

ЕФЕКТОТ ОД КОВИД-19 ВРЗ НЕСИГУРНИТЕ РАБОТНИЦИ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Следење на нископлатените
работници, неплатените
семејни работници,
платените домашни
работници, работниците
со нетипични договори
за работа и неформалните
работници



ЕФЕКТОТ ОД КОВИД-19 ВРЗ НЕСИГУРНИТЕ РАБОТНИЦИ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Следење на нископлатените работници,
неплатените семејни работници,
платените домашни работници,
работниците со нетипични договори за
работа и неформалните работници

Главен Автор

Деспина Туманоска

Finance Think – Институт за економски истражувања и политики

Соработници

Благица Петрески

Finance Think – Институт за економски истражувања и политики

Марјан Петрески

Универзитет Американ Колеџ Скопје

Finance Think – Институт за економски истражувања и политики

Рецензент

Димитар Николоски

Економски факултет – Прилеп

ПРИЗНАНИЕ

Finance Think изразува благодарност до Државниот завод за статистика за обезбедувањето на податоците од Анкетата за работна сила во нивната безбедна просторија, согласно Договор за доверливост на податоци.

Оваа студија е изработен во рамки на проектот „Одговор на социо-економските ефекти од КОВИД-19 преку поддршка на ранливите групи на ниско-платени работници, работници кои се дел од неформалната економија и привремено вработени работници“, што го спроведува конзорциум од 5 организации составен од: Институт за економски истражувања и политики Finance Think - Скопје; Здружение за истражување и анализи ЗМАИ - Скопје; Аналитика - Скопје; Здружение Гласен текстилец - Штип и Здружение за рурален развој ЛАГ Агро Лидер - Кривогаштани, со финансиска поддршка на Фондацијата Отворено општество – Македонија. Содржината на оваа студија е единствена одговорност на Finance Think и на ниту еден начин не може да се смета дека ги одразува ставовите на Фондацијата Отворено општество – Македонија.

СОДРЖИНА

1. ВОВЕД	6
2. ПРЕГЛЕД НА ЛИТЕРАТУРА	10
2.1 Несигурно вработување: Дефиниции	11
2.2 Детерминанти на несигурното вработување	13
2.3 Несигурно вработување за време на кризата Ковид-19	14
3. МЕТОДОЛОГИЈА И ПОДАТОЦИ	17
3.1 Анализа на микроподатоците од Анкетата за работна сила	18
3.2 Изградба на индекс на несигурност	20
3.3 Моделот	22
4. НЕСИГУРНИ РАБОТНИЦИ ЗА ВРЕМЕ НА КОВИД-19 ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	23
4.1 Ниско платени работници	24
4.2 Неплатени семејни работници	30
4.3 Платени домашни работници	35
4.4 Неформални работници	42
4.5 Работници со нетипични работни аранжмани	47
5. НЕСИГУРНОСТ НА РАБОТНИТЕ МЕСТА ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА: ПОНАТАМОШНА АНАЛИЗА	54
6. ЗАКЛУЧОК И ИМПЛИКАЦИИ ЗА ПОЛИТИКИТЕ	61
РЕФЕРЕНЦИИ	66
АНЕКС: ОЦЕНКИ ЗА МАРГИНАЛНИТЕ ЕФЕКТИ СО ПОДРЕДЕН ПРОБИТ	70

ЛИСТА НА ТАБЕЛИ

Табела 1: Вкрстено табелирање на петте групи несигурни работници	20
Табела 2: Промени во бројот на нископлатени работни места	26
Табела 3: Загуби на пазарот на труд кај нископлатените работници	28
Табела 4: Промени во бројот на неплатени семејни работници	32
Табела 5: Загуби на пазарот на труд кај неплатените семејни работници	34
Табела 6: Промени во бројот на платени домашни работници	37
Табела 7: Загуби на пазарот на труд кај платените домашни работници	39
Табела 8: Промени во бројот на неформални работни места	44
Табела 9: Загуби на пазарот на труд кај неформалните работници	45
Табела 10: Промена на бројот на работници со нетипичен договор	50
Табела 11: Загуби на пазарот на труд кај работниците со нетипичен договор	51
Табела 12: Објаснувачки променливи	55
Табела 13: Резултати за подреден пробит	56
Табела 14: Резултати за подреден пробит според полот на работниците	58
Табела 15: Маргинални ефекти со подреден пробит – пред пандемијата	70
Табела 16: Маргинални ефекти со подреден пробит - за време на пандемијата	71

ЛИСТА НА ГРАФИКОНИ

Графикон 1: Нископлатени работници според сектор и занимање	24
Графикон 2: Карактеристики на нископлатените работници	25
Графикон 3: Стапки на загубени нископлатени работни места, според неколку карактеристики	27
Графикон 4: Работно време и загуби на приходи, според неколку лични карактеристики на нископлатените работници	29
Графикон 5: Карактеристики на неплатените семејни работници	31
Графикон 6: Број на згаснати неплатени семејни работни места, според неколку карактеристики	33
Графикон 7: Загуба на работно време, според неколку лични карактеристики на неплатените семејни работници	34
Графикон 8: Карактеристики на платените домашни работници	36
Графикон 9: Број на изгубени домашни платени работни места, според неколку карактеристики	38
Графикон 10: Загуба на работно време, според неколку лични карактеристики на платените домашни работници	40
Графикон 11: Неформални работници според сектор и занимање	42
Графикон 12: Карактеристики на неформалните работници	43
Графикон 13: Број на загубени неформални работни места, според неколку карактеристики	45
Графикон 14: Загуби на работно време и на приходи, според неколку лични карактеристики на неформалните работници	46
Графикон 15: Работници со нетипични договори според сектор и занимање	48
Графикон 16: Карактеристики на работниците со нетипични работни аранжмани	49
Графикон 17: Удел на нови работни места склучени според нетипичен работен аранжман во вкупниот број нови работни места	51
Графикон 18: Загуби на работно време, според неколку лични карактеристики на работниците со нетипичен договор	52
Графикон 19: Резултати за маргиналниот ефект со подреден	59

ВОВЕД



Социо-економската криза предизвикана од Ковид-19, коронавирусот што се појави и почна да се шири во Северна Македонија на почетокот од март 2020 година, го наруши прилично стабилното економско опкружување и поволните услови на пазарот на труд. Како и во други земји, брзиот одговор на владата вклучуваше широко распространето затворање, почнувајќи со затворањето на системот на физичко образование на 11 март 2020 година, проследено со низа мерки насочени кон забавување на преносот на вирусот, спречување откажување на здравствениот систем и минимизирање на бројот на изгубени животи.

Пандемијата се случи во сложена политичка ситуација, со неактивен парламент и преодна влада формирана во јануари 2020 година со ограничен мандат со цел организирање фер и демократски избори закажани за 12 април 2020 година. Поради такви околности, само Претседателот на земјата можеше да прогласи вонредна состојба - на 18 март 2020 година, со што се врати законодавната моќ кај владата и и се дозволи да носи уредби со законска сила. Последователно, беа усвоени неколку ограничувачки мерки, како карантин, полициски

час, забрана за патување, целосно затворање на секторот угостителство, ограничување на работењето на другите сектори (пред се секторот трговија), платено ослободување од работа на родители на деца до 10-годишна возраст, итн. Целосното затворање на одредени сектори и ограничениот работење во други доведе до драстичен пад на економијата на земјата: 14,9% во вториот квартал од 2020 година.

Затворањето на границите и ограничувањата на движењето придонесоа за ваквата намалена активност, влијаејќи главно врз секторите угостителство и транспорт. Многу компании чии синџири на снабдување беа значително попречени, се соочија со намалување на обемот на производството, па дури и привремен прекин на работењето.

Функционирањето на пазарот на трудот беше нарушено.

Раната оценка на влијанието на пандемијата врз македонскиот пазар на труд, спроведена од ILO/EBDR (2020), идентификуваше девет сектори што подлежат на најголема економска болка:

1. дејности за подготовка на оброци и служење на храна;
2. трговија на мало, освен трговија со моторни возила и мотоцикли;
3. копнен транспорт и цевоводен

транспорт; 4. складирање и помошни дејности во превозот; 5. други лични услужни дејности; 6. производство на прехранбени производи; 7. изградба на згради; 8. специјализирани градежни дејности; 9. услуги поврзани со одржување на згради и дејности на уредување и одржување на животната средина и природата. Работните места во овие сектори се карактеризираат како несигурни во поглед на неколку аспекти, како што се: ниски плати, нестандартни работни аранжмани, договори за вработување што не се во писмена форма и/или нерегистрирани бизниси, што дополнително го зголеми товарот од пандемијата. Поголемиот дел од работниците во најпогодените сектори беа пуштени дома или се соочија со намалување на работното време и на платите, наместо да бидат отпуштени, како мерки што ги презедоа работодавачите очекувајќи поддршка од владата. Како одговор на кризата, владата осмисли мерки за ублажување на социо-економските последици од пандемијата во шест последователни економски пакети. Мерките поврзани со работниците и пазарот на труд би можело грубо да се класифицираат како мерки чија цел е зачувување на работните места преку субвенционирање на плати и поддршка на ликвидноста на компаниите; и мерки што имаат за цел спречување и/или надоместување на загубата на приходите кај граѓаните. Првиот пакет вклучуваше субвенционирање на плати и социјални придонеси, одложување на плаќање

аконтации за данокот на добивка, заеми по поволни услови (бескаматни или со субвенционирана камата), гаранции за заеми и одредена секторска поддршка. Две клучни мерки за зачувување на работните места беа субвенција за минимална плата, за компаниите кои се соочија со пад на приходите поголем од 30% за време на пандемијата во споредба со просекот од 2019 година, како и субвенција од 50% од социјалните придонеси до нивото на просечната плата во најтешко погодените сектори (туризам, угостителство и транспорт), при што двете го опфаќаат периодот април-јуни 2020 година. Според нашите пресметки, 60 илјади работни места што биле во непосреден ризик да бидат изгубени беа зачувани благодарение на мерките за зачувување на работните места (Finance Think, 2020a). Оваа мерка беше повторно спроведена, со поспецифични критериуми за подобност, следејќи ги наредните бранови на пандемијата, во есента од 2020 година и во пролетта од 2021 година.

