели кон насочување на земјите-членки да го поддржат пристапот до социјална заштита за сите работници и самовработените, особено за оние што поради нивниот работен статус не се доволно покриени со програмите за социјално осигурување. Понатаму, на земјите-членки им се препорачува да обезбедат пристап до соодветна социјална заштита за сите работници и самовработени лица во однос на надоместоците за невработеност; бенефиции за болест и здравствена заштита; бенефиции за породилно и еквивалентно татковство; надоместоци за инвалидност; бенефиции за старост и бенефиции за преживеаните во однос на несреќи при работа и професионални болести. Имајќи ги предвид националните околности на секоја земја-членка, се препорачува оваа цел да се постигне со подобрување на формалните програми за социјална помош и нивно проширување на сите работници, без оглед на видот на работниот однос, на задолжителна основа; за самовработените, барем на доброволна основа, а каде што е соодветно, на задолжителна основа. Покрај тоа, се препорачува земјите-членки да обезбедат ефективна социјална заштита за сите работници, без оглед на видот на работниот однос; и за самовработените, со социјални бенефиции. За доследно остварување на сите овие препораки, неопходно е воспоставување на заштитни мерки со кои ќе се избегне евентуална злоупотреба, како и воспоставување на заштитни механизми што ќе ја следат примената на овие мерки.⁴³

И покрај економската криза, СПЕУ донесе неколку значајни пресуди за социјалната заштита на самовработените. Овие судски пресуди покажуваат дека европските судии ја напуштаат судската практика утврдена во случајот Дано,⁴⁴ со цел подобра заштита на некои ранливи категории на европски граѓани. Во случајот Дано, СПЕУ ги поставил на повисоко ниво националните системи за социјална заштита со намера да ги заштити од хипотетичките ризици што ги носи финансиската дестабилизација предизвикана од слободното движење на економски неактивните лица. Според одредени автори, овој случај е еден од најсериозните показатели за социјалната криза на ниво на

⁴⁰ Член 48 од Договорот за функционирање на Европската унија.

⁴¹ Nato, A. The Self-employed and the EU Court of Justice: towards new social protection of vulnerable EU citizens?. 2021.

⁴² Council Recommendation of 8 November 2019 on access to social protection for workers and the self-employed 2019/C 387/01, ST/12753/2019/INIT, OJ C 387, 15.11.2019.

⁴³ Nato, A. The Self-employed and the EU Court of Justice: towards new social protection of vulnerable EU citizens?. 2021.

⁴⁴ Judgment of 11 November 2014, Elisabeta Dano and Florin Dano v Jobcenter Leipzig, C-333/13, EU: C:2014:2358.

ЕУ, што може да има негативни последици, на пример, дополнително ограничување на слободното движење на вработените и самовработените лица.⁴⁵

Сепак, Судот го промени својот пристап во последните случаи за самовработените лица, со што почна процесот на развивање на нова еволутивна судска практика. Во неодамнешните случаи во врска со зачувувањето на статусот на работникот, што му претходи на барањето за социјални бенефиции во земјата-членка домаќин, СПЕУ утврдил дека овој статус им овозможува на работниците да аплицираат за социјални бенефиции. Ова покажува дека, иако земјите-членки се слободни да ги организираат сопствените системи на социјална помош, сепак не можат да утврдат правила или практики што дискриминираат врз основа на националноста во пристапот до социјалните бенефиции.⁴⁶ Во случајот *Florea Gusa*⁴⁷, СПЕУ го третира принципот на недискриминација како неопходна алатка за олеснување на социјалното вклучување на мигрантите и за гарантирање на сеопфатна заштита на самовработените. Судот потврди дека самовработениот работник го задржува статусот на работник кога е принуден да престане со работа поради недостаток на работа, предизвикано од причини надвор од негова контрола и доколку е пријавен како барател на работа. Затоа, мигрант кој морал да престане да работи поради економска криза го задржува статусот на работник, откако редовно престојувал и работел околу четири години како самовработен во земјата-членка домаќин.⁴⁸

Ова правило се однесува и на самовработените кои биле во иста ситуација како и работниците. Толкувањето што би ги вклучувало само работниците би било ограничувачко и би создало неоправдана нееднаквост во третманот меѓу европските мигранти и самовработените лице, изложувајќи ги на значаен социјален ризик. Таква разлика во третманот би била уште помалку оправдана во ситуација кога самовработеното лице придонело во финансирањето на социјалниот и фискалниот систем на земјата-членка домаќин.

Заклучокот на СПЕУ во пресудата во случајот *Daknevičiute*⁴⁹ не отстапува од еволутивните толкувања во претходните одлуки (*Florea Gusa* и *Tarola*⁵⁰). Со оваа пресуда на самовработените жени им се овозможува да го задржат правото на легален престој во земјата-членка домаќин за време на бременоста и периодот по породувањето, уживајќи пристап до детски бенефиции, даночни кредити, помош за бездомници, социјални станови и други слични социјални бенефиции. Значајно е дека со оваа пресуда Судот дотолку повеќе ја проширува заштитата загарантирана за вработените работници и на самовработените работници. Во овој случај, СПЕУ соодветно ја штити положбата на жените и новороденчињата, спротивставувајќи се на контроверзните аргументи на владата на Велика Британија дека жените кои не можат лично да ги извршуваат должностите поврзани со самовработувањето поради ограничувањата заради бременоста и породувањето, привремено можат да бидат заменети со друго лице. Доколку ваквиот став би бил поддржан од СПЕУ, многу жени би можеле да ги загубат своите работни места во критичен момент од нивниот живот. Напротив, Судот потврди дека самовработените бремени жени и жени кои неодамна се

⁴⁵ Nato, A. The Self-employed and the EU Court of Justice: towards new social protection of vulnerable EU citizens?. 2021.

⁴⁶ Исто.

⁴⁷ Judgment of 20 December 2017, *Florea Gusa v Minister for Social Protection and Others*, C-442/16, EU:C:2017:1004.

⁴⁸ Исто.

⁴⁹ Judgment of 19 September 2019, *The Commissioners for Her Majesty's Revenue & Customs vs Henrika Daknevičiute*, C-544/18, EU: C:2019:761.

⁵⁰ Judgment of 11 April 2019, *Neculai Tarola vs Minister for Social Protection*, C-483/17, EU: C:2019:309, paragraph 53.

породиле треба да уживаат посебна заштита. Според СПЕУ, физичките ограничувања од доцните фази од бременоста и непосредните последици по породувањето, кои бараат жената привремено да се откаже од работата, не може да резултира со тоа жената да го изгуби статусот на самовработена.⁵¹ Притоа, Судот е на став дека жената која ја прекинува активноста на самовработување во вакви околности го задржува статусот на самовработена, под услов да се врати на истото или друга самовработена активност или вработување во соодветен временски период по раѓањето на нејзиното дете.⁵²

Искуството од економската криза му наметнува на СПЕУ неопходност за градење на поинклузивен транснационален модел на солидарност, кој исто така им овозможува на ранливите категории – како што се самовработените работници кои живеат во земјата-членка домаќин – лесно да пристапат до социјалните бенефиции. На овој начин, Судот повторно ќе ја воспостави солидарноста како принцип што ја карактеризираше неговата судска практика пред економската криза.⁵³

2.4. Самовработувањето во националното законодавство

2.4.1. Генерален закон

Она што се јавува како почетен проблем во примената на принципот на еднаков третман кај самовработувањето во нашиот контекст е тоа што генералниот закон во областа на работата – Законот за работните односи, не ги препознава самовработените лица, ниту самовработувањето како форма на работа. Сегашниот текст на Законот не е усогласен со меѓународните стандарди⁵⁴ и, спротивно на својата цел, ги исклучува самовработените лица од заштитата што ја уживаат преостанатите работници.

2.4.2. Специјални закони

Во македонското законодавство постојат неколку закони каде што дефиницијата за самовработено лице е во согласност со Директивата 2010/41/EУ: Законот за здравје и безбедност; Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност; Законот за здравствено осигурување; Законот за пензиско и инвалидско осигурување; и Законот за придонеси за задолжително социјално осигурување.

