

**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*

- документ за јавни политики -

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

Авторка: Јована Јовановска Кануркова

Уредничка: Билјана Котевска

Лектура: Виолета Танчева-Златева

Графичко уредување: КОМА

Печати: Винсент графика

Тираж: 100

Скопје, декември 2020



МРЕЖА ЗА
ЗАШТИТА ОД
ДИСКРИМИНАЦИЈА



FOUNDATION ФОНДАЦИЈА
OPEN ОТВОРЕНО
SOCIETY ОПШТЕСТВО
MACEDONIA МАКЕДОНИЈА

Проектот „Мрежа за заштита од дискриминација – Унапредување на еднаквоста преку следење и зајакнување на системот за спречување и заштита од дискриминација“ 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.

A large, stylized silhouette of a pregnant woman in profile, facing right. The silhouette is filled with a solid orange color, matching the background. The woman's hand is resting on her belly. The overall design is minimalist and symbolic.

Мрежа за заштита од дискриминација

**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*

- документ за јавни политики -

СОДРЖИНА

Воведни забелешки	06
Што претставува Директивата 2010/41 и зошто е важна	11
Принципот на еднаквост и директивата 2010/41/EУ	11
Самовработувањето и правата на социјална заштита и надоместоци при мајчинство согласно Директивата 2010/41	14
Член 7 и Член 8 од Директивата 2010/41 – Социјална заштита и надоместоци по основ на мајчинство	15

Социјалната заштита и надоместоците при мајчинство во законодавството на Северна Македонија

18

Самовработување

18

Социјална заштита и самовработување

20

Надоместоци при мајчинство и самовработување

25

Заклучоци и препораки

29

Библиографија

32

ВОВЕДНИ ЗАБЕЛЕШКИ

Во Република Северна Македонија родовата еднаквост и родовата дискриминација се посебно изразени во областа на работните односи, и тоа во сите делови кои се опфатени со работните односи, како што се пристапот до вработување, уредувањето на работниот однос, напредувањето на работно место и престанувањето на работниот однос. Дека македонскиот пазар на труд се соочува со родова нееднаквост е забележано и во Извештајот на ЕУ за напредокот на Северна Македонија за 2019¹ година. Според овој извештај, родовиот јаз на пазарот на труд е евидентен од податоците за учество во него – 78% мажи наспроти 52% жени, со мала промена во соодносот во последните 5 години. Освен тоа, родовиот јаз е очигледен и доколку ја анализираме стапката на вработеност на ниво на државата, која кај жените во 2018 година е 35,8% и е многу пониска од таа кај мажите, која изнесува 54,4%. Во поглед на активноста на работоспособното население, забележливо е дека само 44,6% од работоспособните жени во земјава се активни, за разлика од 69,2% од мажите.² За крај, доколку ја погледнеме и стапката на неактивност, достапните податоци укажуваат на тоа дека оваа стапка кај жените со години е поголема во споредба со онаа на мажите, па така само во последните три години процентот на жени неактивни барателки на работа се движи околу 63%.³

1 Извештај на Европската комисија за напредок на Северна Македонија за 2019 година, стр. 50.

2 Државен завод за статистика, 2019, „Жените и мажите во Северна Македонија“.

3 Од вкупниот број неактивни баратели на работа процентот на жени изнесува 62,3% во 2019, 64,2% во 2018 и 64,4% во 2017 година. Извор: МАКСтат – база на податоци – Состојба на пазарот на труд.

За ваквата состојба на пазарот на труд, односно за малата активност на жената во македонското општество, придонесуваат повеќе фактори. Жените во нашиот општествен контекст многу често не се дел од пазарот на труд поради нивната посветеност на одржување на домаќинствата и чување на децата, или пак за давање нега на лица на кои им е потребна поради возраст, здравствена состојба или попреченост, како и поради извршување на други домашни обврски во форма на неплатен труд. Сè уште присутната традиционална патријархална улога на жената во семејната заедница придонесува за нејзина помала активност на пазарот на трудот, ограничени можности за вработување и напредување, ограничени социјални бенефиции, зависност од сопругот или животниот партнер, а неретко и губење на работното место поради мајчинство. Ваквата положба на жената на пазарот на труд понатаму се одразува во нејзината положба кај различните форми и модели на вработување и остварувањето на правата кои произлегуваат од нив.

