

PERHOUSE

Лични услуги и услуги за домаќинства во земјите на Централна и Источна Европа:
подобрување на условите за работа и услугите преку врски со индустријата

Национален извештај за Северна Македонија

Никица Мојсоска-Блажевски, Маја Ристовска, Гордана Клинчарова и Јана Крстевска
Македонија2025



Проектот е финансиран од Европската Унија; Реф. бр. 101052340.

Финансирано од Европската Унија. Исканите ставови и мислења се само на авторите и не мора да ги одразуваат ставовите на Европската Унија. Ниту Европската Унија, ниту органот што го доделува проектот не може да биде одговорен за нив.

Дел од конзорциум



Содржина

СПИСОК НА КРАТЕНКИ	1
СПИСОК СО ТАБЕЛИ	2
СПИСОК СО ГРАФИКОНИ	2
ИЗВРШНО РЕЗИМЕ	3
ВОВЕД	4
1. СОСТОЈБАТА ВО СЕКТОРОТ НА ЛИЧНИ УСЛУГИ И УСЛУГИ ЗА ДОМАЌИНСТВА ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	5
1.1. КАРАКТЕРИСТИКИ НА СЕКТОРОТ	5
1.2. ПОНУДА И ПОБАРУВАЧКА НА ЛИЧНИ УСЛУГИ И УСЛУГИ ЗА ДОМАЌИНСТВОТО	7
1.3. РЕГУЛАТИВА И СПРОВЕДУВАЊЕ НА РЕГУЛАТИВАТА	10
1.4. КВАЛИТЕТ НА РАБОТАТА ВО СЕКТОРОТ НА ЛИЧНИТЕ УСЛУГИ И УСЛУГИТЕ ЗА ДОМАЌИНСТВА	11
1.5. РЕЗИМЕ – ГЛАВНИ ПРЕДИЗВИЦИ ЗА ЛИЧНИТЕ УСЛУГИ И УСЛУГИТЕ ЗА ДОМАЌИНСТВАТА	17
2. УЛОГАТА НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ ВО ЛИЧНИТЕ УСЛУГИ И УСЛУГИТЕ ЗА ДОМАЌИНСТВОТО	18
2.1. СОЦИЈАЛНИ АКТЕРИ ВО ЛУУД (ДРЖАВАТА, СОЦИЈАЛНИ ПАРТНЕРИ, СОЦИЈАЛНИ АКТЕРИ)	18
2.2. СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ ПОВРЗАН СО ЛИЧНИТЕ УСЛУГИ И УСЛУГИТЕ ЗА ДОМАЌИНСТВА	21
2.3. СПРАВУВАЊЕ СО ПРЕДИЗВИЦИТЕ ВО ЛУУД ПРЕКУ СОЦИЈАЛЕН ДИЈАЛОГ	24
2.4. ПОВРЗАНОСТ НА СОЦИЈАЛНИТЕ ПАРТНЕРИ НА НИВО НА ЕУ	29
2.5. РЕЗИМЕ ЗА УЛОГАТА НА СОЦИЈАЛНИОТ ДИЈАЛОГ ВО ЛУУД	30
3. ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ	31
4. РЕФЕРЕНЦИ	35
АНЕКСИ	37
<i>Примерок од анкетата по потреба за лични и услуги за домаќинство</i>	37
<i>Примерок од анкетата за социјален дијалог</i>	37
<i>Список на интервјуа со националните чинители</i>	37
<i>Опис на фокус групите (ФГ)</i>	38

Список на кратенки

Кратенки	Целосен назив
ЛУУД	Лични услуги и услуги за домаќинството
ЦИЕ	Централна и Источна Европа
ЕУ	Европска Унија
ДЗС	Државен завод за статистика
ЕУР	Евра
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
UNPRPD	Партнерство на Обединетите нации за правата на лицата со попреченост
НВО	Невладини организации
ЗРО	Закон за работните односи
АВ	Агенција за вработување
УНИЦЕФ	Детски фонд на Обединетите нации
НАСЕ	Статистичка класификација на економските активности во Европската заедница/
АРС	Анкета на работна сила
COVID19	Болест од корона вирус 2019 г.

ИОМ	Меѓународна организација за миграција
ИЛО	Меѓународна организација на труд
ФГ	Фокус групи
ГМП	Гарантирана минимална помош
МКД	Македонски денар (валутата на Северна Македонија)
ДФГ	Дискусија на фокус групите
ОР	Организација на работодавачи
БКМ	Бизнис конфедерација на Македонија
СОНК	Синдикат за образование, наука и култура
КСС	Конфедерација на слободни синдикати
ССМ	Сојуз на синдикати на Македонија
УНАСМ	Унија на независни и автономни синдикати на Македонија
КСОМ	Конфедерација на синдикалните организации на Македонија
КА	Колективен договор
ОКД	Општ колективен договор
ПКД	Посебен колективен договор
ИКД	Поединечен колективен договор

Список со табели

Табела 1: Промени на бројот на формалните работници во секторот на ЛУУД.....	8
Табела 2: Цена на услугата.....	16

Список со графיקони

Графикон 1: Промена на бројот на формални ЛУУД работници во секторот на услуги кои не нудат нега	8
Графикон 2: Вид на договор со последниот давател на услуги (како % од вкупен број на одговори)	14
Графикон 3: Работни часови на ден (изразено како процент од вкупен број на одговори).....	15
Графикон 4: Работно време (изразено како процент од вкупен број на одговори)	15
Графикон 5: Главни предизвици во ЛУУД секторот (како % од вкупните одговори).....	24
Графикон 6: Главни предизвици за квалитетот на услугата (изразено како процент во однос на вкупните одговори).....	26
Графикон 7: Предизвици поврзани со работните услови (изразено како % во однос на вкупните одговори)	27
Графикон 8: Начини за справување/спречување на предизвиците (изразено како % во однос на вкупните одговори).....	28

Извршно резиме

Секторот за лични услуги и услуги за домаќинството (ЛУУД) во Северна Македонија е значаен фактор за економијата и за општествената благосостојба, нудејќи разновидни услуги, вклучувајќи грижа за деца, грижа за стари лица, услуги кои не нудат нега, како што се како чистење и помали поправки. Овој сектор моментално минува низ значителна транзиција и реформи, особено во рамките на услугите за нега, со цел да се прилагоди на демографските промени, културните трансформации и обезбедување на општински сервиси за граѓаните.

Еден од клучните предизвици со кои се соочува ЛУУД секторот во Северна Македонија се однесува на квалитетот на работните места кои се под влијание на недостигот на работна сила, примарно поттикнато од феноменот „одлив на работници“, каде што професионалците бараат подобри можности во странство. Дополнително, во овој сектор е изразена неформалноста односно ангажирањето на неформални работници што доведува до несигурни услови за работа без пристап до социјално осигурување. На оваа ситуација дополнително влијаат и административните и законските оптоварувања за работодавачите на домашни работници со што се нагласува итната потреба за подобрување на квалитетот на работните места и воспоставување формални работни односи.

Социјалниот дијалог во рамките на ЛУУД секторот вклучува динамична интеракција меѓу синдикатите, организациите на работодавачи и органите на управа, при што колективно договарање е повеќе застапено во јавниот сектор за заштита на деца и грижа за стари лица. Во приватните установи за грижа на деца и грижа на стари лица, агенциите за посредување и неформалните работници, колективното договарање е послабо застапено или целосно изостанува делумно поради законските пречки при толкување на примената на општите и посебните колективни договори. Сето ова ја наметнува потребата за унапредување на социјалниот дијалог во ЛУУД секторот на сите нивоа со цел јакнење на правата од работен однос на работниците во овој сектор.

Социјалниот дијалог преставува моќна алатка за справување со многуте предизвици во ЛУУД секторот и истиот има потенцијал за значајно унапредување на работните услови, надминување на предизвиците поврзани со одлив на работници и промовирање на професионализација на работниците кои работат во овој сектор. Оттаму, се наметнува потребата за проширување на опсегот на социјалниот дијалог и колективното договарање за да се изврши опфат на сите работници во ЛУУД секторот, вклучувајќи ги и приватните институции за грижа, агенциите за посредување како и неформалните работници со што ќе се обезбедат правични работнички стандарди во целокупниот сектор.

Усогласувањето на практиките на социјалниот дијалог и политиките од областа на трудовото право во рамките на ЛУУД секторот со стандардите на Европската Унија (ЕУ) е од огромно значење. Преку унапредување на социјалниот дијалог и справување со предизвиците во ЛУУД секторот, Северна Македонија ќе се обезбеди усогласување на трудовото право со директивите на ЕУ, особено во однос на опфатот со колективното договарање и унапредувањето на пристојните услови за работа. Ова усогласување не само што ќе поттикне подобрувања во ЛУУД сектор во земјата, туку и го олеснува приближувањето на Северна Македонија со ЕУ стандардите од областа на трудовото право.

Како заклучок, ЛУУД секторот во Северна Македонија е во критична фаза и истиот е соочен и со предизвици и со можности за раст и подобрување. Преку насочени интервенции и зајакнат социјален дијалог, постои оптимистичен пат кон подигање на стандардите во ЛУУД секторот со тоа што ќе се осигура дека може ефективно да ги задоволи општествените потреби, да обезбеди одржливи услови за вработување и да се усогласи со европските стандарди на трудот.

Вовед

PERHOUSE иницијативата претставува сеопфатна анализа на главните карактеристики и предизвици со кои се соочуваат секторите за лични услуги и услуги за домаќинствата (понатаму во текстот ЛУУД) во делот на обезбедувањето на услугите и работните услови во 11 земји од Централна и Источна Европа, вклучително и во 10 земји членки на ЕУ и една земја – кандидат за влез во ЕУ (Северна Македонија). Проектот произлезе како резултат на зголемената побарувачка за ЛУУД, поттикната од еден посеопфатен тренд на деинституционализација на секторот за услуги за нега, како и недостигот на интегрирани услуги за нега и друг вид на услуги во рамките на домаќинството. Разбирајќи ги и зајакнувајќи ги врските во рамките на индустријата, проектот има за цел не само да ги подобри работните услови во секторот на ЛУУД во земјите од ЦИЕ, туку и да воспостави основни дефиниции за работните места, да постави одредници за квалитетот на услугите, работните услови, како и пристапот до услугите за нега/ друг вид на услуги во домашни услови.

Клучните цели на Националниот извештај се да се ги анализира

- моменталната состојба и структура на обезбедување на ЛУУД во Северна Македонија, вклучувајќи ги условите за работа и
- улогата на социјалниот дијалог во регулирањето и подобрувањето на работните аранжмани во секторот за ЛУУД на домашните работници во Северна Македонија.

Методологија и анализа

За да се пресретнат целите на истражувањето и да се одговори на главните истражувачки прашања се примени пристапот со мешани методи. Со овој пристап се комбинираат квалитативни и квантитативни истражувачки техники како документарна анализа (преглед на достапната литература), анкети, дискусии во фокус групи и интервјуа. Целта на прегледот на литературата беше да обезбеди цврста основа за теренска работа и да послужи како вовед во постојниот систем на ЛУУД во Северна Македонија. Тој вклучуваше анализа на расположливите инструменти за политиките, квалитативни и квантитативни студии, технички извештаи и статистички податоци. Овој преглед му помогна на истражувачкиот тим да ги процени политичките и законските одредби за ЛУУД во Северна Македонија и да стекне разбирање за историјата, контекстот и моменталниот статус на ЛУУД. На анкетата за **побарувачка, односно на анкетата за користење на ЛУУД** одговорија 65 лица. Испитаниците од анкетата дадоа информации за видовите, зачестеноста и причините за користење на ЛУУД, квалитетот на услугите, работните аранжмани (работен договор, работно време, плаќање итн.) како и предизвиците и идните потреби за ЛУУД. Дополнително, во рамките на проектот беше спроведено и истражување на **социјалниот дијалог во секторот на ЛУУД**. Вкупно 10 учесници во секторот на даватели на ЛУУД одговорија на анкетата и со тоа овозможија увид во практиките на социјалниот дијалог во организацијата, како и во предизвиците во секторот на ЛУУД, вклучувајќи ги работните услови и квалитетот на услугата. Во рамките на ова истражување беа организирани **три фокус групи со вработени во ЛУУД**. Во нив учествуваа вкупно 21 лице од приватни установи за нега и други услуги за домаќинствата, како и поединци кои обезбедуваат ваков вид на услуги и неформални работници. Стапката на одговор во ДФГ беше 70%. Овој квалитативен дел од истражувањето овозможи увид во видовите на услуги, условите за работа во ЛУУД секторот, предизвиците поврзани со работните односи и условите и препораките за развој на ЛУУД. Исто така беа реализирани **10 интервјуа со високи претставници** на приватни даватели на ЛУУД, носители на одлуки, синдикати, организацијата на работодавачи и експерти кои работат во областа на работните односи. Собраните податоци потоа беа детално анализирани, што резултираше со креирање на национален извештај, кратки записи за политиките и материјали за дисеминација, за да се овозможи наодите од проектот да стигнат до широката јавност и истите да придонесат за суштински промени во секторот, како во законодавството така и во практиката.

Националниот извештај е организиран така што во делот 1 е опфатена состојбата на ЛУУД во Северна Македонија, вклучувајќи ги карактеристиките на секторот, понудата и побарувачката на ЛУУД, регулативата и управувањето и квалитетот на работата, додека во Дел 2 се анализира улогата на социјалниот дијалог, социјалните актери и предизвиците во ЛУУД секторот. Во делот 3 се презентирани заклучоците и препораките.

Наодите од овој извештај дополнително ќе бидат искористени за сеопфатна компаративна анализа за состојбата и структурата, работните услови и улогата на социјалниот дијалог во секторот на ЛУУД во земјите од Централна и источна Европа.

1. Состојбата во секторот на лични услуги и услуги за домаќинства во Северна Македонија

1.1. Карактеристики на секторот

Секторот за лична и услуги за домаќинства (ЛУУД) во Северна Македонија има важна функција во економијата и општеството на земјата. Тука спаѓаат различни услуги наменети за задоволување на секојдневните потреби и за живеењето на поединците и на домаќинствата. Секторот се одликува со разновидни потсектори, од кои секој опслужува различни аспекти на личниот и домашниот живот, како што се грижа за деца, возрасни и стари лица во домашни услови како и разновидни услуги што не подразбираат нега.

Може да се каже дека системот за нега во Северна Македонија е во транзиција и дека ги следи пошироките трендови и промени на пазарот на трудот, динамиката на населението (старењето на населението), емиграцијата, културните промени, промените во семејните односи, институционалните промени итн. Јавните и приватните установи за згрижување на деца и згрижување на возрасни и зависни лица поминаа низ значајни реформи во текот на изминатите 20 години во однос на развојот на мрежата на институции, законски измени и регулирање на приватните установи за обезбедување на услуги за згрижување, опфатот на корисниците и видовите на давателите на услуги. Во 2023 година, во однос на 2015 година, бројот на установи за згрижување на возрасни и бројот на корисници се удвоил, достигнувајќи вкупно 45 јавни и приватни институции (5 јавни и 40 приватни установи) кои обезбедуваат услуги на 2008 корисници (ДЗС, 2022). И јавните и приватните установи се регистрирани како даватели на јавни услуги за социјална заштита. Сепак, земјата се соочува со голема потреба од домови за стари лица имајќи предвид дека капацитетите на петте јавни установи се полни, а листите на чекање се долги. Од друга страна, просечната цена за нега на стари лица во приватните установи е најмалку 500 евра месечно во зависност од здравствената состојба на корисникот (ИНГ1). Имајќи предвид дека 89,7% од пензионерите во земјата примаат пензија во износ еднаков или понизок од трошокот за нега во приватна установа (61,7% се под националната просечна пензија од 330 евра и 28% примаат пензија во опсег од 330 - 500 евра), не сите лица кои имаат ваква потреба можат да си ја дозволат негата во приватните установи поради високите цени кои се далеку над нивните месечни примања по основ на пензија (МТСП, октомври, 2023 година).

Земјата презеде значајни реформи поврзани со деинституционализацијата на негата за лицата со попреченост така што оваа нега се пренесе од установите за социјална заштита кон сместување на зависните лица во групни домови или живеалишта. Оваа реформа го поддржа и формирањето на дневни центри за инвалидни лица, персонализација на поддршката и негата, флексибилни услуги кои се прилагодуваат на потребите на корисниците, како и воведување плурализам во обезбедувањето нега за лицата со попреченост, во корист на социјална грижа во рамките на заедницата (ESRP, 2022 година). Сепак, студијата на UNPRPD (2021) открива дека постои значителен простор за подобрување во врска со пристапноста до социјалните и здравствените услуги, образованието и вработувањето за оваа категорија на население. Иако Законот за социјална

заштита предвидува обезбедување на други услуги за неа како мобилни и теренски услуги, вклучувајќи разновидна помош и неа во домашни услови, лична асистенција и пакети за лична неа (вклучувајќи лично планирање и координација за негата) и многу други помали услуги како испорака на оброци, придружба, другарување, грижа за личната хигиена итн., сепак, домашната помош е воведена само од неколку НВО (Петрески и др., 2020). Со децентрализацијата на обезбедувањето на услуги за неа за постари и инвалидни лица на општините не се обезбеди значително подобрување во секторот за услуги за неа. Инвестициите за отворање домови на ниво на општина се високи, а општините немаат доволно средства. Со цел да се поддржи развојот на услугите за неа на локално ниво, Владата во 2020 година преку проектот (на Светска банка) за подобрување на социјалните услуги додели грантови на 22 општини за воспоставување и развој на социјалните услуги како домашна неа и помош на стари лица, дневна неа за лицата со попреченост, услуги за рехабилитација и реинтеграција на лицата со попреченост, дневен престој на постари лица и сл. Целта на овој проект беше да се опфатат 995 луѓе, каде што 95% од корисниците би биле постари лица над 65 години (МТСП, 2021).