Вториот пакет мерки беше насочен кон одржување на животниот стандард на најранливите граѓани преку зголемување на пристапот до услуги и олабавување на критериумите за подобност за гарантираната минимална помош (ГМП). Олабавувањето се однесуваше на поседувањето недвижен имот каде што живее домаќинството, автомобил постар од 5 години и парцела за градежно земјиште помала од 500 м², а сето ова претходно ги

правеше апликантите неподобни. Дополнително, критериумот што се однесуваше на приходите се оценуваше врз основа на сметките од претходниот месец, наместо од претходните три, со што се овозможи брз влез на домаќинствата во системот на ГМП откако нивниот доход падна поради Ковид-19. Ова беше особено важно за да се овозможи брза безбедносна мрежа особено за неформалните работници. Како резултат на оваа мерка, речиси 24 илјади луѓе беа спасени од екстремна сиромаштија (Finance Think, 2020b). Олабавените критериуми за влез во системот на ГМП продолжија да важат во текот на 2021 година. Во рамки на вториот пакет, владата спроведе две еднократни финансиски помошти за ниско платените, невработените и неактивните граѓани во распон од 3.000 до 9.000 денари во јули и декември 2020 година.

Иако ограничените постојни докази го поткрепуваат тоа дека клучните мерки за зачувување на работните места и за спас на доходот спречија губење на работни места и надоместија за последиците по доходот кај најранливите граѓани, осигурувајќи дека закрепнувањето е брзо и навремено, заштитата на несигурните работници и зајакнувањето на отпорноста на пазарот на труд за брз одговор на идни шокови останува значаен предизвик.

Целта на овој труд е да се разбере социо-економското влијание на пандемијата врз пет групи несигурни работници во Северна Македонија: нископлатени работници, неплатени семејни

работници, платени домашни работници, неформални работници и работници со нетипичен аранжман за вработување. Исто така, трудот ја прикажува несигурноста на работните места во Северна Македонија, споредувајќи ја состојбата пред наспроти за време на пандемијата.

Структурата на трудот е следна. Втората секција прави преглед на литературата за појавата на несигурно вработување, осврнувајќи се на влијанието на кризата КОВИД-19. Секција 3 ја опишува употребената методологија. Во секција 4, опишано е социо-економското влијание на пандемијата врз анализираните групи работници и осмислени се препораки за политика за секоја група. Петтата секција дава понатамошен опис на несигурноста на работните места и го анализира влијанието на пандемијата врз веројатноста еден работник да се најде во несигурно вработување. Последната секција заклучува и дава специфични препораки за подобрување на отпорноста на пазарот на труд спрема идни економски шокови.

ПРЕГЛЕД НА ПОВРЗАНАТА ЛИТЕРАТУРА

В

Вработувањето на работникот е детерминирано од многу карактеристики на работното место и аспекти на работата на работникот, како што се видот на договорот за вработување (писмен или устен), неговото времетраење (на неопределено или на определено време), квалитетот и безбедноста на работните услови, местото каде што работникот ја извршува работата (во канцеларија, на улица, дома, во домот на работодавачот и сл.), работното време и смените, платата и социјалното осигурување, формалноста на бизнисот итн. Комбинација на овие аспекти прави некои работни места да бидат посигурни и попрестојни, во споредба со други што се ранливи и несигурни.

2.1. НЕСИГУРНО ВРАБОТУВАЊЕ: ДЕФИНИЦИИ

СГенерално, несигурна работа е израз што се користи за да се опише привремено вработување што е несигурно, нестабилно, ниско платено и незаштитено. Несигурни работници се исто така оние кои работат во опасни работни услови, ретко добиваат социјални надоместоци, едвај имаат право на синдикализација, имаат ограничена контрола врз работата и/или регулаторна заштита (Jetha et al. 2020). Во

литературата нема консензус за дефиницијата и опфатот на несигурното вработување, но постојат неколку пристапи за неговиот опис. Прво, според ILO (2010), несигурно или ранливо вработување е збирот на вработени за сопствена сметка и неплатени семејни работници, за кои обично е помалку веројатно да имаат формални договори за вработување, соодветни плати, социјално осигурување или членство во синдикати. Според Saunders (2003), повеќето вработени за сопствена сметка се несигурни затоа што тие често зависат од еден или неколку клиенти и немаат право на минимална плата, платена прекувремена работа и платени празници. Некои економисти (Hudson, 2006; Pollert and Charlwood, 2009) го поврзуваат ранливото вработување со ризикот од запаѓање во сиромаштија, дефинирајќи ги несигурните работници како оние кои заработуваат помалку од две третини од медијалната плата. Eurostat ја мери несигурната работа преку процентот на работници кои имаат договори на определено време до три месеци. Ваквиот повеќедимензионален пристап го дефинира несигурното вработување со низа карактеристики што ја прават работата непристојна, несоодветна и нестабилна. Бидејќи првите два пристапи често се критикуваат затоа што може да има вработени за сопствена сметка и неплатени семејни работници кои имаат пристојна работа и кои не се соочуваат со висок економски ризик на нивното работно место, како и работници кои

заработуваат повеќе од една третина од медијалната плата, но кои работат во несоодветни услови, повеќедимензионалниот пристап е најшироко користен во литературата. Сепак, дури и во овој пристап, нема консензус за множеството фактори на ризик што се релевантни за објаснување на трендовите на несигурно вработување. Меѓутоа, најчесто се користат формалноста и времетраењето на договорот за вработување, безбедноста на работните услови, заработката и колективното преговарање. Saunders (2003) објаснува дека најнесигурните работници се слабо платени и немаат право на синдикализација, права од работен однос и социјално осигурување. Chaykowski (2005) опишува дека работниците со нестандартни договори за вработување (на определено време, сезонски, со скратено работно време) се понесигурни во споредба со оние што имаат постојан работен аранжман. Cranford et al. (2002) потврдува дека работниците со скратено работно време се помалку платени и немаат пристап до колективно преговарање, па затоа се понесигурни во споредба со вработените со полно работно време. Според Комисијата за ранливо вработување на TUC (2008, стр. 16) ранливото вработување е „несигурна работа што ги става луѓето во ризик од непрекината сиромаштија и неправда како резултат на нерамнотежа на моќта во односот работодавач-работник“. Според тоа, несигурни се работниците кои се ниско платени, небезбедни, имаат договор на определено време, работат дома и се

соочуваат со висок ризик од злоупотреба на нивните права на работното место. Поголемиот дел од работниците во неформалната економија се исто така несигурни, бидејќи тие едвај имаат какво било вработување и социјална заштита, се ниско платени, вршат трудоинтензивна работа и се ангажирани сезонски или нередовно.

Fudge and Owens (2006) ја дефинираат несигурната работа како вработување според нетипични работни аранжмани со ризик од отказ поради деловни причини. Greenan and Segir (2017) ја опишуваат несигурната работа преку пет компоненти: неповолно физичко опкружување, насилство на работното место, нестандартен распоред за работа, висок интензитет на работа и мала сложеност на работата. Според Pollert and Charlwood (2009), несигурни се работниците кои заработуваат помалку од медијалната часовна плата и кои не се синдикализирани. O'Regan et al. (2005) го поистоветуваат несигурното вработување со слаб квалитет на работата, неповолни работни услови и ниско ниво на заштита. Lewchuk (2017) и Tompa et al. (2007) објаснуваат дека работниците со нестандартен договор за вработување кои се неволно ангажирани со скратено работно време се во несигурна работа. Benach et al. (2014) нагласуваат дека несигурното вработување не нуди пристап до здравствено осигурување, социјална поддршка, пензија, платено боледување, и го изложува работникот на опасни работни услови. Vosko et al. (2009) ја опишуваат несигурната работа како краткорочна

платена работа што е слабо платена и што не обезбедува соодветна правна заштита. Одредени студии забележуваат дека еден работник се наоѓа во несигурно вработување ако тој/таа ја врши работата во куќата на работодавачот, бидејќи е помалку веројатно дека тој/таа има писмен договор, пристап до социјална заштита, здравствена заштита и колективно преговарање (WIEGO, 2020). Тие исто така се слабо платени и имаат најлоши услови за работа во рамки на неформалната економија (ILO, undated).

2.2. ДЕТЕРМИНАНТИ НА НЕСИГУРНОТО ВРАБОТУВАЊЕ

Дали работното место е несигурно и дали работникот е изложен на неповолен третман зависи од многу меѓусебно поврзани фактори. Според Bewley and Forth (2010), постојат четири важни фактори што можат да влијаат врз несигурноста на работата: карактеристиките на пазарот на труд, надворешниот пазар на производи, работодавачот и вработениот. Доколку пазарот на труд нуди можности за брзо враќање на работа, вработените нема да толерираат никакво неповолно постапување и појавата на несигурно вработување ќе биде помалку веројатна.

Доколку работодавачот има голема моќ на неговиот пазар на производи, како на пример дискрециона ценовна моќ, вработените исто така имаат моќ да бараат подобрување или одржување на работните услови. Карактеристиките на работодавачот/фирмата се

однесуваат на големината, нивото на синдикализација и запознаеноста со законските права од работен однос. Затоа, помалку е веројатно дека работниците во мали фирми, фирми со високо ниво на колективно преговарање и фирми со специјалист и/или сектор за човечки ресурси би пријавиле неповолен третман на нивното работно место.