За да зборуваме за различните форми на вработување, а во таа насока и самовработувањето како форма, од исклучителна важност е да ја имаме предвид стапката на невработеност на ниво на држава. Стапката на невработеност во Северна Македонија е многу висока во последните 10 години, а истовремено во државата исклучително е висока и стапката на неактивно население, меѓу кое, според последните статистички податоци, жените сочинуваат 55,7%.⁴

4 Според последните податоци за пазарот на труд во 2020 година, стапката на активно население изнесува 56,5% стапката на вработеност 47,1% додека стапката на невработеност изнесува 16,7%. Извор: Државен завод за статистика, Активно население во Република Северна Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, II тримесечје од 2020 година.

Самовработувањето, во суштина, се покажува како сè почест модел на вработување кој се користи во услови на висока стапка на невработеност од страна на невработените лица кои подолг временски период не можале да најдат работа, особено во последните неколку години.⁵ Како модел кој сè почесто се користи од невработените лица во земјава, се наметнува потребата од разгледување на законската регулација на самовработувањето како модел во националното законодавство, но уште повеќе на детално разгледување на регулацијата на самовработувањето во контекст на правото на ЕУ кое го регулира овој модел и стандардите што ЕУ ги поставува.

Во оваа насока сè порелевантна станува Директивата 2010/41/ЕУ на Европскиот парламент и Европскиот совет, која е предмет на разгледување во овој документ.⁶ Оваа директива јасно ги дефинира самовработените лица и сопружниците или животните партнери на самовработените лица и воедно за првпат ги дефинира и овозможува надоместоци по основ на мајчинство, укажува на силната потреба од овозможување на остварување на правото на надоместоци во случај на мајчинство за овие жени, вклучувајќи го и породилното отсуство, упатува на уредување на овие надоместоци и на должината на породилното отсуство под еднакви услови,

-
- 5 Бројот на регистрирани самовработени лица не соодветствува со реалната бројка, бидејќи голем дел од самовработените лица не се регистрираат како самовработени. Нема спроведени истражувања кои ќе ги утврдат причините за тоа.
- 6 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.

како што е уредено за останатите вработени лица кај трети лица и така натаму. 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 на овие „помагачки сопруги“⁷ преку овозможување на нивно социјално осигурување врз еднаква основа како другите работници. Со ова се намалува споменатиот ризик од сиромаштија за жените кои биле целосно зависни од својот самовработен партнер или сопружник.

Поради значењето на самовработувањето и транспонирањето на ЕУ законодавството во домашниот контекст, комбинирано со утврдената состојба на пазарот на труд и родовата еднаквост, овој документ за применети политики се фокусира на членовите 7 и 8 од Директивата 2010/41/ЕУ кои се однесуваат на социјалната заштита и надоместоците при мајчинство. Овој документ прави процена до кој степен оваа Директива е преточена во македонското законодавство, односно колку ваквите надоместоци се овозможени со македонските закони и подзаконски акти. Со овој документ, освен што се оценува преточеноста, се увидува и каде државата овие прашања ги нема уредено или ги има несоодветно уредено, односно каде е неопходна промена за овие права соодветно да се овозможат за самовработените лица.

7 Сопругите или животни партнерки на самовработените работници кои помагаат во нивниот бизнис.

За оваа цел, овој документ дава одговор на следните прашања:

1	Кои се елементите во врска со самовработувањето, социјалната заштита и надоместоците во случај на мајчинство во Директивата на чие транспонирање треба да се обрне внимание?
2	Како се преточени овие елементи во домашните закони и подзаконски акти во домашното право?
3	Кои промени се потребни во македонското законодавство со цел соодветна преточеност и примена на Директивата 2010/41 по однос на членовите 7 и 8?

Документот дава одговор на овие прашања преку анализа на релевантните законски и подзаконски акти, увид во постојните извештаи и истражувања, достапни статистички податоци и увид во програми и мерки кои се однесуваат на самовработувањето собрани преку деск-истражување и анализирани преку анализа на содржината. Најпрво се разгледува Директивата 2010/41 и клучните елементи од неа за предметот кој е во главен фокус на овој документ. Потоа се разгледува домашната ситуација и се утврдуваат промените во врска со неа. За крај, врз основа на утврдената ситуација, се даваат заклучоци и препораки.