Услугите за згрижување деца ги обезбедуваат јавни и приватни установи. Овој сектор беше подложен на реформи во изминатите години поврзани со зголемување на бројот на установи кои обезбедуваат услуги за згрижување на деца, како и зголемување на опфат на децата. Бројот на градинки континуирано се зголемува низ годините. Во 2022 година во земјава работела 113 детски градинки и центри за ран детски развој од кои 1/3 се приватни детски градинки. Во изминатиот период се забележуваат и значителни подобрувања во однос на стапката на запишување на децата во градинките. Во градинките се запишани околу 1/3 од сите деца на возраст до 6 години (35.932 деца) од кои 96% се запишани во јавните градинки (ДЗС, 2022). И покрај тоа што Владата најави дека со заемот од Светска банка, капацитетот на предучилишниот систем ќе се зголеми за 7.500 места за деца на возраст од 3-6 години, со што ќе достигне стапка на опфатеност од 50% за деца од оваа возрасна група, сè уште земјата заостанува далеку над целната стапка на ЕУ од 95%. Во земјава нема доволно предучилишни установи, особено во сиромашните рурални средини, каде што се најпотребни, а цената за сместување на децата во приватните предучилишни установи е висока, така што граѓаните кои ја имаат оваа потреба, не можат да ја задоволат (УНИЦЕФ, 2023).

Друг вид на даватели на услуги во приватниот дел од секторот на ЛУУД најчесто се агенциите кои нудат услуги неповрзани со негата, првенствено услуги за чистење и домашни мали поправки. На пазарот има само една агенција која формално нуди услуги за чување на бебиња. Овие агенции се регистрирани како фирми врз основа на лиценца од областа на претприемништвото. Работниците се вработени во приватната фирма - давател на услуги - која ги продава услугите на домаќинството (трипартитен работен однос). Недостигаат официјални податоци за бројот на неформални работници кај овие приватни даватели на услуги, иако неформалноста е особено застапена кај приватните даватели на услуги на пазарот на ЛУУД (за што понатаму ќе се дискутира во овој извештај).

Од аспект на законот, домаќинствата можат да дејствуваат како директни работодавачи и можат да потпишуваат директни работни договори со домашните работници наведени во Законот за работни односи (ЗРО) како „куќни помошнички“. Меѓутоа, за да може домаќинството да дејствува како директен работодавач, треба да го регистрира договорот во Агенцијата за вработување (АВ), но и во најмалку 3 различни институции (за здравствено осигурување, социјално осигурување и УЈП) и да ги применува сметководствените принципи како секој друг работодавач. Така, домаќинството ќе биде обврзано, на месечна основа, да плаќа придонеси од социјално и здравствено осигурување и данок и тоа во три различни институции. Ова имплицира на заклучок дека во пракса таквиот аранжман наметнува големи финансиски и административни трошоци и мала или никаква корист за домаќинствата. Тоа влијае на одлуките на домаќинствата за полесни и поевтини опции или за ангажирање на агенции кои нудат услуги или „вработување“ без договор (неформални работници) и оттаму произлегува ретката употреба на оваа законска можност. Во 2023 година во Агенцијата за вработување се регистрирани само 5 договори за ангажирање на домашни работници од домаќинство како директен работодавач (ИНТ8).

Постојат многу групи на даватели и корисници на услуги за неа и други услуги во домаќинството на различни социјални платформи, пред сè Фејсбук, кои сведочат за големината на пазарот, како и

за неговиот (главно) неформален карактер. Бројот на такви социјални групи се зголемува со текот на времето и во 2023 година идентификувавме најмалку 15 Фејсбук групи со повеќе од 70.000 членови. Граѓаните масовно ги користат овие групи за барање и добивање на услуги за неа и други услуги во домаќинството од неформални работници во ЛУУД секторот. Сепак, тие групи на социјалните медиуми не се регистрирани како фирми на дигитална платформа, туку дејствуваат како секоја друга група на социјална мрежа во која луѓето споделуваат објави за побарувачката/понудата за разни неформални услуги за неа и други услуги во домаќинството, откриваат искуства за квалитетот на услугите, работните услови, фер цени, позитивни и негативни искуства за условите на работното место итн.

1.2. Понуда и побарувачка на лични услуги и услуги за домаќинството

Големата распространетост на ЛУУД во голем број на различни категории на NACE 97, создава тешкотии при мерењето на големината и обемот на работниците во формалниот и неформалниот ЛУУД сектор во земјата. Со цел да ги идентификуваме работниците во ЛУУД, ги проценивме работниците во ЛУУД секторот во групите со типични домашни задачи во различните NACE 97 категории користејќи ги најновите податоци од АРС. Според категориите на NACE 97, активностите од областа на услугите за неа се наведени во категоријата „социјална работа без сместување“ (NACE 88), но активностите кои се поврзани со други услуги кои не предвидуваат неа, како што се чистење, пеглање и други услуги кои ја подобруваат благосостојбата на домаќинствата, се распределени меѓу разни други категории, како што се „поправка на компјутери и предмети за лична употреба и за домаќинства“ (S95), „други лични услужни дејности“ (S96) и „дејности на домаќинствата кои вработуваат домашни работници“ (T97).

Студијата покажа дека формалното вработување во ЛУУД е важен извор за вработување во земјата. Во 2020 година, 2,4% од вкупните вработувања или близу 18.600 работници во Северна Македонија биле вработени во ЛУУД секторот. Повеќе од половина од нив биле ангажирани во дејности кои не нудат неа (54,3%) додека учеството на работниците во секторот за неа е нешто помалку од половина (45,7%). Побарувачката за услуги за неа е голема. Бројот на формално вработени лица во секторот за неа е двојно зголемен, од 4.100 работници во 2014 година на 8.500 во 2020 година. (Табела 1). Дополнително, се забележува постојан нагорен тренд кај вработувањето на жените во секторот за неа како дел од ЛУУД. Бројот на жени вработени во овој сектор значително се зголеми и тоа од 2.800 лица во 2011 година на 7.600 лица во 2020 година (АРС, 2020 година). Речиси 90% од сите вработени во секторот за неа како социјална поддршка во 2020 година се жени. Ова значително зголемување на вработеноста на жените ја нагласува еволутивната динамика во учеството на женската работна сила и менувањето на приоритетите (побарувачката) на секторот. Од друга страна, растот на побарувачката на формалните ЛУУД услуги кои не предвидуваат неа се движеше побавно, од 8.600 работници во 2014 година на 10.100 во 2020 година. Изненадувачки е фактот дека формалниот сектор за услуги кои не предвидуваат неа не се карактеризира со доминантни вработувања на жени (45%) како што е случајот кај секторот за неа (90%) ниту пак покажува значителен раст на формалните женски вработувања со текот на годините.

Анализата на податоците пред и по пандемијата со КОВИД-19 покажува дека во овој период се отворени околу 1.500 нето нови работни места во секторот на ЛУУД. Во секторот на услуги за неа, се отвориле околу 2.600 нови работни места што укажува на тоа дека побарувачката за овој вид на услуги во земјата значително се зголемила и истата не била попречена од пандемијата со КОВИД-19. (Табела 1). И покрај тоа што земјата се соочи со општи загуби на работни места поради негативното влијание на пандемијата со КОВИД-19 врз економијата, сепак побарувачката во секторот на услуги за неа покажа отпорност на оваа состојба. Од друга страна пак, секторот за услуги кои не предвидуваат неа беше значително попречен од пандемијата со КОВИД-19 што може да се објасни со фактот дека многу луѓе останаа дома и работеа од дома и можеа (делумно) сами да ги завршат домашните обврски и/или се плашеа да повикаат лица кои не се членови на семејството во нивните домови поради можност за зараза.

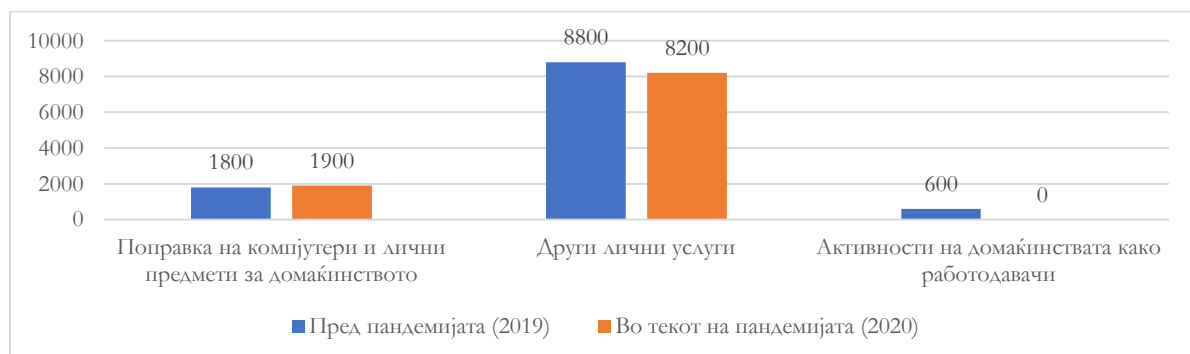
Табела 1: Промени на бројот на формалните работници во секторот на ЛУУД

	Сите формални ЛУУД работници	Од кои: ЛУУД работници во секторот за услуги за неџа		Остаток (ЛУУД работници во секторот за услуги кои не предвидуваат неџа)		Вкупно
		Сите	Жени	Сите	Жени ¹	
Пред пандемијата	17.100	5.900	5.800	11.200	4.900	788.200
Во текот на пандемијата (2020)	18.600	8.500	7.600	10.100	4.500	784.000
Промена	1.500	2.600	1.800	-1.100	-400	-4.200
	8,8%	44,1%	31,0%	-9,8%	-8,2%	-0,5%

Извор: Анкета на работа сила, 2018-2020, Вработување според економска активност; Вкупен број на работници во НАЦЕ сектор Q88, „социјална работа без сместување“, S9 – „поправка на компјутери и предмети за лична употреба и за домаќинства“, S96 - „други лични услужни дејности“ и T97 - „дејности на домаќинствата кои вработуваат домашни работници“.

Околу 1.100 работници од секторот на услуги кои не предвидуваат неџа ја загубиле работата за време на пандемија, што претставува 26,1% од сите работни места изгубени за време на пандемијата или 10% од вкупните вработувања пред пандемијата во секторот. И покрај тоа што во секторот „поправка на компјутери и предмети за лична употреба и за домаќинства“ се создале 100 нови работни места, имајќи предвид дека најголемиот дел од работењето за време на пандемијата се пренасочи кон користење на технологијата, сепак 1.200 работници ги изгубија работни места од редот на оние кои обезбедуваат лични услуги генерално или во домаќинствата како работодавачи на домашни работници. Ова укажува дека домашните работници во Северна Македонија кои работат во секторот на услуги кои не предвидуваат неџа (чистење и други услуги кои ја подобруваат благосостојбата на домаќинствата) немаат сигурно вработување што ги прави многу чувствителни на шоките од пандемијата (Графикон 1).

Графикон 1: Промена на бројот на формални ЛУУД работници во секторот на услуги кои не нудат неџа



¹ Учетството на жените е вклучено само во НАЦЕ категоријата „други лични услуги“, додека податоците од АРС за женското учество во категориите „поправка на компјутери и предмети за лична употреба и за домаќинства“ и „дејности на домаќинствата кои вработуваат послуга (домашен персонал)“ се означени како „статистички незначителни“.

Извор: Анкета на работа сила, 2018-2020, Вработување според економска активност; Вкупен број на работници во НАЦЕ сектор S9 – “поправка на компјутери и предмети за лична употреба и за домаќинства“, S96 - „Други лични услужни дејности“и T97 - „дејности на домаќинствата кои вработуваат домашни работници“.

Побавниот раст на формалниот сектор за услуги кои не предвидуваат нега во споредба со формалниот сектор за услуги кои предвидуваат нега упатува на тоа дека неформалноста е позастапена во секторот за услуги кои не предвидуваат нега поради различната природа на услугите, но исто така и различните преференции за неформалност од двете страни на пазарот (понуда и побарувачка). Студијата на Туманоска и др. (2021) открива дека околу 17,5% од вкупните вработувања или близу 134.000 илјади работници во земјата се неформално вработени од кои 5,9% се во секторот „други услуги“. Околу 2% од сите неформални работници работат во домот на работодавачите, што води кон претпоставката дека сите тие работници се всушност работниците во секторот на ЛУУД. Студијата, исто така, покажа дека речиси 23.000 неформални работни места се изгубени за време на пандемијата со КОВИД-19 и дека значителна загуба на работни места е забележана кај платените домашните работници кои најчесто се неформални вработени. Застапеноста на неформалноста во ЛУУД секторот се потврдува и преку податоците од анкетата на побарувачката. Конкретно, анкетата на побарувачката открива дека ЛУУД се многу користени во земјата (95% од испитаниците користеле ЛУУД услуга во последните 5 години). Меѓутоа, 83% од испитаниците неформално вработиле ЛУУД работник, односно немале потпишан договор со давателот на услугата и ниту еден од испитаниците не користел услуга од посредник со приватни даватели на услуги. Имајќи предвид дека повеќето од овие услуги се нудат неформално, многу работодавачи наоѓаат даватели на услуги преку лични препораки. Анкетата на побарувачката покажа дека услугите за чистење се најредовно користената лична услуга во домаќинството. Седум од 10 испитаници најчесто користеле услуги за чистење во последните 5 години, во споредба со три од 10 испитаници кои користеле грижа за деца (чување бебиња или деца) и нега за зависен возрасен (помош за мобилност и транспорт за лица со тешкотии во движењето). Речиси 78% од испитаниците изјавиле дека многу често ги користеле ЛУУД во текот на месецот кога била спроведена анкетата, поради недостаток на време сами да ги извршуваат овие задачи (53,7%) и поради немање на соодветни вештини за одредена работа (37%). Испитаниците кои решиле да не ангажираат ЛУУД работници донеле таква одлука не затоа што не им е потребна таква услуга, туку поради претпочитањето лично да се грижат за својот дом и членовите на семејството или поради недоверба да дозволат непознати лица да влезат во нивниот дом. Понатаму, анкетата на побарувачката открива дека поголем дел од испитаниците кои не се корисници на ЛУУД веруваат дека можат да ја променат својата одлука и пристапот кон тие услуги во случај на повисок квалитет на услугата, професионализација на работниците кои ги обезбедуваат овие услуги, како и поедноставување на процедурите за користење на услугите.

Од анкетата на побарувачката се утврди дека во иднина ќе има значителна потреба од ЛУУД. Испитаниците се согласуваат/многу се согласуваат дека во иднина најмногу би им требале услуги кои не се поврзани со нега, како што се чистење (89%) и мали поправки (75%), како и услуги за нега на деца и нега на зависно лице од (53% и 50% соодветно). Исто така се очекува дека во земјата ќе расте и побарувачката за домашни работи, имајќи ги предвид демографските промени, стареењето на населението и зголемените потреби за долготрајна нега. Националната стратегија за деинституционализација (2008-2027 г.) претпоставува дека во просек 17% од лицата над 65 години имаат потреба од поддршка и услуги. За населението од 315.331 кои се над 65 години во Северна Македонија (ДЗС, Податоци од пописот, 2021.) може да се заклучи дека бројот на постари лица кои имаат потреба од различни видови поддршка и услуги може да достигне до 53.606 лица. Оваа побарувачка е далеку над капацитетите на јавните и приватните институции и бројот на планираните корисници. Имајќи предвид дека земјата се соочува со ниски стапки на фертилитет, постојана стапка на смртност, како и високи стапки на емиграција (речиси една третина од резидентното население на земјата престојува во странство, ИОМ, 2021 година) се очекува дека до 2030 година населението постаро од 65 години би достигнало бројка од 365.884, а бројот на постари лица кои имаат потреба од нега до 2030 година би се зголемил на 62.193 (Макстат - Попис, 2021). Ова упатува на значително зголемување на стапките на старосна зависност, како од економски, така и од социјален аспект. Од економски аспект, соодносот на пензионери и вработени лица значително ќе се зголеми со што ќе се зголеми и притисокот врз државните фондови за социјално осигурување (особено врз Фондот за

пензиско и инвалидско осигурување). Од социјален аспект, сè повеќе домаќинства ќе бидат домаќинства со стари членови без помлад член кој потенцијално може да се грижи за постарите, што пак традиционално е случај во Северна Македонија. Ова значи дека побарувачката за неа на стари лица ќе се зголеми, но и побарувачката за здравствени услуги ќе се промени што ќе предизвика големи импликации врз системот за здравствено осигурување.

Високите стапки на емиграција од земјата значително ќе влијаат врз недостигот на работна сила и понудата на ЛУУД. Сиромаштијата и економските фактори најмногу влијаат на одлуката на мажите и жените да мигрираат во земји со повисоки приходи. Иако ова е општ тренд, истиот е особено застапен и кај ЛУУД во делот на услуги за неа и услуги кои не нудат неа, имајќи предвид дека изгледите за вработување, платите и условите за работа во земјите на ЕУ се подобри отколку во Северна Македонија. Со цел да се одговори на недостигот од квалификувана работна сила во земјата, особено во областа на социјалната заштита и неа и да се влијае врз формализирањето на ЛУУД работниците, во 2021 година Владата ја започна програмата „Економија на грижа“ (според Оперативниот план за вработување) која имаше за цел да обучи 300 жени и мажи без никакви претходни професионални вештини или формално образование за да добијат национално признати сертификати како даватели на услуги. До денес, речиси 200 сертифицирани негуватели биле формално вработени во невладини организации лиценцирани како даватели на услуги. Сепак, недостигаат покохерентни и поефикасни јавни политики за поттикнување на понудата на формализирани ЛУУД и спречување на можниот недостиг на работна сила.