Личните карактеристики на вработените, исто така, можат да влијаат на нивото на несигурност на нивното работно место, бидејќи некои од нив, како возраста, нивото на стекнато образование и искуството, се тесно поврзани со нивото на продуктивност (Kalleberg, 2009). Според Bewley and Forth (2010), помладите работници со повисоко ниво на образование и работно искуство, се попродуктивни и помалку подложни на несигурно вработување. Young (2010) забележува дека жените обично се вработени во сектори со ниски плати, на работни места што имаат малку надлежности и имаат краткорочни договори за вработување поради нивните обврски за грижа во домаќинството. Исто така, за жените е поверојатно да имаат несигурни работни места затоа што тие обично работат во ниско продуктивните сектори и обично се домашни работници. Покрај тоа, работниците кои се традиционално маргинализирани на пазарот на труд, како што се лицата со попреченост, е поверојатно да бидат во несигурна работа (Fevre et al. 2016). Според Vocquier et al. (2010), кога главата на домаќинството е соочена со потребата да го

нахрани семејството, може да има поголем поттик да прифати несигурна работа. Истото важи и за работниците од поголеми домаќинства со зависни лица.

2.3. НЕСИГУРНО ВРАБОТУВАЊЕ ЗА ВРЕМЕ НА КРИЗАТА КОВИД-19

Постоечката литература нагласува дека за време на минатите економски кризи, како Глобалната економска рецесија од 2008 година, пазарот на труд бил силно погоден. Покрај зголемување на невработеноста, сите тие предизвикале зголемување на бројот на работни места од краткорочен карактер, што биле ниско платени и што не обезбедувале соодветна правна и социјална заштита. Ваквите вработувања претставувале закана за одредени групи работници кои веќе биле во неповолна положба, како што се неформалните работници, оние со договори на определено време и ниско платените работници (Carls, 2012).

Кризата предизвикана од вирусот КОВИД-19, што почна како здравствена криза, но многу брзо прерасна во економска и социјална криза, предизвика значителни поместувања во светот на работата. Иако станува збор за глобална криза, влијанието врз пазарите на труд и несигурноста на работните места се разликува меѓу регионите и земјите. Според World Bank (2020), товарот нанесен од кризата е поголем кај помалку развиените земји каде работните места веќе биле понесигурни. Кризата ги изнесе на површина

ранливостите на пазарите на труд, со оглед на тоа што неколку групи работници, како што се неформалните, ниско платените, младите, жените, самовработените и оние со нестандартни договори за вработување, биле најтешко погодени.

Според ILO/OECD (2020), кризата доведе до влошување на позицијата на пазарот на труд на најмалку заштитените работници кои имаат ограничени средства, како што се оние кои се дел од неформалната економија и оние со нетипични договори за вработување. Работниците кои работат во суштествените сектори (здравствена заштита, храна, малопродажба, снабдување со електрична енергија и со вода) и оние кои се во можност да ја извршуваат нивната работа од дома, страдаа помалку во споредба со работниците од несуштествените сектори и работниците кои имаат работа што не може да се изведува од дома. Вторите се обично ниско платени работници кои доживеале најостар пад на својот доход. Оние што заработуваат малку беа особено сериозно погодени затоа што поголемиот дел од работниците на прва линија во борба против КОВИД-19 (медицински персонал, касиери, фармацевти, доставувачи, итн.) се ниско платени, и затоа што многу од несуштествените сектори погодени од ограничувачките мерки исплаќаат ниски плати. Работниците со нестандартни работни аранжмани, како што се оние со договор за вработување на определено време, сезонски и/или со скратено работно време, беа првите што беа

отпуштени од нивните работни места по избувнувањето на КОВИД-19 (ILO/OECD, 2020). Кризата предизвикана од КОВИД-19 предизвика сериозни последици за неформалните работници бидејќи повеќето од нив биле ангажирани во најпогодените сектори како што се малопродажба, угостителство, производство, и затоа што многу од нив работеле за сопствена сметка или во микро компании, што се обично почувствителни на економски шокови.

Околу 850 милиони неформални работници во земјите од Г-20 веројатно ќе бидат силно погодени од пандемијата, губејќи 61% од нивниот доход (ILO/OECD, 2020). Неформалните работници од арапските земји биле несразмерно погодени од пандемијата, соочувајќи се со висок ризик од загуба на приходи и работни места, главно поради тоа што немале доволно средства и капацитети да се справат со пандемијата (Kebede et al. 2020a,b,c). Во Азија, првичниот шок од пандемијата бил најмногу почувствуван од страна на неформалните работници, со оглед на тоа што речиси 40% ги изгубиле нивните работни места во април 2020 година, додека останатите доживеале огромен пад на нивната заработка (Bussolo et al. 2020). Според UN Women (2020), неформалните работници од Азија и Пацификот доживеале пад на нивните приходи од 22%. Домашните работници се друга група која била несразмерно погодена од КОВИД-19. ILO (2020a) оценува дека 55 милиони домашни работници биле значително погодени

од пандемијата, соочувајќи се со загуба на приходи и работни места поради стравот и ограничувачките мерки што ја ограничуваат нивната подвижност и пристапот до работното место. 74,6% од нив се неформални работници, што значи дека тие немаат социјална заштита и право на надоместок за време на невработеност, што нанесува дополнителна штета на нивните средства за живот. Според UN Women/ILO/ECLAC (2020), помеѓу 8 и 13 милиони домашни работници во Латинска Америка и Карибите се соочиле со раскинување на договорот, намалување на работното време и намалување на платата поради пандемијата. Во Мексико, повеќето од 2,2 милиони домашни работници биле отпуштени и останале без надоместок (WIEGO, 2020). Кризата исто така сериозно ги погоди ниско платените работници. Оние кои имаат елементарни занимања изгубиле поголем дел од работното време во споредба со работниците на раководни или стручни позиции. Според ILO (2020b), најниско платените 50 проценти од работниците во 28 земји би изгубиле 17,3% од нивните плати доколку не би биле обезбедени привремените субвенции од страна на владите. Поради ограничувачките мерки, ниско платените работници во САД се соочиле со огромни загуби на работни места и приходи (Kinder and Ross, 2020). Во Обединетото Кралство, секој трет ниско платен работник работи во секторите што биле затворени за време на пандемијата, доживувајќи и зголемени грижи за нивните

финансии (Learning and Work Institute, 2020). Според Lund et al. (2020), ниско платените работници исто така би требало да бидат загрижени и за нивните работни места бидејќи 100 милиони од нив можеби ќе се соочат со исчезнување на работното место до 2030 година. Пандемијата покажа дека голем број ниско платени работни места, особено во развиените земји, можеби ќе бидат автоматизирани, што би довело до загуби на многу работни места.

МЕТОДОЛОГИЈА И ПОДАТОЦИ



Целта на студијата е двонасочна: прво, да се прикаже социо-економското влијание на пандемијата врз пет групи несигурни работници во Северна Македонија; и второ, да се испита како и во која мера карактеристиките на работниците ја објаснуваат веројатноста да се биде во несигурно вработување, со компаративен преглед на состојбата пред наспроти за време на кризата. За да ја исполниме првата цел, користиме описна статистичка анализа на микроподатоците обезбедени од Државниот завод за статистика на Северна Македонија. За втората цел, конструираме индекс на несигурност и применуваме економетриски модел за да ја оцениме врската меѓу веројатноста да се биде во несигурно вработување и личните карактеристики и карактеристиките на домаќинството на работникот.

3.1. АНАЛИЗА НА МИКРОПОДАТОЦИТЕ ОД АНКЕТА ЗА РАБОТНА СИЛА

Користиме податоци од Анкетата за работна сила за вториот и третиот квартал од 2019 и 2020 година - вкупно четири квартали, така што компаративните бројки се на годишно ниво: пандемскиот период (вториот и третиот квартал од 2020 година) во однос на предпандемскиот

период (вториот и третиот квартал од 2019 година). Набљудуваме широк опсег на индикатори за двата дефинирани подпериоди, со цел да ги опишеме околностите и несигурноста на петте групи работници, дефинирани преку следниве индикатори:

1. Индикаторот за ниска плата е единствениот паричен и зема вредност 1 ако работникот прима плата помала од $2/3$ од медијалната плата; и 0 во спротивно.
2. Неплатените работници се сметаат за несигурни затоа што тие може да бидат прикриено невработени без пристап до социјална заштита и плата. Затоа, ако економскиот статус на работникот е неплатен семеен работник, индикаторот е еднаков на 1; и 0 ако тој/таа е работодавач, вработен или вработен за сопствена сметка.
3. Неповолните работни услови се изразуваат преку местото и просториите каде што работникот ја извршува неговата/нејзината работа или преку фактот дека работата се извршува за едно или повеќе домаќинства од друга локација. Ако работата се врши во домот на работникот, во домот на работодавачот или припаѓа на едно од следниве занимања: домашни помошници, работници за згрижување на деца, работници за лична нега во домот или домашни чистачи и помошници, индикаторот зема вредност од 1, и 0 во спротивно.

4. Четвртиот индикатор е поврзан со видот на договорот за вработување и ја одразува несигурноста на договорот. Зема вредност 1 ако работникот има неформален договор за вработување или ако тој/таа работи во нерегистриран субјект; и 0 во спротивно.
5. Работата со скратено работно време претставува сигнал за несигурно вработување, освен во случај на доброволен договор поради болест, образование и/или семејни обврски. Оттука, петтиот индикатор се однесува на времетраењето на договорот и на работното време и е еднаков на 1 доколку работникот има договор на определено време или тој/таа работи со скратено работно време поради недостиг од работа со полно работно време; и 0 ако тој/таа е во постојано вработување и/или е во доброволно вработување со скратено работно време или има работа со полно работно време.

Треба да се напомене дека петте групи работници дефинирани преку овие индикатори не се исклучуваат меѓусебе. Според Табела 1, вкупно 307.190 работници (пред пандемијата) се предмет на нашата анализа, што имплицира дека 38,5% од сите вработени во Северна Македонија припаѓаат на барем една од горе дефинираните групи на работници и може да се сметаат за несигурни.