ШТО ПРЕТСТАВУВА ДИРЕКТИВАТА 2010/41 И ЗОШТО Е ВАЖНА

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 членот 2 од Договорот за Европската Унија.⁸ 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 Унија⁹, 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 кои 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 на мерки кои предвидуваат специфични предности во корист на помалку застапениот пол.

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

9 Поглавје за основните права на Европската Унија, 2010/C 83/02.

Директивата 2010/41 на Европскиот парламент и Совет¹⁰ 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.

Промената што ја носи оваа Директива е значителното подобрување на заштитата на самовработените работнички и сопругите или животни партнерки на самовработените работници, кои им помагаат во нивниот бизнис. Имајќи ја предвид ранливоста на бремените самовработени жени и бремените сопруги или животни 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 останатите лица вработени кај трети лица. Дополнително, Директивата ги уредува социјалните надоместоци за самовработените лица и нивните сопружници или партнери, што е пак 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.

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

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 за првпат се доделува надоместок за мајчинство на самовработени работнички на ниво на Европската Унија. Воедно, оваа Директива им овозможува на земјите членки да усвојат мерки за позитивно дејствување насочени кон обезбедување целосна еднаквост меѓу мажите и жените во работниот век.

Иако се чини дека основата на оваа Директива е еднаквиот третман, сепак, имајќи ги предвид промените што таа ги носи со посебен осврт на социјалните надоместоци и надоместоците по основ на мајчинство на самовработените работнички и „помагачките сопруги“, би се рекло дека членовите 7 и 8 за социјална и мајчинска заштита се, всушност, клучните одредби од Директивата 2010/41.¹¹

11 Catherine Barnard and Alysia Blackham (2015), “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.

Самовработувањето и правата на социјална заштита и надоместоци при мајчинство согласно директивата 2010/41

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.

Самовработувањето е прашање кое засега 32,9 милиони лица на возраст од 15 до 74 години, односно 14,2% од вкупно вработените лица во Европската Унија.¹² Ова укажува на тоа дека самовработувањето е значајно присутна форма на вработување на ниво на Европска 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 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 самовработени работници и

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

нивните сопружници или партнери кои учествуваат во нивните активности, да ги комбинираат одговорностите за работа и грижа, вклучително преку забрзување на примената на членовите 7 и 8 од Директивата 2010 година/41/EУ од 7 јули 2010 година „со обезбедување на флексибилно работно време на работниците, телеработата и работата со скратено работно време заради грижа за малолетници и зависни лица, на нивно барање“.¹³

Член 7 и член 8 од директивата 2010/41 – социјална заштита и надоместоци по основ на мајчинство

| 15 |

Правата на социјална заштита и надоместоци по основ на мајчинство се однесуваат токму на лицата на кои се однесува Директивата согласно членот 2, односно на самовработените лица и на сопружниците и животните партнерки на самовработените лица. Со членот 7 – Социјална заштита, Директивата ги упатува земјите членки да преземат соодветни мерки во своите системи за социјална заштита со кои ќе обезбедат сопружниците и животните партнери на самовработените лица да ги користат правата од социјална заштита врз задолжителна или врз доброволна основа. Со членот 8 – Надоместоци врз основа на мајчинство, Директивата ги упатува земјите членки да преземат соодветни мерки со кои ќе се обезбеди самовработените жени и сопругите и животните партнерки на самовработените лица да добијат доволен надоместок врз основа на мајчинство кој ќе им овозможи прекин на нивната професионална