1.3. Регулатива и спроведување на регулативата

Законот за работните односи (ЗРО) служи како основен закон за сите работници, вклучително и оние кои работат во приватниот и во јавниот ЛУУД сектор. Согласно со ЗРО, „работниот однос“ и „договорот за вработување“ се исти. Договорот за вработување во македонскиот систем е ограничен поради неговата неприкосновена формалност што е услов за неговата важност и се дефинира како формален договор склучен во писмена форма. Секој договор што не е формален и не е склучен во писмена форма не произведува правно дејство и не може да се смета како доказ за постоењето на работниот однос. Ваквото изедначување на работниот однос со договорот за вработување доведува до ограничување на опсегот на примена на Законот за работни односи и заштита на работниците, а ги исклучува работниците кои склучиле „фактички“ но неформален работен однос (неформални работници).

Работниците во формалниот јавен и приватен ЛУУД сектор мора да се придржуваат до одредбите на ЗРО и другите закони кои ја регулираат нивната работа, вклучително и Законот за детска заштита, Законот за социјална заштита, Законот за трговски друштва, Законот за минимална плата, Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување итн.

ЗРО конкретно го регулира типот на договор за вработување за домашни работници. Поточно, ЗРО ги уредува договорите за вработување за домашни работници, наречени „куќни помошнички“, како форма на флексибилен договор за вработување. Законот не дефинира кои работни места може да се извршуваат врз основа на овој вид на договор за вработување, туку од практиката произлегува дека овие работни места се ЛУУД, како услуги за примарна неа и услуги кои не предвидуваат неа. ЗРО не ги разликува работните права на домашниот работник и на другите работници освен платата во натура. Домашните работници можат да добиваат плата, и во готово и во натура, што опфаќа сместување и храна, но договорот за вработување мора да ги квантифицира плаќањата во натура во пари, а паричните плаќања не можат да бидат помали од 50 проценти од вкупниот износ на плата на вработениот. За разлика од ова, платата на другите категории работници мора да биде целосно исплатена во пари. Законот не ја регулира минималната плата за домашните работници, па затоа налага домашните работници да можат да се плаќаат со минимална плата пониска од законскиот минимум предвиден за останатите работници. Сепак, Министерството за труд и социјална политика работи на измените на ЗРО и предлага неколку измени на овој член, меѓу другото и минималната плата за домашните работници да се совпаѓа со националната минимална плата и да се елиминираат комбинираниите начини на плаќање (ИНТ9). Како што веќе беше забележано и претходно, законската можност за ангажирање куќни помошнички ретко се користи во практиката со само пет

договори за вработување регистрирани во Агенцијата за вработување во 2023 година (ИНТ8). Ова укажува дека мнозинството од домашните работници немаат пристап до законските работнички права (како платен годишен одмор, породилно отсуство итн.).

Самовработените работници и оние во неформален работен однос се предмет на граѓански и комерцијални правни рамки. Правата и одговорностите на самовработените лица претежно се придржуваат до одредбите од Законот за облигациони односи, отстапувајќи од ЗРО кој нема надлежност врз односите кои не произлегуваат од вработување. Договорите за услуги се всушност билатерални договори склучени помеѓу две физички лица за испорака на услуга. Лицата кои се ангажирани со договор за услуга не се социјално осигурени бидејќи договорот за услуга не се поистоветува со договорот за вработување, така што овие договори предвидуваат само плаќање на бруто вредност на услугата што ја вклучува цената на услугата плус персонален данок на доход и не вклучува плаќање на придонесите од социјално осигурување (пензиско, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност). Овие договори граѓаните почесто ги користат за официјализирање на билатералната соработка без потреба од дополнителен трошок (што претставува финансиски товар) за плаќање на социјалните придонеси. Имајќи предвид дека здравственото осигурување во земјава е универзално и е поврзано со статусот на вработување или со статусот на невработеност, оние кои се „вработени“ според договорите за услуги можат да се пријават како невработени во Агенцијата за вработување, а сепак да користат бесплатно здравствено осигурување поради статусот на невработеност.

Постојниот Закон за трудов инспекторат не предвидува надлежност на трудовите инспектори да вршат увид на работните места на домашните работници. Но, со планираните измени на ЗРО се предвидува таква надлежност за Трудовиот инспекторат. Силната врска на работниот однос со поседувањето на договорот за вработување кај креаторите на политиките предизвикува загриженост за практичната примена на ваквата надлежност на инспекторите врз неформалните домашни работници, особено што тие не можат да влезат и да вршат инспекциски надзор врз домовите врз основа на пријава од „физичкото лице“ кое тврди дека работи во домашни услови без договор. Постапувањето по такви тврдења може да се коси со други закони, особено во Законот за сопственост и други стварни права. Сепак, надлежноста ќе биде вклучена во измените на ЗРО и неговата примена ќе се следи и ревидира последователно, доколку е потребно (ИНТ5, ИНТ8, ИНТ9).

Исто така, МТСП размислува за усвојување на нов Закон за сезонска и повремена работа, кој има за цел, меѓу другото, да ја поедностави сложената административна процедура што треба да ја поминат домаќинствата за да се пријават како работодавачи за домашни работници. Новата поедноставена административна процедура ќе предвиди регистрација на домашните работници на дигитална платформа за работна сила со која ќе управува УЈП. Намерата на властите е да го реплицираат системот воспоставен во Србија, во кој сите работници ќе можат да се регистрираат онлајн, работниците ќе бидат социјално осигурени на месечна субвенционирана стапка од околу 250 денари (4 евра), а работното време ќе биде ограничено на 12 часа дневно или 48 часа неделно. Надлежните сметаат дека овој нов пристап значително ќе влијае на официјализирање на работата на неформалните домашни работници, зголемување на работната и социјалната сигурност на работниците и ќе ја зголеми побарувачката за формални ЛУУД (ИНТ8).

1.4. Квалитет на работата во секторот на личните услуги и услугите за домаќинства

Квалитетот на работата во ЛУУД секторот се оценува во однос на димензиите на несигурната работа вклучувајќи го типот на работниот договор, приходите, безбедноста на работното место, социјалното осигурување, работното време, членството во синдикат итн. Студијата покажа дека постојат разлики во квалитетот на работата за сите овие димензии во зависност од видот на работодавачот и формалноста на договорот. Како што може да се очекува, квалитетот на работата на работниците во јавните и приватните установи за згрижување деца и установи за возрасни и

зависни лица е подобар од работата на работниците ангажирани од приватни даватели на услуги, домаќинства како директни работодавачи и неформалните работници.

Оние кои работат во приватни и јавни установи за згрижување деца и установи за возрасни и зависни лица имаат сигурни работни места/сигурна работа, редовни примања кои се најмалку на ниво на просечната плата во државата, имаат редовно работно време, социјално осигурување и синдикално членство.

Сепак, постојат разлики меѓу јавните и приватните институции во однос на видот на договорите за работа. Додека најчестиот вид на договори за работа во јавниот сектор се оние со полно работно време на неопределен период, приватните институции често потпишуваат договори со полно работно време на определено време (6 месеци) кои можат да се продолжат на дополнителни 6 месеци во зависност од резултатите од работењето на работниците. Трансформацијата на договорот од определено на неопределено време се врши само со работници кои покажуваат добри резултати на работното место (ИНГ4).

Организирањето во синдикати е значително поголемо кај работниците во јавните институции отколку во приватните (подетално опишано во Дел 2 подолу). „Оние кои работат во јавните институции имаат силни синдикати и имаат подобри работнички права од оние во приватните фирми, што значи дека тие се подобро платени од нас, имаат повеќе права на одмор и работат помалку од нас. Ако имам можност ќе го сменам работното место и сигурно би работел во јавна институција“ – (ФГ3). Веројатно е точна перцепцијата на работниците во приватните институции за условите за работа во јавните институции што е резултат на активните синдикати во јавните институции кои успеваат да договараат подобри услови за работа за своите членови од оние во приватните институции. Оттаму, работењето во јавните институции е попосакувано отколку работењето во приватните фирми.

Студијата исто така покажа дека работниците во секторот на услуги за неа многу често ја комбинираат формалната и неформалната работа за да заработат повеќе. Поради зголемената побарувачка за услугите за неа, некои работници работат две работни места паралелно (формални и неформални) за да заработат повеќе. Пренесуваме дел од личните искуства на давателите на услуги за неа споделени за време на дискусиите во фокус групите: „Јас сум медицинска сестра во установата која нуди загрижувачки услуги и работам во две смени. Паралелно, нудам неформални услуги за неа за возрасни. Така јас работам две смени (една смена на формална работа и една смена на неформална работа) и добро заработувам“ (ФГ2); „Работам како негувателка во установи за згрижување на деца, и таму работам во една смена, а попладне обезбедувам дополнителна настава за учениците од 1-5 одделение во основното образование како неформална работа“ (ФГ1); Работам како психолог во јавното средно училиште и работам неформално како згрижувач на зависно дете со аутизам“ (ФГ3) итн.

Од друга страна, оние кои се формално вработени кај агенциите за посредување за услуги се несигурни во повеќе димензии, што вклучува: несигурноста на самото работното место која произлегува од типот на договор за работа потпишан на определен (ограничен) временски период, немање на одредено работно место, нередовно работно време, помала плата од вработените во јавниот сектор и штуди позновања за синдикалните организации и нивната важност. И покрај тоа што работодавачите се законски обврзани да склучуваат формални договори за работа со вработените со кои ќе ги гарантираат минималните работнички права, сепак студијата покажа дека работниците се разликуваат меѓу себе врз основа на видот на работните договори, и тоа договор за работа со полно и скратено работно време, како и договори со неопределен и определен рок на траење.

Најчесто користени договори во овој сектор се договори за работа со полно работно време на определен временски период, обично 3-6 месеци. По потреба, договорите се продолжуваат на дополнителни 3-6 месеци. „Се соочувам со голема неизвесност за мојата работа по период од 6 месеци. Не знам дали работодавачот ќе ми го продолжи договорот за работа или ќе останам без работа. Ова ми предизвикува голем товар“ (ФГ3). Договорите за работа склучени на определено

време од 3-6 месеци исто така ги спречуваат работниците долгорочно да планираат одредени инвестиции бидејќи тие не се квалификуваат за кредити од деловните банки за финансирање на поправки во домот или други долгорочни инвестиции бидејќи немаат доказ за редовен приход на подолг временски период.

Работниците кои работат во секторот на услуги кои не нудат нега кај агенциите за посредување за услуги немаат фиксно работно место и имаат нередовно работно време. Давателите на услуги го комбинираат своето дневно работно време од 8 часа меѓу повеќе клиенти (пр. 2 часа услуги за чистење во канцеларија, 2 часа услуга за чистење во станбена зграда со која потпишале договор за одржување и 4 часа во некое домаќинство итн.) што доведува до испрекинатото работното време во текот на денот, по барање на клиентите. Во пракса работниците кои имаат такви работни аранжмани можат да работат 4 часа во домаќинството наутро, 2 часа напладне, а потоа ако клиентот бара чистењето на канцелариите да биде доцна попладне или во ноќна смена, работникот може да си оди дома и да се врати попладне или навечер да ја исчисти канцеларијата на клиентот (ИНТ2 и ИНТ3). Ваквото испрекинато, нередовно работно време значително влијае на семејниот живот на работниците. „Несигурноста во работниот распоред влијаеше на семејниот живот. Тешко ми е да ги организирам обврските околу деца со мојот сопруг бидејќи не знам какво ќе биде моето работно време за следниот ден“ – (ФГ4).

Дополнително на ова, некои работници кои се ангажирани на скратено работно време и оние кои имаат испрекинато, долго работно време ја комбинираат формалната работа со неформални работни аранжмани. Паралелно работат две работни места. „По завршувањето на работното време продолжувам неформално да работам за други клиенти. Најчесто чистењето на канцелариите доцна попладне или навечер е добра опција за работа за да заработам дополнителен приход. Има денови кога работам и повеќе од 12 часа, но добро заработувам. Од една страна имам минимална плата и социјално осигурување од мојата редовна работа и добивам дополнителни приходи од неформалната работа“ (ФГ2). Платите на работниците во секторот на услуги кои не вклучуваат нега се на ниво на националната минимална плата и се социјално осигурени (имаат пензиско и здравствено осигурување).

Работниците кои работат кај агенциите за посредување за услуги не се синдикално организирани и имаат минимално знаење за синдикатот и неговата важност. „Не знам за што служат синдикатите“, „Не знам како се организира во синдикат и зошто тоа е важно за нас“, „Не веруваме во ниту еден синдикален лидер, лидерите секогаш се грижат за себе, а не за работниците“ се најчестите ставови на работниците во секторот на услуги кои не предвидуваат нега (ФГ2).

Агенциите за посредување за услуги тврдат дека не добиваат никакви субвенции од државата за обука и преквалификација на работниците. „Иако може да се каже дека услугите за чистење не бараат специфични знаења или вештини, верувајте дека многу од работниците што работат во нашата фирма се без никакво образование и немаат или имаат многу мало искуство во чистење, па затоа мора да им обезбедиме обука, бидејќи во овој сектор квалитетот на услугата е пресуден за тоа дали вашиот бизнис ќе успее или ќе пропадне“ – (ИНТ2).

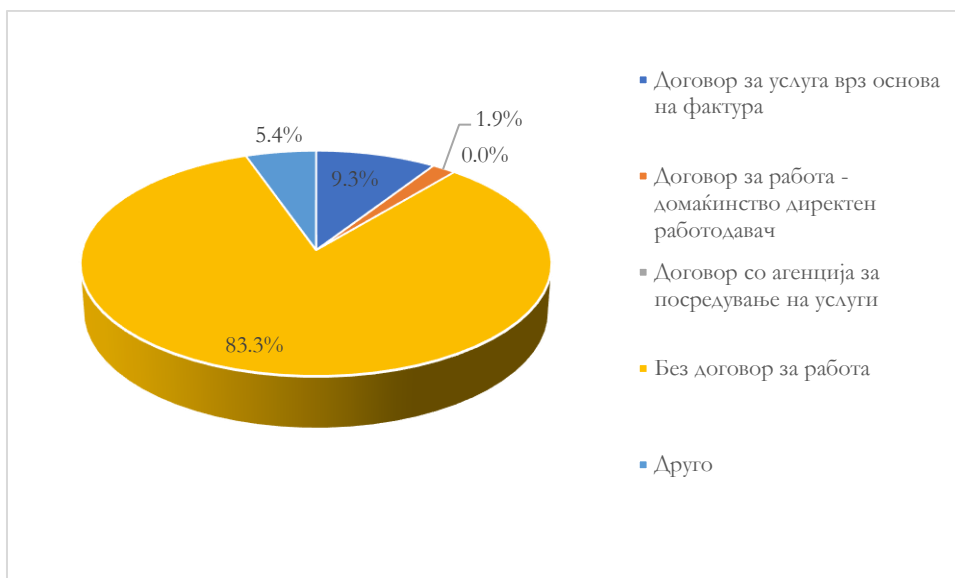
Студијата не може да идентификува домаќинства кои се директни работодавачи на домашните работници, како и работници кои биле директно ангажирани од домаќинствата. Имајќи предвид дека законската можност за ангажирање домашни работници ретко ја користат домаќинствата (само еден испитаник во анкетата на побарувачката изјавил дека домаќинството е работодавач и само 5 договори биле регистрирани во 2023 година во Агенцијата за вработување) не бевме во можност да анализираме и да ги процениме димензиите на несигурната работа за оваа категорија.

Сепак студијата покажа дека некои работници во секторот на услуги кои нудат нега се формално вработени во домаќинствата, но како вработени во приватните фирми на членовите на домаќинството, а не директно во домаќинствата. Всушност, во пракса, домаќинствата за да го избегнат огромниот административен товар како директни работодавачи од кои се бара да го пријават договорот во Агенцијата за вработување, но и во најмалку 3 различни институции (заради здравствено осигурување, социјално осигурување и регулирање на данокот), се одлучуваат за

полесната опција и ги вработуваат овие работници како редовни вработени во нивните приватни фирми, но на различни работни места во зависност од природата на дејноста на фирмата. „Работев четири години како дадилка во домаќинството кое имаше приватна фирма за транспорт и логистика. Бев вработена на работно место како административен асистент, но всушност работев како дадилка во домаќинството. Земав плата од фирмата како редовен вработен. И покрај тоа што бев социјално осигурена и земав редовна плата, кога истече договорот за вработување се соочив со проблем да ја наведам оваа работа како работно искуство во чување деца при барање работа. Формално бев вработена како административен асистент, а не како дадилка“ – (ФГ2).

Неформалните работници во ЛУУД секторот се несигурни во речиси сите димензии на квалитетот на работата. Тие немаат формални договори за вработување што значи дека не можат да имаат корист од работничките права уредени со ЗРО. Анкетата на побарувачката покажа дека 83% од испитаниците ангажирале работник за одредена услуга неформално, односно услугата била дадена врз основа на устен договор (Графикон 2). Ваквата неформалност наметнува неизвесност на работното место, сомнителни услови за работа, нередовно работно време и немање на право на синдикално здружување. Последново се дискутира подетално во Дел 2.