Табела 1 сугерира дека 45,5% од нископлатените работници поседуваат барем уште една карактеристика на несигурност:

од нив 26,2% се неформални, 17,7% се со нетипичен договор и 1,6% се домашни работници. Огромен дел од неплатените семејни работници се исто така неформални (92,5%), додека три четвртини од платените домашни работници имаат барем уште една карактеристика на несигурност: повеќето од нив (35%) се неформални. 90,6% од неформалните работници имаат барем уште една карактеристика на несигурност распределена меѓу нископлатени (27,7%), неплатена семејна работа (29,9%) и нетипичен договор (29,8%). Додека, третина од работниците со нетипичен договор се неформални, а други 21,1% се ниско платени.

Ова имплицира дека несигурноста кај работниците е сложена, прашање на кое ќе се навратиме во Секција 5, додека во делот за опис, ја набљудуваме секоја група одделно, игнорирајќи ја акумулацијата на ранливостите. Имено, секоја подгрупа на работници е раздвоена според сектор и занимање, според економскиот статус, видот и формалноста на работниот однос, и бројот на вработени во претпријатието со кое работат. Потоа, го одвојуваме ефектот од пандемијата за секоја група работници преку набљудување на промените кај четири клучни индикатори: одработени работни часови, број на работници со помал обем на работно време од вообичаеното, загуба на приходи од плата и промени во просечната плата; и ги споредуваме ваквите промени со оние кај вкупното вработено население. Конечно, обрнуваме особено внимание на загубата на работно време

Табела 1: Вкрстено табелирање на петте групи несигурни работници

	Ниско-платени работници	Неплатени семејни работници	Домашни платени работници	Не-формални работници	Работници со нетипични договори
Нископлатени работници		0.0%	18.8%	27.7%	21.1%
Неплатени семејни работници	0.0%		0.0%	29.9%	0.4%
Домашни платени работници	1.6%	0.0%		3.2%	2.3%
Неформални работници	26.2%	92.5%	35.0%		33.6%
Работници со нетипични договори	17.7%	1.1%	21.7%	29.8%	
ВКУПНО (% со барем уште една карактеристика на несигурност)	45.5%	93.6%	75.5%	90.6%	57.4%

Извор: APC.

и на приходи од плата според возраста, полот и нивото на стекнато образование за да ги идентификуваме оние што се дополнително несигурни во рамки на петте подгрупи.

3.2. ДИЗАЈН НА ИНДЕКС НА НЕСИГУРНОСТ

Мерењето на несигурната работа е комплексна задача бидејќи не претставува чиста статистичка категорија, туку се состои од многу карактеристики на работното место и работниот однос. Како што споменавме во Секција 2, несигурната работа обично се однесува на неформални, нетипични работни аранжмани што се ниско платени, незаштитени и/или со ниско ниво на синдикализација. Овие аспекти, надградени со уште неколку карактеристики на работното место што го

прават вработувањето помалку стабилно, безбедно и пристojно, се основата за нашето мерење на несигурноста на работните места. Секако, ова не е единствениот начин да се измери несигурноста на работата, но е во согласност со истражувањата спроведени од други економисти (Kalleberg, 2012; Bocquier et al. 2010; Tompa et al. 2007). Нашиот пристап користи 11 индикатори што ја опишуваат повеќеслојната несигурност на работните места, од кои првите пет се основните што се користат во оваа анализа, веќе објаснети во Секција 3.1. За целите на индексот, нетипичните работни аранжмани ги сметаме за одделни: еден дел се однесува на времетраењето на договорот (1 = привремено, со определено време) и друг дел на времетраењето на работното време (1 = неволна работа со скратено работно време). На ова, додаваме:

6. Шестиот индикатор е поврзан со денот и времето на извршување на работата. Работата ноќе или за време на викенд не е несигурна сама по себе, но доколку еден работник работи навечер во сабота или во недела, тогаш стабилноста на работните места може да биде доведена во прашање. Овој индикатор е еднаков на 1 ако преовладуваат барем две од следниве: работа во смени, ноќе, навечер, во сабота, во недела; и 0 во спротивно.
7. Седмиот индикатор што е земен предвид за мерење на несигурното вработување е поврзан со подвработеноста. Еден работник е подвработен доколку тој/таа работи помалку од 35 часа неделно и би сакал/а да работи повеќе. Во таков случај, индикаторот е еднаков на 1, а во спротивно е 0.
8. Имањето втора дополнителна работа може да сигнализира дека главната работа е нестабилна и несигурна или дека работникот е подвработен. Затоа, променливата за дополнителна работа е еднаква на 1 ако работникот врши дополнителна работа, и 0 во спротивно.
9. Деветтата променлива го одразува динамичкиот аспект на несигурноста и се однесува на времетраењето на вработувањето на тековното работно место. Таа е еднаква на 1 ако работникот е на истото работно место помалку од 5 години, и 0 во спротивно.
10. Последниот индикатор се однесува на несовпаѓањето на вештините и дефиниран е на следниов начин. За секоја двоцифрена ISCO група на занимање во секој од двата подпериоди, се мери просекот на образовните категории на работници, како и нивната стандардна девијација. Потоа, над- (под-) образованите се испитаници кои имаат број на години на образование над (под) просечното ниво за една стандардна девијација. Ним им е доделена вредност од 1; и 0 во спротивно.

На крајот, за секој работник дефинираме индекс на несигурност како збир од сите единаесет индикатори, при што несигурноста на работата се движи од 0 (најмала несигурност) до 11 (најголема несигурност). Реалните вредности добиени во нашата анализа се движат во распон од 0 до 7, што значи дека нема работник чија работа е несигурна во повеќе од 7 од 11-те аспекти на несигурност.

3.3. ЕКОНОМСКИ МОДЕЛ

Во следниот чекор, воспоставуваме врска меѓу индексот на несигурност и личните карактеристики на работникот. Бидејќи нашата зависна променлива, несигурноста на работата, е подредена променлива со единаесет исходи, применуваме модел на подреден пробит кој ја зема следнава главна форма:

$$y_i^* = x_i\beta + u_i$$

каде y е точната, но невидлива зависна променлива, x_i е вектор од независните променливи и β е централниот коефициент што ја одразува јачината на врската меѓу зависната и независните променливи. Подредената променлива y_i зема вредности од 0 до N според следниот образец:

$$y_i = j \text{ if } \alpha_{j-1} < y_i^* \leq \alpha_j$$

Веројатноста дека опсервацијата i ќе ја избере алтернативата j е

$$P_{ij} = p(y_i = j) = p(\alpha_{j-1} < y_i^* \leq \alpha_j) = F(\alpha_j - x_i\beta) - F(\alpha_{j-1} - x_i\beta)$$

Оттука, моделот на подреден пробит со j алтернативи ќе има едно множество на коефициенти со $(j-1)$ пресеци и j множества на маргинален ефект.

Маргиналниот ефект од зголемување на независната променлива врз веројатноста за избор на j алтернативата е:

$$\delta p_{ij} / \delta x_{ij} = \{F'(\alpha_j - 1 - x_i\beta) - F'(\alpha_j - x_i\beta)\}\beta_j$$

Оценката на предвидените веројатности и на маргиналните ефекти е широко користена денес, а детали може да се најдат, на пример, во Greene (2012). Оттука, го оценуваме моделот на подреден пробит заедно со маргиналните ефекти и предвидената веројатност работникот да има работа што воопшто не е несигурна (вредност од 0) до многу несигурна (вредност од 11). Оттука, моделот е претставен преку следната равенка:

$$P(\text{precarious employment}) = \alpha_1 + \beta_1 \text{sex}_i + \beta_2 \text{age}_i + \beta_3 \text{education}_i + \beta_4 \text{marital}_i + \beta_5 \text{hh_position}_i + \beta_6 \text{hh_size}_i + \beta_7 \text{child}_i + \beta_8 \text{elderly}_i + \varepsilon_i$$

каде веројатноста за несигурност на работата теоретски се движи од 0 до 11 и зависи од личните карактеристики на работникот (пол, возраст, ниво на образование, брачна состојба и неговата/нејзината положба во домаќинството) и од карактеристиките на неговото/нејзиното домаќинство (големината на домаќинството и уделите на деца и стари лица).

НЕСИГУРНИ
РАБОТНИЦИ
ЗА ВРЕМЕ
НА КОВИД-19
ВО СЕВЕРНА
МАКЕДОНИЈА

4.1. НИСКОПЛАТЕНИ РАБОТНИЦИ

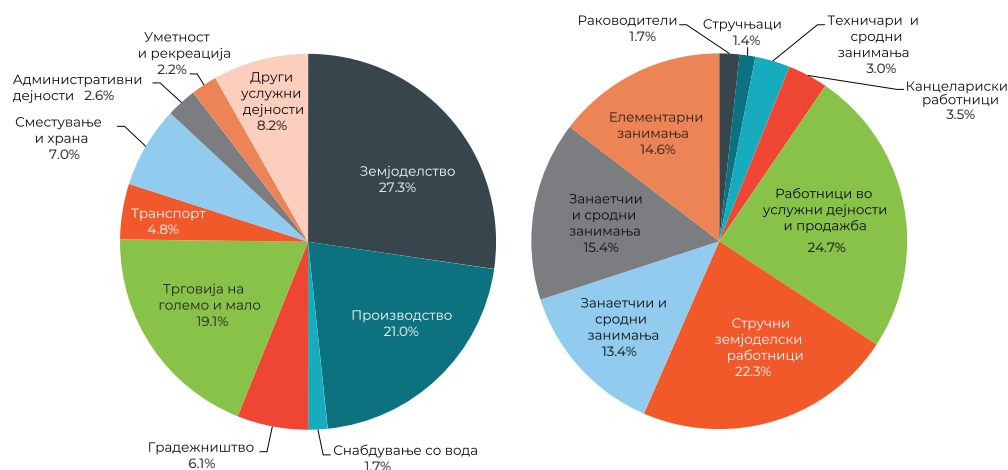
Нископлатени работници се дефинираат како оние кои заработуваат помалку од две третини од националната средна плата.

