

REZYME E SHKURTËR

Harmonizimi i legjislacionit

maqedonas me Direktivën 2010/41/BE për

zbatimin e parimit të trajtimit të

barabartë të burrave dhe grave që

kryejnë veprimtari si persona të

vetëpunësuar dhe për shfuqizimin e Direktivës

86/613/BEE

Rrjeti për mbrojtje nga diskriminimi

Boton

Koalicioni “Të drejtat seksuale dhe shëndetësore të komuniteteve të marginalizuara” MARGJINAT
Shkup, Rrjeti për mbrojtje nga diskriminimi

Autore

Jovana Jovanovska Kanurkova dhe Natasha Petkovska

Redaktore

Dragana Drndarevska

Përkthyes

Gramoz Shabani

Shkup, nëntor 2022

Ky dokument është përgatitur në kuadër të projektit “Rrjeti për mbrojtje nga diskriminimi: Avancimi i politikave dhe praktikave për mbrojtje nga diskriminimi dhe promovimi i barazisë”, i cili financohet nga Fondacioni Shoqëria e Hapur – Maqedoni. Përmbajtja është përgjegjësi vetëm e autorëve dhe përfituesit të grantit dhe në asnjë mënyrë nuk mund të konsiderohet se i shpreh pikëpamjet dhe qëndrimet e Fondacionit Shoqëria e Hapur - Maqedoni.

HYRJE

Në vendin tonë pabarazia gjinore dhe diskriminimi gjinor janë veçanërisht të shprehura në fushën e marrëdhënieve të punës dhe në të gjitha pjesët që mbulohen nga marrëdhëniet e punës, si qasja në punësim, rregullimi i marrëdhënies së punës, avancimi në vendin e punës dhe ndërprerja e marrëdhënies së punës. Se tregu maqedonas i punës përballë me pabarazi gjinore, vërehet edhe në Raportin e Bashkimit Evropian (BE) për progresin e Maqedonisë së Veriut për vitin 2021. Komisioni Evropian (KE) thekson se mangësitë strukturore janë ende të dukshme në tregun e punës, të cilat e pengojnë rritjen dhe zhvillimin e mundshëm. Hendeku gjinor në tregun e punës në vitin 2020 është rritur për 22,7 pikë të përqindjes, që vjen për faktin se më shumë femra (krahasuar me meshkujt) janë përjashtuar nga tregu i punës këtë vit. Shkalla e punësimit për meshkujt (20-64) në vitin 2020 ishte 68,9%, dhe për femrat 49%, duke rezultuar në një hendek të lartë gjinor në punësim prej 19,9 pikë përqindjeje.

Vetëpunësimi po rezulton të jetë një model punësimi gjithnjë e më i zakonshëm që përdoret në kushtet e niveleve të larta të papunësisë nga personat e papunë të cilët nuk kanë mundur të gjejnë punë për një periudhë të gjatë kohore, veçanërisht në vitet e fundit. Si një model që përdoret më shpesh nga të papunët në vend, nevoja për rishikimin e rregullimit ligjor të vetëpunësimit si model në legjislacionin kombëtar, por edhe më shumë për një rishikim të detajuar të rregullores së vetëpunësimit në kontekst të ligjit të BE-së që rregullon këtë model dhe standardet që i vendos BE-ja. Vetëpunësimi është një formë shumë e pranishme punësimi në nivel të Bashkimit Evropian dhe sipas të dhënave, aktualisht janë 32.9 milionë persona të moshës 15 deri në 74 vjeç, pra 14.2% e numrit të përgjithshëm të të punësuarve në Bashkimin Evropian. Sipas të dhënave të fundit në nivel të Bashkimit Evropian për vitin 2021, gjithsej 25.172 persona janë të regjistruar si persona të vetëpunësuar, prej të cilëve 8.254 janë femra dhe të dhënat për vitet e mëparshme janë pothuajse të njëjta. Një studim i vitit 2019 në Britaninë e Madhe tregon se ndërsa burrat dominojnë në shumicën e kategorive profesionale, gratë dominojnë në profesionet me kualifikim të mesëm si profesionet administrative dhe sekretare dhe kujdesi, pushimi dhe profesione të tjera shërbimi, duke përfshirë parukierinë dhe amvisërinë. Por ajo që bie në sy është se vitet e fundit në fushën e freelancing ka pasur një rritje të dukshme të aktivitetit të femrave. Vetëpunësimi si model përdoret gjithnjë e më shumë nga gratë, sepse mund t'u mundësojë atyre të shfrytëzojnë potencialin e tyre sipërmarrës, i cili nga ana tjetër mund të përmirësojë mirëqenien dhe statusin e tyre ekonomik, si dhe të rrisë vlerën që ato i shtojnë ekonomisë në tërësi. Megjithatë hulumtimet e mëparshme mbi motivimet e grave që zgjedhin të vetëpunësohen zbulojnë një fotografi të përzier, duke argumentuar se ndërsa vetëpunësimi është një mënyrë pozitive e punës për shumë gra, disa janë detyruar në të nga rritja e moshës së pensionit për gratë dhe humbja e vendeve të punës, pozitat në sektorin publik, kur një ekzemplar reprezentativ i grave u pyet për arsyet kryesore për të hyrë në vetëpunësim, përgjigja ishte se shumica e tyre ishin të motivuara nga kontrolli më i madh i orarit të punës (63%) dhe zgjedhja e vendit të punës (56%), si dhe ekuilibri më i mirë mes punës dhe jetës (55%). Vetëm një e pesta (21%) e grave thanë se zgjedhën vetëpunësimin për shkak të mungesës së mundësive të tjera të punësimit, dhe numri më i vogël i tyre (13%) thanë se e bënë këtë sepse humbën punën e mëparshme. Është veçanërisht interesante që gratë e vetëpunësuarat më shpesh sesa burrat zgjedhën arsye që lidhen me mirëqenien dhe rrethanat e tyre personale si arsye për vetëpunësim, si fleksibilitet dhe kontroll më i madh mbi orët, ekuilibri punë-jetë dhe fleksibilitet rreth kujdesit për fëmijët. Burrat, nga ana tjetër, kryesisht zgjedhën arsye të lidhura me karrierën, si kontrolli mbi punën e tyre, mundësia për më shumë larmi të punës dhe mundësia për të fituar më shumë para.

