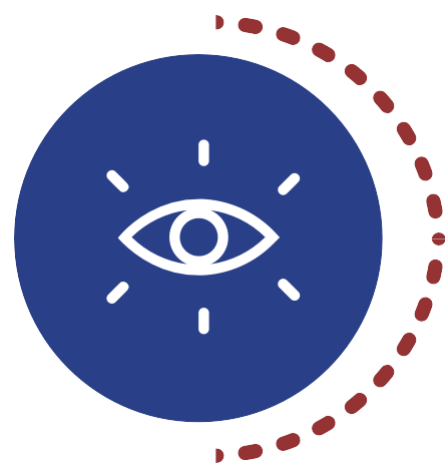


## PERHOUSE ПРОЕКТ: ЛИЧНИ УСЛУГИ И УСЛУГИ ЗА ДОМАЌИНСТВОТА ВО РЕПУБЛИКА С. МАКЕДОНИЈА

### 1 PERHOUSE ПРОЕКТОТ

- Има за цел да ги подобри условите за работа и квалитетот на личните услуги и услугите за домаќинствата (ЛУУД) преку индустриски односи во земјите од Централна Европа;
- ЛУУД е дефиниран како широк опсег на услуги, како што услуги за грижа кои вклучуваат грижа за деца, грижа за возрасни и стари лица и лица со попреченост и услуги кои не опфаќаат грижа односно услуги за одржување на хигиена, поправки во домот, градинарство и други услуги за и во домаќинствата.
- Проектот примени повеќеметоден пристап, како што се преглед на литература, анкети, интервјуа и фокус групи, за да се анализира структурата на ЛУУД, квалитетот на работата и услугите како и улогата на социјалниот дијалог во секторот ЛУУД на национално и на ниво на ЕУ.



### 2 КЛУЧНИ ФАКТИ ЗА ЛУУД ВО С. МАКЕДОНИЈА

- Опфаќа грижа за деца, грижа за возрасни и стари лица како и други видови на услуги во и за домаќинството, како што е одржување на хигиена, кои играат значајна улога во економијата и општеството.
- Побарувачката на услуги за грижа на деца и возрасни и стари лица ја надминува понудата, со значителни недоволни капацитети во јавните установи и високи трошоци во приватните установи за грижа.
- Значително вработување и во услугите за грижа и друг вид на услуги во рамките на домаќинството, со зголемување на формалното вработување кај услугите за грижа но со висока неформалност кај останатите услуги во домаќинството.
- Недостигот на работна сила поради миграција. Дополнително постои широко распространето неформална работа во овој сектор.
- Сложеност на законската регулатива за формално вработување но со идентификувани напори за поедноставување на административните процеси за вработување работници во домаќинствата и промоција на формалните работни односи.



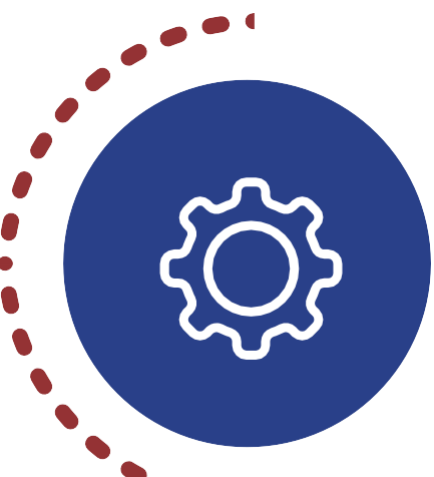
### 3 КЛУЧНИ ПРЕДИЗВИЦИ ВО ЛУУД

- ЛУУД секторот односно сектор за грижа на возрасни и стари лица минува низ промени преку развој на социјални услуги заради задоволување на побарувачката на истите предизвикана од демографските промени како што се стареењето на населението и културните промени.
- Многу деца и постари лица немаат пристап до потребните услуги поради недоволните јавни капацитети и високите трошоци за грижа во приватните установи.
- Високо ниво на неформално вработување во секторот, со губење на работни места за време на пандемијата COVID-19.
- Феноменот „одлив на работници“ доведува до недостиг на квалификувана работна сила.
- Разлики во квалитетот на работата и условите за вработување меѓу работниците од јавниот и приватниот сектор, во однос на сигурноста на работното место, платите и правата на работниците.
- Високата стапка на неформални работни аранжмани доведуваа до несигурни услови за вработување.