Според нашето законодавство, самовработените лица се физички лица, кои треба самостојно да вршат различни активности што можат да се сметаат за економски или стручни или интелектуални. Па, така, Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување го дефинира самовработеното лице како „физичко лице кое врши самостојна економска дејност или професионална и друга интелектуална услуга од која остварува приход, во согласност со законот, а Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност во член 2 го дефинира

⁵¹ Nato, A. The Self-employed and the EU Court of Justice: towards new social protection of vulnerable EU citizens?. 2021.

⁵² Исто.

⁵³ Исто.

⁵⁴ Договорот за функционирање на Европската унија C-326/49 и Директивата 2006/54/EC на Европскиот парламент и Совет од 5 јули 2006 година и Препорака број 2, точка 3 од Техничкиот меморандум на Меѓународната организација на трудот од 2019 година.

самовработеното лице како „физичко лице кое врши самостојна економска дејност или професионална и друга интелектуална услуга од која остварува приход, за своја сметка, под условите утврдени со закон“.

Забележливо е дека постои разлика во тоа што подразбира поимот самовработување кога се споменува во законите и во статистичките податоци, односно на кого се однесува. Согласно Законот за здравствено осигурување⁵⁵ и Законот за пензиско и инвалидско осигурување,⁵⁶ самовработените лица се третираат како лица кои истовремено би можеле да бидат и работодавачи, но ги исклучува земјоделците. Од друга страна, Државниот завод за статистика прави разлика помеѓу самовработени лица и работодавачи, дефинирајќи ги самовработените лица како лица кои работат во сопствен бизнис, професионална практика или фарма со цел заработка на профит и не вработуваат друго лице, додека работодавачите ги дефинира како лица кои водат сопствен деловен субјект или сопственици кои работат во нивните продавници или сопственици на земјоделски имот и кои вработуваат други лица.

⁵⁵ Закон за здравствено осигурување, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 25/00, 34/00, 96/00, 50/01, 11/02, 31/03, 84/05, 37/06, 18/07, 36/07, 82/08, 98/08, 6/09, 67/09, 50/10, 156/10, 53/11, 26/12, 16/13, 91/13, 187/13, 43/14, 44/14, 97/14, 112/14, 113/14, 188/14, 20/15, 61/15, 98/15, 129/15, 150/15, 154/15, 192/15, 217/15, 27/16, 37/16, 120/16, 142/16, 171/17 и „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 275/19.

⁵⁶ Закон за пензиско и инвалидско осигурување, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 98/12, 166/12, 15/13, 170/13, 43/14, 44/14, 97/14, 113/14, 160/14, 188/14, 20/15, 61/15, 97/15, 129/15, 147/15, 154/15, 173/15, 217/15, 27/16, 120/16, 132/16, 35/18, 220/18 и 245/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 180/19, 275/19, 31/20, 267/20 и 67/22.

ТРЕТ ДЕЛ: Преглед на транспонираност на Директивата 2010/41/ЕУ во националното законодавство и практиката

Имплементација на Директивата 2010/41/ЕУ

Директивата 2010/41/ЕУ не е експлицитно преточена во националното законодавство, но делумно е имплементирана во неколку закони. Постојат неколку закони каде што дефиницијата за самовработено лице е во согласност со Директивата, а тоа се: Законот за здравје и безбедност; Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност; Законот за здравствено осигурување; Законот за пензиско и инвалидско осигурување; и Законот за придонеси за задолжително социјално осигурување.

Опсегот на оваа директива е на две категории лица, а тоа се самовработените лица и нивните сопружници или животните партнери кои не се вработени или деловни партнери, каде што тие вообичаено, под условите пропишани со националното законодавство, учествуваат во дејностите на самовработениот работник и ги извршуваат истите или помошните работи. Како што беше споменато, во националното законодавство самовработените лица се физички лица, кои треба самостојно да вршат различни активности што можат да се сметаат за економски или стручни или интелектуални. Во суштината, нашето законодавство ги дефинира самовработените лица, но не и самовработувањето. Она што се јавува како почетен проблем во примената на принципот на еднаков третман кај самовработувањето, во нашиот контекст е недостигот од дефинирање и соодветно регулирање на самовработувањето во националното законодавство. Што се однесува до сопружниците и животните партнери на самовработените лица, нашето законодавство не ги препознава животните партнери како категорија и разликува само брачни и вонбрачни партнери и за таа цел потребна е измена на Законот за семејство или донесување на посебен закон за граѓанско партнерство што ќе ги уредува овие форми. Несоодветната регулација и уредување на самовработувањето понатаму придонесува за недостаток од соодветни одредби што ќе се однесуваат на бенефициите на самовработените лица, но и на нивните партнери или сопружници.⁵⁷

Имплементација на принципот на еднаков третман (член 4)

Принципот на еднаков третман се третира во член 4 од Директивата 2010/41/ЕУ и дефинира што значи тој. Согласно овој член, принципот на еднаков третман значи дека нема да има каква било дискриминација врз основа на пол во јавниот или во приватниот сектор, директна или индиректна, во однос на основање, опремување или проширување бизнис или почнување или продолжување на која било друга форма на самовработување. Дополнително, во овој член Директивата посочува дека вознемирувањето и сексуалното вознемирување ќе се сметаат за дискриминација врз основа на пол и затоа се забранети, а упатството за дискриминација на лица врз основа на пол ќе се смета за дискриминација. Како што беше споменато и претходно, а во

⁵⁷ Јовановска Кануркова, Јована. Како до поголема заштита на самовработените бремени жени и бремените сопруги и животните партнерки на самовработени лица: Предизвиците за усогласувањето на Директивата 2010/41/ЕУ во областа на социјална заштита и надоместоци при мајчинство во Република Северна Македонија, 2021 година. Достапно на: <https://mhc.org.mk/publicationsanalyses/kako-do-pogolema-zashtita-na-samovrabotenite-bremani-zheni-i-bremenite-sopругi-i-zhivotnite-partnerki-na-samovraboteni-licza/>

поглед на областите што се опфатени со оваа директива, оваа директива не треба да се применува на областите што се веќе опфатени со други правни инструменти што се однесуваат на имплементацијата на принципот на еднаков третман.

Како што беше споменато, принципот на еднаков третман е споменат во неколку закони во националното законодавство. Во Законот за еднакви можности меѓу жените и мажите принципот на еднаков третман е дефиниран како отсуство на директна или индиректна дискриминација врз основа на пол согласно со овој или со друг закон. Дополнително, во посебна глава уредена е правната заштита на правото на еднаков третман на жените и мажите. Во Законот за спречување и заштита од дискриминација, целта на законот е поставена како обезбедување на принципот на еднаквост и спречување и заштита од дискриминација во остварување на човековите права и слободи. Третиот закон во кој се споменува принципот на еднаков третман е Законот за работните односи, каде што во членот за забрана за дискриминација се наведува дека на жените и мажите мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со 1) пристапот до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна и професионална обука во работата; 2) условите за работа; 3) еднаквата исплата за еднаква работа; 4) професионалните шеми за социјалното осигурување; 5) отсуството од работа; 6) работното време; и 7) откажувањето на договорот за вработување. Во истиот член понатаму е наведено дека принципот на еднаков третман подразбира забрана за директна и/или индиректна дискриминација во горенаведените случаи. Иако самовработувањето не е споменато во ниту еден од овие три закони, принципот на еднаков третман како релевантен за имплементација на директивата е инкорпориран.

Позитивна акција (член 5)

Согласно овој член на директивата, земјите-членки можат да спроведуваат или да донесуваат мерки со цел да се обезбеди целосна еднаквост во практиката меѓу мажите и жените во работниот век, на пример, мерки насочени кон промовирање на претприемничките иницијативи меѓу жените. Во нашата легислатива мерките што се однесуваат на самовработувањето со фокус на жени се поставени во Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија.⁵⁸ Позитивната акција во оваа стратегија е прикажана во делот на мерките за зголемување на родовата рамноправност при вработување, каде што како една од мерките наведено е водењето на активни политики за вработување, со поддршка за самовработување и со кредитирање на активни програми и мерки насочени кон вработување на жените. Целта на оваа мерка е зголемување на учеството на жените во вкупниот број на вработени лица и остварување на повисока стапка на вработеност на жените. Ова вклучува: обука, активности за поттикнување на претприемничкиот дух кај жените и за зголемување на свеста за женското претприемништво, подобрување на статусот на жената во националната економија (на пазарот на труд, пазарот на капитал, посебни инвестициски политики, учеството на жените во создавањето на БДП), активности за дообразование, стручно оспособување, преквалификација на невработени жени, вработување и самовработување, регулирање на работно-правниот статус и статусот на земјоделец за жените од руралните средини (жените земјоделки), како и вклучување

⁵⁸ Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост. Министерство за труд и социјална политика на Република Северна Македонија.