Prandaj, rritja e vetëpunësimit si model në nivel global e imponon nevojën për rregullimin e duhur të tij, duke përfshirë një përkufizim të qartë të personave të vetëpunësuar dhe partnerëve të tyre. Kjo çështje ka qenë objekt diskutimi edhe në Parlamentin Evropian, i cili u ka bërë thirrje vendeve anëtare që të njohin vetëpunësimin “si një formë pune që ndihmon në krijimin e vendeve të punës dhe uljen e papunësisë dhe se zgjerimi i vetëpunësimit duhet të shkojë krah për krah me mbrojtjen adekuate sociale për të vetëpunësuarit, siç përcaktohet në shtetet anëtare dhe ... për të lehtësuar mundësinë për të gjithë punëtorët, duke përfshirë punëtorët e vetëpunësuar dhe bashkëshortët ose partnerët e tyre që marrin pjesë në aktivitetet e tyre, për të kombinuar përgjegjësitë e punës dhe të kujdesit, duke përfshirë përshejtimin e zbatimit të neneve 7 dhe 8 të Direktivës 2010/41/BE të datës 7 korrik 2010, dhe duke u ofruar punëtorëve fleksibilitet në lidhje me orët e punës, punën në telekomandë dhe punën me kohë të shkurtuar për shkak të kujdesit për të miturit dhe personat që varen, me kërkesë të tyre”.

Në këtë drejtim, Direktiva 2010/41/BE e Parlamentit Evropian dhe Këshillit Evropian për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë të burrave dhe grave që kryejnë veprimtari si persona të vetëpunësuar dhe për shfuqizimin e Direktivës 86/613/BEE, po bëhet gjithnjë e më e rëndësishme. Kjo Direktivë përcakton qartë personat e vetëpunësuar dhe bashkëshortët ose partnerët e jetës së personave të vetëpunësuar dhe gjithashtu i përcakton për herë të parë të drejtat dhe detyrimet për personat e vetëpunësuar dhe bashkëshortët ose partnerët e tyre të jetës, siç rregullohet për personat e tjerë të punësuar nga palët e treta e kështu me radhë. Në të njëjtën kohë, Direktiva u lejon shteteve anëtare të miratojnë masa pozitive të veprimit që synojnë të sigurojnë barazi të plotë midis burrave dhe grave në jetën e punës.

KONKLUZIONE

Vlerë themelore e Bashkimit Evropian, ndër të tjera, është barazia dhe mosdiskriminimi, të cilat janë përcaktuar dhe shprehur në nenin 2 të Traktatit të Bashkimit Evropian. Ky nen është përkthyer në një sërë aktesh ligjore specifike, përfshirë direktiva, me të cilat shtetet anëtare, por edhe vendet kandidatë për anëtarësim në BE janë të detyruara t'i respektojnë. Direktiva 2010/41/BE e Parlamentit Evropian dhe Këshillit Evropian për zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë ndaj burrave dhe grave që kryejnë veprimtari si persona të vetëpunësuar dhe për shfuqizimin e Direktivës 86/613/BEE është pjesë e këtij sistemi. Domethënë, kjo Direktivë i përcakton qartë personat e vetëpunësuar dhe bashkëshortët ose partnerët e jetës së personave të vetëpunësuar dhe gjithashtu përcakton të drejtat dhe detyrimet e tyre për herë të parë, siç rregullohet për personat e tjerë të punësuar nga palët e treta. Përveç kësaj, Direktiva u lejon shteteve anëtare të miratojnë masa pozitive të veprimit që synojnë të sigurojnë barazi të plotë midis burrave dhe grave gjatë punës.