Графикон 2: Вид на договор со последниот давател на услуги (како % од вкупен број на одговори)



Извор: Истражување на побарувачката

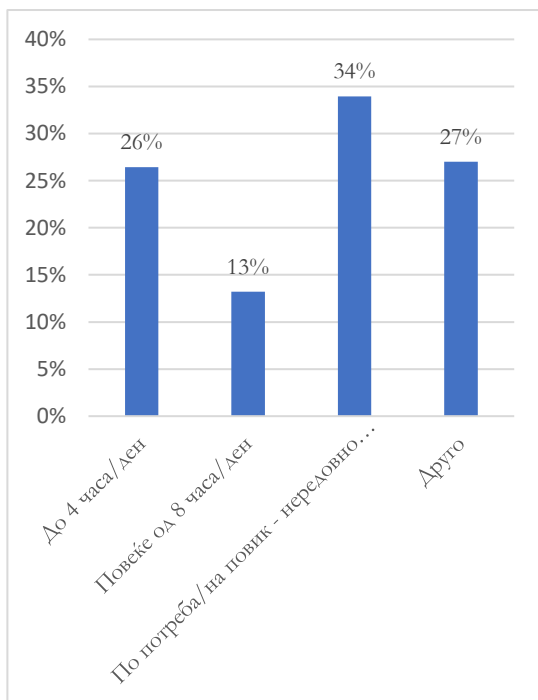
Неформалните работници се всушност работници за сопствена сметка и тие работат за еден или неколку клиенти. Кај неформалните работници постои голема неизвесност за работа. И покрај тоа што има зголемена побарувачка на услуги кои нудат нега и за оние кои не предвидуваат нега, сепак неизвесноста на работното место останува. Многу работници пријавиле дека наоѓаат клиенти на групите на социјалните мрежи, како и по препораките дадени од другите клиенти или од усна препорака. Како такви, тие сносат огромен ризик бидејќи работат во домовите на луѓе кои не ги познаваат и немаат контрола врз работните услови. „Мора да бидеме внимателни со изборот на клиенти, бидејќи сме жени и мора да се заштитиме“ (ФГ3). Покрај тоа, тешкотијата на работните услови може да се процени и преку обемот на работа. Имајќи предвид дека поголемиот дел од работата е усно договорена, вклучувајќи го обемот на работа и цената за завршената работа, работниците осознаваат за вистинскиот обем на работа дури откако ќе пристигнат во домаќинството. „Во многу случаи се соочив со многу тешки работни услови и обем на работа. Иако се договоривме за одредена плата за целокупната работа кога пристигнав на работното место, наидов на сосема поинаква ситуација. Работата беше двојно повеќе од она што го презентираше клиентот и според тоа што се договоривме за цената. Кога се пожалив дека тоа е спротивно на договорениот обем на работа, клиентот стана нервозен и почна со физички закани. Почнав да работам и го чекав клиентот да ја напушти куќата за да можам да избегам“. „Дури и да се јавиме во полиција да нè

защити, почесто сопствениците пријавуваат дека не фатиле како крадеме од куќата, па наместо да бидеме заштитени, ние сме под истрага во полиција за лажно пријавен грабеж“ - (ФГ2.)

Анализата на распоредот на работното време покажа дека речиси половина од неформалните работници се ангажирани во текот на работните денови (49,1%), на повик (20,8%), за време на викендите (13,2%), додека 7,6% пријавиле други работни аранжмани кои не се конкретно споменати, а 3,8% работат во работни денови, викенди и празници. Дневните смени (од 6 до 22 часот) се преферирана опција за работодавачите за разлика од ноќната смена (5,7% и 0% соодветно). (Графикон 4). За да ја минимизираат несигурноста на работното место кај неформалните работници постои силно уверување дека тие мора секогаш да им бидат на располагање на клиентите особено на „добрите клиенти“ за да можат почесто да ги вработуваат или да ја зачуваат „работата“ (ФГ1). Неформалните работници немаат платено годишно и породилно отсуство ниту имаат редовно дневно работно време.

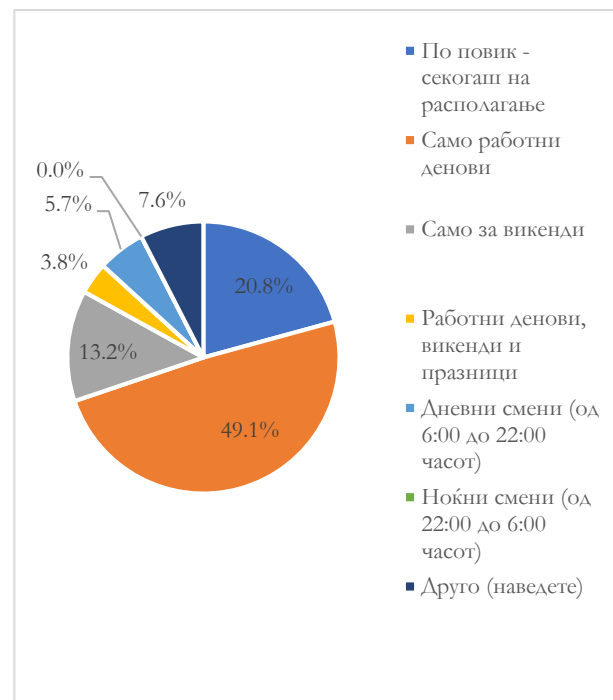
Постои одредено несовпаѓање во однос на распоредот на работното време меѓу податоците собрани од анкетата на побарувачката и информациите дадени од работниците во дискусиите во фокус групите. Анкетата на побарувачката покажа дека 34% од работниците имаат нередовно работно време, 26% работат до 4 часа на ден и 13% работат повеќе од 8 часа дневно, додека 27% имаат други договори за работно време кои не се конкретно споменати (Графикон 3). Од друга страна, речиси сите неформални работници во фокус групите изјавија дека се ангажирани во долги работни смени преку комбинирање на дневната работа за двајца или повеќе клиенти, имаат непредвидливи работни распореди и многу често работат за време на викендите (ФГ1, ФГ2 и ФГ3).

Графикон 3: Работни часови на ден (изразено како процент од вкупен број на одговори)



Извор: Истражување на побарувачката

Графикон 4: Работно време (изразено како процент од вкупен број на одговори)



Анкетата на побарувачката покажа дека просечната плата на час во земјава за ЛУУД е 4,3 евра. За целите на студијата, за да ја ставиме заработувачката во компаративна перспектива, пресметавме дека неформалните работници ќе заработуваат 688 евра месечно (нето плата) во случај да работат 40 часа неделно. Оваа заработувачка е речиси двојно над националната минимална плата, но исто така и над

националната просечна нето-плата (ДЗС, октомври, 2023 година). Строгата политика за формализирање на домашните работници кои нудат услуги на неа и услуги кои не предвидуваат неа, а врз основа на тековните одредби на ЗРО предизвикува високи трошоци, а не нуди бенефиции за работодавците. Имено, ако работодавачите ја задржат просечната нето плата по час како реален трошок, треба да платат 51% повисоки трошоци за да ги покријат придонесите за социјално осигурување за работникот што се еднакви на 6,5 евра бруто просечна плата на час или на месечна основа бруто плата од 1.039 евра. Од друга страна, формализирањето може да влијае и на просечната плата по час за работниците што значи дека ако пазарната нето-цена на час се претвори во бруто плата по час, работниците би добиле 49% пониска нето плата, но би биле социјално осигурени. (Табела 2). Ова е еден вид компромис меѓу трошоците и придобивките за работниците и работодавачите, и истиот краткорочно ги стимулира работниците да ја прифатат неформалноста поради повисоки моментални приходи, а работодавачите ги стимулира да прибегнуваат кон неформалност како поевтина опција. Но, тоа ги остава работниците без социјална заштита и потенцијална сиромаштија на старост.

Табела 2: Цена на услугата

	НЕТО ПЛАТА		БРУТО ПЛАТА (пресметки на авторот врз основа на пријавената нето вредност)		ПРИЛАГОДЕ НА НЕТО ПЛАТА ² (пресметки на авторот)		Национална НЕТО минимална плата		Национална НЕТО просечна нето плата	
	МКД	Евра	МКД	Евра	МКД	Евра	МКД	Евра	МКД	Евра
Просечна плата на час	264	4,3	399	6,5	177	2,9	126	2.1		
40 часа неделно	10.578	172	15.976	260	7.080	115	5.044	82		
Месечно	42.312	688	63.903	1.039	28.321	461	20.175	328	38.843	632

Извор: Пресметки на авторите врз основа на податоците од анкетата на побарувачката односно одговорите на прашањето – Колку плативте за последно користената услуга? Направете проценка на износот по час и внесето го во соодветното поле.

Сепак, студијата покажа дека некои работници претпочитаат неформални работни аранжмани бидејќи се корисници на социјална помош (корисници на гарантираната минимална помош-ГМП) и гледаат можности за дополнителна заработка од неформална работа (ФГ2). Студијата на Блажевски и др. (2022) открива дека системот за социјална заштита во земјата е прилично дарежлив и веројатно ги демотивира корисниците на ГМП да прифатат формални понуди за работа поради одредени дестимулации за нивно активирање кои се наследени во дизајнот на системот за социјална заштита, како што е неопределено времетраење на помошта и фиксен распоред за плаќање на надоместокот. Со студијата се процени дека приходот од ГМП (комбиниран со други права) е поголем во споредба со потенцијалниот приход од работа (плата) имајќи предвид дека корисници на ГМП се ниско платени работници, што претставува голема бариера за нивно активирање и интегрирање, која како бариера се зголемува со неизвесноста на отворениот пазар на труд. Ниската веројатност за откривање на неформална работа особено во ЛУУД секторот, а со тоа и малата закана од санкции ги прави примателите на ГМП да се чувствуваат „удобно“ во неформалното работење, што им дава можност за дополнителна заработка од неформална работа.

Дополнително, со студијата се утврдува и разлика во приходите кај учесниците, особено постоењето на родов јаз во платите во неформалниот ЛУУД сектор. Почести се пријавите од работничките за тоа дека заработуваат пониски плати од нивните машки колеги за слични работни места во ЛУУД секторот (ФГ3).

² Прилагодената нето плата се пресметува за случаите кога нето платата на час се претвора во бруто плата на час.

Постои консензус меѓу сите учесници во студијата за значителната потреба од воспоставување на дигитални платформи за работа сила за пазарот на ЛУУД кои ќе дејствуваат како агрегатори на побарувачката и понудата на ЛУУД на пазарот. Ваквите дигитални платформи ќе им помогнат на неформалните даватели на услуги да ја следат побарувачката на услугите на една или неколку платформи за да можат да ги планираат своите работни денови и работни часови. Дополнително, цената на услугите може јавно да се објави и квалитетот на работниците и работодавачите да се оцени и јавно да се објави, така што двете страни ќе имаат информации за типот на работникот и работодавачот и давателите на услуги (ФГ2).

1.5. Резиме – главни предизвици за личните услуги и услугите за домаќинствата

Да резимираме, со Националниот извештај за лични услуги и услуги за домаќинствата (ЛУУД) во Северна Македонија се издвојуваат клучни наоди и предизвици кои нудат вредни сознанија за динамиката на оваа индустрија во рамките на државата.

Првенствено, ЛУУД секторот во Северна Македонија се одликува со својата хетерогеност, опфаќајќи широк спектар на услуги како што се згрижување деца, грижа за возрасни и стари лица и други услуги кои не предвидуваат нега. Придонесот на овој сектор за националната економија и за благосостојбата на општеството е голем. Овој сектор во Северна Македонија минува низ транзиција и реформа, особено во потсекторот услуги за нега, така што преминува кон услуги на ниво на заедница.

Студијата ги идентификуваше различните даватели на услуги во ЛУУД секторот кои ги вклучуваат јавните и приватните детски градинки за згрижување деца, јавните и приватните установи за нега на стари лица, приватните агенции кои нудат услуги кои не предвидуваат нега и неформалните работници кои работата во Секторот на услуги за нега и други услуги кои не предвидуваат нега. Сепак, побарувачката за услуги за згрижување деца и услуги за нега на постари лица не се задоволува со понудата. Околу 1/3 од сите деца на возраст до 6 години не се запишани во градинките поради недоволен број на предучилишни установи. Од друга страна, иако креаторите на политиката проценуваат дека во просек 17% од луѓето над 65 години имаат потреба од поддршка и услуги, сепак само 0,6% од населението ги користи услугите за нега во јавните и приватните институции кои нудат грижа на стари лица. Сиромаштијата и економските услови во државата се главниот фактор кој влијае врз одлуките на граѓаните да бараат услуги од јавни институции, а не од приватните, со што се зголемува притисокот врз јавните институции кои не можат да одговорат на побарувачката. Трошоците за услугите за згрижување во приватните установи за згрижување на стари лица не можат да ги поднесат речиси 90% од корисниците на пензија во земјава, бидејќи пензијата што ја примаат е на исто или пониско ниво од трошоците за нега во приватна установа.

Од друга страна, побарувачката за услуги за нега постојано се зголемува, а формалните вработувања во секторот за нега се удвоиле од 2014 до 2020 година. Понатаму, со студијата се утврди дека побарувачката за услуги за нега покажала отпорност на пандемијата со КОВИД-19 и иако земјата беше погодена од пандемијата, во секторот услуги за нега биле создадени нови 2.6000 работни места. Од друга страна пак, секторот за услуги кои не предвидуваат нега бил значително погоден од пандемијата со КОВИД-19 и овој сектор се соочил со губење на работни места. Околу 1.200 работници во секторот за услуги кои не предвидуваат нега ги загубиле своите работни места, што упатува на тоа дека тие работници вообичаено имаат несигурна работа и се многу чувствителни и биле погодени од шоките на пандемијата. Исто така, студијата покажа дека поради демографските промени и социјалните трендови во земјата (ниски стапки на фертилитет, стареење на населението и високи стапки на емиграција) идната потреба од ЛУУД ќе биде голема особено заради потребите од долготрајна нега.

Очекувано е дека растечката побарувачка за директни и индиректни услуги за нега, како и високите стапки на емиграција во голема мера ќе влијаат на зголемената побарувачка за занимања поврзани со услуги за нега и услуги кои не предвидуваат нега, и би влијаеле на недостигот на работна сила и понудата на ЛУУД услуги.

Имајќи го предвид квалитетот на работата, студијата покажа дека работниците во јавните и приватните установи за згрижување деца и згрижување на постари лица се во подобра положба од оние кои се ангажирани од приватни даватели на услуги (агенции) и од неформалните работници, во смисла на безбедност на работното место, редовни примања, работно време и социјално осигурување.

Но, здружувањето на работниците во синдикати се практикува само во јавните институции и подобрувањето во оваа област значително ќе влијае на подобрувањето на квалитетот на работните места во приватните фирми, особено видот на работните договори во овие институции кои влијаат на големата несигурност од работата кај вработените.

Од друга страна, најранливите ЛУУД работници кои се идентификувани во студијата се оние работници кои работат кај агенциите за посредување и неформални работници. Работниците кај приватните даватели на услуги се соочуваат со неизвесност од работата, немаат конкретно работно место, имаат нередовно работно време, заработуваат помалку од работниците во јавниот сектор и имаат штуро знаење за синдикатот и за можноста да влијаат врз одлуките на работодавачите за подобрување на работничките права. Неформалните работници покрај горенаведените ранливости немаат ниту основни работнички права кои се загарантирани со законската регулатива, бидејќи немаат договори за работа. Исто така, кај овие работници исто така се идентификува и родов јаз во платите, особено кај оние кои работат во секторот на услуги кои не предвидуваат нега. Со оглед на тоа што студијата покажа дека 83% од испитаниците во анкетата на побарувачката ангажирале неформален ЛУУД работник врз основа на устен договор, води до заклучок дека мнозинството од работниците во ЛУУД секторот се несигурни во речиси сите димензии на квалитетот на работата.

Беше направена анализа на законите и политиките за ЛУУД во Северна Македонија и со студијата се идентификуваше дека постои значителен простор за законски подобрувања, особено за формализирање на работните места кои ќе го поддржат растот на секторот и ќе го подобрат квалитетот на работните места.

2. Улогата на социјалниот дијалог во личните услуги и услугите за домаќинството

2.1. Социјални актери во ЛУУД (државата, социјални партнери, социјални актери)

Законот за работните односи го регулира основањето на организациите и правната и институционалната рамка на трипартитниот социјален дијалог и колективното договарање. Колективното договарање во Северна Македонија се одвива на три нивоа, односно на национално ниво; на ниво на гранка или оддел според Националната класификација на дејности (т.е. секторско или индустриско ниво) и на ниво на работодавач (т.е. на ниво на фирма). При тоа, регулативата која се однесува на работните односи има одредена хиерархиската поставеност во смисла на тоа дека подзаконските акти, како извор на права за работната сила, како што се колективните договори и индивидуалните договори за вработување можат единствено да обезбедат поповолни права за вработените во однос на законските акти. Во случај на неусогласеност меѓу колективните договори и законските акти, како извори на права за работна сила, каде одредени права регулирани со колективните договори или друг акт се понеповолни од оние што се регулирани со законскиот акт, правата од истите се невалидни што подразбира итна примена на работничките права пропишани во законскиот акт.