на родовите механизми на централно и на локално ниво во изработка, планирање, но и имплементација на овие мерки.

Во оваа насока, иако Законот за спречување и заштита од дискриминација експлицитно не наведува дека станува збор за позитивно дејствување, јасно наведува кои мерки и дејства не претставуваат дискриминација. Па, така, не се сметаат за дискриминација мерките и дејствата што се преземаат со единствена цел да се отстрани нееднаквото уживање на човековите права и слободи сè додека не се постигне фактичка еднаквост на лице или група, ако разликувањето е оправдано и објективно, а средствата за постигнување на таа цел се пропорционални, односно соодветни и неопходни. Сепак, Законот поставува временско ограничување на овие мерки, односно јасно укажува дека овие мерки можат да се применуваат сè до постигнување на фактичка еднаквост на лица или група при уживање на нивните права. Дополнително, Законот предвидува дека не претставува дискриминација различниот третман на лицата врз некоја од дискриминаторските основи поради природата на занимањето или активноста или поради условите во кои се одвива тоа занимање, а која претставува суштинско и одлучувачко барање, целта е легитимна, а условот не го пречекорува потребното ниво за негова реализација.

Основање компанија (член 6)

Во овој член Директивата предвидува дека земјите-членки треба да ги преземат сите неопходни мерки со цел да се осигурат дека условите за основање друштво меѓу сопружници или меѓу животни партнери, доколку се признаени со националното законодавство, не се порестриктивни од условите за основање компанија меѓу други лица, без притоа да се во спротивност со специфичните услови за пристап до одредени активности што се однесуваат еднакво за двата пола. Во овој контекст, на национално ниво постојат голем број проекти и програми што имаат цел промоција на претприемачките иницијативи кај жените во форма на обуки, менторство и владина поддршка за претпријатија во сопственост и управувани од жени. Но, индикативно е дека нема соодветни анализи за да се оцени ефикасноста на овие мерки.⁵⁹ Во однос на основањето компанија важно е да се спомене дека Владата во 2018 година ја усвои Стратегијата за развој на женско претприемништво 2019-2023⁶⁰ година, што има цел да создаде поволна бизнис-клима за развој на женското претприемништво, да обезбеди системска поддршка, да создаде инфраструктура за женското претприемништво и да преземе активности за промоција, вмрежување и застапување.⁶¹ Според Законот за трговски друштва⁶², „Основач на трговско друштво е секое лице кое заради основање на трговско друштво потпишало договор за друштвото, статут, односно изјава за основање друштво со ограничена одговорност од едно лице“. Овој закон не предвидува порестриктивни услови за основање компанија помеѓу сопружници или животни партнери и единствено има одредени ограничувања поврзани со

⁵⁹ Котевска, Билјана. Country report – gender equality – North Macedonia – 2021, “How are EU rules transposed into national law?”. Достапно на: [2021-MK-GE-country-report_final_for_web.pdf](https://www.mk-ge-country-report-final-for-web.pdf)

⁶⁰ Стратегијата за развој на женското претприемништво во 2019-2023, Министерство за економија.

⁶¹ Министерство за економија, Стратегија за развој на женско претприемништво 2019-2023. Достапно на: <https://www.economy.gov.mk/Upload/Documents/>

⁶² Закон за трговски друштва, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 28/04, 84/05, 25/07, 87/08, 42/10, 48/10, 24/11, 166/12, 70/13, 119/13, 120/13, 187/13, 38/14, 41/14, 138/14, 88/15, 192/15, 6/16, 30/16, 61/16, 64/18 и 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 290/20, 215/21 и 99/22.

заштитата на конкурентноста каде што е предвидено дека брачните другари не можат да се избираат за членови на надзорен одбор, односно контролори.

Во мај 2021 година од страна на Владата на РСМ беше промовирана и Националната платформа за женско претприемништво.⁶³ Имено, оваа платформа, во која учествуваат претставници на Владата, министерствата и приватниот сектор, е формирана и замислена како стимул за присуство на жените во сите сфери на претприемништвото, индустријата, иновацијата и бизнисот. Целта на оваа платформа е остварување на стратешките приоритети за зголемување на учеството на жените на пазарот на трудот, истовремено насочувајќи се кон носење мерки за поттикнување на жените како носители на инвестиции и претприемачки, за креирање на сопствени бизниси. На овој начин, би се намалила стапката на невработеност и на неактивно женско население, би се премостил родовиот јаз во платите и би се надминала секторската и хиерархиската сегрегација на работните места.

Една од мерките на Владата во рамките на третиот антикризен пакет, како резултат на пандемијата со КОВИД-19, воведена за зголемување на бројот на компании раководени и основани од жени, се однесуваше на бескаматните кредити од Развојната банка на Северна Македонија, со 30% грант како поддршка за жените, младите и фирмите кои воведуваат дигитализација во бизнисот или се извозно ориентирани.⁶⁴ Од 2.703 субјекти поддржани со мерката, 1.062 субјекти се основани од жени или раководени од жени.⁶⁵ Уште една мерка воведена од Фондот за иновации и технолошки развој, во 2020 година, е новиот инструмент „Кофинансирани грантови за технолошки развој за надминување на последиците од КОВИД-19“, а како поткритериум за оценување се воведени и рамномерниот регионален развој и рамномерната родова застапеност.⁶⁶

Во оваа насока и Министерството за земјоделство смета дека една ваква платформа ќе придонесе кон дополнително зголемување на бројот на жени кои регистрираат земјоделско стопанство на сопствено име. Според податоците што ги сподели тогашниот заменик-министер за земјоделство, бројот на регистрирани жени во ЕРЗС како носители на земјоделско стопанство бил во постојан пораст, особено во последните три години. Вкупно 2.193 жени регистрирале земјоделско стопанство на свое име, од 2019 до 2021 година.⁶⁷

⁶³ Влада на РСМ. Промовирана Националната платформа за женско претприемништво – Владата, министерствата и приватниот сектор со заеднички сили работат за поголемо учество на жените во бизнисот. 2021 година. Достапно на: <https://vlada.mk/node/25335?ln=mk>

⁶⁴ Влада на РСМ. Информација со статус на реализација на економски мерки за справување со КОВИД-19. 2021 година. Достапно на: <https://koronavirus.gov.mk/info-so-status-na-realizacija-na-ekonomski-merki>

⁶⁵ Влада на РСМ. Извештај со статус на реализација на економски мерки за справување со криза од КОВИД-19. Достапно на: <https://koronavirus.gov.mk/wp-content/uploads/2021/04/Извештај-со-статус-на-реализација-на-економските-мерки-од-КОВИД-19.pdf>

⁶⁶ Влада на РСМ. Промовирана Националната платформа за женско претприемништво – Владата, министерствата и приватниот сектор со заеднички сили работат за поголемо учество на жените во бизнисот. 2021 година. Достапно на: <https://vlada.mk/node/25335?ln=mk>

⁶⁷ Исто.