Ndryshimi që sjell kjo direktivë është përmirësimi i ndjeshëm i mbrojtjes së grave të vetëpunësuar dhe bashkëshorteve apo partnerëve të jetës të personave të vetëpunësuar që i ndihmojnë ato në biznesin e tyre. Duke marrë parasysh cenueshmërinë e grave shtatzëna të vetëpunësuar dhe grave shtatzëna ose partnerëve të jetës së personave të vetëpunësuar, Direktiva e thekson nevojën e madhe për t'u mundësuar këtyre grave të ushtrojnë të drejtën në rastet e mëmësisë, duke përfshirë mungesën e lehonisë. Është veçanërisht e rëndësishme që Direktiva i referohet rregullimit të këtyre përfitimeve dhe kohëzgjatjes së pushimit të lehonisë në kushte të barabarta siç rregullohet për personat e tjerë të punësuar nga palët e treta. Përveç kësaj, Direktiva rregullon përfitimet sociale për personat e vetëpunësuar dhe bashkëshortët ose partnerët e tyre, gjë që është e

një rëndësie të veçantë për gratë që mbështeten te bashkëshortët dhe partnerët e jetës që janë të vetëpunësuar. Gratë që janë plotësisht të varura nga bashkëshorti ose partneri i tyre i vetëpunësuar përballen me një rrezik të lartë të varfërisë nëse mbeten pa bashkëshortin ose partnerin e tyre për ndonjë arsye. Qëllimi i Direktivës është pikërisht mbrojtja e këtyre “bashkëshorteve ndihmëse” duke u mundësuar atyre të marrin sigurim social në baza të barabarta me punëtorët e tjerë.

Vetëpunësimi rregullohet kryesisht vetëm në nivel kombëtar. Çdo autoritet dhe organ individual i zbaton dispozitat e veta ligjore dhe rregullatore, dhe dispozitat në lidhje me vetëpunësimin ndryshojnë shumë midis vendeve. Shumëllojshmëria e formave të vetëpunësimit tërheq mënyra të ndryshme rregullimi të vendosura kryesisht në nivel kombëtar.

Duke qenë se vetëpunësimi po rezulton të jetë një model gjithnjë e më i zakonshëm punësimi i përdorur në kushtet e shkallës së lartë të papunësisë nga personat e papunë që nuk kanë mundur të gjejnë punë për një periudhë të gjatë kohore, veçanërisht vitet e fundit, dhe mangësitë strukturore ende vërehen edhe në tregun e punës, të cilat e pengojnë rritjen dhe zhvillimin e mundshëm, është bërë e nevojshme nevoja për rishikimin e rregullimit ligjor të vetëpunësimit si model në legjislacionin kombëtar.

Nga rishikimi i legjislacionit të brendshëm dhe politikave të brendshme në këtë fushë, rezulton se në vendin tonë barazia gjinore trajtohet për herë të parë në legjislacionin kombëtar me Ligjin për mundësitë e barabarta midis burrave dhe grave të vitit 2006. Ky ligj e trajton ekskluzivisht barazinë midis grave dhe burrave dhe parashikon një ndalim të qartë të diskriminimit të bazuar në seks. Megjithatë, ajo që të dhënat nga analiza e kryer tregojnë si një nga problemet kryesore është se Sektori për mundësi të barabarta pranë Ministrisë së Punës dhe Politikës Sociale ka burime të kufizuara njerëzore dhe financiare dhe qeveria nuk ka arritur të vendos ngritjen e kapaciteteve themelore dhe të specializuar të administratës. Masat efektive dhe efikase për të mbështetur zbatimin janë të rralla, dhe njësitë e vetëqeverisjes lokale nuk marrin mbështetje të mjaftueshme nga niveli qendror për zbatimin e Ligjit për mundësi të barabarta ndërmjet burrave dhe grave.

Nga ana tjetër, me miratimin e Ligjit të ri për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi në vitin 2020, legjislacioni vendas kundër diskriminimit u harmonizua plotësisht me direktivat e Bashkimit Evropian për barazinë, duke ofruar një kornizë ligjore që përfshinë edhe më shumë se vetëm standardet minimale të BE-së. Me ligjin e ri u zgjodh Komisioni i ri si organ qendror për barazi me një sërë mundësish për veprim në drejtim të përmirësimit të barazisë gjinore në vend.

Nga analiza e bërë rezulton se gjykatat nuk janë instanca parësore ku iniciohen çështjet e mbrojtjes kur cenohet parimi i barazisë gjinore. Më shpesh rastet e tilla paraqiten para organeve për barazi - Komisionit për parandalim dhe mbrojtje nga diskriminimi dhe Avokatit të Popullit. Praktika tregon se edhe kur rastet që ende përfundojnë në gjykatë si shkallë e radhës, dhe për të cilat ka një mendim të lëshuar nga Komisioni për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, një mendim i tillë rrallë merret parasysh në vendimmarrje nga gjykata.

Në legjislacionin maqedonas ekzistojnë disa ligje ku përkufizimi i personit të vetëpunësuar është në përputhje me Direktivën 2010/41/BE: Ligji për shëndetin dhe sigurinë; Ligji për punësimin dhe sigurim në rast të papunësisë; Ligji për sigurim shëndetësor; Ligji për sigurimin pensional dhe invalidor; dhe Ligjin për kontributet për sigurimin e detyrueshëm social.