Несигурност на нископлатената работа

Пред пандемијата, повеќе од 140 илјади работници биле нископлатени. Графикон 1 (лево) покажува дека повеќето од нив работеле во

секторите земјоделство (27,3%), производство (21%), трговија на големо и мало (19,1%), сместување и храна (7%) и градежништво (6,1%), секторите што беа силно погодени од пандемијата според ILO/EBRD (2020). Тие обично имале занимања што бараат ниско ниво на вештини и кои, според ILO (2020c), изгубиле поголем обем на работно време од раководителите, стручњаци и другите занимања што бараат високо ниво на вештини (Графикон 1, десно).

Графикон 1: Нископлатени работници според сектор и занимање



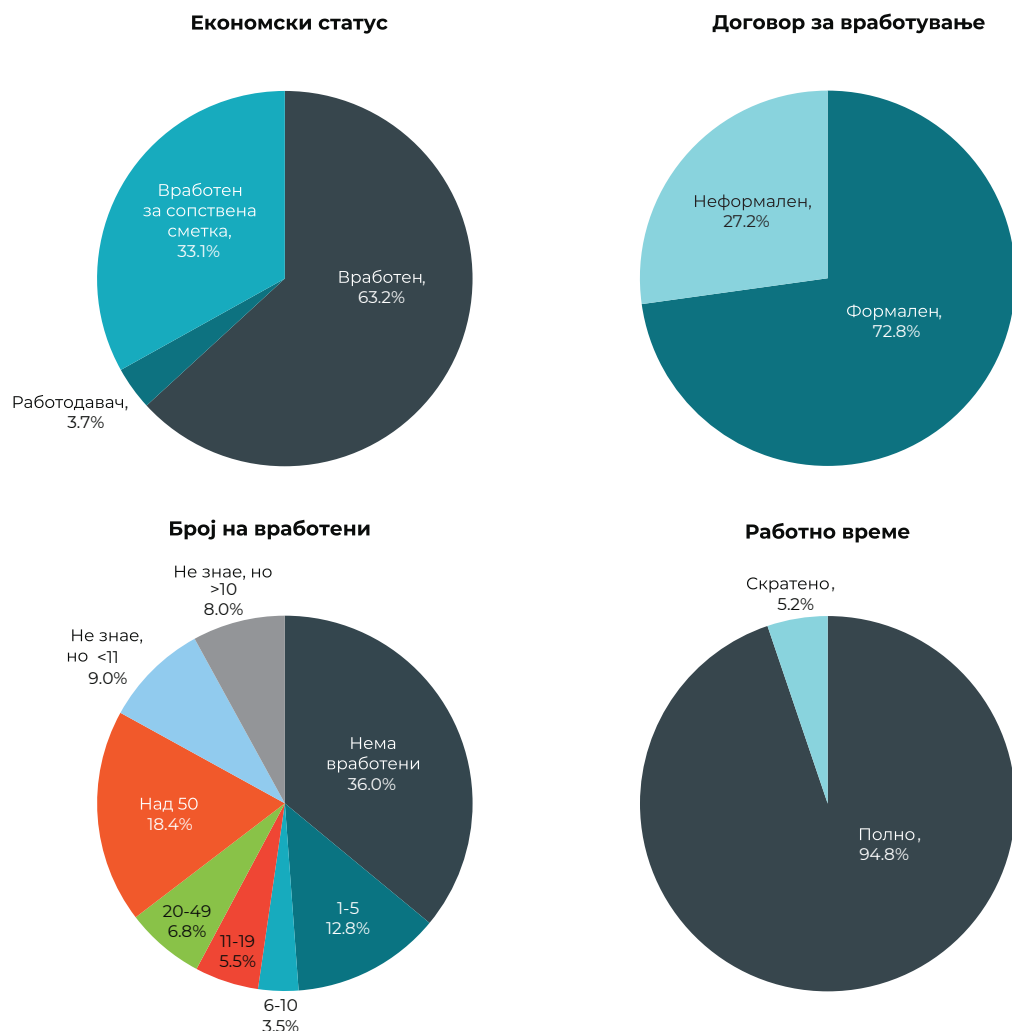
Извор: APC

Забелешка: Уделот на работниците во секторите што не се прикажани на графиконот е помал од 1% и се прикажани во делот Други услужни дејности.

Други клучни карактеристики анализирани во **Графикон 2** откриваат дека нископлатените работници се во несигурно вработување, што ги прави почувствителни на пандемискиот шок. Една третина од нив се вработени за сопствена сметка (**Графикон 2**, горе лево), додека половина работат во микро компанија (до 10 работници)

(**Графикон 2**, долу лево). Секој четврти нископлатен работник нема договор за вработување или работи во нерегистриран бизнис, па затоа не е опфатен со мерките за зачувување на работните места обезбедени од владата и може лесно да биде отпуштен во случај на рационализација на работните места (**Графикон 2**, горе десно).

Графикон 2: Карактеристики на нископлатените работници



Извор: APC

Загуби за време на пандемијата

За време на пандемијата згаснаа речиси 54 илјади нископлатени работни места, што претставува скоро 40% од сите нископлатени работни места (Табела 2).

Меѓутоа, бројот на нископлатени работници кои останале без работа не е толку голем. Голем дел од намалувањето на бројот на нископлатени работни места може да се припише на две клучни случувања: 1) минималната плата се зголеми во октомври 2019 година - од 12.507 денари во периодот пред пандемијата, на 14.500 денари во периодот за време на пандемијата (и понатаму на 14.932 денари во јуни 2020 година); и 2) владата воведо субвенција на социјални придонеси за зголемување на платата меѓу 600 и 6.000 денари во ноември 2019 година во максимално времетраење од 3 години. Двете зголемувања на платите поддржани од овие владини политики резултираа во значителен пораст на платите претежно во левиот дел од дистрибуцијата на платите, што се одрази во тврдењето дека средната плата не се промени во текот на 2020 година поради овие поместувања.

Оттука, во Табела 2 забележуваме дека загубата на 54 илјади нископлатени работни места во голема мера беше надоместена со зголемување на бројот на работни места што се или над прагот на ниски плати или спаѓаат во категориите на неплатени работници (на пример, неплатени семејни работници). Сепак, многу е веројатно дека нето загубата на 7.427 работни места претежно се однесува на нископлатените

работници, што е исто така поддржано од следново: 1) голем дел од загубите на работни места се однесува на домашни платени работници кои се претежно нископлатени (видете секција 4.3); 2) неплатените работници (вкупно 28.433, од кои 8.277 неплатени семејни работници) претежно ги формализирале нивните работни места во рамки на малите земјоделски стопанства како начин да остварат право на владината поддршка (видете секција 4.2).

Табела 2: Промени во бројот на нископлатени работни места

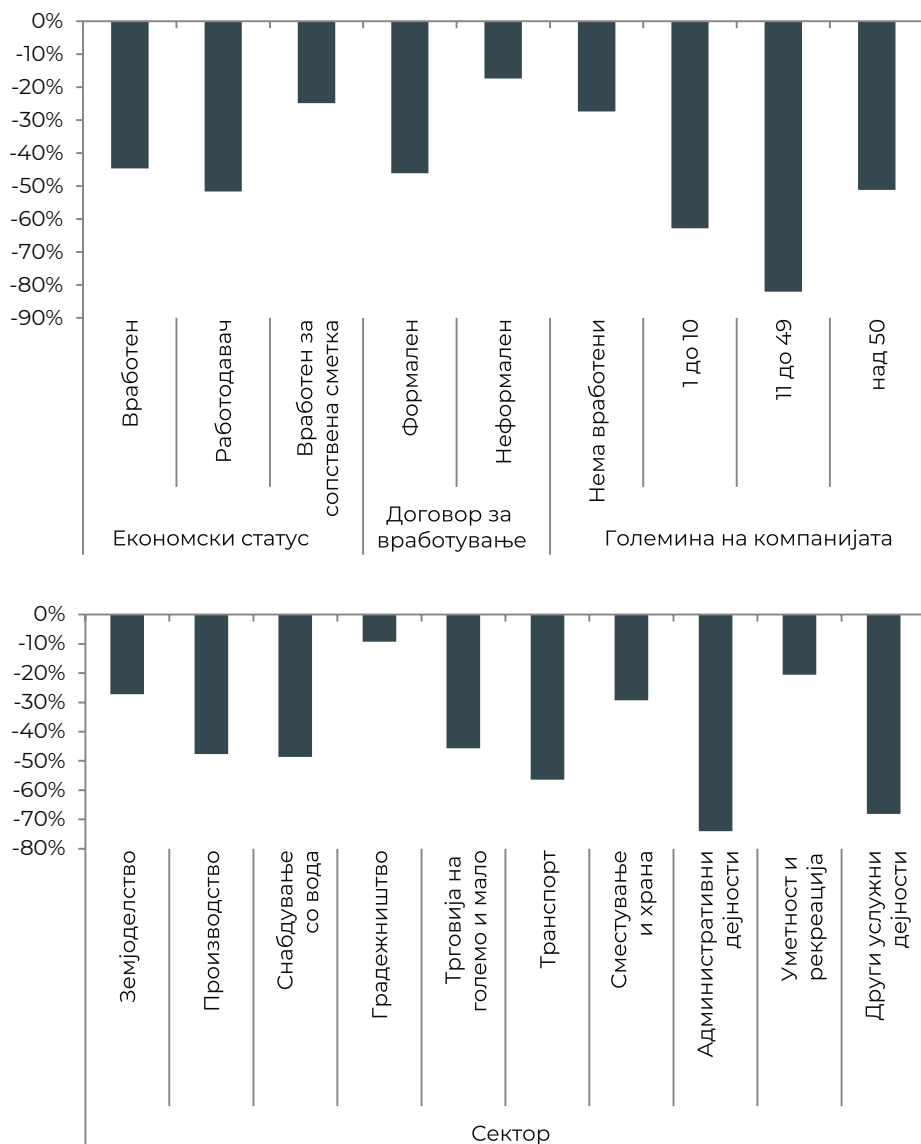
	Ниско-платени работници	Останати (работници што не се нископлатени и неплатени работници)	ВКУПНО
Пред пандемијата		0.0%	18.8%
За време на пандемијата	0.0%		0.0%
Промена	-53,929	+46,502	-7,427
	-38.3%	+7.1%	-0.9%

Извор: APC

Графикон 3 сугерира дека уделот на нископлатени работни места што згаснаа за време на пандемијата е поголем кај работодавачите и вработените, формалните работници и работниците од средни компании. Овој удел е најголем во секторите што не беа најтешко погодени,

како што се производството, водоснабдувањето и административниот сектор. Двете согледувања се во согласност со тврдењето дека голем дел од нископлатените работници всушност се префрлиле на работно место над прагот на ниски плати.