Колективното преговарање на национално ниво резултира со склучување на Општиот колективен договор (ОКД) за јавниот сектор и за приватниот бизнис сектор, кој се однесува директно на сите работодавачи и вработени во приватниот сектор од областа на стопанството и во јавниот сектор (Општо – ЗТСП, н.д.). Од друга страна, колективното договарање на ниво на гранка или сектор во

согласност со НАСЕ (секторско ниво) резултира со посебен колективен договор (ПКД) кој се однесува на членовите на синдикатите потписнички и на организациите на работодавачи, и со колективното договарање на ниво на работодавач (поединец работодавач) се изготвува поединечен колективен договор (ИКД) кој се однесува на целата фирма и на сите вработени без разлика дали имаат статус на членство во синдикатот. Меѓутоа, за да се потпишат вработените во ИКД, тие мора да формираат синдикат на ниво на работодавач кој е поврзан со гранскиот синдикат. Доколку повеќе од половина од вработените се волни да се здружат во синдикат и да потпишат ИКД тогаш ИКД станува задолжителен за другите вработени кои не се членови на синдикатот. ОКД и ПКД задолжително се доставуваат и се регистрираат во Министерството за труд и социјална политика (МТСП) и се објавуваат во Службен весник на Република Северна Македонија, додека ИКД не се регистрира во МТСП и истиот јавно се објавува на начин утврден во Договорот.

Во смисла на општествени чинители во Северна Македонија има 4 синдикални конфедерации, Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ), Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија (КСС), Унијата на независни и автономни синдикати на Македонија (УНАСМ) и Конфедерацијата на синдикални организации на Македонија (КСОМ).

Студијата на МОТ, од 2021 година покажа дека ССМ брои вкупно 65.900 членови што е 10,8% од вкупните вработени во земјата од кои 23.343 вработени се од приватниот сектор, што претставува 6% од вработеноста во приватниот сектор. ССМ е најголемата работничка организација и има 18 грански синдикати од кои 11 имаат статус на репрезентативни синдикати на гранско ниво.

КСС е втора по големина работничка организација која е потписник на ОКД од јавниот сектор и е репрезентативен синдикат на ниво на јавниот сектор. КСС има 11 грански синдикати, повеќето од јавниот сектор.

Од другата страна, најважни организации на работодавачи се Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ) и Бизнис конфедерацијата на Македонија (БКМ). ОРМ е претставник на национално ниво, а нејзините членови на ниво на гранка се потписници на неколку ПКД.

На Северна Македонија и недостасуваат кохерентни податоци за колективното договарање. Според податоците за 2019 година, стапката на синдикална густина на национално ниво се проценува на 16,7% (МОТ,2021). Сепак, Извештајот за имплементација на Европската социјална повелба (ревидирана) од 2022 година покажа дека стапката на синдикална густина е 17,29% (МТСП,2022). Стапката на покриеност со колективно договарање е 68,7% во приватниот сектор и 31,35% во јавниот сектор, што е далеку од целта поставена со директивата на ЕУ за унапредување на колективното договарање и адекватноста на минималните плати од 80% опфатеност со колективните договори.

Практиките за колективно договарање во ЛУУД секторот се анализирани врз основа на карактеристиките на давателите на услуги и видот на ЛУУД. Во делот 1 од овој извештај се идентификувани различни типови на даватели на ЛУУД во земјата, вклучително и јавни и приватни установи за згрижување деца, јавни и приватни институции за нега на стари лица, агенции за посредување кои нудат услуги за нега и услуги кои не предвидуваат нега, домаќинства како директни работодавачи, како и неформални ЛУУД работници.

Постојат два ПКД кои поблиску ги регулираат правата, обврските и одговорностите на работниците и работодавачите во јавните установи за згрижување деца и згрижување на постари лица.

ПКД за јавни установи за деца се однесуваат на дејноста на згрижување и воспитување на деца од предучилишна возраст и во дејноста детски одмор и рекреација. Со овој колективен договор се уредуваат правата и обврските на работниците и работодавачите од работен однос во дејноста згрижување и образование на деца и во дејноста детски одмор и рекреација. ПКД се однесува на јавните институции и е потпишан помеѓу Самостојниот синдикат за образование, наука и култура (СОНК), кој е грански синдикат на КСС и Министерството за труд и социјална политика.

Според Студијата на Ристовски од 2022 година репрезентативноста на СОНК на ниво на гранка, според NACE 88 – Дејности на социјална заштита без сместување е 51,25% и моментално има статус на активен претставник.

И покрај тоа што овој ПКД се однесува на јавните институции, сепак членот 2 од овој договор упатува дека работодавач во смисла на договорот може да биде приватна детска градинка и приватно детско одморалиште кои дополнително писмено ги известиле потписниците на договорот за пристапување кон ПКД. Меѓутоа, во пракса овој ПКД е задолжителна само за јавните установи за згрижување деца. Приватните установи за згрижување деца не се придржуваат до одредбите на ПКД и работниците не се членови на Самостојниот синдикат за образование, наука и култура. Додека се правеше оваа студија не беше идентификуван ПКД за приватни институции за згрижување деца.

ПКД за социјална заштита ги уредува правата и одговорностите на работниците и работодавачите кои работат во дејноста на социјалната заштита, обемот и начинот на остварување на правата, обврските и другите одредби од интерес на работниците и работодавачот, како и начинот и постапката за решавање на меѓусебните спорови. Имајќи предвид дека установите за згрижување на стари лица се регистрирани како установи за социјална заштита, овој ПКД е применлив за нив. ПКД е потпишан помеѓу Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита, грански синдикат на КСС и согласно член 2 од договорот се однесува само на јавните установи основани од Владата на Република Северна Македонија, општините и општините на градот Скопје. Додека се правеше оваа студија не беше идентификуван ПКД за приватни установи за грижа на стари лица.

Репрезентативноста на Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита на ниво на гранка, односно оддел, за NACE 86 – Дејности за здравствена заштита, оддел 87 – Дејности на социјална заштита со сместување и NACE 88 – Дејности на социјална заштита без сместувањето е 26,95% (Ристовски, 2022). Студијата на Ристовски од 2022 година, исто така, открива дека стапката на опфатеност со ПКД е 100% во јавниот сектор, со исклучок на приватниот сектор. Иако ПКД е склучен на ниво на оддел во смисла на NACE (оддел 86 – Дејности за здравствена заштита), репрезентативноста на Самостојниот синдикат за здравство, фармација и социјална заштита е постигната на ниво на сектор (Дејности на здравствена и социјална заштита) вклучувајќи неколку NACE категории (NACE 86, NACE 87 и NACE 88).

Репрезентативниот јаз меѓу јавните и приватните установи за згрижување деца и згрижување на стари лица можеби произлегува од погрешното разбирање на правниот статус на овие институции, како приватни и даватели на услуги од јавен интерес. Оттука, и разбирањето на ОРМ дека во таков случај ОКД и ПКД за јавниот сектор треба да се применуваат за приватните институции кои обезбедуваат услуги од јавен интерес, а не ОКД за приватниот сектор (ИНТ6). Дополнително, за да се разјасни овој репрезентативен јаз, ОРМ бараше автентично толкување на правниот статус на овие институции од Собранието на Република Северна Македонија, но истото никогаш не беше добиено (ИНТ6).

Се очекува дека оваа состојба ќе се ублажи со новиот Закон за работни односи кој е во постапка за донесување, во кој законодавецот јасно нагласува дека во овој контекст ќе преовлада видот на сопственоста, без разлика на дејноста, што значи дека иако приватните установи за згрижување деца и згрижување стари лица обезбедуваат услуги од јавен интерес, тие нема да можат да се третираат како јавни институции и за нив ќе се применува ОКД за приватниот сектор (ИНТ5 и ИНТ8). Така, ќе се обезбеди законска основа за ОРМ, другите организации на работодавачи и синдикати да започнат со колективно договарање во оваа област и да го ублажат постојниот јаз во репрезентативноста за оваа област.

Дополнително, ваквата нејасна состојба претставува товар за Инспекторатот за труд кој нема изедначен пристап за надзор врз овие институции. Односно, во некои случаи се вршат инспекциски надзори врз приватните институции за грижа согласно ОКД за јавниот сектор, но има случаи кога некои инспектори извршиле надзор врз основа на ОКД за приватниот сектор (ИНТ6).

Ниту еден синдикат и организација на работодавачи не ги застапуваат интересите на агенции за посредување, домаќинствата како директни работодавачи, како и домашните работници кои испорачуваат услуги за неа и другите услуги кои не предвидуваат неа.

2.2. Социјален дијалог поврзан со личните услуги и услугите за домаќинства

Колективното договарање и социјалниот дијалог во јавниот сектор се добро организирани и практикувани. ОКД за јавниот сектор и соодветните ПКД (грижа за деца и грижа за стари лица) се однесуваат на заштитата на правата на работниците, вклучително и обезбедување на повисоки плати, дефинирање на безбедноста на работното место, социјална сигурност, работно време, членство во синдикат итн. Сепак обуката, професионализацијата, можностите за напредување во кариерата се недоволно развиени во ПКД што значи дека најголемиот напор за време на процесот на колективно преговарање е вложен во одредувањето на платата.

Синдикатите во јавниот сектор се многу активни во однос на организацијата, членството, и преговарањето на подобри услови за работниците во јавниот сектор. Од друга страна, на приватните установи за згрижување деца и установи за згрижување на стари лица им недостига силна и организирана синдикална организација. Ова е особено последица од нејасното законодавство кое конкретно не упатува кој ОКД ќе се применува на овие институции.

Со студијата беше утврдено дека во практика некои приватни установи за згрижување деца имаат Индивидуални колективни договори. Приватните институции го практикуваат колективното договарање на „неформален“ начин што значи дека директорот на приватната установа за згрижување деца потпишува ИКД со претставникот на вработените (ИНТ4). Меѓутоа, работниците немаат регистриран синдикат ниту се здружени во грански синдикати, односно СОНК (ФГД1). Управителите на приватните установи за згрижување деца имаат воспоставено „неформални“ стандарди за индустријата, во смисла на платата, работните услови итн., кои потоа се пресликуваат во соодветните ИКД.

Поради клаузулите за доверливост во ИКД, студијата не можеше да идентификува дали тие ја следат законодавната хиерархија утврдена со ОКД и ПКД.

И покрај тоа што постои голема волја за синдикално здружување и колективно договарање кај работниците во приватните установи за згрижување деца, сепак се добива впечаток дека многу од нив немаат познавање на формалните правила за синдикално здружување, или имаат ограничено разбирање на законските права и обврски за колективното договарање како и не знаат за можноста ПКД за установи за згрижување да се примени и во приватниот сектор (ФГ1, ФГ2 и ФГ3). Ова може значително да влијае врз напорите за ефективно организирање и синдикално здружување, преговарачката моќ, способноста ефективно да се застапуваат правата итн. Од друга страна, Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ) изразува резерва во однос на наодите поврзани со недостигот на знаење од двете страни, и кај работодавачите и кај работниците. Тие веруваат дека работодавачите се прилично свесни за процесот на колективно договарање и правилата што треба да се следат, но се склони кон злоупотребување на „вакуумот“ во правната рамка и затоа продолжуваат да преговараат за понеповолна ИКД од ПКД. Оттаму, работниците се неправично претставени од работникот кој ги застапува нивните права (потписникот на ИКД) бидејќи најчесто вработените се плашат за својата работа и не се соочуваат со одлуките на работодавачот (ИНТ7).

Во такви околности работниците сфаќаат дека условите за работа се подобри во јавните институции и тоа веројатно е точно со оглед на тоа што синдикатите во јавните институции се добро организирани, дејствуваат ефективно и успеваат да преговараат за подобри услови за работа за разлика од малите синдикати на ниво на приватен работодавач кои не се поврзани со ниту еден грански синдикат.

Затоа, од голема важност е да се подобри колективното договарање во секторот за услуги за детска неа со цел да се создадат стандарди за целата индустрија независно од видот на давателите на услуги

(приватни или јавни). Социјалниот дијалог во секторот ќе воспостави заеднички стандарди за платите, работните услови и можностите за професионален развој, овозможувајќи поголема правичност во индустријата.

Од друга страна, социјалниот дијалог во установите за згрижување на стари лица го следи истиот модел на нејасна законска основа како и во институциите за згрижување на деца. И покрај тоа што 89% од установите за згрижување на стари лица се приватни, сепак ПКД за социјална заштита се применува само за јавните установи. Студијата не идентификуваше ИКД потпишана во приватни институции. На статусот „јавен/приватен“ се жалат и приватните институции. Тие се жалат за тоа дека државата го користи нивниот статус на „приватен“ и „давател на јавни услуги“ како што ѝ одговара. Во некои случаи ги сметаат за институции кои даваат услуги од јавен интерес и строгите прописи за јавниот сектор важат и за приватниот. Сепак, приватните институции не се редовно вклучени во проектите или програмите за обука и професионализација на кадар за нега на стари лица финансирани од Владата кои имаат за цел да го подобрат квалитетот на јавните услуги за нега на стари лица, бидејќи приватните даватели на услуги се сметаат за неподобни за јавно финансирање. Приватните даватели на услуги разбираат дека инвестициите во приватниот бизнис се нивна одговорност, но поради фактот што тие се мачат со регрутирање на квалификувана работна сила за нега на стари лица, би било од голема помош доколку државата направи одредени отстапки за нив и го вклучи и нивниот персонал во проектите со кои се финансира обуката и градењето на капацитетите на персоналот. (ИНТ1).

Имајќи предвид дека овој сектор е особено погоден од одливот на работници кои нудат нега како и поради општ недостаток на работна сила, постои консензус меѓу засегнатите страни дека социјалниот дијалог може значително да ги подобри предизвиците во секторот и би влијаел на развојот на заеднички стандарди за платите, работните услови и професионалните можности за развој во индустријата.

Не постојат работнички совети или слични синдикати или не синдикални сојузи за застапување на работниците.

Исто така, постојат ограничувања во идентификувањето на ИКД на ниво на работодавач затоа што не постои централизирана статистика за застапеноста на ИКД кај фирмите ниту, пак, овие договори се јавно достапни. Дури и во случај кога идентификувавме фирми во кои има ИКД истите не ни беа доставени поради клаузули во договорите со кои се забранува обелоденување на податоци. Оттука, тешко е да се процени содржината на ИКД и дали индивидуалните колективни договори обезбедуваат повеќе работни права од ПКД, ОКД и регулативата од областа на работните односи.

Генерално, важно е да се забележи дека работните услови и правата на работниците се далеку подобри за оние кои испорачуваат услугите за нега отколку за оние кои испорачуваат други услуги кои не предвидуваат нега. И двата социјални партнери најмногу обрнуваат внимание на проблемите поврзани со функционирањето на јавниот дел од секторот за нега (финансирање, квалитет на услуги и одржливост), додека неформалноста и работните услови во неформалниот дел од секторот ретко се откриваат.

Агенции за посредување (агенции кои нудат услуги што не предвидуваат нега)

Уште еден предизвик со кој се соочуваат работниците во ЛУУД е понудата на одредени категории домашни работници во домаќинства од страна на посреднички агенции, односно агенции кои нудат првенствено услуги што не предвидуваат нега. Кога има директен работен однос со домаќинството, јасно е дека домаќинството е работодавачот, но во овие работни услови работниците всушност работат за различни „домаќинства“, но се вработени кај посредник - давател на услуги.

Овие агенции за посредување се сметаат за приватни фирми кои даваат услуги. Не постои ПКД за овој сектор. Исто така, студијата не може да идентификува ниту една поединечна практика на колективно договарање во овој сектор (ИНТ2, ИНТ3). Работниците во овој сектор изразија значителна загриженост за премостувањето на нивните работнички права и отсуство на знаење за

процесот на колективно договарање. Работниците кои работат во секторот за услуги кои не предвидуваат нега, претежно во обезбедување на услуги за чистење, се помалку образовани и генерално имаат ограничено знаење за синдикатите (ФГ2 и ФГ3).

Неформални домашни помошници

Студијата покажа дека многу работници во ЛУУД секторот работат неформално, особено во секторот за услуги кои не предвидуваат нега. Неформалноста значи дека тие работници немаат индивидуални договори за вработување, оттаму тие се многу изолирани и несигурни од повеќе аспекти.

И покрај тоа што нема експлицитни исклучоци за колективно договарање од страна на работодавачите и работниците, сепак поради неформалноста, работниците во ЛУУД не се препознаваат како „работници“ и како такви не можат да се приклучуваат на синдикатите поради тоа што предуслов за членство е работен однос. Чланарините, како процент од платите, обично ги плаќаат работодавачите во име на вработените.

Со цел да се поттикне формализирањето на работата во сите сектори вклучително и во ЛУУД секторот, Министерството за труд и социјална политика подготви и достави до Владата на усвојување, нов Закон за сезонска и повремена работа кој има за цел да го поттикне формализирањето на работата, преку поедноставување на административните процедури за вработување на сезонски и повремени работници како и обезбедување на финансиски стимулации за работодавачот доколку формално ги вработи работниците, во форма на субвенции за месечните придонеси од социјално согорување. Работното време ќе биде ограничено на 12 часа дневно или 48 часа неделно, а работниците ќе можат да бидат ангажирани најмногу до 190 дена годишно.

Надлежните сметаат дека овој нов пристап значително ќе влијае врз формализирањето на работата на неформалните домашни работници (ИНТ8). Исто така се верува дека дигитализацијата на процесот на регистрација на сезонски и професионални работници ќе донесе додадена вредност за собирањето податоци и идентификацијата на работниците во ЛУУД секторот во земјата. Овие е-податоци собрани на дигиталната платформа можат да станат вреден извор за проценка на бројот на домашните работници, нивните демографски карактеристики, идентификацијата на индивидуалниот работодавач, работните услови итн. Истите потоа можат да им послужат на креаторите на политиката за анализи во насока на предлагање на мерки, но исто така ќе им послужат и на синдикатите и на организациите на работодавачи за идентификација на работниците и индивидуалните работодавачи во ЛУУД секторот.