Sipas legjislacionit tonë, personat e vetëpunësuar janë personat fizikë, të cilët në mënyrë të pavarur duhet të kryejnë veprimtari të ndryshme që mund të konsiderohen ekonomike ose profesionale ose intelektuale. Ajo që lind si problem fillestar në zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë në vetëpunësimin, në kontekstin tonë, është vetë mungesa e përcaktimit dhe rregullimit adekuat të vetëpunësimit në legjislacionin kombëtar.

Një mungesë e madhe është fakti se ligji bazë në këtë fushë, Ligji për marrëdhëniet e punës, nuk e përcakton vetëpunësimin si një nga format ekzistuese të punësimit dhe as të vetëpunësuarit nuk i përcakton si kategori të punëtorëve, që bie ndesh me qëllimin e tij për t'i përfshirë të gjithë punëtorët në procesin e punës dhe për të siguruar mbrojtjen dhe dinjitetin e tyre.

Ajo që lind si problem fillestar në zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë në vetëpunësimin, në kontekstin tonë, është vetë mungesa e përcaktimit dhe rregullimit adekuat të vetëpunësimit në legjislacionin kombëtar. Për sa i përket bashkëshortëve dhe partnerëve të jetës së personave të vetëpunësuar, legjislacioni ynë nuk i njeh partnerët e jetës si kategori dhe i dallon vetëm partnerët bashkëshortorë dhe jashtë martesës. Rregullimi joadekuat i vetëpunësimit kontribuon më tej në mungesën e dispozitave adekuate që do t'i referohen përfitimeve të vetë të vetëpunësuarve, por edhe të partnerëve ose bashkëshortëve të tyre. Ajo që vihet re është se ka dallim se çfarë nënkupton termi vetëpunësim kur përmendet në ligje dhe në të dhënat statistikore, pra kujt i referohet. Sipas Ligjit për sigurim shëndetësor dhe Ligjit për sigurimin pensional dhe invalidor, personat e vetëpunësuar trajtohen si persona që mund të jenë edhe punëdhënës në të njëjtën kohë, por përjashtohen bujqit. Nga ana tjetër, Enti shtetëror i statistikave bën dallimin ndërmjet personave të vetëpunësuar dhe punëdhënësve, duke i përcaktuar personat e vetëpunësuar si persona që punojnë në biznesin e tyre, praktikën profesionale ose fermën e tyre me qëllim të përfitimit dhe nuk punësojnë një person tjetër, ndërsa punëdhënësit përkufizohen si persona që e drejtojnë subjektin e tyre afarist ose pronarë që punojnë në dyqanet e tyre ose pronarë të pronave bujqësore dhe që punësojnë persona të tjerë.

Duke marrë parasysh të gjitha këto, autorët e hulumtimit arritën rekomandime specifike për përmirësimin e kornizës ligjore dhe harmonizimin e legjislacionit vendas me atë evropian, si dhe në përgjithësi për avancimin e barazisë gjinore në fushën e sipërmarrjes dhe përmirësimin e jetës private dhe profesionale, me fokus të veçantë në të drejtat dhe detyrimet që Direktiva i parashikon për personat e vetëpunësuar dhe bashkëshortët ose partnerët e tyre të jetës kur ata zakonisht marrin pjesë në zbatimin e aktiviteteve ekonomike.

REKOMANDIME

REKOMANDIME KONKRETE PËR PËRMIRËSIMIN E KORNIZËS LIGJDHËNËSE-JURIDIKE

→ Në çdo hartim të ligjeve, politikave dhe aktiviteteve të reja dhe/ose amendamente të reja, barazia gjinore duhet të merret parasysh si një lloj qëllimi.

Ligji për barazi gjinore

→ Fillimi i menjëhershëm i procedurës parlamentare për miratimin e Ligjit të ri për barazi gjinore;

→ Të parashikohet që qëllimi i ligjit është **krijimi i një kornize institucionale të politikave dhe mekanizmave të përgjegjshëm ndaj gjinisë, me qëllim forcimin e pozitës dhe statusit të gruas,**

tejkalimin e pabarazisë në pjesëmarrje, akses dhe kontroll mbi mallrat, shërbimet, burimet dhe vendimet dhe sigurimin e përfitimeve të barabarta të zhvillimit për gratë, burrat dhe personat me identitete të ndryshme gjinore në Republikën e Maqedonisë së Veriut;