Графикон 3: Стапки на загубени нископлатени работни места, според неколку карактеристики



Извор: APC

Нископлатените работници доживеале посериозни падови во два исходи поврзани со пазарот на труд во споредба со сите работници (Табела 3)¹. Бројот на нископлатени работници со помал обем на работно време од вообичаеното речиси двојно се зголемил (95%), иако е помал отколку кај сите работници (155%). Кога се споредува помалиот пораст на бројот на работници со помал обем на работно време од вообичаеното со сите вработени, веројатно се должи на фактот дека речиси 30% од нископлатените работници се земјоделски работници кои не биле силно погодени од мерките за ограничување на движењето, и затоа во значителна мера продолжиле да ја извршуваат нивната работа како и обично.

Табела 3: Загуби на пазарот на труд кај нископлатените работници

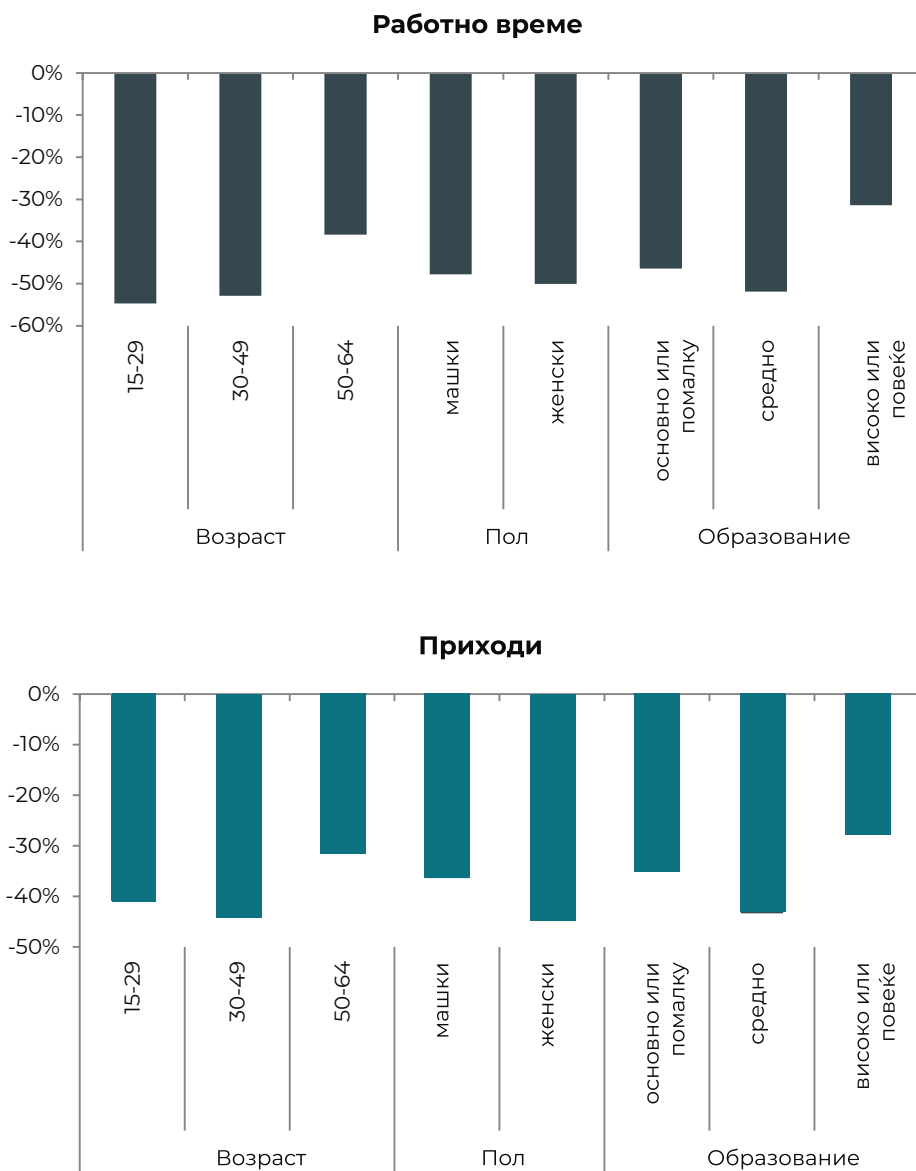
	Ниско-платени работници	Сите работници
Работници со помал обем на работно време од вообичаеното	95%	155.8%
Просечна плата	-2.4%	6.3%

Извор: APC

На **Графикон 4** е прикажано влијанието на пандемијата врз нископлатените работници според возраста, полот и нивото на стекнато образование. Постарите работници (50-64) и работниците со високо образование биле најмногу заштитени, и во поглед на работното време, и во поглед на загубите на приходи. Другите две возрасни групи биле речиси подеднакво погодени, доживувајќи загуба од околу 50% од работното време и 40% од приходите. Сепак, релативно еднаквата дистрибуција на загубите кај различните категории го оправдува тоа дека префрлањето на нископлатените работници кон повисоко платени работни места има прилично униформна дистрибуција.

¹Другите два исходи: загубите на работно време и на плата не се прикажани бидејќи тие се силно детерминирани од тоа што голем дел од ваквите работници се префрлиле во категорија што не е ниско платена.

Графикон 4: Работно време и загуби на приходи, според неколку лични карактеристики на нископлатените работници



Извор: APC

Простор за политика

Наодот дека сите работни места што биле изгубени за време на пандемијата веројатно биле ниско платени е загрижувачки. Со цел да се заштитат работните места од загуби за време на пандемијата, владата воведи субвенција за плати на нивото на минималната плата за време на пандемијата. [Обезбедување поддршка за платите со субвенција за враќање на работа](#) за да се заштитат работните места што биле изгубени за време на пандемијата, може да го зголеми поттикот за ниско платените работници побрзо да се вратат на пазарот на труд. [Проширување на надоместокот за време на невработеност](#) преку поголем опфат и подолго времетраење е уште еден начин да се обезбеди финансиска и социјална помош за оние кои останале без работа за време на пандемијата.

За оние кои трајно ја загубиле нивната ниско платена работа, неопходни се активности за [зголемување на нивните вештини и знаења](#) за стекнување пристап до повисоко платена работа. Промоција на палетата на постојните [активни мерки на пазарот на труд](#) може да ги ублажи лузните кај работниците кои ги изгубиле нивните работни места и да ги задржи во активна потрага по работа.

Со оглед на тоа што многу нископлатени работници работат во трудоинтензивните сектори, како што е текстилната индустрија, а продолжија да работат за време на пандемијата, [снабдување со потребните информации](#)

[и/или приоритизација при вакцинирањето](#) е неопходно за да се одржат нивното здравје и работни места.