Други измени кои се предвидуваат со Законот и од кои се очекува да направат значителни промени во активирањето и формализирањето на работниците е тоа што корисниците на социјалната заштита ќе можат и формално да се активираат за сезонска и повремена работа и нема да ги загубат социјалните надоместоци. Министерството за труд и социјална политика проценува дека значителен дел од работниците во ЛУУД секторот се оние кои примаат социјални надоместоци и не сакаат да го формализираат својот работен статус бидејќи тоа ќе влијае на нивната финансиска состојба и ќе го загубат стабилниот приход, односно приходот од надоместоците.

Сепак, синдикатите не го одобруваат донесувањето на Законот. И покрај тоа што го поддржуваат поедноставувањето на административните процедури и воведувањето на дигиталните платформи, сепак тие веруваат дека новиот Закон ќе направи значително нарушување на пазарот на трудот. Многу работодавачи кои вработуваат работници според Законот за работни односи ќе ги трансформираат договорите за вработување и ќе ги вработат работниците според новиот Закон за сезонска и повремена работа кој обезбедува сè помали права и понеповолни услови за работа од минималните права загарантирани со Законот за работни односи (ИНТ7).

Дополнително, постои воздржаност и кај другите чинители во секторот за новиот закон, пред сè кај академската заедница и експертите. Тие сметаат дека Министерството наместо да ги спроведува и

подобрува работните права според Законот за работни односи, го воведува новиот Закон со кој се обезбедуваат помали работнички права (ИНТ5, ИНТ9).

Од друга страна има воздржаност и кај неформалните ЛУУД работници за новиот закон. Голем дел од нив имаат долгови поврзани со плаќање на сметките за струја, вода и слично, па доколку ја официјализираат работата според новиот закон, приходите од сезонска и професионална работа ќе им се исплаќаат на сметка во банка а не “на рака” и истите би им биле блокирани заради плаќање на долговите за сметки, согласно Закон за извршување на долгови (ИНТ10).

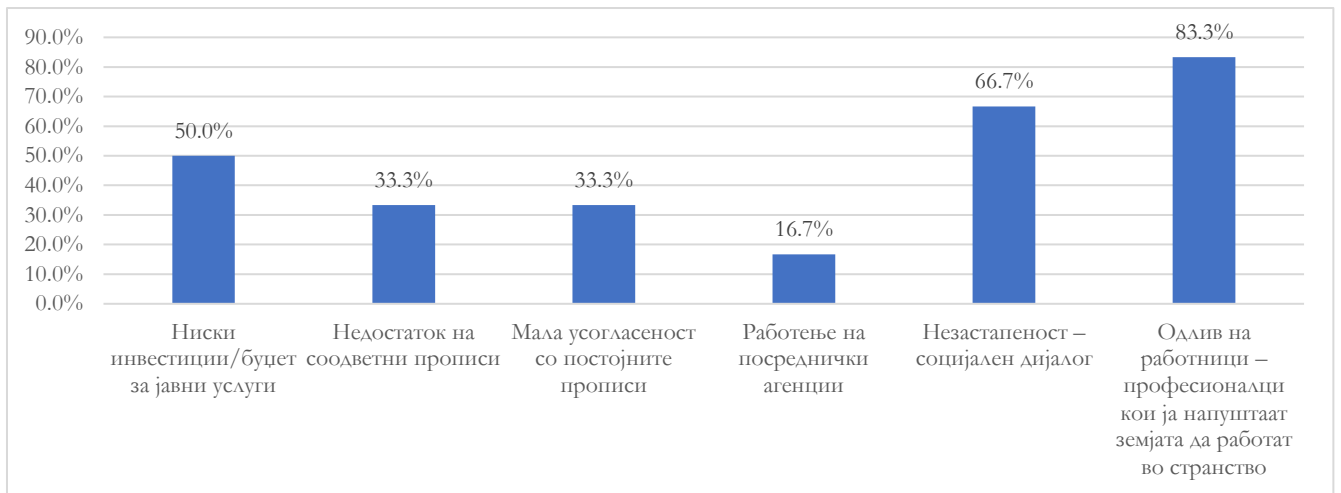
И покрај тоа што структурите за социјален дијалог во секторот за услуги кои не предвидуваат нега во рамките на ЛУУД се слаби или непостоечки, сепак организирањето на процесот на колективно договарање за домашните работници се смета за тешко од двете страни, и за синдикатите и за организацијата на работодавачи. Дури и кога законите би се подобриле, синдикатите тврдат дека домашните работници тешко се организираат поради логистичките бариери, вклучително и дека овој сектор е целосно децентрализиран бидејќи еден домашен работник може да работи кај еден, двајца или неколку работодавачи, многу од нив се недоволно образовани, работат многу долги часови и мора да се грижат и за своите семејства што го намалува времето за организирање во синдикати. Стравуваат и дека поради синдикализацијата може да останат без работа. Од друга страна, индивидуалните работодавачи не се поврзани во формални структури преку кои поставуваат заеднички стандарди и тие исто така може да бидат исклучени од правото на организирање бидејќи индивидуалните работодавачи не се профитно ориентирани ентитети (ИНТ7).

2.3. Справување со предизвиците во ЛУУД преку социјален дијалог

Социјалниот дијалог во ЛУУД секторот во земјата се разликува во делот на услугите за нега и услугите кои не предвидуваат нега, како и меѓу јавните и приватните даватели на услуги за нега. Присуството на практиките на социјален дијалог во јавниот сектор потврди дека социјалниот дијалог може значително да влијае на подобрување на условите за работа на работниците. Сепак, слабиот или непостоечки социјален дијалог кај приватните даватели на услуги за нега, кај домашните и неформалните работници наметнува значителни предизвици за секторот.

Анкетата за социјален дијалог открива дека главни предизвици во ЛУУД секторот е феноменот „одлив на работници за нега“ каде што професионалците мигрираат во странство за подобри можности. Четири од пет испитаници во истражувањето за социјален дијалог идентификувале дека главниот предизвик во ЛУУД секторот е одливот на работници за нега, односно професионалците кои ја напуштаат земјата. Дополнително, засегнатите страни го идентификуваа недостигот на застапување на интересите и социјалниот дијалог како втор најважен предизвик во ЛУУД секторот во земјата (67%). Други предизвици кои се идентификувани од страна на засегнатите страни вклучуваат мали инвестиции во јавните услуги (50%), недостаток на соодветни регулативи како и недоволна усогласеност со постојните регулативи (33%) и работењето на агенциите за посредување (17%) (Графикон 5).

Графикон 5: Главни предизвици во ЛУУД секторот (како % од вкупните одговори)



Извор: Анкета за социјален дијалог. Податоците во графиконот се преставени како процент што претставува сооднос помеѓу одговорите на испитаниците “се сложувам” и “многу се сложувам” во однос на вкупните одговори.

Феноменот на одлив на работници кои нудат услуги на неа веќе има влијание на недостигот на работна сила во ЛУУД секторот во земјата. Давателите на услуги за неа се мачат со регрутирање на работници и нивно задржување што значително ја попречува испораката на услугите. Демографските промени, стареењето на населението како и високите стапки на емиграција влијаат на зголемената побарувачка на услуги особено за неа на стари лица и сето тоа создава притисок врз давателите на услугите кои немаат капацитет да одговорат на моменталната побарувачка како поради недостиг на инфраструктурни капацитети така и поради предизвиците со недостигот на работна сила.

Недостигот на кохерентни национални политики за справување со миграциските предизвици сигурно ќе влијае на идните негативни трендови поврзани со недостигот на работна сила.

Недоволните инвестиции или буџети за јавни услуги како што се згрижување деца и стари лица резултираат со ограничена достапност на овие услуги. Како резултат на тоа, поединците и семејствата повеќе се потпираат на приватните даватели на ЛУУД за да ги задоволат потребите од вакви услуги. Ограничената понуда на достапни јавни услуги ја зголемува побарувачката за приватни даватели на ЛУУД кои би ја пополниле празнината. Ваквата состојба е евидентна во секторот за неа на стари лица во земјата. Сегашната институционална поставеност од 40 приватни институции и пет јавни институции опфаќа само 2008 корисници од проценетите 53.306 лица кои имаат потреба од поддршка и услуги (Националната стратегија за деинституционализација 2008-2027 г.). Зголемената побарувачка на услугите за неа на стари лица наспроти недоволното институционално снабдување со услуги ги оптоварува приватните даватели на услуги. Тие се соочуваат со предизвици како недостиг на кадар и тешкотии во задоволувањето на потребите на клиентите поради ограничените ресурси и капацитети. Од друга страна, високите цени на услугите за неа во приватните установи наметнуваат значителен финансиски товар на поединците и на семејствата.

Меѓутоа, ограничените капацитети на приватните институции за задоволување на постојаната побарувачка на услуги, како и повисоките цени за услуги обезбедени од институции наспроти услуги добиени од домашен „неформален“ работник, може да влијаат на зголемената побарувачка за домашните работници. Ова, со постојната законска поставеност, може да изврши значителен притисок и врз зголемувањето на неформалноста кај овој вид на услуги.

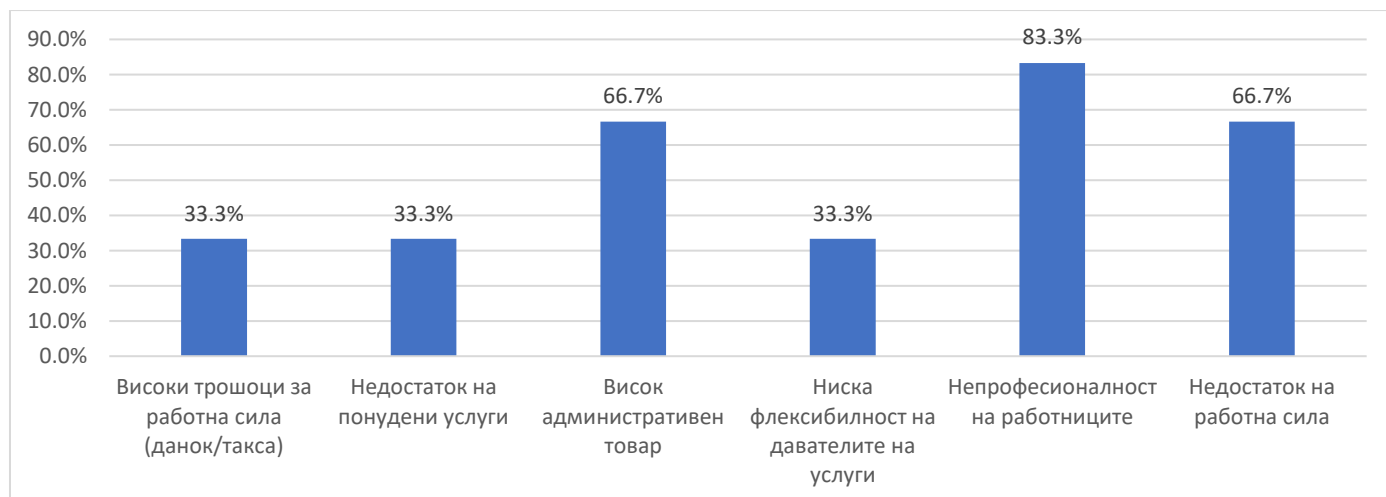
Предизвикот „одлив на работници во секторот неа“ може да се поврзе и со наодите од анкетата за социјален дијалог каде што испитаниците го идентификувале недостатокот на професионалност на работниците и недостатокот на работна сила како главни предизвици во однос на квалитетот на услугите (83% од испитаниците и 67% соодветно) (Графикон б). Оттаму и заклучокот дека работната сила која е ангажирана во неформалниот сектор може да нема соодветни работни вештини за задачи

од повисок ред (услуги за нега) и затоа најчесто е ангажирана во секторот за услуги кои не предвидуваат нега, во кој се претпоставува дека работниците требаат да имаат помалку вештини, како што е претежно случај со услугата чистење.

Исто така, со анкетата за социјален дијалог се утврди дека покрај горенаведените предизвици поврзани со одливот на работници за нега и недостатокот на работна сила и професионалци, земјата се соочува и со предизвици од видот на административно оптоварување и високи трошоци за работна сила (67% од испитаниците и 33%, соодветно) (Графикон 6). Студијата идентификуваше дека домаќинството може да дејствува како директен работодавач, но поради високиот административен товар за регистрација на работодавачите, како и големите административни и финансиски трошоци, домаќинствата се одлучат за полесни и поевтини опции односно ангажирање на неформални работници.

Покрај тоа, еден од тројца испитаници го идентификуваше недостатокот на понудени услуги и ниската флексибилност на давателите на услуги како предизвик за квалитетот на испорачаните услуги. Флексибилноста е важен фактор што давателите на услуги мора да го исполнат бидејќи клиентите најчесто имаат различни потреби и преференции во однос на времето, зачестеноста и природата на услугите. На крајот, неможноста на давателите на услуги да понудат флексибилни и прилагодливи услуги може да резултира со намалено задоволство на клиентите што доведува до потенцијална загуба на бизнисот. Дополнително, недостатокот на флексибилност, исто така, има големо влијание врз благосостојбата на работниците преку неефикасноста во испораката на услугите, што значи недоволно искористување на персоналот во периодите со намален обем на работа и преоптоварувањето на персоналот во периодите со зголемен обем на работа. Иако овие предизвици не се рангирани од страна на испитаниците во анкетата како најпредизвикувачки во споредба со другите предизвици, сепак овој наод може да послужи како доволен показател за давателите на услуги да се прилагодат на променливите потреби и преференции на клиентите кои, особено во тековниот контекст на земјата со растечка побарувачка за ЛУУД.

Графикон 6: Главни предизвици за квалитетот на услугата (изразено како процент во однос на вкупните одговори)



Извор: Анкета за социјален дијалог. Податоците во графиконот се преставени како процент што претставува сооднос помеѓу одговорите на испитаниците “се сложувам” и “многу се сложувам” во однос на вкупните одговори.

Постојат повеќе предизвици по условите за работа во ЛУУД секторот. Меѓутоа, од анкетата за социјален дијалог се дознава дека во смисла на работните услови главните предизвици за повеќе од половина од испитаниците се неплатените семејни работници кои не се признаваат како работници, отсуството на социјално осигурување, непријавената работа, финансирањето на услугите во секторот како и уредувањето на работното време. Дополнително, секој трет испитаник ги

идентификуваше ниските плати во секторот, големиот удел на ранливи работници и лажното самовработување како извори на предизвиците во смисла на работните услови во земјата (Графикон 7).

Анкетата за социјален дијалог покажа дека 67% од испитаниците ги идентификувале неплатените семејни работници кои не се препознаваат како работници и недостатокот на социјално осигурување како главни предизвици во смисла на работните односи во земјата. Недостатокот на социјално осигурување ја зголемува несигурноста на приходите, бидејќи работниците може да немаат пристап до надоместоци во случај невработеност и/или пензиски надоместоци. Здравственото осигурување во земјава е универзално и ги покрива сите граѓани без разлика на работниот статус, но работниците не се заштитени и немаат право на надоместоци во случај на повреди на работното место и сл., и не можат да добијат никаков надомест за изгубената плата.

Покрај тоа, повеќе од половина од испитаниците ја идентификувале непријавената работа како главен предизвик поврзан со работните услови. Непријавената работа често оди рака под рака со експлоатација и несигурната работа. Непријавените работници немаат законска заштита, како што се гаранции за минимална плата, ограничувања на работното време или пристап до надоместоци за социјално осигурување. Работодавачите, исто така, може да ја искористат неформалноста за да исплаќаат пониски плати, да наметнат небезбедни работни услови или да избегнат одредени обврски како што се обезбедување боледување или платен одмор. Исплатата на пониски плати или дури и неисплаќањето на платата за сработеното придонесува за несигурност на приходите и финансиска нестабилност на работниците, што им го отежнува задоволувањето на основните потреби или планирањето за иднината.

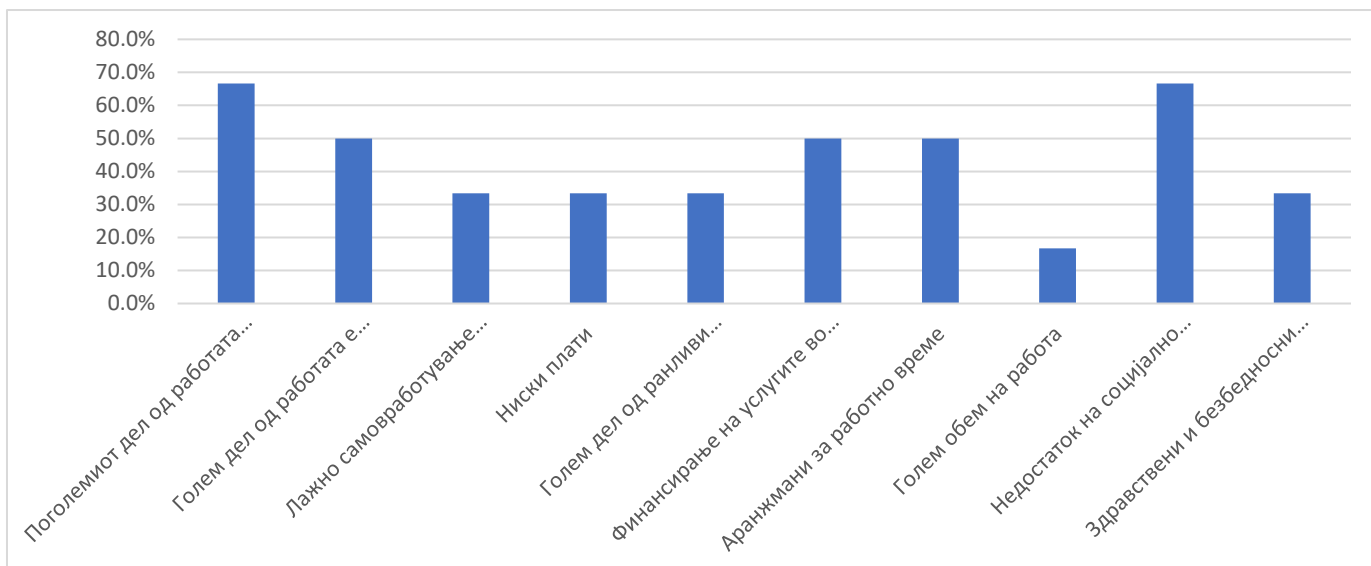
Распространетоста на непријавената работа, исто така, ги поткопува работните стандарди и создава „трка до дното“ во однос на платите и условите за работа. Работодавачите кои ги почитуваат работните прописи се соочуваат со нелојална конкуренција од оние кои ја искористуваат неформалноста за да ги намалат трошоците. Оваа ерозија на работните стандарди не само што им штети на работниците во ЛУУД секторот, туку има и пошироки општествени импликации, вклучувајќи намалени даночни приходи, зголемена нееднаквост во приходите и намалена социјална кохезија.

