

Извршно резиме

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.

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.

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.

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, 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. 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.

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 сектор. 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 дискусији 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“.

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.

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/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. 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 самовработени 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/ЕУ: 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 процена, развивање, донесување, спроведување, следење, оцена 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 на 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 работни 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 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 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 ЧИНТЕЛИ

- 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 цело 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/wp-content/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-namaluvanje-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/С 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.gov.mk/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 Daknevičute, 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