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

на активност заради бременост или мајчинство во времетраење од најмалку 14 недели, врз задолжителна или доброволна основа. Ваквиот надоместок согласно Директивата, за да се смета за доволен, треба да гарантира приход кој корисничката би го добила во случај да паузира во нејзините активности врз основа на нејзината здравствена состојба и/или приход кој е еквивалентен на просечната загуба на приход или профит во однос на споредлив претходен период, предмет на која било горна граница утврдена со националното законодавство и/или ваквиот приход да е еквивалентен на кој било друг семеен додаток воспоставен со националното законодавство, предмет на која било горна граница утврдена со националното законодавство. Ова значи дека не само што Директивата упатува на минималното времетраење на прекилот на работа и следствено исплата на надоместок за ова времетраење, туку и точно утврдува кој надоместок може да се смета за доволен приход во случај на ваков прекин. Понатаму, Директивата ги упатува земјите членки да преземат соодветни мерки преку кои ќе се осигурат дека самостојните работнички и сопругите и животните партнерки на самовработените лица имаат пристап до сите постојни услуги кои обезбедуваат привремени замени или до кои било постојни национални социјални услуги. Ваквиот пристап може да биде уреден на начин што ќе биде алтернатива на надоместокот или дел од самиот надоместок.

Како што беше и претходно споменато, особено значајно е што Директивата упатува на уредување на овие надоместоци и на должината на породилното отсуство под еднакви услови како што е уредено за останатите вработени лица кај трети лица. Со утврдување на правото на надоместок по основ на мајчинство и мајчинско породилно отсуство од најмалку 14 недели по желба на корисничката, за првпат на ниво на Европска Унија се доделува надоместок за мајчинство на самовработени работнички и се одредува минимално времетраење на породилното отсуство. На овој начин, Директивата ја поставува на високо место ранливоста на бремените самовработени жени и бремените сопруги или животни партнерки на самовработени лица, истовремено имајќи ги предвид сите ризици на кои овие категории на жени се изложени во случај на недостиг на законски одредби што соодветно ги регулираат овие надоместоци.

СОЦИЈАЛНАТА ЗАШТИТА И НАДОМЕСТОЦИТЕ ПРИ МАЈЧИНСТВО ВО ЗАКОНОДАВСТВОТО НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Самовработување

Она што се јавува како почетен проблем во примената на принципот на еднаков третман кај самовработувањето во нашиот контекст е самиот недостиг од дефинирање и соодветно регулирање на самовработувањето во националното законодавство. Па така, Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување¹⁴ 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 закон“, а Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност¹⁵ во членот 2 го дефинира 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“. 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.

14 Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 142/08, 64/09, 156/09, 166/10, 53/11, 185/11, 44/12, 15/13, 91/13, 170/13, 97/14, 113/14, 180/14, 188/14, 20/15, 48/15, 129/15, 217/15, 190/16, 171/17, 35/18 и 247/1.

15 Закон за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08, 161/08, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14, 44/14, 113/14, 56/15, 129/15, 147/15, 154/15, 27/16, 119/16, 21/18, 113/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 124/19.

Несоодветната регулација и уредување на самовработувањето понатаму придонесува кон недостиг од соодветни одредби кои ќе се однесуваат на бенефициите на самите самовработени лица, но и на нивните партнери или сопружници. Ова посебно се однесува на правата и надоместоците од областа на социјалната заштита и по основ на мајчинство, кои беа предмет на дополнителна анализа на овој документ. Оваа Директива јасно ги дефинира самовработените лица и сопружниците или животните партнери на самовработените лица и воедно за првпат ги дефинира и овозможува надоместоците по основ на мајчинство. Како што рековме, нашето законодавство не го уредува самовработувањето и самовработените лица во основниот закон за оваа област, односно во Законот за работните односи, но самовработените лица ги дефинира во други закони од оваа област. 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 кој ќе ги уредува овие форми. Тука се забележува првиот проблем кој понатаму се провлекува во регулирањето на социјалната заштита и надоместоците кои се однесуваат на сопружниците и животните партнери на самовработените лица, дискутирани во следните два дела на овој документ.

Социјална заштита и самовработување

Правата на социјална заштита и надоместоци врз основ на мајчинство се однесуваат токму на лицата на кои се однесува Директивата, односно на самовработените лица и на сопругниците и животните партнери на самовработените лица. Во тој контекст исклучително важно е да ја погледнеме легислативата која се однесува на овие прашања. Нашето законодавство не признава животни партнер(к)и во контекст на самовработувањето, што значи дека оваа категорија нема права од социјална заштита врз основа на самовработувањето на нивниот животен партнер. Ова, пак, значи дека услов за бенефиции од социјална заштита на сопругниците на самовработени лица е постоењето на официјалниот брак во согласност со националното законодавство. Важечкиот Закон за семејство¹⁶ ја уредува брачната и вонбрачната заедница, но кај вонбрачната заедница не ја уредува социјалната заштита и уредува само одредени права како што се правата кои се однесуваат на грижа за заеднички деца. Кога се работи за брак склучен согласно Законот за семејство, нашата легислатива е јасна и предвидува дека сопругите на самовработени лица имаат право на социјална заштита како и секој друг брачен

¹⁶ Закон за семејството, „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.