Социјална заштита и надоместоци при мајчинство (член 7 и 8)

Обврските што Директивата 2010/41/EУ ги наложува за земјите-членки на ЕУ и земјите-кандидати за членство во ЕУ во поглед на социјалната заштита и надоместоците при мајчинство, како и степенот на нивната преточеност во националното законодавство, беа фокус на посебен документ за јавни политики⁶⁸ што претходеше на оваа анализа и во голема мера е почетната точка на оваа анализа. Согласно наодите и заклучоците од овој документ во однос на социјалната заштита и надоместоците при мајчинство, националното законодавство не го препознава животното партнерство кај социјалната заштита и не ги исполнува стандардите предвидени во Директивата по однос на надоместокот во врска со мајчинство. Наодите укажуваат дека, иако државата има воспоставено некаков систем на социјална заштита на самовработените лица што е уредена со истите закони со кои е уредена социјалната заштита на сите други вработени лица, животните партнер(к)и на овие лица не се признаени во контекст на самовработувањето. Оваа категорија нема права од социјална заштита врз основа на самовработувањето на нивниот животен партнер, а услов за стекнување на придобивките од социјална заштита на сопружниците на самовработени лица е постоењето на официјален брак во согласност со националното законодавство. Во таа насока оди и препораката за измена на Законот за семејство или донесување на посебен закон за граѓанско партнерство што ќе ги уредува овие форми. Кога станува збор за брак склучен согласно Законот за семејство, нашата легислатива е јасна и предвидува дека сопругите на самовработените лица имаат право на социјална заштита како и секој друг брачен другар на вработен работник. И покрај тоа што во Законот за семејство формалните (брачни) и неформалните (вонбрачни) заедници се изедначени, ова се однесува само на грижата за децата, правото на издршка и имотните права, а не и на социјалното осигурување и пензиските бенефиции. На овој начин, оваа категорија на животни партнери на самовработени лица е оставена без права од социјална заштита врз основа на самовработувањето на нивниот животен партнер, што е спротивно на целта на Директивата 2010/41.

Непрепознавањето на животното партнерство во нашата легислатива произведува пречка и во остварувањето на правото на породилно отсуство и надоместоци при мајчинство. Затоа што животното партнерство не е препознаено во нашата легислатива, животните партнерки на самовработените лица не уживаат право на породилно отсуство. Согласно Законот за здравствено осигурување, породилно отсуство не им следува ниту на жените кои се невработени, а се сопруги на самовработено лице. Во суштината, според законот, надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство можат да остварат и самовработените лица, но само самовработените жени. Заклучокот е дека партнерките на самовработените лица не можат да стекнат породилно отсуство и ова право законски го имаат само самовработените жени, но она што не е загарантирано со закон за овие жени се правата што им следуваат по враќањето од породилно отсуство. Имено, бидејќи самовработените лица не се споменати и препознаени во Законот за работни односи, самовработените жени следствено немаат право на намалено работно време поради доење, привремено ослободување од ноќна работа или продолжено

⁶⁸ Јовановска Кануркова, Јована. Како до поголема заштита на самовработените бремени жени и бремените сопруги и животните партнерки на самовработени лица: Предизвиците за усогласувањето на Директивата 2010/41/EУ во областа на социјална заштита и надоместоци при мајчинство во Република Северна Македонија, 2021 година. Достапно на: <https://mhc.org.mk/publicationsanalyses/kako-do-pogolema-zashtita-na-samovrabotenite-bremeni-zheni-i-bremenite-sopругi-i-zhivotnite-partnerki-na-samovraboteni-licza/>

работно време, права што ги имаат жените кај другите работодавци. Од оваа причина, итно е потребна измена на Законот за работните односи во насока на дефинирање на самовработувањето.

Заштита на правата (член 9)

Во овој член Директивата ги упатува земјите-членки да се осигурат дека судските или административните постапки, вклучително и кога земјите-членки сметаат дека е соодветно за процедурите за помирување и за спроведување на обврските од оваа директива, се достапни за сите лица кои сметаат дека претрпеле загуба или штета како резултат на неуспехот да се примени принципот на еднаков третман кон нив, дури и по завршувањето на односот во кој се тврди дека настанала дискриминацијата. Согласно Законот за еднакви можности помеѓу жените и мажите, заштитата на правото на еднаков третман по основа на пол се остварува со поднесување претставка пред: правен застапник согласно овој закон, Народниот правобранител, Комисијата за заштита од дискриминација или надлежен суд. Претставка може да поднесе секое правно или физичко лице, лично или преку полномошник, писмено, усно на записник или во друга форма, телефакс или по електронска пошта. Кога лице кое за себе смета дека е жртва на дискриминација ќе изнесе факти од кои може да се претпостави дека имало дискриминација, тогаш оној што се товари дека извршил дискриминација е должен да докаже дека не го повредил принципот на еднаков третман.

Согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација, лицата кои сметаат дека претрпеле дискриминација можат да поднесат претставка до Комисијата, писмено или усно на записник, без обврска за плаќање такса и друг надоместок.

Надоместок или обесштетување (член 10)

Согласно овој член од Директивата, земјите-членки се упатуваат да воведат мерки во нивните национални правни системи што се неопходни за да се обезбеди вистинска и ефективна компензација или репарација, за загубата или штетата претрпена од лице како резултат на дискриминација врз основа на пол, а кои се одвраќачки и пропорционални на претрпената загуба или штета. Таквата компензација, или обесштетување, не треба да биде ограничена со претходно одредување на горна граница. Согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација предвиден е мешан систем што опфаќа надоместок или обесштетување. Подносителот на барањето може да бара од судот да одлучи по тужба и не само да утврди дека обвинетиот го повредил правото на еднаков третман туку и да забрани какви било активности со кои е повредено правото на подносителот на еднаков третман и/или да нареди да се извршат активностите што ќе ја елиминираат дискриминацијата или нејзините последици и може да бара да му се надомести материјалната и нематеријалната штета предизвикана од таа повреда на правата. Не постојат утврдени горни граници, но не е предвиден ниту метод за пресметување на надоместокот за нематеријална штета.

Значајно да се спомене е дека Комисијата за спречување и заштита од дискриминација не може да се произнесе по однос на обесштетување, но нејзина главна должност, доколку е констатирана дискриминација, е со писмено мислење да препорача начин за отстранување на повредата на правата. Лицето до кое е упатена препораката е должно да постапи по оваа препорака и во даден рок да ја отстрани повредата на правото, како и да ја извести Комисијата. Превентивната функција, пак, е опфатена општо со казнени глоби за прекршок на здравствените установи доколку му ги одземат или му ги ограничат правата на осигуреник, вклучително и на самовработените лица (Закон за здравствено осигурување, член 84 став 3).

Органи за прашања во врска со еднаквоста (член 11)

Директивата им наложува обврска на државите да гарантираат дека надлежните органи ќе ги преземат сите потребни мерки за поттикнување, анализа, следење и поддршка на еднаквиот третман без дискриминација врз основа на полот на сите лица опфатени со оваа директива. Ова особено се однесува на обезбедување на жртвите на дискриминација на независна помош при разгледување на нивните жалби за дискриминација; спроведување на независни истражувања поврзани со дискриминацијата; објавување на независни извештаи и давање препораки за сите прашања поврзани со таквата дискриминација; размена на соодветно ниво на достапни информации со соодветните европски органи, како што е Европскиот институт за еднаквост меѓу половите.

Во оваа смисла, во моментот централна улога има Комисијата за спречување и заштита од дискриминација. Имено, во надлежност на Комисијата е да презема активности за промоција, заштита и превенција за еднаквоста, човековите права и недискриминацијата, да изготвува и да објавува посебни и тематски извештаи за одредени прашања од областа на еднаквоста и недискриминацијата, да дава општи препораки за одредени прашања од областа на еднаквоста и недискриминацијата и да го следи нивното спроведување; да промовира и да предлага усогласување на националното законодавство, прописи и практики со меѓународните и регионалните инструменти за човекови права; да иницира измена на прописи заради спроведување и унапредување на заштитата од дискриминација; да дава мислења по предлози на закони од значење за спречување и заштита од дискриминација и да прибира и да објавува статистички и други податоци и да формира бази на податоци во врска со дискриминацијата. Вака поставениот широк спектар на надлежности ја прави Комисијата за спречување и заштита од дискриминација клучно тело за надзор над работата на надлежните органи што имаат обврска да ги преземаат сите потребни мерки за поттикнување, анализа, следење и поддршка на еднаквиот третман без дискриминација врз основа на полот на сите лица опфатени со Директивата. Уште една надлежност на Комисијата е да постапува по претставки на граѓани, како и да носи мислења, препораки и заклучоци за конкретните случаи на дискриминација. Иако мислењата на Комисијата не се правно задолжителни за субјектите што ја сториле дискриминацијата, доколку лицето на кое е упатена препораката не постапи по неа, Комисијата има можност да поднесе барање за покренување на прекршочна постапка пред надлежниот суд за прекршоци.