Недостатокот на формален статус на вработување и социјално осигурување, исто така, создава бариери за професионализацијата и развојот на вештини во ЛУУД секторот. Работниците имаат ограничен пристап до програми за обука, можности за сертификација или можности за карьерно напредување. Со ова се продолжува циклусот на нискоквалификувана, ниско платена работа и ги попречува напорите за подобрување на квалитетот на услугите што се обезбедуваат во секторот.

Впрочем, условите за работа во ЛУУД секторот директно влијаат на квалитетот на услугите што им се даваат на клиентите. Работниците кои се преоптоварени, недоволно платени или немаат сигурност од работата може да доживеат исцрпеност, што ќе доведе до намален морал, продуктивност и внимание кон потребите на клиентите. Клиентите, исто така, доживуваат незадоволство ако услугите се несигурни, неконзистентни или со слаб квалитет поради несигурните работни услови на ЛУУД работниците.

Како заклучок, големиот удел на непријавена работа и недостатокот на покриеност со социјално осигурување во ЛУУД секторот ја зголемуваат експлоатацијата, несигурноста на приходите, ризиците по здравјето и безбедноста, ерозијата на работните стандарди, бариерите за професионализација и на крајот и го компромитираат квалитетот на услугите.

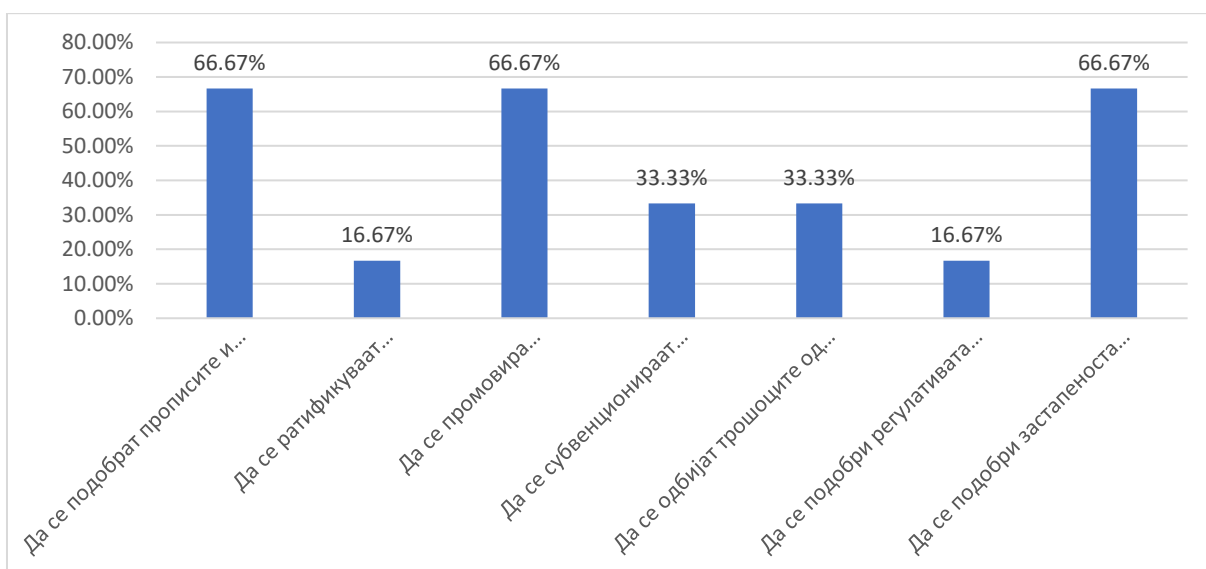
Графикон 7: Предизвици поврзани со работните услови (изразено како % во однос на вкупните одговори)



Извор: Анкета за социјален дијалог. Податоците во графиконот се претставени како процент што претставува сооднос помеѓу одговорите на испитаниците “се слојувам” и “многу се слојувам” во однос на вкупните одговори.

Анкетата за социјален дијалог покажа дека 67% од испитаниците веруваат дека со подобрување на застапеноста на одредени професии, подобрување на регулативата и усогласеноста со истата, како и унапредувањето на професионалноста на работната сила, земјата може да одговори на предизвиците во ЛУУД секторот. Од друга страна, еден од тројца испитаници го идентификувале обезбедувањето на финансиски субвенции како можни решенија за предизвиците во секторот. Треба да се нагласи наодот дека само 17% веруваат дека ратификацијата на конвенцијата на МОТ за домашните работници може да влијае на подобрувањата во ЛУУД секторот. Последново може да упатува на недостиг на знаење за целта на конвенцијата на МОТ да ги промовира правата и заштитата на домашните работници. Исто така, Конвенцијата бр. 189 на МОТ не е ратификувана од земјата и нема да биде ратификувана за уште најмалку три до четири години (ИНТ5).

Графикон 8: Начини за справување/спречување на предизвиците (изразено како % во однос на вкупните одговори)



Извор: Анкета за социјален дијалог

Постои значителен потенцијал за подобрување на социјалниот дијалог во ЛУУД секторот. Студијата покажа дека колективното договарање и социјалниот дијалог во јавниот секторот за грижа на деца и стари лица се добро организирани и практикувани, а соодветните ОКД и ПКД за јавниот сектор (грижа за деца и грижа за стари лица) се однесуваат на заштитата на правата на работниците, првенствено на одредувањето на платата. Сепак, постои значителен потенцијал за подобрување во однос на КД-и во смисла на обуката, професионализацијата, можностите за кариерно напредување кои не се доволно развиени во ПКД.

Професионалноста на работната сила во ЛУУД секторот преку соодветните ПКД може да има неколку позитивни влијанија врз секторот, неговите работници, работодавачите и клиентите во целина. Првично, професионализмот ќе го зголеми квалитетот на работната сила и може да одговори на зголемената побарувачка за директни и индиректни услуги за неа. Професионализмот во секторот, исто така, може да ги подобри условите за работа за работниците во ЛУУД бидејќи работодавачите ќе бидат наклонети кон обезбедување правични плати, надоместоци и можности за да ги привлечат и задржат квалификуваните работници. Покрај тоа, професионализмот може да помогне да се намали распространетоста на неформалната работа бидејќи работниците ќе бидат ценети поради нивните вештини и стручност.

Горенаведените практики на колективно договарање во јавниот сектор може да послужат како добар пример за социјален дијалог и воспоставување на колективно договарање во приватниот сектор, условени со законски измени за статусот на установите за неа како „јавни“ или „приватни“. Социјалниот дијалог во приватниот сектор може да го промовира поставувањето на стандарди во целата индустрија и може да помогне во воспоставувањето на заеднички стандарди за платите, работните услови и можностите за професионален развој, овозможувајќи поголема правичност во индустријата.

Студијата покажа дека засегнатите страни во секторот се отворени за поголемо активирање и зајакнување на социјалниот дијалог во секторот за неа (86% од испитаниците во истражувањето за социјален дијалог и наодите од интервјуата).

Од друга страна постои воздржаност кај засегнатите страни во однос на социјалниот дијалог за застапување на домашните работници. Недостига мотивација за активирање на синдикатите и организациите на работодавачи во областа на домашните работници поради малиот број на формално вработени домашни работници во земјата (само 5 формално вработени домашни работници во 2023 година).

Од друга страна, неформалноста во ЛУУД е значителна и синдикатите немаат доволно знаење и капацитет да се активираат во оваа област. Со цел да се обезбеди ефикасна застапеност на домашните и неформалните работници во ЛУУД секторот, синдикатите треба да ги приспособат своите стратегии со кои ќе ја одразат специфичната ситуација на домашните работници како дисперзирани работни места и, што е најважно, ќе ги земат предвид и временските ограничувања. Организирањето на процесот на опфаќање на таквите работници ќе бара конкретно градење на капацитети и пренесување на знаењето до синдикатите со цел лидерите да се опремаат со доволно знаење за организирањето на домашните работници. Исто така, синдикатите треба да разгледаат различни можности за воспоставување на други механизми за плаќање на членарина на неформалните домашни работници кои немаат договори за работа и не се во состојба да плаќаат членарина.

Генерално, студијата идентификуваше дека постои значителен потенцијал за подобрување на социјалниот дијалог во ЛУУД секторот преку формализирање на вработувањето, стандардизација на работните услови, професионализација на работната сила и зголемување на застапеноста на специфичните професии.

2.4. Поврзаност на социјалните партнери на ниво на ЕУ

Истражувањето покажува дека постои јасна празнина во интеракцијата, која во голема мера се припишува на статусот на Македонија како земја што не е членка на ЕУ. Ова неповрзаност значително влијае на усогласувањето-или неусогласеноста-на националните приоритети во ЛУУД секторот со оние на ниво на ЕУ. Обидот да се измери учеството во организациите на социјални партнери на ниво на ЕУ преку анкетно прашање беше дочекан со не-одговор, што укажува на недостаток на ангажман или на директна поврзаност на македонските ентитети со социјалните партнери на ниво на ЕУ.

Оваа ситуација го нагласува поголемиот предизвик за Северна Македонија и за сличните земји кои не се членки на ЕУ во синхронизирањето на нивните цели на социјалната политика со оние воспоставени на ниво на ЕУ, особено во секторите како што е ЛУУД, кои се клучни за социјалната заштита и вработувањето. Отсуството на формално учество во дијалогот и мрежите на ниво на ЕУ го ограничува протокот на информации, на најдобри практики и на потенцијалните механизми за финансирање или поддршка кои би можеле да го подобрат ЛУУД секторот во земјата.

Понатаму, оваа исклученост наметнува значајни прашања за конвергенцијата или дивергенцијата на приоритетите на национално и на ЕУ ниво. Имајќи предвид дека ЕУ става сè поголем акцент на социјалните стандарди, правата на работниците и обезбедувањето на квалитетни услуги во ЛУУД секторот, отсуството на ангажман на Северна Македонија на ова ниво може да доведе до различни поинакви кои пак би можеле да влијаат на развојот на секторот и на неговата работна сила.

Во суштина, извештајот ја нагласува важноста од создавање механизми или платформи кои би можеле да го премостат овој јаз, и да придонесат за олеснување на размената и евентуално за усогласување на секторските приоритети на Северна Македонија со оние на ЕУ. Ова не само што ќе го подобри квалитетот и условите во ЛУУД во Северна Македонија, туку и ќе го подготви теренот за идна интеграција и соработка со рамките и стандардите на ЕУ.

2.5. Резиме за улогата на социјалниот дијалог во ЛУУД

Во доменот на јавните установи за згрижување деца и стари лица, постојат општи и посебни колективни договори, додека приватните установи немаат такви договори. Ваквата состојба е поттикната пред сè од нејасните законски одредби за застапување на приватните установи за нега што наметнува различни перспективи меѓу социјалните партнери во смисла на организирањето на социјалниот дијалог во овој сектор.

И покрај тоа што ПКД за јавниот сектор за згрижување на деца има проширена потенцијална примена и за приватни субјекти кои нудат јавни услуги, сепак приватните даватели на услуги за детска грижа сè уште не го применуваат овој договор, туку имплементираат поединечни колективни договори специфични за индустријата кои се заштитени со клаузули за необелоденување на податоците. Практиките за колективно договарање во приватниот сектор кои беа идентификувани во текот на студијата укажуваат на тоа дека приватните даватели на услуги ја препознаа улогата на социјалниот дијалог како важна алатка за подобрување на условите за работа и квалитетот на услугите во секторот, но недостатокот на формалноста при склучувањето на таквите ИКД претставува значително оптоварување заради можната правна нестабилност на таквите договори. Од друга страна, приватните установи за згрижување стари лица се исклучени од ПКД за јавни социјални установи. Незастапеноста на овие даватели на услуги од страна на синдикат или организација на работодавачи резултира со јаз во застапеноста на давателите на приватни услуги во земјата. Се очекува дека ова ќе се ублажи со новиот Закон за работни односи, кој е доставен на усвојување во Собранието.

Дополнително, дури и во случај на законска можност за примена на ОКД и ПКД во приватните и јавните установи, сè уште има потреба од градење на капацитетите на секторските работници и работодавачи за синдикализација како и подготовка на конкретни ПКД со кои би се справиле одредени предизвиците на секторот и би се влијаело на развивање на заеднички стандарди за платите, работните услови и можностите за професионален развој во индустријата.

Во приватниот сектор на агенции кои посредуваат при грижа за деца, грижа за возрасни, услуги за домаќинство и други услуги, не постојат засебни колективни договори. Останува неизвесно дали овде е применлив општиот колективен договор за приватниот сектор. Имено, на работодавачите им недостасува организирање во здруженија на работодавачи, а работниците не се обединети во синдикати на ниво на работодавачи.

Неформалните работници не можат да се приклучат на синдикатите поради фактот дека членството е врзано со работен однос. Работодавачите во име на вработените обично плаќаат членарина, како процент од платите.

Со унапредувањето на социјалниот дијалог во ЛУУД секторот ќе се одговори на идентификуваните предизвици во овој сектор. Феноменот на „одливот на работници за неа“ веќе остави трага врз недостигот на работна сила во ЛУУД секторот и давателите на услуги за неа се мачат со регрутирањето на работниците и нивното задржување што пак значително ја попречува испораката на услугите. Недостигот на кохерентна национална политика за справување со миграциските предизвици ќе влијае на идните негативни трендови поврзани со недостигот на работна сила.

Непријавената работа е еден од главните предизвици во смисла на работните услови во ЛУУД секторот. Работниците во кои работат непријавени немаат законска заштита, во форма на загарантирана минимална плата, ограничувања на работното време или пристап до надоместоци за социјално осигурување.

Недостатокот на формален статус на вработување и опфатеност со социјално осигурување исто така создава бариери за професионализација и развој на вештини во ЛУУД секторот.

Студијата, исто така, покажа дека дури и во случај кога постојат ПКД, во договорите малку внимание се посветува на професионализацијата, градењето на капацитетите и можностите за карирано напредување на работниците. Овие ПКД повеќе се фокусираат на одредување на платата, работното време, работничките права итн. отколку на континуирано подобрување на работната сила и развој на вештините во секторот. Од друга страна, оние кои работат во неформалниот сектор или во агенциите за посредување се несигурни од секој аспект и имаат ограничен пристап до програми за обука, можности за сертификација или кариерно напредување. Ова го продолжува циклусот на нискоквалификувана, ниско платена работа и ги попречува напорите за подобрување на квалитетот на секторските услугите. Конечно, условите за работа во ЛУУД секторот директно влијаат на квалитетот на услугите што им се даваат на клиентите.

И покрај тоа што засегнатите страни во секторот се отворени за активирње и зајакнување на социјалниот дијалог во секторот за неа, сепак постои отпор кај нив за социјален дијалог за застапување на домашните работници и неформалните работници што се должи на ниските стапки на вработеност на формалните домашни работници во земјата, како и на потребата од градење на капацитетите на синдикатите за да ги приспособат своите стратегии и со тоа да ја рефлектираат специфичната ситуација на ЛУУД работниците како дисперзирани работни места и што е најважно да ги земат предвид временските ограничувања.

Сепак, постои значителен потенцијал за подобрување на социјалниот дијалог во ЛУУД секторот преку формализирање на вработувањето, стандардизација на работните услови, професионализација на работната сила и зголемување на застапеноста на специфичните професии.

3. Заклучоци и препораки

Студијата покажа дека формалното вработување во ЛУУД е важен извор за вработување во земјата. Во 2020 година, 2,4% од вкупните вработувања или близу 18.600 работници во Северна Македонија биле вработени во ЛУУД секторот. Повеќе од половина од нив биле ангажирани во дејности кои не нудат неа (54,3%) додека учеството на работниците во секторот за неа е нешто помалку од половина (45,7%). Во секторот на услуги за неа, се отвориле околу 2.600 нови работни места што

укажува на тоа дека побарувачката за овој вид на услуги во земјата значително се зголемила и истата не била попречена од пандемијата со КОВИД-19. Додека пак околу 1.100 работници од секторот на услуги кои не предвидуваат не ја загубиле работата за време на пандемија, што претставува 26,1% од сите работни места изгубени за време на пандемијата. Ова укажува дека домашните работници во Северна Македонија кои работат во секторот на услуги кои не предвидуваат не ја (чистење и други услуги кои ја подобруваат благосостојбата на домаќинствата) немаат сигурно вработување што ги прави многу чувствителни на шоките од пандемијата. Дополнително, податоците од АРС укажуваат дека формалниот сектор за услуги кои не предвидуваат не побавно расте во споредба со формалниот сектор за услуги кои предвидуваат не со што упатува на тоа дека неформалноста е позастапена во секторот за услуги кои не предвидуваат не.