другар на вработен работник. Законот за здравствено осигурување¹⁷ предвидува дека осигурени лица се осигурениците и членовите на нивното семејство, а во членот 5 што ги набројува осигурениците изрично ги споменува и самовработените лица како лица кои задолжително се осигуруваат.

Социјалната заштита на самовработените лица кај нас е уредена со истите закони со кои е уредена социјалната заштита на сите останати вработени лица. Тука спаѓаат Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување и Законот за данок на личен доход. Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување уредува дека самовработените лица се обврзници за плаќање на придонеси за задолжително пензиско и инвалидско осигурување, како и придонеси за задолжително осигурување во случај на невработеност и дека самовработните лица се обврзници за пресметка и уплата на придонеси за самите себе. Во делот кој се однесува на начинот на пресметување, овој закон утврдува дека основица за пресметка и плаќање на придонеси за самовработени лица е месечната аконтација на нето-приходот, односно на паушално утврдениот нето-приход на кој се плаќа данок, согласно со Законот за персонален данок на доход, за самовработено лице. Во истиот член законот предвидува и поинаква основица за пресметка на придонеси за самовработени лица кои се во првата година

17 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.

во вршење на дејноста, во висина од 50% од просечно исплатената месечна плата по работник во Републиката објавена во јануари во тековната година според податоците на Државниот завод за статистика, до истекот на првата календарска година во која започнале со вршење на дејност. Освен тоа, во истиот член законот дава можност за самовработените лица по нивно лично барање придонесите да можат да ги плаќаат и на повисока основица. Во членовите 15 и 16 од истиот закон, се уредува најниската и највисоката основица за пресметка и уплата на придонеси.

Законот за данок на личен доход¹⁸, пак, предвидува дека под личен доход се подразбира и доходот од самостојна дејност. (Член 3) Согласно член 14, „доход од работа претставува секој доход што го остварува обврзникот по основ на работен однос, вклучувајќи го и доходот по договор за повремено или привремено вршење услуги на органите на државната управа, на домашните и странските правни и физички лица, како и на домашните и странските физички лица што вршат самостојна дејност, ако со овој закон не е изземен од оданочување.“ Членот 19 од овој закон изрично го регулира доходот од самостојна дејност како доход остварен од стопанска дејност, доход од давање професионални и други интелектуални услуги, доход од земјоделска дејност и доход од други дејности чија крајна цел е остварување доход. Членот 21 ја утврдува основицата за пресметување на данокот на доход од самостојна дејност, каде уредува дека основата е разликата меѓу вкупните приходи и вкупните расходи на обврзникот, зголемена за непризнаените расходи за даночни цели.

18 Закон за данок на личен доход, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 241/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 275/19.

Жените кои живеат во руралните средини што генерално работат во областа на земјоделство, обично не се регистрирани како вработени и не плаќаат социјално осигурување и надоместоци. Во едно спроведено истражување за предизвиците со кои жените во руралните средини се соочуваат во остварувањето на своите права од областа на социјалната заштита, евидентирано е дека состојбите како што се невработеноста, сиромаштијата, лошата инфраструктурна поврзаност со градовите и недостапноста до основни образовни, здравствени и социјални услуги, како и опстојувањето на традиционалниот и патријархален менталитет што наметнува стереотипни улоги за жените и мажите, придонесуваат овие жени да имаат ограничен пристап до остварување на правата од социјална заштита.¹⁹ Согласно ова истражување, главните социјални проблеми што ги погодуваат жените од руралните области се сиромаштијата и ниските стандарди на живеење. Руралните жени генерално се невработени, бидејќи за работата што ја вршат, било да се однесува на домашните обврски било на земјоделски/сточарски активности, најчесто не остваруваат приход, а истовремено не можат да остварат и одредени права.