Иако Комисијата за спречување и заштита од дискриминација има широки надлежности за унапредување на родовата еднаквост, за остварување на оваа цел Директивата предвидува

обврски и за низа други субјекти. Па, така, освен телата за еднаквост, должни да дејствуваат за унапредување на родовата еднаквост во областа на самовработувањето се, меѓу другите, и Министерството за труд и социјална политика, Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство, Министерството за здравство и Државниот инспекторат за труд. Дотолку повеќе, Законот за спречување и заштита од дискриминација им наложува обврска и на сите други субјекти кои со закон се должни да прибираат, евидентираат и обработуваат податоци, овие податоци да ги прикажуваат според дискриминаторските, релевантни во областа, а со цел промоција и унапредување на еднаквоста и превенција од дискриминација.

Министерството за труд и социјална политика е носител на процесот за усвојување и имплементирање политики во врска со родовата еднаквост и самовработувањето, како и за водење на соодветна родова разделена статистика и информирање на пошироката јавност за преземените активности.⁶⁹ Последниот достапен Годишен извештај за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите во Република Северна Македонија е за 2020 година.⁷⁰ Овој извештај само во два наврати го споменува самовработувањето, и тоа накратко за една преземена мерка за поддршка на самовработени жени и еднаш за Агенцијата за вработување како надлежна институција во оваа област. Во рамките на Министерството е назначен и застапник за еднакви можности на жените и мажите, кој ја води постапката за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите. Но, и покрај тоа што Законот за еднакви можности на жените и мажите предвидува постапка за утврдување на нееднаков третман, Годишниот извештај на МТСП не содржи податоци за поднесени претставки. Имено, во Извештајот се наведени единствено податоци преземени од Народниот правобранител.⁷¹ Оттука произлегува заклучокот дека Министерството за труд и социјална политика, а особено застапникот за еднакви можности на жените и мажите, не претставува своевиден механизам за заштита во случај на повреда на еднаквиот третман.

Од друга страна, Државниот инспекторат за труд е поставен во центарот на трудовото законодавство, како примарен механизам за заштита на работничките права. Надлежностите на Државниот инспекторат за труд (ДИТ) за постапување во случаи на родова дискриминација се утврдени со домашното трудово законодавство. Она што претставува проблем за работниците кои сметаат дека се жртви на нееднаков третман е тоа што, и покрај високата стапка на дискриминација во работните односи, случаите не се пријавуваат кај Државниот инспекторат за труд. Една причина за ова е тоа што Државниот инспекторат за труд не ја разгледува дискриминацијата како своевидна повреда на работничките права и не постапува по овие видови претставки. Трудовиот инспекторат постапува во случаи на повреда на правата од работен однос, но не ги адресира дискриминаторските елементи.⁷² Несоодветното евидентирање на повредите како дискриминација на работното место значи дека нема соодветна статистика за случаите на

⁶⁹ За надлежностите види повеќе на <https://www.mtsp.gov.mk/rodova-ramnopravnost.nsp.x>.

⁷⁰ Министерство за труд и социјална политика, 2020. Годишен извештај за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите во Република Северна Македонија за 2020 година. Достапно на: https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/ednakvi%20moznosti/Godisen_izvestaj_ednakvi_moznosti_2020.PDF

⁷¹ Исто, стр. 37-41.

⁷² Петковска, Наташа. Државниот инспекторат за труд како заштитник на работниците од дискриминација. 2021 година. Достапно на: <https://mhc.org.mk/publicationsanalyzes/drzhavniot-inspektorat-za-trud-kako-zashtitnik-na-rabotnicite-od-diskriminacija/>

дискриминација при работа во нашата држава. Оттука, не можат ни да се забележат трендовите на дискриминација во оваа област и да се преземат активности за нејзино превенирање засновани врз конкретни податоци од практиката.⁷³

Интегрирање на принципот на еднаквост меѓу мажите и жените, ширење информации и ниво на заштита (член 12, 13 и 14)

Преостанатите членови од Директивата наложуваат обврски на државата активно да ја земаат предвид целта за еднаквост меѓу мажите и жените при изготвување и примена на законите, регулативите и административните одредби, политики и активности во областите наведени во оваа директива; да гарантираат дека засегнатите лица се запознаени со нивните права согласно Директивата, преку сите соодветни средства и на целата територија. Дополнително, Директивата остава простор државите да воведуваат и да одржуваат поповолни одредби за заштита на принципот на еднаков третман на мажите и жените, отколку оние предвидени со Директивата. Сепак, поставува минимална граница, односно јасно наведува дека нејзината примена во никој случај не претставува основа за намалување на нивото на заштита од дискриминација, кое веќе е постигнато од страна на државите во засегнатите области.

Од целата анализа се покажува дека државата генерално не го зема предвид принципот на еднаков третман при формулирањето и спроведувањето на законите, но во развојот на регулативи, административни одредби, политики и активности поврзани со самовработувањето, делумно ја зема предвид целта за еднаквоста меѓу мажите и жените, на пример кај финансиската поддршка за женското претприемништво и насочените мерки за стимулирање на вработување. Во однос на информирањето за правата што се гарантираат со оваа директива, согласно извештаите⁷⁴, нашата држава нема дисеминирано информации за одредбите што се донесени во согласност со оваа директива, ниту за релевантните одредби што се веќе во сила.

⁷³ Исто.

⁷⁴ Barnard, Catherine; Blackham, Alysia, "Self-Employed The implementation of Directive 2010/41 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity", European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, 2015.

ЗАКЛУЧОЦИ

Основна вредност на Европската унија, меѓу другото, се и еднаквоста и недискриминацијата, кои се утврдени и изразени во член 2 од Договорот за Европската унија. Овој член е преточен во низа конкретни правни акти, вклучително и директиви, со кои земјите-членки, но и земјите-кандидатки за членство во ЕУ, имаат обврска да се усогласат. Дел од овој систем е и Директивата 2010/41/EУ на Европскиот парламент и Европскиот совет за примена на принципот на еднаков третман на мажите и жените кои вршат активности во својство на самовработени лица и за укинување на Директивата 86/613/ЕЕЗ. Имено, оваа директива јасно ги дефинира самовработените лица и сопружниците или животните партнери на самовработените лица и воедно по првпат ги дефинира нивните права и обврски, како што е уредено за преостанатите вработени лица кај трети лица. Дополнително, Директивата им овозможува на земјите-членки да усвојат мерки за позитивно дејствување насочени кон обезбедување на целосна еднаквост меѓу мажите и жените во работниот век.

Промената што ја носи оваа директива е значителното подобрување на заштитата на самовработените работнички и сопругите или животните партнерки на самовработените работници, кои им помагаат во нивниот бизнис. Имајќи ја предвид ранливоста на бремените самовработени жени и бремените сопруги или животните партнерки на самовработените лица, Директивата укажува на големата потреба да им се овозможи на овие жени да остварат право на надоместоци во случај на мајчинство, вклучувајќи го и породилното отсуство. Особено значајно е тоа што Директивата упатува на уредување на овие надоместоци и на должината на породилното отсуство под еднакви услови како што е уредено за преостанатите лица вработени кај трети лица. Дополнително, Директивата ги уредува социјалните надоместоци за самовработените лица и нивните сопружници или партнери, што, пак, е од особено значење за жените кои се потпираат на сопружниците и животните партнери кои се самовработени. Жените кои се целосно зависни од својот самовработен сопружник или партнер се соочуваат со висок ризик од сиромаштија во случај да останат без својот сопружник или партнер од која било причина. Целта на Директивата е токму заштита и на овие „помагачки сопруги“ преку овозможување на нивно социјално осигурување врз еднаква основа како другите работници.

Самовработувањето во најголем дел е регулирано само на национално ниво. Секој орган и индивидуално тело применуваат свои законски и регулаторни одредби, а одредбите во врска со самовработувањето варираат во голема мера меѓу земјите. Разновидноста на формите на самовработување привлекува различни начини за регулација главно решени на национално ниво.