- Gjatë përcaktimit të diskriminimit ndaj grave, si **baza diskriminuese duhet të shtohen “shtatzënia dhe mëmësia”;**
- Përcaktimi i **integritit gjinor** si një transformim institucional me qëllim përfshirjen e perspektivës gjinore në çdo fazë të procesit të vlerësimit, zhvillimit, miratimit, zbatimit, monitorimit, vlerësimit dhe raportimit të politikave në të gjitha fushat dhe në të gjitha nivelet, me qëllim arritjen e barazisë gjinore dhe parandalimin e thellimit të pabarazive gjinore;
- Të parashikohet se për zbatimin e integritit gjinor do të përdoret **planifikimi gjinor, pra përfshirja e barazisë gjinore si kriter kyç në planifikimin dhe zhvillimin e politikave në fushën e vetëpunësimit;**
- Të parashikohet që për zbatimin e integritit gjinor të përdoret **grumbullimi, analiza dhe përdorimi i të dhënave të ndara sipas gjinisë, pra të dhëna të ndara sipas gjinisë, gjinisë dhe identitetit gjinor në fushën e vetëpunësimit;**
- Të parashikohet se për realizimin e integritit gjinor do të përdoret **grumbullimi, analiza dhe publikimi i statistikave gjinore, pra të dhëna statistikore me qëllim të paraqitjes së dallimeve dhe pabarazive gjinore në fushën e vetëpunësimit;**
- Të parashikohet që për zbatimin e integritit gjinor do të përdoren **konsultime gjinore, pra konsultime në të cilat respektohet parimi i pjesëmarrjes në planifikimin dhe zbatimin e politikave me qëllim që të merren parasysh nevojat dhe përvojat e grave dhe personave me identitet të ndryshëm gjinor në fushën e vetëpunësimit;**
- Ligji garanton forcimin e mekanizmave institucionalë në nivel qendror dhe lokal për zbatimin e tij dhe për miratimin dhe zbatimin e politikave

Ligji për marrëdhënie pune

- **Fillimi i menjëhershëm i procedurës parlamentare për miratimin e Ligjit të ri për marrëdhënie pune;**
- Vendosija e dispozitës që do të përkufizojë vetëpunësimin si **kryerjen e një veprimtarie të pavarur ekonomike ose shërbimi profesional dhe intelektual tjetër nga i cili fiton të ardhura, për llogari të tij, në kushtet e përcaktuara me ligj;**
- Vendosija e një përkufizimi gjithëpërfshirës dhe të gjerë të personave të vetëpunësuar **që do të përfshijë punëtorët shtëpiak pa pagesë, punëtorët që punojnë nga shtëpia (jashtë vendit të punës) dhe punëtorët e përfshirë në një proces pune për përfitimin e tyre ose për krijimin e kapitalit të tyre, individualisht ose kolektivisht;**
- Vendosija e një paragrafi të ri në nenin 184, i cili do t'u hapë të vetëpunësuarve mundësinë e themelimit dhe anëtarësimit në një sindikatë: “Personat e vetëpunësuar kanë të drejtë, sipas

zgjedhjes së tyre të lirë, të themelojnë sindikatë dhe për t'u anëtarësuar në të, sipas kushteve të përcaktuara nga statuti ose rregullat e asaj sindikate”;

- Përkufizimi i punëtorit duhet të riformulohet dhe të jetë: **“punëtor është çdo person fizik i cili për një periudhë të caktuar kohore kryen punë të caktuar për një tjetër, për të cilën përfiton kompensim adekuat”**. Në këtë mënyrë, mbrojtja juridike do të mbulojë edhe punëtorët që nuk kanë kontratë pune, dhe realisht kryejnë punë për dikë tjetër me kompensim dhe për sa kohë është kryerja e punës që janë në marrëdhënie reale të punës. Baza shihet në funksionimin aktual dhe jo në ekzistencën e një kontrate pune siç përcaktohet në ligjin ekzistues;
- Vendosja e pushimit të atësisë, i cili do të përcaktojë se **punëtori ka të drejtë për mungesë nga puna pas lindjes së një fëmije, brenda një afati të përcaktuar me ligj dhe në marrëveshje me punëdhënësin, kjo e drejtë mund të përdoret për një periudhë më të gjatë kohore, me orar pune më të shkurtër se me orar të plotë;**
- Vendosja e mungesës prindërore, për shkak të përkujdesjes të një fëmije, që e përdorin nëna dhe babai, ku do të parashikohet që një pjesë e pushimit prindëror në kohëzgjatje prej së paku një muaj të përdoret nga të dy prindërit në të njëjtën kohë;
- Të vendoset një dispozitë me të cilën do të rregullohet që gjatë shfrytëzimit të pushimit prindëror një pjesë do ta shfrytëzojë babai, një pjesë tjetër do ta shfrytëzojë nëna dhe kjo e drejtë nuk mund të bartet ndërmjet prindërve. Pjesa e mbetur e mungesës prindërore mund të transferohet ndërmjet nënës dhe babait dhe të përdoret në marrëveshjen e tyre reciproke.

Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga ngacmimi në punë

- Fillimi i menjëhershëm i procedurës parlamentare për miratimin e Ligjit të ri për parandalimin dhe mbrojtjen në punë;
- Në dispozitën për zbatimin e ligjit të parashikohet që **personat e vetëpunësuar dhe bashkëshortët dhe partnerët e tyre të jetës** do të përfshihen nga dispozitat dhe mbrojtja ligjore;
- Vendosja e një përkufizimi të personit të vetëpunësuar në Fjalorin e Ligjit, ku do të thotë se i **vetëpunësuar është çdo person që kryen një veprimtari të pavarur ekonomike ose shërbim profesional dhe intelektual nga i cili fiton të ardhura, për veten e tij, sipas kushteve të përcaktuara me ligj;**
- Harmonizimi i përkufizimit të punëtorit me atë të propozuar në LMP, i cili do të thotë: **“punëtor është çdo person fizik i cili për një periudhë të caktuar kohore kryen një punë të caktuar për një tjetër, për të cilën përfiton kompensimin e duhur”**.
- Vendosja e një dispozite që do të përcaktojë në mënyrë eksplicite se **ngacmimi dhe ngacmimi seksuale konsiderohen si diskriminim në bazë të seksit dhe gjinisë dhe janë të ndaluara.**

Ligji për familjen

- Ndryshimet dhe plotësimet në Ligjin për familjen ose miratimi i një ligji të posaçëm për shoqërinë civile që do t'u mundësojë dy personave që jetojnë së bashku dhe nuk janë të lidhur

ligjërisht të regjistrojnë partneritetin e tyre pranë një institucioni kompetent dhe me atë regjistrim fitojnë të njëjtat të drejta që rrjedhin nga lidhja e një martese. Në këtë mënyrë do të njihen **edhe partnerët e jetës të personave të vetëpunësuar dhe do t'i gëzojnë të njëjtat të drejta dhe mbrojtje si partnerët martesor dhe jashtë martesës të personave të vetëpunësuar.**

Liqji për sigurim shëndetësor

- Ndryshimi i nenit 4, duke u **siguruar sigurim shëndetësor për partnerët e jetës të personave të vetëpunësuar**, e jo vetëm për bashkëshortet dhe anëtarët e familjes së tyre.
- Ndryshimi i nenit 12, paragrafi 1, pika 1, me të cilin parashikohet që në kuadër të sigurimit të detyrueshëm shëndetësor të sigurohet **e drejta në kompensim të pagës gjatë paaftësisë së përkohshme për punë për shkak të sëmundjes dhe lëndimit dhe gjatë mungesës nga puna për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe lehonisë, mungesën e atësisë dhe mungesën prindërore.**
- Ndryshim në drejtim të mundësimit të së drejtës për shtesa në pagë gjatë mungesës nga puna për shkak të shtatzënisë, lindjes dhe lehonisë **për bashkëshortet dhe partnerët e jetës së personave të vetëpunësuar, pra mundëson përdorimin e kësaj të drejte edhe nga burrat e vetëpunësuar dhe nga bashkëshortet e tyre dhe partneret e jetës.**
- Ndryshimi i nenit 15 paragrafi 1 pika 1, i cili do të përcaktojë **se e drejta e kompensimit gjatë mungesës për shkak të shtatzënisë, lindjes së fëmijës, pushimit të lehonisë dhe atësisë nuk kushtëzohet me ekzistimin e sigurimit shëndetësor që ka zgjatur së paku gjashtë muaj të vazhdueshëm para ndodhjes të rastit**, duke respektuar në mënyrë të vazhdueshme Direktivën e BE-së 2019/1158 për baraspeshë mes punës dhe jetës.
- Ndryshimi në pjesën e përcaktimit të lartësisë së kompensimit të pagës në drejtim të përcaktimit të masës minimale të kompensimit që nuk mund të jetë më e ulët se shuma e pagës minimale të paguar për vitin paraprak, **për të siguruar të ardhura të garantuara të mjaftueshme.**

REKOMANDIME TË PËRGJITHSHME NGA TË GJITHË AKTORËT

- Miratimi i menjëhershëm i një Plani të ri kombëtar të veprimit për zbatimin e Strategjisë kombëtare për barazinë gjinore 2022-2027;
- Zbatimi i anketave dhe përgatitja e raporteve që do të pasqyrojnë vështirësitë specifike me të cilat përballen të vetëpunësuarit;
- Miratimi i masave të veprimit pozitiv që synojnë sigurimin e barazisë së plotë gjinore gjatë jetës së punës, për shembull, masat që synojnë lehtësimin e nismave sipërmarrëse midis grave;
- Vendosja e masave për kompensim ose dëmshpërblim real dhe efektiv, për humbjen ose dëmin e pësuar nga një person si rezultat i diskriminimit në bazë të seksit dhe gjinisë, të cilat janë bindëse dhe proporcionale me humbjen ose dëmin e pësuar;
- Përfshirja e mekanizmave gjinore në nivel qendror dhe lokal në përgatitjen, planifikimin dhe zbatimin e këtyre masave;