19 Дијана Стојановиќ Ѓорѓевиќ, Тања Томиќ, Виолета Куновска, Ана Василева, Скопје, Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија, 2018, „Анализа на состојбата на жените во рурални средини: повеќе пречки отколку можности“, стр. 69.

Овој проблем го воочила и Европската Унија и во еден од извештаите на Комисијата за еднакви можности на жените и мажите, препорачува земјите да воспостават јасни законски одредби за ситуацијата на помагање на брачните другари, како и да го признаат правото на породилно отсуство и надоместоци за мајчинство, како и автономните права на социјална заштита за помош на брачните другари на самовработени работници.²⁰

Оттука може да се заклучи дека државата има воспоставено некаков систем на социјална заштита на самовработените лица која е уредена со истите закони со кои е уредена социјалната заштита на сите останати вработени лица. Но државата не признава животни партнер(к) и во контекст на самовработувањето, што значи дека оваа категорија нема права од социјална заштита врз основа на самовработувањето на нивниот животен партнер. Ова, пак, значи дека услов за придобивките од социјална заштита на сопругниците на самовработени лица е постоењето на официјален брак во согласност со националното законодавство. Кога се работи за брак склучен согласно Законот за семејство, нашата легислатива е јасна и предвидува дека сопругите на самовработени лица имаат право на социјална заштита како и секој друг брачен другар на вработен работник. На овој начин, оваа категоријата 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.

20 „Rural women in Europe“ – Committee on Equal Opportunities for Women and Men Rapporteur: Ms Carmen Quintanilla Barba, Spain, EPP/CD, pg. 17.

Надоместоци при мајчинство и самовработување

Како што беше споменато, основниот закон кој се однесува на работничките права, Законот за работните односи, воопшто не го споменува самовработувањето како форма на вработување, ниту пак ги споменува самовработените лица. Во нашата легислатива правата кои произлегуваат од самовработувањето како форма на вработување се опфатени во други закони. Истото важи и за правата и надоместоците врз основа на мајчинство кои се уредени во Законот за здравствено осигурување, со негово поврзување со одредби од Законот за работните односи. Стекнувањето на правото на надоместоци врз основа на мајчинство потекнува од статусот на осигуреник на едно лице согласно Законот за здравствено осигурување²¹. Доколку се разгледа членот 5 од овој закон, ќе се увиди дека со него задолжително се осигуруваат и самовработени лица, како и носителите на семејни земјоделски стопанства од втора и трета категорија, согласно Законот за земјоделство и рурален развој. Овој член ја поставува основата од која понатаму се стекнува правото на овие надоместоци. Правото на надоместоци е уредено во член 12 од овој закон, во кој се предвидува дека во рамки на задолжителното здравствено осигурување се обезбедува право на парични надоместоци, меѓу другото и за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство. Членот 14, пак, кој конкретно

21 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.

го уредува правото на надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство, предвидува дека право на надоместок на плата за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство можат да остварат и самовработените лица, но мора да се нагласи дека ова се однесува само на самовработените жени. Она што е дополнително евидентно од уредувањето во овој член е дека во широката листа на осигуреници кои го имаат ова право отсуствува жената носител на семејно земјоделско стопанство од втора и трета категорија. Согласно истиот член, периодот за кој се исплаќа овој надоместок упатува на неговото уредување согласно Законот за работните односи, односно овој надоместок е врзан за отсуството од работа за време на бременост, раѓање и родителство. Согласно Законот за работните односи, член 165, работничката има право на платено непрекинато отсуство од работа во траење од девет месеци, а доколку роди повеќе деца одеднаш (близнаци, тројка и повеќе) во траење од 15 месеци. Согласно истиот член, работничката може да го започне отсуството заради бременост, раѓање и родителство 45 дена пред раѓањето, а задолжително 28 дена пред раѓање. Во поглед на начинот на кој се пресметува надоместокот на плата за време на отсуството заради бременост, раѓање и родителство, Законот за здравствено осигурување тоа го уредува во членовите 16 и 17. Членот 16 предвидува дека основица за пресметување на надоместокот на плата претставува просечниот месечен износ на исплатената плата на која е платен придонесот за задолжителното здравствено осигурување во последните дванаесет месеци пред настанувањето на случајот поради кој се стекнува правото на надоместокот, во случајов бременоста или раѓањето. Согласно членот 17, пак, висината на надоместокот на плата за време на отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство изнесува 100 % од основицата на надоместокот на плата утврдена со член 16. Висината на надоместокот на плата пресметан врз основа на членот 16 на овој закон не може да биде повисока од износот на четири просечни месечни плати исплатени во државата во претходната година. Овој надоместок се исплаќа од државниот буџет.