Со оглед на тоа што самовработувањето се покажува како сè почест модел на вработување што се користи во услови на висока стапка на невработеност од страна на невработените лица кои подолг временски период не можеле да најдат работа, особено во последните неколку години, а структурните недостатоци сè уште се забележуваат и на пазарот на трудот, што оневозможуваат потенцијален раст и развој, неопходно се наметна потребата од разгледување на законската регулатива на самовработувањето како модел во националното законодавство.

Од прегледот на домашното право и домашните политики на ова поле произлегува дека во нашата држава родовата еднаквост по првпат се адресира во националното законодавство со Законот за еднакви можности помеѓу мажите и жените од 2006 година. Овој закон исклучиво се

занимава со еднаквоста помеѓу жените и мажите и предвидува експлицитна забрана за дискриминација врз основа на пол. Сепак, она што го покажуваат податоците од спроведената анализа како еден од главните проблеми е што Секторот за еднакви можности при Министерството за труд и социјална политика има ограничени човечки и финансиски ресурси, а Владата не успеа да воведо основно и специјализирано градење на капацитетите на администрацијата. Ефективните и ефикасните мерки за поддршка на имплементацијата се ретки, а единиците на локалната самоуправа не добиваат доволно поддршка од централното ниво за спроведување на Законот за еднакви можности помеѓу мажите и жените.

Од друга страна, со донесувањето на новиот Закон за спречување и заштита од дискриминација во 2020 година домашното антидискриминациско законодавство беше целосно усогласено со директивите за еднаквост на Европската унија, давајќи законска рамка што опфаќа уште повеќе од само минималните стандарди на ЕУ. Со новиот Закон се избра и нова Комисија како централно тело за еднаквост со спектар можности на дејствување во насока на подобрување на родовата еднаквост во државата.

Направената анализа покажува дека судовите не се примарната инстанција каде што се покренуваат случаи за заштита кога е повреден принципот на родова еднаквост. Најчесто, ваквите случаи се покренуваат пред телата за еднаквост – Комисијата за спречување и заштита од дискриминација и Народниот правобранител. Практиката покажува дека дури и кога случаите што сепак завршуваат на суд како следна инстанција, а за кои има мислење издадено од Комисијата за спречување и заштита од дискриминација, таквото мислење ретко се зема предвид во одлучувањето од страна на судот.

Во македонското законодавство постојат неколку закони каде што дефиницијата за самовработено лице е во согласност со Директивата 2010/41/EУ: Законот за здравје и безбедност; Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност; Законот за здравствено осигурување; Законот за пензиско и инвалидско осигурување; и Законот за придонеси за задолжително социјално осигурување.

Според нашето законодавство, самовработените лица се физички лица, кои треба самостојно да вршат различни активности што можат да се сметаат за економски, стручни или интелектуални. Она што се јавува како почетен проблем во примената на принципот на еднаков третман кај самовработувањето, во нашиот контекст е недостигот од дефинирање и соодветно регулирање на самовработувањето во националното законодавство.

Голем недостаток е фактот што основниот закон во оваа област, Законот за работни односи, не го дефинира самовработувањето како една од постојните форми на вработување, ниту, пак, ги дефинира самовработените лица како категорија работници, што е контрадикторно со неговата цел да ги вклучи сите работници во работниот процес и да обезбеди нивна заштита и достоинство.

Што се однесува до сопружниците и животните партнери на самовработените лица, нашето законодавство не ги препознава животните партнери како категорија и разликува само брачни и вонбрачни партнери. Несоодветната регулација и уредувањето на самовработувањето понатаму придонесува за недостаток од соодветни одредби што ќе се однесуваат на бенефициите на самовработените лица, но и на нивните партнери или сопружници. Забележливо е дека постои разлика во тоа што подразбира поимот самовработување кога се споменува во законите и во

статистичките податоци, односно на кого се однесува. Согласно Законот за здравствено осигурување и Законот за пензиско и инвалидско осигурување, самовработените лица се третираат како лица кои истовремено би можеле да бидат и работодавачи, но ги исклучува земјоделците. Од друга страна, Државниот завод за статистика прави разлика помеѓу самовработени лица и работодавачи, дефинирајќи ги самовработените лица како лица кои работат во сопствен бизнис, професионална практика или фарма со цел заработка на профит и не вработуваат друго лице, додека работодавачите ги дефинира како лица кои водат сопствен деловен субјект или сопственици кои работат во нивните продавници или сопственици на земјоделски имот и кои вработуваат други лица.

Имајќи го сето ова предвид, авторките на истражувањето истакнаа конкретни препораки за подобрување на законската рамка и хармонизација на домашното со европското законодавство, како и општо за унапредување на родовата еднаквост во областа на претприемништвото и подобрување на приватниот и професионалниот живот, со посебен фокус на правата и обврските што Директивата ги предвидува за самовработените лица и нивните сопружници или животните партнери кога тие вообичаено учествуваат во спроведувањето на стопанските активности.

ПРЕПОРАКИ

КОНКРЕТНИ ПРЕПОРАКИ ЗА ПОДОБРУВАЊЕ НА ЗАКОНОДАВНО-ПРАВНАТА РАМКА

- При секое изготвување на нови и/или измени на постојни закони, политики и активности да се земе предвид родовата еднаквост, како своевидна цел.

Закон за родова еднаквост

- Итно почнување на собраниска процедура за донесување на новиот Закон за родова еднаквост;
- Да се предвиди дека целта на законот е воспоставување на институционална рамка на родово одговорни политики и механизми заради зајакнување на положбата и статусот на жените, надминување на нееднаквоста во учеството, пристапот и контролата врз добра, услуги, ресурси и одлуки и обезбедување на еднакви придобивки од развојот за жените, мажите и луѓето со разновидни родови идентитети во Република Северна Македонија;
- При дефинирање на дискриминацијата врз жените да се додадат „бременост и мајчинство“ како дискриминаторски основи;
- Дефинирање на **родовата интеграција** како институционална трансформација со цел вклучување на родовата перспектива во секоја фаза на процесот на проценка, развивање, донесување, спроведување, следење, оценка и известување за политиките во сите области и на сите нивоа, со цел остварување на родовата еднаквост и спречување на продлабочувањето на родовите нееднаквости;
- Да се предвиди дека за спроведување на родова интеграција ќе се користи **родово планирање, односно вклучување на родовата еднаквост како клучен критериум при планирањето и развивањето на политиките во областа на самовработувањето**;
- Да се предвиди дека за спроведување на родова интеграција ќе се користи **прибирање, анализирање и употреба родово-разделени податоци, односно податоци разделени по пол, род и родов идентитет во областа на самовработувањето**;
- Да се предвиди дека за спроведување на родова интеграција ќе се користи **собирање, анализирање и објавување на родова статистика, односно статистички податоци со цел прикажување на родовите разлики и нееднаквости во областа на самовработувањето**;
- Да се предвиди дека за спроведување на родова интеграција ќе се користат **родови консултации, односно консултации во кои се почитува начелото на партиципативност при планирањето и спроведувањето на политиките со цел да се земат предвид потребите и искуствата на жените и лицата со разновиден родов идентитет во областа на самовработувањето**;
- Законот да гарантира зајакнување на институционалните механизми на централно и локално ниво за неговата имплементација и за донесување и спроведување на политиките.