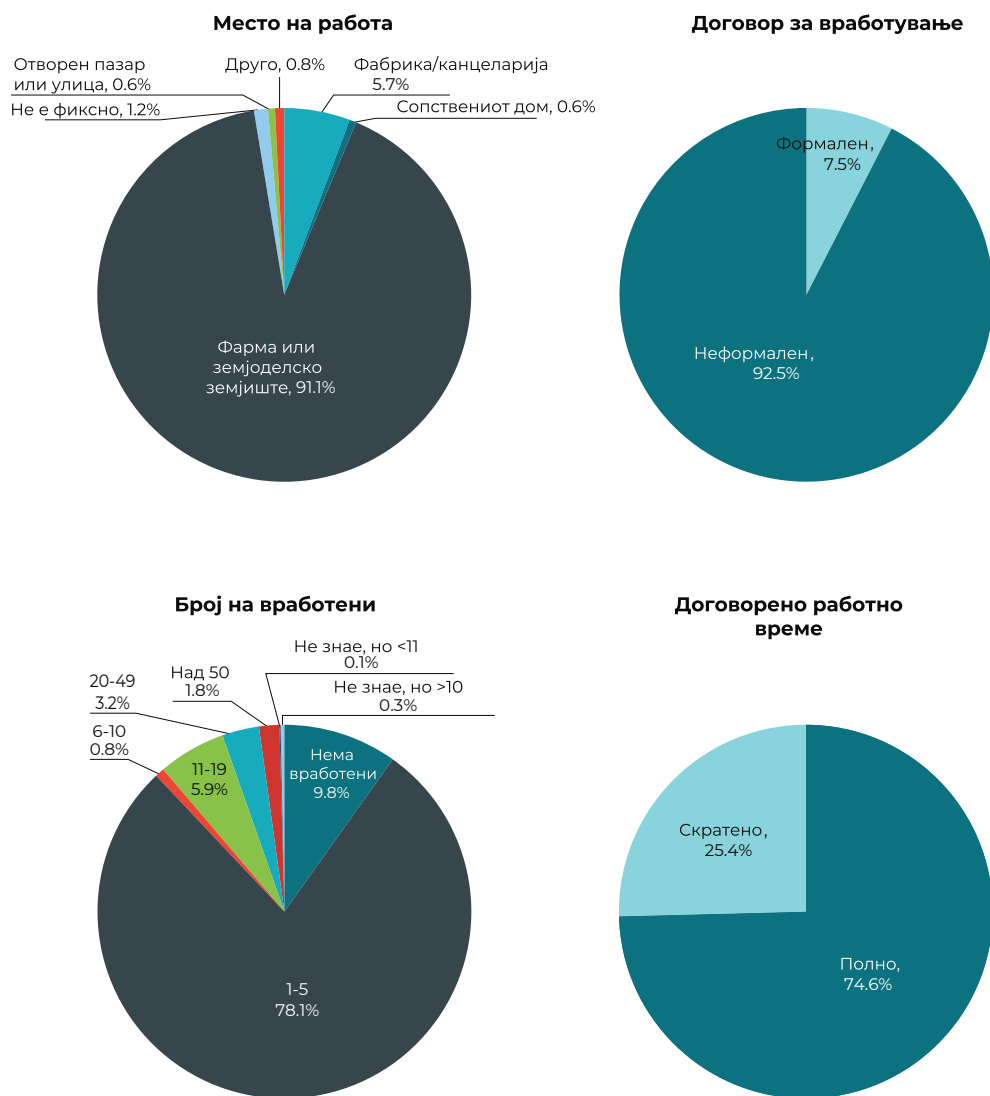
4.2. НЕПЛАТЕНИ СЕМЕЈНИ РАБОТНИЦИ

Неплатената семејна работа е вид на труд што поддржува производство за продажба, не е платено, но надоместокот може да се почувствува преку семејниот доход, алтернативни надоместоци и/или плаќање во натура. Неплатените семејни работници обично се членови на задруги на производители или членови на семејството што придонесуваат.

Несигурност на неплатената семејна работа

Повеќе од 43 илјади работници во Северна Македонија биле неплатени семејни работници во 2019 година. Тие обично се земјоделски работници кои ја извршуваат својата работа на фарма или на земјоделско земјиште ([Графикон 5](#), горе лево). Во поглед на видот на вработување на неплатените семејни работници, 92,5% се неформални, што сугерира дека тие немаат договор за вработување или дека работат во нерегистриран бизнис ([Графикон 5](#), горе десно). Оттука, тие немале пристап до достапните мерки за зачувување на работните места за време на пандемијата и можеле лесно да бидат отпуштени. Речиси 80% од овие работници се вработени во микро фирми (1-5 вработени) ([Графикон 5](#), долу лево).

Графикон 5: Карактеристики на неплатените семејни работници



Извор: APC

Загуби за време на пандемијата

Повеќе од осум илјади неплатени семејни работници или 19,2% од сите неплатени семејни работни места биле згаснати за време на пандемијата (Табела 4). Бидејќи порастот на бројот на работни места кај останатите е занемарлив (0,1%), може да се заклучи дека таквите неплатени семејни работни места биле изгубени. Меѓутоа, ова би било во спротивност со заклучокот дека нето загубата на 7.427 работни места првенствено се однесува на ниско платени работни места (видете Секција 4.3.1). Оттука, треба да навлеземе подлабоко за да разбереме што се случува преку набљудување на развојот кај останатите три економски статуси за време на пандемијата. Бројот на вработени што примаат плата се зголеми за речиси 20 илјади, бројот на работодавачи остана ист, бројот на вработени за сопствена сметка се намали за речиси 20 илјади, додека бројот на неплатени семејни работници се намали за 8 илјади. Нето-загубата

на 7.427 работни места веројатно не била водена од загубите на неплатени семејни работни места. Заклучокот дека биле изгубени претежно ниско платени работни места е поткрепен со фактот дека бил изгубен голем дел од работните места за сопствена сметка (19,5%). Второто е во согласност со доказите дека микро-егзистенцијалните бизниси најмногу страдале за време на кризата², вклучително и со раните обиди на владата да ги исклучи од мерките за зачувување на работните места сопствениците кои се вработени во нивни сопствени микро-потфати. Второто исто така е во согласност со тоа што производството во секторот земјоделство во 2020 година опаднало за 1,8%, додека вкупната економија за 4,5%. Оттука, загубата на неплатени семејни работни места во голема мера претставува трансформација во вработени лица заради остварување право на владините мерки за зачувување на работните места.

Табела 4: Промени во бројот на неплатени семејни работници

	Неплатени семејни работници	Останати (платени и други неплатени работници)	ВКУПНО
Пред пандемијата	43,016	753,899	796,915
За време на пандемијата	34,739	754,749	754,749
Промена	-8,277	+850	-7,427
	-19.2%	+0.1%	-0.9%

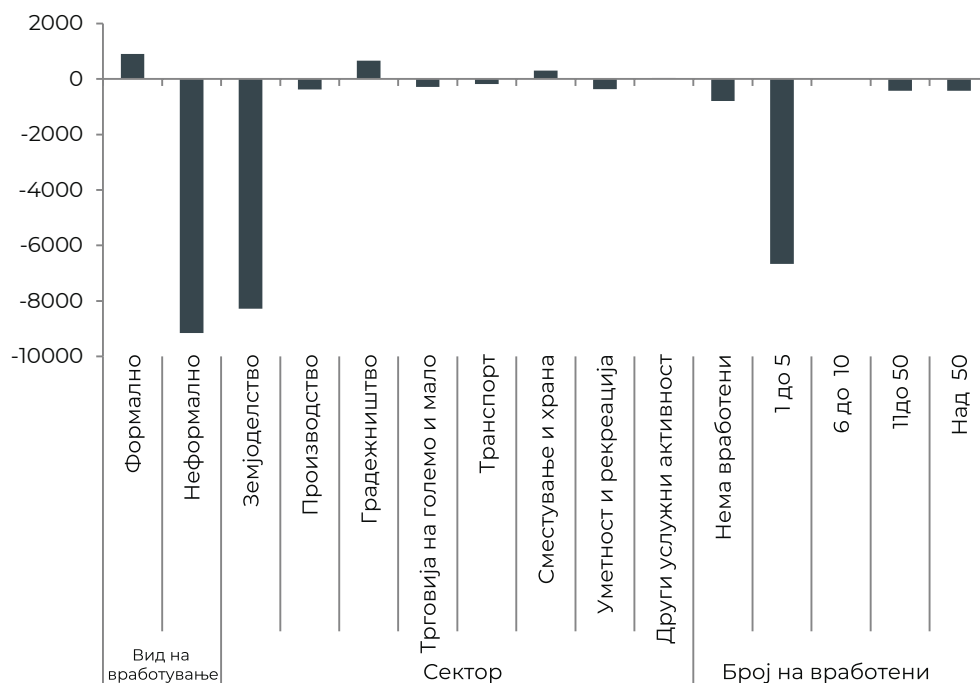
Извор: APC

²https://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2020/11/QLife_No.3-EN-1.pdf

Графикон 6 открива дека повеќето од згаснатите неплатени семејни работни места биле неформални, во земјоделството и во микро-претпријатија, што ја одразува нивната структура. Меѓутоа, ова исто така индиректно сугерира дека овие работници веројатно се

формализирале преку склучување нетипичен договор во рамки на нивното мало земјоделско стопанство за да остварат право на мерките за зачувување на работните места (видете Секција 4.5).

Графикон 6: Број на згаснати неплатени семејни работни места, според неколку карактеристики



Извор: APC

Бројот на неплатени работници кои имаат помал обем на работно време од вообичаеното се зголемил за 18,3%, што е помалку од бројот на сите работници (Табела 5)³. Со оглед на тоа што повеќето од неплатените семејни работници се земјоделски работници кои не биле опфатени со мерките за ограничување на движењето за време на затворањето, овој резултат не е изненадувачки.

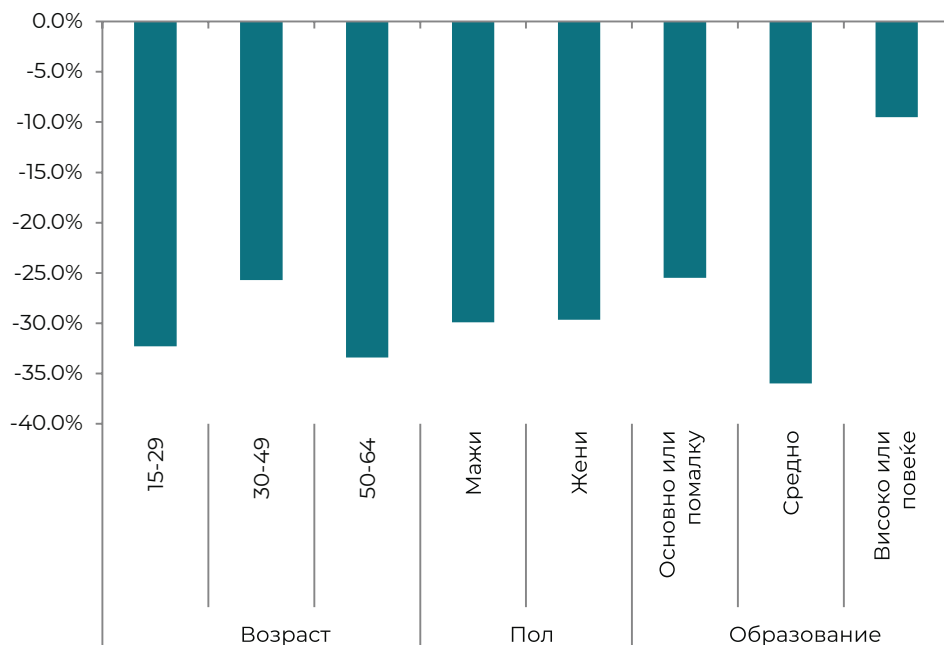
Табела 5: Загуби на пазарот на труд кај неплатените семејни работници

	Неплатени семејни работници	Сите работници
Работници со помал обем на работно време од вообичаеното	18.3%	155.8%

Извор: APC

Графикон 7 открива дека нема значителни разлики во влијанието на пандемијата меѓу различни возрасни и полови групи кај неплатените семејни работници. Работното време и на мажите и на жените, младите и постарите неплатени семејни работници,

Графикон 7: Загуба на работно време, според неколку лични карактеристики на неплатените семејни работници



Извор: APC

³Другиот исход што е достапен за неплатените семејни работници: работното време, не е прикажан затоа што е силно детерминиран од тоа што голем дел од ваквите работници ја формализирале нивната работа во платена за да остварат право на владините мерки.