Вака уреденото пресметување на надоместокот во нашето законодавство не соодветствува со критериумите кои се поставени во членот 8 од Директивата 2010/41, поточно ставот 3 од овој член, бидејќи согласно нашето законодавство за самовработените жени надоместокот се врзува со нивото на осигурување што жената го платила пред породилното отсуство. Она што дополнително отстапува од критериумите поставени во Директивата е непокривањето на сопругите, односно женските брачни партнери или животна партнерка кои согласно нашата легислатива не уживаат право на породилно отсуство. Ова е, во суштина, во целосна спротивност со целта на членот 8 од Директивата во согласност со она што беше заклучено во однос на клучните одредби и унапредувања кои оваа Директива ги носи, а е во спротивност и со општата цел на Директивата. Во однос на ставот 4 од членот 8 на Директивата, кој се однесува на привремените замени, постои законодавен недостаток затоа што во постојната национална легислатива не постојат одредби кои обезбедуваат привремени замени за лица кои користат породилно отсуство, но постои одредба во Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност²² согласно која работодавецот од приватниот сектор, по претходно поднесено барање, ќе биде ослободен од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување за лице кое ќе го вработи како замена за работник кој користи породилно отсуство од работа, за периодот додека трае породилното отсуство. Иако самовработените лица не се споменуваат

22 Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08, 161/08, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14, 44/14, 113/14, 56/15, 129/15, 147/15, 154/15, 27/16, 119/16, 21/18, 113/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 124/19.

во овој контекст, теоретски гледано, не постојат видливи пречки за користење на овој инструмент во случаи кога се работи за самовработени лица.²³

Да заклучиме, бидејќи животното партнерство не е препознаено во нашата легислатива, животните партнерки на самовработените лица не уживаат право на породилно отсуство. Дополнително, согласно Законот за здравствено осигурување член 5 став 1 т. 1, 2 и 3, породилно отсуство не им следува ниту на жените кои се невработени, а се сопруги на самовработено лице. Во суштина, 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. Во однос на висината на надоместокот на плата за време на отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство, нашето законодавство отстапува од критериумите кои се дадени со членот 8 од Директивата и висината на надоместокот го врзува за нивото на осигурување што жената го платила пред породилното отсуство. Во однос на привремената замена за лица кои користат породилно отсуство, постои правна празнина во постојната национална легислатива; не постојат одредби кои обезбедуваат привремени замени за лица кои користат породилно отсуство, иако можеби теоретски не би требало да има препреки за тоа.

ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Врз основа на анализата изложена во овој документ, утврдени се три главни недостатоци на домашното право во врска со транспонирањето на Директивата 2010/41. Тие се: (1) недостаток на дефинирање и соодветно регулирање на самовработувањето, (2) непризнавање на животното партнерство кај социјалната заштита и (3) неисполнување на стандардите предвидени во Директивата по однос на надоместокот во врска со мајчинство. Поради ваквата утврдена состојба, ги даваме следните препораки:

- 1 Воведување на самовработувањето како форма на вработување и препознавање на самовработените лица во Законот за работните односи.
 - 2 Донесување на посебен закон кој ќе го уредува граѓанското партнерство како форма на партнерство и ќе ги препознава животните партнери под еднакви услови како брачните партнери кои склучиле граѓански брак согласно Законот за семејство во однос на стекнување на права, или
 - 3 Измена на Законот за семејство во насока на препознавање на животното партнерство под еднакви услови како брачното партнерство и негово признавање во сите области на заедничкото живеење и стекнување на права од здравствена и социјална заштита под еднакви услови со брачното партнерство.
-

4 Измена на Законот за здравствено осигурување, член 4, со тоа што ќе им биде обезбедена социјална заштита и на животните партнерки на самовработените лица, а не само на нивните сопруги и членовите на семејството.