Закон за работни односи

- Итно почнување на собраниска процедура за донесување на новиот Закон за работните односи;

- Воведување одредба што ќе го дефинира самовработувањето како **вршење на самостојна економска дејност или професионална и друга интелектуална услуга од која остварува приход, за своја сметка, под условите утврдени со закон;**
- Воведување на сеопфатна и широка дефиниција на самовработените лица што ќе ги вклучува и неплатените домашни работници, работниците кои работат од дома (надвор од работното место) и работниците ангажирани во работен процес целосно за сопствена корист или за создавање на сопствен капитал, индивидуално или колективно;
- Воведување на нов став во член 184 со кој за самовработените лица ќе се отвори можноста за основање и членување во синдикат: „Самовработените лица имаат право, по свој слободен избор, да основаат синдикат и во него да се зачленуваат, под условите пропишани со статутот или правилата на тој синдикат“;
- Дефиницијата на работник да се преформулира и да гласи: **„Работник е секое физичко лице кое одреден временски период извршува одредена работа за друг, за која добива соодветен надоместок“**. На овој начин законската заштита ќе ги опфати и работниците кои немаат договор за вработување, а реално извршуваат работа за друг за надоместок и за времетраење на извршувањето на работата се во реален работен однос. Основата се гледа во фактичкото работење, а не во постоењето договор за вработување како што е дефинирано во постојниот закон;
- Воведување на татковско отсуство што ќе предвидува дека **работникот има право на отсуство од работа по раѓањето на дете, во рок определен со законот, а во договор со работодавачот ова право да може да се користи и во подолг временски период, со работно време пократко од полното;**
- Воведување на **родителско отсуство поради грижа и нега на дете кое го користат мајката и таткото, при што ќе се предвиди дека еден дел од родителското отсуство во траење од минимум еден месец го користат двајцата родители истовремено;**
- Да се воведат одредба што ќе регулира дека за време на користењето на родителското отсуство **еден дел ќе го користи таткото, а друг дел ќе го користи мајката и ова право не може да се пренесе помеѓу родителите. Преостанатиот дел од родителското отсуство да може да се пренесува помеѓу мајката и таткото и да се користи во нивен меѓусебен договор.**

Закон за спречување и заштита од вознемирување на работа

- **Итно почнување на собраниска процедура за донесување на новиот Закон за спречување и заштита од вознемирување на работа;**
- Во одредбата за примена на законот да се предвиди дека со законските одредби и заштитата ќе бидат опфатени и **самовработените лица и нивните сопружници и животните партнери;**
- Воведување дефиниција на самовработено лице во Поимникот на Законот, која ќе гласи дека **самовработено лице е секое лице што врши самостојна економска дејност или професионална и друга интелектуална услуга од која остварува приход, за своја сметка, под условите утврдени со закон;**
- Усогласување на дефиницијата на работник со предложената во ЗРО, која ќе гласи: **„Работник е секое физичко лице кое одреден временски период извршува одредена работа за друг, за која добива соодветен надоместок“;**

- Воведување одредба што експлицитно ќе предвидува дека **вознемирувањето и сексуалното вознемирување се сметаат за дискриминација врз основа на пол и род и се забранети.**

Закон за семејство

- Измени и дополнување на Законот за семејство или донесување на посебен закон за граѓанско партнерство со кој ќе се овозможи две лица кои живеат заедно и не се во сродство, законски да го регистрираат своето партнерство пред надлежна институција и со таа регистрација да се стекнат со истите права што произлегуваат од склучување брак. На овој начин ќе се препознаат и **животните партнери на самовработените лица и ќе ги уживаат истите права и заштита како и брачните и вонбрачните партнери на самовработените лица.**

Закон за здравствено осигурување

- Измена на член 4, со тоа што ќе им биде **обезбедено здравствено осигурување и на животните партнерки на самовработените лица**, а не само на нивните сопруги и членовите на семејството;
- Измена на член 12 став 1 точка 1, при што ќе се предвиди дека во рамките на задолжителното здравствено осигурување се обезбедува **право на надоместок на плата за време на привремена спреченост за работа поради болест и повреда и за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство, татковско отсуство и родителско отсуство;**
- Измена во насока на овозможување на правото на надоместоци на плата за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство **за сопругите и за животните партнерки на самовработените лица**, односно овозможување на користење на ова право и од самовработените мажи и од нивните сопруги и животните партнерки;
- Измена на член 15 став 1 точка 1, со што ќе се предвиди **дека правото на надоместок за време на отсуство поради бременост, раѓање, мајчинство и татковско отсуство не се условува со постоење на здравствено осигурување што траело најмалку шест месеци непрекинато пред настапувањето на случајот**, доследно почитувајќи ја Директивата на ЕУ 2019/1158 за рамнотежа помеѓу работата и животот;
- Измена во делот на одредување на висината на надоместокот на плата во насока на одредување на минимален износ на надоместокот да не може да биде помал од износот на минимална плата исплатена за претходната година, **со цел да се осигури доволен гарантиран приход.**

ОПШТИ ПРЕПОРАКИ ДО СИТЕ ЧИНители

- Итно донесување на нов Национален акциски план за спроведување на Националната стратегија за родова еднаквост 2022-2027 година;
- Спроведување анкети и изготвување извештаи што ќе ги отсликуваат специфичните тешкотии со кои се соочуваат самовработените лица;

- Усвојување мерки за позитивно дејствување насочени кон обезбедување на целосна родова еднаквост во работниот век, на пример, мерки насочени кон олеснување на претприемничките иницијативи меѓу жените;
- Воведување мерки за вистинска и ефективна компензација или репарација, за загубата или штетата претрпена од лице како резултат на дискриминација врз основа на пол и род, а кои се одвраќачки и пропорционални на претрпената загуба или штета;
- Вклучување на родовите механизми на централно и на локално ниво во изработка, планирање, но и имплементација на овие мерки;
- Спроведување на соодветни анализи за оценување на ефикасноста на воведените мерки;
- Воведување мерки за поттикнување, анализа, следење и поддршка на еднаквиот третман без дискриминација врз основа на полот на сите лица опфатени со оваа директива;
- Спроведување обуки, менторство и владина поддршка за претпријатија во сопственост и управувани од жени во форма на бескаматни кредити од Развојната банка на Северна Македонија и кофинансирани грантови;
- Спроведување обуки, активности за поттикнување на претприемачкиот дух кај жените и зголемување на свеста за женското претприемништво, подобрување на статусот на жената во националната економија (на пазарот на труд, пазарот на капитал, посебни инвестициски политики, учеството на жените во создавањето на БДП), активности за дообразование, стручно оспособување, преквалификација на невработени жени, вработување и самовработување, регулирање на работно-правниот статус и статусот на земјоделец за жените од руралните средини (жените земјоделки);
- Спроведување на независни истражувања поврзани со дискриминацијата и објавување на независни извештаи и давање препораки за сите прашања поврзани со таквата дискриминација;
- Осигурување дека судските или административните постапки ќе бидат достапни за сите лица кои сметаат дека претрпеле загуба или штета како резултат на неуспехот да се примени принципот на еднаков третман кон нив, дури и по завршувањето на односот во кој се тврди дека настанала дискриминацијата;
- Размена на соодветно ниво на достапни информации со соодветните европски органи, како што е Европскиот институт за еднаквост меѓу половите;
- Одржување консултации со пошироката јавност, особено имајќи го предвид повикот на Европскиот парламент, да се препознае самовработувањето „како форма на работа што помага да се создадат работни места и да се намали невработеноста и дека проширувањето на самовработувањето треба да оди рака под рака со соодветна социјална заштита за самовработените, како што е дефинирано во земјите-членки и (...) да ја олеснат можноста сите работници, вклучително и самовработените работници и нивните сопружници или партнери кои учествуваат во нивните активности, да ги комбинираат одговорностите за работа и грижа, вклучително преку забрзување на примената на член 7 и 8 од Директивата 2010 година/41/ЕУ од седми јули 2010 година, и со обезбедување на работниците флексибилност во врска со работното време, телеработата и работата со скратено работно време заради грижа за малолетници и зависни лица, на нивно барање“;
- Доследно почитување на обврската предвидена за сите субјекти кои со закон се должни да прибираат, евидентираат и обработуваат податоци, овие податоци да ги прикажуваат

според дискриминаторските, релевантни во областа, а со цел промоција и унапредување на еднаквоста и превенција од дискриминација;

- Повторно отворање на дебатата за даночна реформа што ќе ги земе предвид прашањата за несигурноста, нестабилноста на приходите, приходите на ниво на целото семејство, имотната состојба и други слични прашања што ги засегаат самовработените лица, бидејќи при последните даночни реформи овие прашања не беа земени предвид и потенцијално ги дискриминираа самовработените лица во споредба со луѓето кои работат сигурна работа во јавниот сектор и кои живеат во заедница во која две или повеќе лица остваруваат просечен приход.