- Zbatimi i analizave të duhura për të vlerësuar efikasitetin e masave të vendosura;
- Vendosja e masave për të inkurajuar, analizuar, monitoruar dhe mbështetur trajtimin e barabartë pa diskriminim në bazë të gjinisë të të gjithë personave që përfshihen nga kjo direktivë;
- Zbatimi i trajnimeve, mentorimit dhe mbështetjes së qeverisë për ndërmarrjet në pronësi dhe menaxhim nga gratë në formën e kredive pa interes nga Banka zhvillimore e Maqedonisë së Veriut dhe granteve të bashkë financuara;
- Realizimi i trajnimeve, aktiviteteve për nxitjen e shpirtit sipërmarrës tek gratë dhe rritjen e ndërgjegjësimit për sipërmarrjen femërore, përmirësimin e statusit të gruas në ekonominë kombëtare (në tregun e punës, tregun e kapitalit, politikat e veçanta të investimeve, pjesëmarrjen e grave në krijimin e BPV), aktivitete për arsimim të mëtutjeshëm, aftësim profesional, rikualifikim të grave të papuna, punësim dhe vetëpunësim, rregullim i statusit ligjor të punës dhe statusit të bujkut për gratë nga zonat rurale (femra fermere);
- Zbatimi i hulumtimeve të pavarura lidhur me diskriminimin dhe publikimin e raporteve të pavarura dhe dhënia e rekomandimeve për të gjitha çështjet që lidhen me diskriminimin e tillë;
- Sigurimi që procedurat gjyqësore ose administrative të jenë të disponueshme për të gjithë personat që besojnë se kanë pësuar humbje ose dëmtim si rezultat i moszbatimit të parimit të trajtimit të barabartë ndaj tyre, edhe pas përfundimit të marrëdhënies në të cilën pretendohet se ka ndodhur diskriminim;
- Shkëmbimi i nivelit të duhur të informacionit të disponueshëm me autoritetet përkatëse evropiane, si Instituti evropian për barazi gjinore;
- Mbajtja e konsultimeve me publikun e gjerë, veçanërisht duke pasur parasysh thirrjen e Parlamentit Evropian, për të njohur vetëpunësimin “si një formë pune që ndihmon në krijimin e vendeve të punës dhe uljen e papunësisë dhe se zgjerimi i vetëpunësimit duhet shkojnë paralelisht me mbrojtjen e duhur sociale për të vetëpunësuarit, siç përcaktohet në shtetet anëtare dhe ... për të lehtësuar mundësinë për të gjithë punëtorët, duke përfshirë punëtorët e vetëpunësuar dhe bashkëshortët ose partnerët e tyre që marrin pjesë në aktivitetet e tyre, për të kombinuar punën dhe përgjegjësitë e kujdesit, duke përfshirë përsheptimin e zbatimit të neneve 7 dhe 8 të Direktivës 2010/41/BE të 7 korrikut 2010, dhe duke u ofruar punëtorëve fleksibilitet në lidhje me orët e punës, punën në telekomandë dhe punën me kohë të shkurtuar për qëllime të kujdesit për të miturit dhe personat në e varur, me kërkesë të tyre”;
- Respektimi konsekuent i detyrimit të parashikuar për të gjitha subjektet që detyrohen me ligj të grumbullojnë, regjistrojnë dhe përpunojnë të dhëna, t'i prezantojnë këto të dhëna sipas diskriminimit, relevante në këtë fushë dhe me qëllim promovimin dhe avancimin e barazisë dhe parandalimin nga diskriminimi;
- Rihapja e debatit për reformën tatimore që do të marrë në konsideratë çështjet e pasigurisë, paqëndrueshmërisë së të ardhurave, të ardhurave në nivel të gjithë familjes, situatës pronësore dhe çështje të tjera të ngjashme që prekin të vetëpunësuarit, sepse gjatë reformave të fundit tatimore këto çështjet nuk u morën parasysh dhe nuk u diskriminuan potencialisht ndaj

personave të vetëpunësuar në krahasim me njerëzit që punojnë punë të sigurta në sektorin publik dhe që jetojnë në një komunitet ku dy ose më shumë persona fitojnë të ardhura mesatare;

Bibliografia

1. Agjencia për punësim e Republikës së Maqedonisë së Veriut, Shpallje për masat aktive <https://av.gov.mk/rezultati-za-aktivni-merki.nspix>
2. Brif për politikat nr. 35, Instituti për hulumtime ekonomike dhe politika Finance Think https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2020/10/PolicyBrief_no.35-MK-for-web.pdf
3. Brif për politikat nr. 51, Instituti për hulumtime ekonomike dhe politika Finance Think https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2021/09/PolicyBrief_no.51.pdf
4. Punësimi sipas gjinisë, moshës dhe statusit profesional, 2020, EuroStat.
5. Direktiva 2010/41/BE të Parlamentit Evropian dhe të Këshillit nga 7 korriku 2010 për aplikimin e parimit të trajtimit të barabartë mes burrave dhe grave të cilët kryejnë aktivitetet në cilësi të vetëpunësimit dhe pezullimit të Direktivës të Këshillit 86/613/BEE.
6. Drpljanin, Vildan. Paga sipas marrëveshjes: Zvogëlimi i hendekut gjinor përmes transparencës së pagave. 2021. Gjetet në: <https://mhc.org.mk/wp-content/uploads/2021/11/plata-podogovor-namaluvanje-na-rodoviot-jaz-preku-transparentnost-na-platite-integralen-tekst.pdf>
7. EuroStat <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
8. Ligji për mundësi të barabarta mes grave dhe burrave, "Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 6/2012, nr. 166/2014
9. Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi, Gazeta zyrtare e RMV nr.258
10. Ligji për familjen, "Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 80/92, 9/96, 38/04, 33/06, 84/08, 67/10, 156/10, 39/12, 44/12, 38/14, 115/14, 104/15 dhe 150/15.
11. Ligji për sigurim shëndetësor, "Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 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 dhe "Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" nr. 275/19.
12. Ligji për sigurim pensional dhe invalidor, ("Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 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 dhe 245/18 dhe "Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" nr. 180/19, 275/19, 31/20, 267/20 dhe 67/22)
13. Ligji për shoqatat tregtare, ("Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 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 dhe 120/18 dhe "Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" nr. 290/20, 215/21 dhe 99/22)
14. Ligji për tatimin mbi të ardhurat personale, "Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë" nr. 241/18 dhe "Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë së Veriut" nr. 275/19.