### 4 СОЦИЈАЛНИ АКТЕРИ ВО ЛУУД

- Законот за работни односи го регулира воспоставувањето и рамката на социјален дијалог и колективно договарање, кои се случуваат на национално, секторско и ниво на работодавачи.
- Општите колективни договори (ОКД) се склучуваат на национално ниво за јавниот и приватниот сектор, кои се однесуваат директно на сите работодавци и вработени во овие сектори. Посебните колективни договори (ПКД) се склучуваат на секторско ниво, а се однесуваат на членови на синдикатите и на организациите на работодавачи на ниво на гранка/сектор.
- Во Република Северна Македонија постојат четири главни синдикални организации, вклучувајќи ги Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ), Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија (КСС), Сојузот на независни и автономни синдикати на Македонија (УНАСМ) и Конфедерација на синдикални организации на Македонија (КСОМ). ССМ, како најголем, има осумнаесет здружени синдикати.
- Клучните организации на работодавачи ги вклучуваат Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ) и Бизнис конфедерацијата на Македонија (БКМ), при што ОРМ е репрезентативна на национално ниво.



## 5 СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ВО ЛУУД

- Јавниот сектор кој обезбедува услуги за грижа на деца и стари лица има силно колективно договарање од кои произлегуваа посебни колективни договори кои се однесуваат на правата на работниците, но недостига зајакнато целене кон професионалниот развој на работниците.
- Приватните институции кои обезбедуваат грижа за деца и стари лица имаат недостиг на социјален дијалог поради правни нејаснотии за правниот статус на истите.
- Некои приватни институции за згрижување деца имаат практики на колективно договарање, но не во рамките на воспоставената законска хиерархија за социјален дијалог
- Агенциите за посредување немаат ефективни структури за социјален дијалог, што влијае на правата на работниците.
- Значаен дел од работната сила е неформална, нема формална заштита при вработување, а напорите за формализирање се попречени од административни сложености.

## 6 ИМПЛИКАЦИИ НА ПОЛИТИКАТА

- Вработеноста во ЛУУД е значајна, со 2,4% од вкупната вработеност во 2020 година, поделена помеѓу друг вид на услуги во рамките на домаќинството (54,3%) и услуги за грижа (45,7%). Секторот за услуги за грижа покажа отпорност за време на пандемијата COVID-19 со отворање нови работни места, додека секторот за друг вид на услуги во рамките на домаќинството забележа значителни загуби на работни места.
- „Одливот на работници“, односно заминувањето на квалификувани работници да работат во други држави поради подобри можности, создаде недостиг на работна сила, особено во секторот за услуги за грижа, што директно влијае на квалитетот на обезбедување на услуги во секторот.
- Ниските стапки на наталитет, стареењето на населението и високите стапки на емиграција влијаат на зголемена побарувачка за ЛУУД, што пак влијае на зголемување на потребата за обезбедување на соодветни и достапни услуги за неа.
- Високата неформалност, особено во другиот вид на услуги во рамките на домаќинството, е поттикната од законодавните, економските и социјалните фактори, што доведува до несигурно вработување и недостаток на социјална заштита за работниците. Неформалните договори често резултираат со експлоатација и ги намалуваат работните стандарди.
- Напорите како предложениот Закон за сезонска и повремена работа имаат за цел да го формализираат вработувањето во секторот преку поедноставување на административните процедури и обезбедување финансиски стимулации на работодавачите за формализирање на работата.



Финансиран од страна на на европски Унија, Проект бр. 101052340

Контакт: [nikica@macedonia2025.com](mailto:nikica@macedonia2025.com)