Библиографија

1. Агенција за вработување на Република Северна Македонија, Огласи за активни мерки. Достапно на: <https://av.gov.mk/rezultati-za-aktivni-merki.nspix>
2. Бриф за политиките бр. 35, Институт за економски истражувања и политики Finance Think. Достапно на: https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2020/10/PolicyBrief_no.35-MK-for-web.pdf
3. Бриф за политиките бр. 51, Институт за економски истражувања и политики Finance Think. Достапно на: https://www.financethink.mk/wpcontent/uploads/2021/09/PolicyBrief_no.51.pdf
4. Вработување по пол, возраст и професионален статус, 2020. ЕуроСтат.
5. Директива 2010/41/ЕУ на Европскиот парламент и на Советот од 7 јули 2010 година за примена на принципот на еднаков третман меѓу мажи и жени кои вршат активност во својство на самовработување и укинување на Директивата на Советот 86/613/ЕЕЗ.
6. Дрпљанин, Вилдан. Плата по договор: Намалување на родовиот јаз преку транспарентност на платите. 2021 година. Достапно на: <https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2021/11/plata-po-dogovor-namaluwanie-na-rodoviot-jaz-preku-transparentnost-na-platite-integralen-tekst.pdf>
7. ЕуроСтат. Достапно на: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
8. Закон за еднакви можности помеѓу жените и мажите, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 6/2012, бр. 166/2014.
9. Закон за спречување и заштита од дискриминација, „Службен весник на РСМ“, бр. 258.
10. Закон за семејство, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 80/92, 9/96, 38/04, 33/06, 84/08, 67/10, 156/10, 39/12, 44/12, 38/14, 115/14, 104/15 и 150/15.
11. Закон за здравствено осигурување, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 25/00, 34/00, 96/00, 50/01, 11/02, 31/03, 84/05, 37/06, 18/07, 36/07, 82/08, 98/08, 6/09, 67/09, 50/10, 156/10, 53/11, 26/12, 16/13, 91/13, 187/13, 43/14, 44/14, 97/14, 112/14, 113/14, 188/14, 20/15, 61/15, 98/15, 129/15, 150/15, 154/15, 192/15, 217/15, 27/16, 37/16, 120/16, 142/16, 171/17 и „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 275/19.
12. Закон за пензиско и инвалидско осигурување, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 98/12, 166/12, 15/13, 170/13, 43/14, 44/14, 97/14, 113/14, 160/14, 188/14, 20/15, 61/15, 97/15, 129/15, 147/15, 154/15, 173/15, 217/15, 27/16, 120/16, 132/16, 35/18,

- 220/18 и 245/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 180/19, 275/19, 31/20, 267/20 и 67/22.
13. Закон за трговски друштва, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 28/04, 84/05, 25/07, 87/08, 42/10, 48/10, 24/11, 166/12, 70/13, 119/13, 120/13, 187/13, 38/14, 41/14, 138/14, 88/15, 192/15, 6/16, 30/16, 61/16, 64/18 и 120/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 290/20, 215/21 и 99/22.
14. Закон за данок на личен доход, „Службен весник на Република Македонија“, бр. 241/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“, бр. 275/19.
15. Извештај на Европската комисија за напредок на Северна Македонија за 2021. Достапно на: https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/north-macedonia-report-2021_en
16. Јовановска Кануркова, Јована. Како до поголема заштита на самовработените бремени жени и бремените сопруги и животните партнерки на самовработени лица: Предизвиците за усогласувањето на Директивата 2010/41/ЕУ во областа на социјална заштита и надоместоци при мајчинство во Република Северна Македонија, 2021 година. Достапно на: <https://mhc.org.mk/publicationsanalyzes/kako-do-pogolema-zashtita-na-samovrabotenite-bremeni-zheni-i-bremenite-soprugi-i-zhivotnite-partnerki-na-samovraboteni-licza/>
17. Консолидирана верзија од Договорот на Европската унија, Official Journal C 326, 26/10/2012 P. 0001 – 0390.
18. Министерство за економија, Стратегија за развој на женско претприемништво 2019-2023. Достапно на: <https://www.economy.gov.mk/Upload/Documents/>
19. Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост, Министерство за труд и социјална политика на Република Северна Македонија.
20. Поглавје за основните права на Европската унија, 2010/C 83/02.
21. Гавриќ, Саша; Мехмед, Резарт; Јованова, Ева; Сарделиќ, Симона. РОДОВАТА ЕДНАКВОСТ Е ВАЖНА! Прирачник за родова еднаквост и зајакнување на жените наменет за пратениците и собранискиот персонал, Мисијата на ОБСЕ во Скопје, 2020 година. Достапно на: <https://www.osce.org/files/f/documents/d/3/500995.pdf>
22. Резолуција на Европскиот парламент од 14 јануари 2014 година за социјална заштита за сите, вклучително и самовработени работници [2013/2111 (INI)].
23. Стратегија за родова еднаквост, „Службен весник на РСМ“, бр. 170/2022.
24. Устав на Република Македонија, „Службен весник на РМ“, бр. 52/1991.
25. Barnard, Catherine; Blackham, Alysia. “Self-Employed The implementation of Directive 2010/41 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity”, European Network of Legal Experts in the Field of Gender Equality, 2015.
26. Kotevska, Biljana. Country report – gender equality – North Macedonia – 2021, “How are EU rules transposed into national law?”. Достапно на: [2021-MK-GE-country report_final_for web.pdf](https://www.mk-ge.org/country-reports/2021-MK-GE-country-report_final_for-web.pdf)
27. Информација со статус на реализација на економски мерки за справување со КОВИД-19. Влада на РСМ. Достапно на: <https://koronavirus.gov.mk/info-so-status-na-realizacija-na-ekonomski-merki>

28. Извештај со статус на реализација на економски мерки за справување со криза од КОВИД-19. Влада на РСМ. Достапно на: <https://koronavirus.gov.mk/wp-content/uploads/2021/04/Извештај-со-статус-на-реализација-на-економските-мерки-од-КОВИД-19.pdf>
29. Петковска, Наташа. Државниот инспекторат за труд како заштитник на работниците од дискриминација. 2021 година. Достапно на: <https://mhc.org.mk/publicationsanalyzes/drzhavniot-inspektorat-za-trud-kako-zashtitnik-na-rabotnicite-od-diskriminacija/>
30. Петковска, Наташа. Преглед на владините мерки за превенција и заштита од коронавирусот и нивното влијание врз работничките права. 2020 година. Достапно на: https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2020/11/overview_mk.pdf
31. Federation for Small Businesses (FSB), Women in Enterprise: The Untapped Potential.
32. Nato, Alessandro. The Self-employed and the EU Court of Justice: towards new social protection of vulnerable EU citizens?. 2021.
33. Judgment of 19 March 1964, M.K.H. Unger in Hoekstra vs Bestuur der Bedrijfsvereniging voor Detailhandel en Ambachten, C-75/63, EU: C:1964:19.
34. Judgment of 3 July 1986, Deborah Lawrie-Blum v Land Baden-Württemberg, C-66/85, EU: C:1986:284.
35. Council Recommendation of 8 November 2019 on access to social protection for workers and the self-employed 2019/C 387/01, ST/12753/2019/INIT, OJ C 387, 15.11.2019.
36. Judgment of 11 November 2014, Elisabeta Dano and Florin Dano v Jobcenter Leipzig, C-333/13, EU: C:2014:2358.
37. Judgment of 20 December 2017, Florea Gusa v Minister for Social Protection and Others, C-442/16, EU:C:2017:1004.
38. Report from the Commission on the implementation of Council Directive of 11 December 1986 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity, including agriculture, in a self-employed capacity, and on the protection of self-employed women during pregnancy and motherhood.
39. Judgment of 19 September 2019, The Commissioners for Her Majesty's Revenue & Customs vs Henrika Daknėvičiūtė, C-544/18, EU: C:2019:761.
40. Judgment of 11 April 2019, Neculai Tarola vs Minister for Social Protection, C-483/17, EU: C:2019:309.
41. Yordanova, Inna. Women in Self-Employment, IPSE. Достапно на: <https://www.ipse.co.uk/policy/research/women-in-self-employment/women-in-self-employment.html>
42. Министерство за труд и социјална политика. Годишен извештај за преземените активности и постигнатиот напредок за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите во Република Северна Македонија за 2020 година. 2020 година. Достапно на: https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/ednakvi%20moznosti/Godisen_izvestaj_ednakvi_moznosti_2020.PDF