15. Raport i Komisionit Evropian për progresin e Maqedonisë së Veriut për vitin 2021
https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/north-macedonia-report-2021_en..
16. Jovanovska Kanurkova, Jovana, Si të mbrohen më shumë gratë shtatzëna të vetëpunësuar dhe gratë shtatzëna dhe partnerët e jetës së personave të vetëpunësuar: Sfidat për harmonizimin e Direktivës 2010/41/BE në fushën e mbrojtjes sociale dhe kompensimet gjatë mëmësisë në Republikën e Maqedonisë së Veriut, 2021
<https://mhc.org.mk/publicationsanalyzes/kako-do-pogolema-zashtita-na-samovrabotenite-bremeni-zheni-i-bremenite-soprugi-i-zhivotnite-partnerki-na-samovraboteni-licza/>.
17. Version i konsoliduar nga Marrëveshja e Bashkimit Evropian, Official Journal C 326, 26/10/2012 P. 0001 – 0390.
18. Ministria e Ekonomisë, Strategjia për zhvillimin e sipërmarrësisë së grave 2019-2023
<https://www.economy.gov.mk/Upload/Documents/>
19. Strategjia kombëtare për zvogëlimin e varfërisë dhe përfshirjes sociale, Ministria e Punës dhe Politikës Sociale e Republikës së Maqedonisë së Veriut
20. Kapitulli për të drejtat themelore të Bashkimit Evropian, 2010/C 83/02.
21. Gavriq, Sasha. Mehmed, Rezart. Jovanova, Eva. Sardeliq, Simona. BARAZIA GJINORE ËSHTË E RËNDËSISHME! Doracak për barazinë gjinore dhe fuqizimi i grave të dedikuar për deputetët dhe personalitë parlamentar, Misioni i OSBE në Shkup, 2020
<https://www.osce.org/files/f/documents/d/3/500995.pdf>
22. Rezoluta e Parlamentit Evropian nga 14 janari 2014 për mbrojtje sociale për të gjithë, duke përfshirë edhe punëtorët e vetëpunësuar (2013/2111 (INI)).
23. Strategjia për barazi gjinore, Gazeta zyrtare e RMV nr. 170/2022
24. Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë, Gazeta zyrtare e RM nr.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?” [2021-MK-GE-country report final for web.pdf](https://www.osce.org/files/f/documents/d/3/500995.pdf)
27. Informacion me statusin e realizimit të masave ekonomike për përballje me Kovid-19. Qeveria e RMV. Gjendet në <https://koronavirus.gov.mk/info-so-status-na-realizacija-na-ekonomski-merki>.
28. Raport me statusin e realizimit të masave ekonomike për përballje me krizën nga Kovid-19. Qeveria e RMV. Gjendet në <https://koronavirus.gov.mk/wp-content/uploads/2021/04/Извештај-со-статус-на-реализација-на-економските-мерки-од-КОВИД-19.pdf>.
29. Petkovska, Natasha. Inspektorati shtetëror për punë si mbrojtës i punëtorëve nga diskriminimi. 2021. Gjendet në: <https://mhc.org.mk/publicationsanalyzes/drzhavniot-inspektorat-za-trud-kako-zashtitnik-na-rabotnicite-od-diskriminacija/>
30. Petkovska, Natasha. Pasqyrë e masave qeveritare për parandalimin dhe mbrojtjen nga virusi korona dhe ndikimi i ytre mbi të drejtat e punëtorëve. 2020. Gjendet në 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 Dakneviute, 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
<https://www.ipse.co.uk/policy/research/women-in-self-employment/women-in-self-employment.html>
42. Ministria e Punës dhe Politikës Sociale. Raport vjetor për aktivitetet e ndërmarra dhe avancimin e arritur për vendosjen e mundësive të barabarta të grave dhe burrave në Republikën e Maqedonisë së Veriut për vitin 2020. 2020. Gjendet në:
https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/ednakvi%20moznosti/Godisen_izvestaj_ednakvi_moznosti_2020.PDF.