Феноменот на одлив на работници кои нудат услуги на не ја веќе има влијание на недостигот на работна сила во ЛУУД секторот во земјата. Давателите на услуги за не ја се мачат со регрутирање на работници и нивно задржување што значително ја попречува испораката на услугите.

Демографските промени и социјалните трендови во земјата како што се стареењето на населението и високите стапки на емиграција влијаат на зголемената побарувачка на услуги особено за не ја на стари лица. Дополнително, ограничената достапност на јавни услуги за грижа на деца и стари лица резултираат со тоа што поединците и семејствата повеќе се потпираат на приватните даватели на ЛУУД за да ги задоволат потребите од вакви услуги. Сепак приватните даватели на ЛУУД услугите не можат да ја антиципираат оваа зголемена побарувачка на услуги поради ограничените инфраструктури капацитети и поради предизвиците со недостигот на работна сила. Земјќи во предвид дека трошоците за институционална грижа се повисоки од трошоци за ангажирање на неформален домашен работник се очекува дека постојната и идната потреба за овие услуги да го зголеми бројот на домашни работници. Сепак поради недостигот на соодветни мерки за формализација на неформалната работа во ЛУУД секторот зголемувањето на бројот на домашни работници може сериозно да влијае на магичниот круг на неформалност во овој сектор.

Постојат разлики во квалитетот на работните места во зависност од работодавецот и видот на договорот за работа. Вработените во јавните и приватните институции за грижа на деца и стари лица имаат подобри работни услуги од оние во агенции за посредување, кај домаќинствата како директни работодавачи и неформалните работници. Оние кои работат во јавните и приватните институции за грижа на деца и стари лица имаат посигурна работа, редовен приход во висина на или над просечната плата во земјата, редовно работно време и социјална сигурност. Од друга страна работниците кои работат во агенциите за посредување се соочуваат со несигурност на работните места поради договорите за вработување на определено време, недостиг на постојани работни места, нередовно работно време, ниски приходи во споредба со останатите работници и недоволно познавања за синдикално организирање и неговото значење воопшто.

Неформалните работници се соочуваат со несигурни работни услови што вклучуваат несигурност на работното место, дискутабилни работни услови, непредвидливо работно време и немаат право на синдикално членство и организирање.

Неформалноста во ЛУУД секторот е во главно предизвикана од неколку легислативни, економски и социјални фактори. Иако законската рамка предвидува дека домаќинствата можат да склучуваат договори за вработување сепак во праксата оваа можност ретко се користи од страна на домаќинствата поради повисоки административни и финансиски трошоци и многу мала придобивка од формалноста за нив. Студијата утврди дека просечните месечни приходи на неформалните ЛУУД работници се два пати повеќе од износот на минимална плата во земјата. Доколку истата работа ја работат со формален договор за вработување може да предизвика или зголемување на трошоците за работодавците или намалување на приходите на работниците за 51% за да се покријат надоместоците за социјално осигурување. Ваквата состојба дава мотивација за работниците да прифаќаат неформална работа заради повисоки приходи и истата ги охрабрува работодавците да ја практикуваат неформалноста заради пониските трошоци за нив. Сето ова влијае на работните кои се оставени без социјално осигурување и потенцијална сиромаштија на годините кога ќе се намалува нивната продуктивност односно без пензија. Неформалните работници исто

така прифаќаат неформална работа поради тоа што некои од нив се и корисници на минимална гарантиран помош и преку неформалноста гледаат можност да заработат повеќе приходи. Слабата можност за откривање на неформалните домашни работници во ЛУУД секторот доведува до слаба можност за санкционирање на корисниците на гарантирана минимална помош и истите се чувствуваат сигурни во неформалната работа без притоа да ги ја изгубат гарантираната минимална помош. Дополнително, во текот на студијата се утврдија наоди дека постои родов јаз во платите кај неформалните ЛУУД работници.

Социјалниот дијалог во јавниот сектор за грижа на деца и стари лица постои и како резултат на истиот има општ колективен договор за јавен сектор и посебни колективни договори грижа на деца и стари лица . Сепак социјалниот дијалог кај приватните институции за грижа на деца и стари лица, како и агенции за посредување е слаб или воопшто не постои со што влијае на отсуство на колективни договори во овој дел од секторот.

Додека пак кај неформалните работниците недостигот на формални договори за вработување создава ограничување за синдикално организирање бидејќи надоместокот за членство во синдикалната организација се плаќа од страна на работодавецот како дел од плата во име на работникот.

Дури и онаму каде што се идентификувани посебни колективни договори многу малку внимание во нив се посветува на професионализмот, јакнење на капацитети и карьерен развој на работниците. Посебните колективни договори воглавно ги регулираат платите, работните услови, работното време итн. а многу помалку го регулираат постојаниот развој на вештини на вработените.

Оние пак кој работат во неформалниот сектор или во агенциите за посредување имаат ограничени можности за пристап до програми за обука, сертификација или други активности за развој во кариерата. Поврзаноста на наодите поврзани со предизвиците со кои се соочуваат давателите на ЛУУД услуги односно потешкотиите за обезбедување на работници во секторот и наодите дека постои недостиг на квалификувани работници во секторот и високата неформалност во истиот укажуваат дека на неформалните работници им недостасуваат вештини за извршување на услуги за грижа кои изискува посепцифични знаење и затоа истите се најчесто ангажирани и обезбедуваат услуги како што е чистење. Недостигот на пристап до програми за обука само го продолжува циклусот на создавање на ниско квалификувана работна сила, ниско платена и сериозно влијае на напорите за унапредување на квалитетот на услуги во ЛУУД секторот.

Со цел да се надминат идентификуваните предизвици во ЛУУД секторот се препорачува:

- **Подобрување на формалното вработување и законските рамки:** Спроведување на законски измени за да се олесни формализирањето на вработувањето на домашните работници. Поедноставување на административните процедури за домаќинствата да се регистрираат како работодавачи, со што се намалуваат финансиските и административните оптоварувања. Поттикнете ја дигиталната регистрација за промовирање на формалните работни односи.
- **Решавање на недостигот на работна сила и празнините во вештини :** Започнете програми за обука и сертифицирање на старателите, фокусирајќи се на решавање на недостигот на квалификувана работна сила во ЛУУД секторот. Промовирајте ја професионализацијата на работниците за да се обезбеди квалитетно обезбедување на услуги.
- **Зајакнување на социјалниот дијалог и колективното договарање :** Подобрете го колективното договарање во ЛУУД секторот за да се воспостават стандарди за плати во целата индустрија, работни услови и можности за професионален развој
- **Поддршка на предизвиците специфични за секторот преку интервенции во политиките :** Воведување насочени политики за справување со предизвиците специфични за ЛУУД секторот, како што е феноменот „одлив на нега“ и потребата за зголемени јавни

инвестиции во социјалните услуги. Спроведување на национални стратегии за ублажување на ефектите од демографските промени и емиграцијата врз побарувачката и понудата на ЛУУД.

- **Подобрување на квалитетот и пристапноста на услугите:** Да се зголемат инвестициите во јавните услуги за да се зголеми нивната достапност и прифатливост. Да се поттикне развојот на флексибилни понуди на услуги од приватни институции кои нудат услуги за нега за да се задоволат различните потреби и преференци на клиентите.
- **Промовирање на дигитални платформи за регистрација на работниците:** Да се користат дигитални платформи за регистрација на сезонски и повремени работници за да се олесни формализирањето и да се обезбедат значајни податоци за анализа на политиките и донесување одлуки.
- **Поттикнување на формализирање преку финансиски мерки:** Да се вметнат финансиски стимулации за работодавачите да ги формализираат работните односи, како што е субвенционирање на стапките на социјалните придонеси за формализираните работниците во домаќинствата.
- **Поттикнување на јавно-приватно партнерство:** Да се поттикне соработката помеѓу јавните и приватните институции кои нудат ЛУУД за подобрување на квалитетот и пристапноста на ЛУУД. Да се вклучат приватните институции кои нудат ЛУУД услуги во програмите за обука и градење капацитети финансирани од владата
- **Зајакнување на социјалниот дијалог и колективното договарање :** Подобрете го колективното договарање во ЛУУД секторот за да се воспостават стандарди за плати во целата индустрија, работни услови и можности за професионален развој; Воспоставете платформи за социјален дијалог во ЛУУД секторот со сите чинители; промовирајте инклузивна репрезентативност и застапеност на широк спектар на ЛУУД чинители во социјалниот дијалог; Поврзете се со ЕУ механизмите за социјален дијалог со цел усогласување на националните политики со ЕУ стратегиите; Зголемете ја јавната свесност за улогата и значењето на социјалниот дијалог во ЛУУД секторот за да се обезбеди поголема поддршка на политиките во истиот.

4. Референци

Basic data on childcare facilities - kindergartens/early childhood development centers, property-PxWeb. (n.d.). PxWeb.

https://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat/MakStat_SosijalnaStat_DetsakZastita/DetZas_MK_UstanDeca_ml.px/?rxid=46ee0f64-2992-4b45-a2d9-cb4e5f7ec5ef

Blazevski, N. M., Petreski, M., & Petreska, D. (2015). Increasing the Labor Market Activity of the Poor, Females, and Informal Workers: Let's Make Work Pay in Macedonia. *Eastern European Economics*, 53(6), 466–490. <https://www.jstor.org/stable/26599740>

ESAP2 | Collective bargaining in North Macedonia - An Analysis. (n.d.). <https://www.esap.online/docs/171/collective-bargaining-in-north-macedonia--an-analysis>

European Commission. (2020). The importance of social dialogue in the European Union. <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D24249%26langId%3Den&ved=2ahUKEwjf2bHGif6EAxWuVfEDHdW5DIQQFnoECA4QAQ&usq=AOvVaw37zjuSxWhNhDN1QQRkd-Im>

Eurostat. (n.d.). Employed persons by educational attainment level, age, sex and economic activity (custom table). Retrieved from https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EGAN22D_custom_9347288/default/table?lang=en

General – ZTSP. (n.d.). <https://trudovopravo.mk/propisi/kolektivni-dogovori/opshti/>

Hendrickx, F. (2018). The European social Pillar. *European Labour Law Journal*, 9(1), 3–6. <https://doi.org/10.1177/2031952518759987>

Hohberg, M., & Lay, J. (2015). The impact of minimum wages on informal and formal labor market outcomes: evidence from Indonesia. *IZA Journal of Labor & Development*, 4(1). <https://doi.org/10.1186/s40175-015-0036-4>

Ilijevski, K. & Iloska, A. (2019). Posting of Workers in the Western Balkans: The Case of North Macedonia, Policy Brief 2019/9. Vienna: European Centre. <https://www.euro.centre.org/publications/detail/3508>

Informality, I. L. O. (2018). Non-Standard Forms of Employment. ILO: Geneva, Switzerland. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_646040.pdf

International Labour Office (ILO). (2016). Formalizing domestic work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_536998.pdf

International Organization for Migration. (2021). Migration in North Macedonia: A country profile 2021. Migration in North Macedonia: A Country Profile 2021. <https://publications.iom.int/books/migration-north-macedonia-country-profile-2021>

Karovska Ristovska, A., Filipovska, M., Ajdinski, G., Chichevska Jovanova, N., Dimitrova Radojichikj, D., Rashikj Canevska, O., ... & Vargas-Barón, E. (2023). Situation Analysis on Early Childhood Intervention in North Macedonia. <https://www.unicef.org/northmacedonia/reports/situation-analysis-early-childhood-intervention-north-macedonia>

Migration in North Macedonia: A Country Profile 2021. (n.d.). IOM Publications Platform. <https://publications.iom.int/books/migration-north-macedonia-country-profile-2021>

Ministry of Labour and Social Policy. (2022). IX Report on the implementation of the Revised European Social Charter in North Macedonia [PDF]. [https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2022/sep/IX%20Report%20on%20rESC%20-%20N.Macedonia%20\(ENG\).pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2022/sep/IX%20Report%20on%20rESC%20-%20N.Macedonia%20(ENG).pdf)

Ministry of Labour and Social Policy. (2022). IX Report on the implementation of the Revised European Social Charter in North Macedonia [PDF]. Retrieved from [https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2022/sep/IX%20Report%20on%20rESC%20-%20N.Macedonia%20\(ENG\).pdf](https://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/2022/sep/IX%20Report%20on%20rESC%20-%20N.Macedonia%20(ENG).pdf).

Nikoloski, D. (2021). Material deprivation and employment status in post-transition: Evidence from North Macedonia. SEER Journal for Labour and Social Affairs in Eastern Europe, 24(1), 135-152. <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/1435-2869-2021-1-135.pdf>

Pension and disability insurance. (n.d.). <https://www.mtsp.gov.mk/penzisko-i-invalidsko-osiguruvanje-7555a5dc-e101-4e99-8af7-b9a49883dda4.nspix>

Petreski, B., Petreski, M., & Tumanoska, D. (2020). Social Services in the Municipalities in North Macedonia: Capacity, Risks, Needs. Finance Think-Economic Research and Policy Institute. <https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2020/08/Socialni-uslugi-EN.pdf>

Petreski, M. (2021). How migration, human capital and the labour market interact in North Macedonia. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-05/migration_north_macedonia.pdf

Petreski, M. & Risvtovski, A. (2021). Country Review on The Setting of wages through collective bargaining in North Macedonia. <https://socioendijalog.mk/wp-content/uploads/2021/06/Wage-setting-through-collective-bargaining.pdf>

SITUATIONAL ANALYSIS OF THE RIGHTS OF PERSONS WITH DISABILITIES NORTH MACEDONIA. (2021). In UNPRPD. United Nations Partnership on the Rights of Persons with Disabilities (UNPRPD. https://archived.unprpd.org/sites/default/files/library/2022-12/CR_Macedonia_2021.pdf?ref=disabilitydebrief.org

Separate and individual – ZTSP. (n.d.). <https://trudovopravo.mk/propisi/kolektivni-dogovori/posebni-i-poedinecni/>

Situational Analysis of the Rights of Persons with Disabilities in the Republic of North Macedonia. (2022, December 1). UNICEF North Macedonia. <https://www.unicef.org/northmacedonia/reports/situational-analysis-rights-persons-disabilities-republic-north-macedonia>

State Statistics Office - publication: Social protection of children, youth and adults, 2022. (n.d.). <https://www.stat.gov.mk/PrikaziPublikacija.aspx?id=22&rbr=894>

State Statistics Office: Total resident population by 5-year age groups and sex, by region, Census 2021-PxWeb. (n.d). PxWeb. https://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/mk/MakStat/MakStat_Popisi_Popis2021_NaselenieVkupno_Naselenie_VozrastiPol/T1018P21.px/?rxid=46ee0f64-2992-4b45-a2d9-cb4e5f7ec5ef

Tumanoska, D. (2021). The Effect of Covid-19 on Precarious Workers in North Macedonia. Finance Think-Economic Research and Policy Institute. <https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2021/06/The-effect-of-Covid-19-on-precarious-workers-in-North-Macedonia-1.pdf>

АНЕКСИ

Примерок од анкетата по потреба за лични и услуги за домаќинство

Категорија	Број (N)	Процент
Вкупно испитаници	55	100%
Пол		
Женски	48	87%
Машки	7	13%
Друг	0	0%
Возрасни категории		
Под 30	2	4%
31-50	47	85%
51 и повеќе	6	11%
Тип на домаќинство		
Домаќинство со едно лице	4	8%
Домаќинство составено од пар без деца	3	6%
Домаќинство составено од пар со деца	37	70%
Домаќинство со еден родител	5	10%
Домаќинство вклучувајќи членови од поширокото семејство	3	6%

Примерок од анкетата за социјален дијалог

Код за засегнатата страна	Тип на засегнати страни
S1	Институција која обезбедува услуги
S2	Институција која обезбедува услуги
S3	Државна организација/агенција
S4	Институција/лице која/кое обезбедува услуги
S5	Институција/лице која/кое обезбедува услуги
S6	Институција/лице која/кое обезбедува услуги
S7	Институција/лице која/кое обезбедува услуги
S8	Организација на работодавачи
S9	Друго
S10	Друго

Список на интервјуа со националните чинители

Код	Тип на засегнати страни	Датум на интервју
ИНТ1	Институција/лице која/кое обезбедува услуги	28.08.2023 година
ИНТ2	Институција/лице која/кое обезбедува услуги	26.08.2023 година
ИНТ3	Институција/лице која/кое обезбедува услуги	26.08.2023 година
ИНТ4	Институција/лице која/кое обезбедува услуги	26.08.2023 година
ИНТ5	Професионално здружение	24.08.2023 година
ИНТ6	Организација на работодавачи	22.08.2023 година
ИНТ7	Трговска унија	18.01.2024 година
ИНТ8	Државна организација/агенција	10.01.2024 година
ИНТ9	Истражувачки институт/универзитет	20.08.2023 година
ИНТ10	Институција/лице која/кое обезбедува услуги	18.01.2024 година

Опис на фокус групите (ФГ)

Код	Тип на ЛУУД (грижа за деца, грижа за возрасни/постари, негрижа)	Број на учесници		Датум на ФГ
		Женски	Машки	
ФГ1	Грижа за деца	7	0	19 октомври 2023 година
ФГ2	Грижа возрасни/ постари лица и друг вид услуги во/за домаќинствата	5	1	19 октомври 2023 година
ФГ3	Грижа за деца, грижа за возрасни/постари, и друг вид услуги во/за домаќинствата	9	0	20 ноември 2023 година