5 Измена на Законот за здравствено осигурување во насока на овозможување на правото на надоместоци на плата за време на отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство за сопругите и животните партнерки на самовработени лица, односно овозможување на користење на ова право и од самовработените мажи и од нивните сопруги и животни партнерки.

6 Измена на Законот за здравствено осигурување во делот на одредување на основица за пресметување на надоместокот на плата и нејзино врзување со просечниот месечен износ на исплатената плата на која е платен придонесот за задолжителното здравствено осигурување во последните дванаесет месеци пред настанувањето на случајот поради кој се стекнува правото на надоместокот, во случајов бременоста или раѓањето. Измената треба да биде во насока на неврзување на надоместокот со осигурувањето што жената го платила пред породилното отсуство со цел да се осигури доволен гарантиран приход.

7 Воспоставување и спроведување на инклузивна законска рамка која ќе обезбеди право на породилно отсуство и право на паричен надоместок за отсуство од работа поради бременост, раѓање и мајчинство и за здравствените осигуренички носителки на семејно земјоделско стопанство.

8 Измена на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност во насока на изрично споменување на самовработените лица во одредбата која се однесува на привремени замени на лица кои користат породилно отсуство од работа за периодот додека трае породилното отсуство.

9 Измена на Законот за работните односи за препознавање на други видови на отсуство поради бременост, раѓање и мајчинство, односно препознавање и уредување на татковското отсуство и родителското отсуство како форми на отсуство со цел овозможување поширока родова еднаквост, намалување на родовиот јаз на пазарот на труд, како и намалување на дискриминацијата на жената во сферата на работните односи.

БИБЛИОГРАФИЈА

- ▶ Анкетата за работна сила, Резултати за активно население во Република Северна Македонија, II тримесечје од 2020 година, Државен завод за статистика.
- ▶ Вработување по пол, возраст и професионален статус, 2020, ЕуроСтат.
- ▶ 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.
- ▶ „Жените и мажите во Северна Македонија“ 2019, Државен завод за статистика.
- ▶ Закон за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08, 161/08, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14, 44/14, 113/14, 56/15, 129/15, 147/15, 154/15, 27/16, 119/16, 21/18, 113/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 124/19.
- ▶ Закон за семејството, „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.
- ▶ 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.

- ▶ Закон за данок на личен доход, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 241/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 275/19.
- ▶ 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.
- ▶ Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05, 50/06, 29/07, 102/08, 161/08, 50/10, 88/10, 51/11, 11/12, 80/12, 114/12, 39/14, 44/14, 44/14, 113/14, 56/15, 129/15, 147/15, 154/15, 27/16, 119/16, 21/18, 113/18 и „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 124/19.
- ▶ Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување, „Службен весник на Република Македонија“ бр. 142/08, 64/09, 156/09, 166/10, 53/11, 185/11, 44/12, 15/13, 91/13, 170/13, 97/14, 113/14, 180/14, 188/14, 20/15, 48/15, 129/15, 217/15, 190/16, 171/17, 35/18 и 247/1.
- ▶ Извештај на Европската комисија за напредок на Северна Македонија за 2019 година, стр. 50.
- ▶ Консолидирана верзија од Договорот на Европската Унија, Official Journal C 326, 26/10/2012 P. 0001 – 0390.
- ▶ Поглавје за основните права на Европската Унија, 2010/C 83/02.

- ▶ Резолуција на Европскиот парламент од 14 јануари 2014 година за социјална заштита за сите, вклучително и самовработени работници (2013/2111 (INI)).
- ▶ Стојановиќ Ѓорѓевиќ Дијана, Томиќ Тања, Куновска Виолета, Василева Ана, 2018 Скопје, „Анализа на состојбата на жените во рурални средини: повеќе пречки отколку можности“ – Хелсиншки комитет за човекови права на Република Македонија, стр. 69.
- ▶ Barnard Catherine and Blackham Alysia (2015), “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.
- ▶ Kotevska Biljana, 2019, Country report – Gender equality – Republic of North Macedonia – 2019.
- ▶ Quintanilla Barba Carmen Rapporteur EPP/CD „Rural women in Europe“ – Committee on Equal Opportunities for Women and Men, pg. 17.