било речиси подеднакво погодено. Значителна разлика се јавува кај високообразованите неплатени работници, кои доживеале помала загуба. Сепак, релативната еднаквост на влијанието потврдува дека веројатната трансформација на неплатените семејни работници во платени работници за да ги искористат владините мерки следела прилично еднаква дистрибуција меѓу набљудуваните категории.

Простор за политика

Наодот дека неплатените семејни работни места не биле изгубени, туку всушност претворени во формални договори за да станат подобни за мерките на владата за зачувување на работните места е моментум што треба да се одржи. Со оглед на тоа што неплатените семејни работници се вгнездени претежно во земјоделството, владата може да воведо [стимулации за да ги спречи овие работници да се вратат назад во неформалност.](#)

Во оваа насока, во септември 2020 година, Finance Think подготви [Брошура со мерки за финансиска поддршка на жени земјоделци](#), што ги прикажува мерките што им стојат на располагање на земјоделските работници и нивните земјоделски стопанства, од кои повеќето беа достапни во предкризниот период. Потребно е ресорното министерство да размисли за [зголемување на опфатот на овие мерки](#) преку евентуално олабавување/ревидирање на некои од критериумите, како и дизајнирање придружни мерки што дополнително би ги поддржале приходите на

примателите за време на и по кризата Ковид-19.

Исто така, [подигање на свеста на земјоделците](#) за достапните програми и мерки за поддршка на земјоделството, преку лични посети, дистрибуција на печатени материјали, отворање информативни кошиња, особено во руралните области каде што свеста е на исклучително ниско ниво, ќе овозможи поголема искористеност на достапните мерки што поддржуваат формализација, што во ситуацијата пост-Ковид-19 може да биде незаменливо за да се спречи назадување во малата добивка од формализацијата остварена за време на пандемијата.

4.3. ПЛАТЕНИ ДОМАШНИ РАБОТНИЦИ

Според Конвенцијата за домашни работници на Меѓународната Организација на Трудот,⁴ домашната работа се однесува на работа што се извршува во или за едно или повеќе домаќинства, во рамки на работен однос. За да ги идентификуваме домашните работници во Анкетата за работна сила, го користиме пристапот заснован на задачи и Меѓународната стандардна класификација на занимања (ISCO-08) каде единечните групи со типични домашни задачи се следните:

5152: Домашни помошници

5311: Занимања за згрижување на деца

5322: Негувател на болни лица во домашни услови

9111: Домашни чистачи и помошници.

⁴C189 Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)

Покрај тоа, ги вклучуваме сите работници кои пријавиле дека ја извршуваат нивната работа во домот на работодавачот, без оглед на тоа дали припаѓаат на овие или други занимања. Како втор чекор, го оценуваме социо-економското влијание на пандемијата само за работниците од овие единечни групи кои ја извршувале нивната работа исклучиво во домот на работодавачот, што вообичаено се домашни помошници и работници за згрижување на деца.

Несигурност на платената домашна работа

Домашните работници во Северна Македонија обично се наоѓаат во несигурно вработување според неколку карактеристики (**Графикон 8**), што ги прави многу чувствителни на пандемискиот шок. Имено, 42,9% и 14,9% од нив работат во домот на работодавачот или немаат фиксно работно место, соодветно (**Графикон 8**, горе лево). Ова ги прави помалку видливи за

Графикон 8: Карактеристики на платените домашни работници

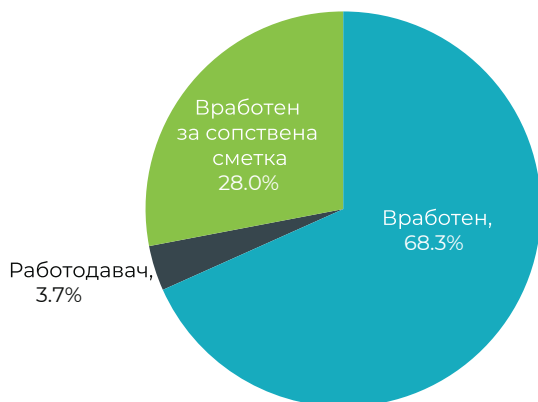
Место на работа



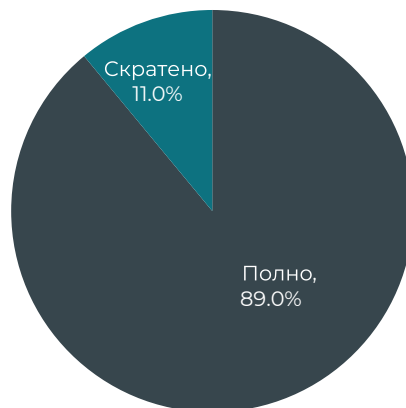
Договор за вработување



Економски статус



Договорено работно време



Извор: APC

трудовете инспекторати и го со ограничен пристап до колективно преговарање, па затоа, нивните работнички права обично се подложни на прекршување. Околу 36% од платените домашни работници се неформални, што меѓу другото имплицира дека тие немале пристап до каква било владина мерка за зачувување на работните места обезбедена како штит за време на пандемијата (Графикон 8, горе десно). Речиси една третина од нив работат за сопствена сметка, обично не користат сметководствени услуги и немаат вештини и знаења потребни за да аплицираат за достапните мерки дури и ако биле формализирани (Графикон 8, долу лево).

Домашните платени работници кои ја извршуваат нивната работа исклучиво во домот на работодавачот се уште понесигурни, бидејќи 70,5% од нив немаат формален договор за вработување. Исто така, тие се под зголемен ризик од изложеност на Ковид-19 поради физичката близина до домаќинството

(на пр. дадилка), користењето јавен превоз за да стигнат до работното место или поради ротација на работата меѓу повеќе домаќинства (на пр. чистач на куќа).

Загуби за време на пандемијата

Табела 6 покажува дека 2.702 домашни работници или 21,9% останале без работа за време на пандемијата. Ова претставува 36,4% од сите работни места изгубени за време на пандемијата, што укажува на тоа дека оваа категорија работници страдала многу. Бројот на изгубени работни места кај оние кои ја извршувале нивната работа исклучиво во домот на работодавачот изнесува 381, што претставува 86,9%, што сугерира дека тие биле најтешко погодени од пандемијата во релативна смисла. Ова е во линија со претходниот наод (видете ја Секција 4.1) дека изгубените работни места за време на пандемијата биле претежно ниско платени; домашните платени работници обично се сместени на левата страна од дистрибуцијата на платите.

Табела 6: Промени во бројот на платени домашни работници

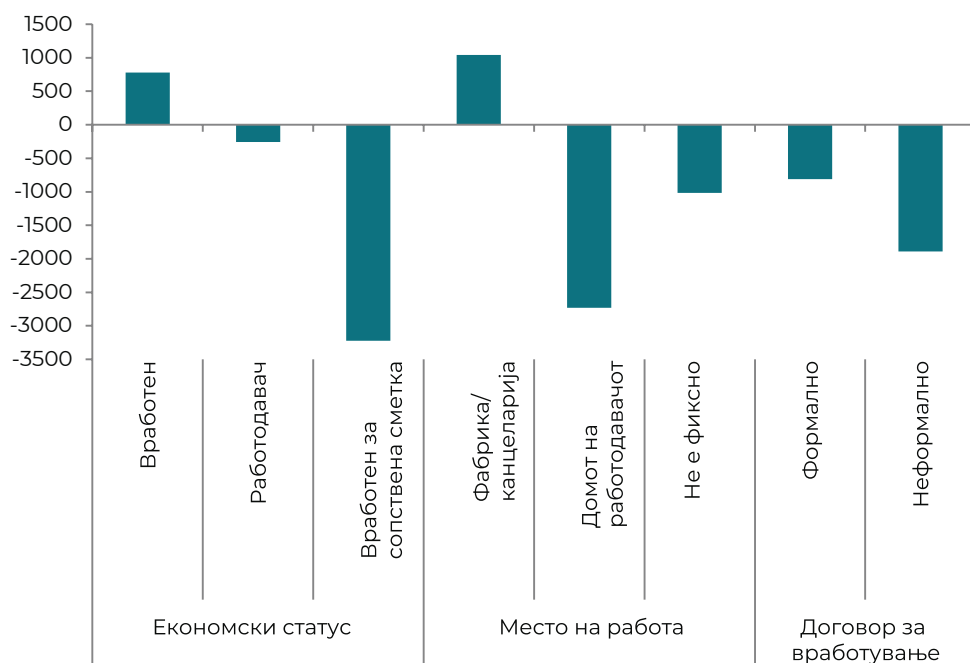
	Сите домашни работници	Од кои: Домашни работници кои работат исклучиво во домот на работодавачот	Останати (не-домашни работници)	ВКУПНО
Пред пандемијата	12,353	438	784,562	796,915
За време на пандемијата	9,651	57	779,838	754,749
Промена	-2,702	-381	-4,724	-7,427
	-21.9%	-86.9%	-0.6%	0.9%

Извор: APC

Графикон 9 открива дека бројот на изгубени работни места е најголем кај домашните вработени за сопствена сметка, работниците кои ја извршуваат нивната работа во домот на работодавачот и работниците кои немаат постојано работно место и оние без договор за вработување.

Ослободувањето од работа на родителите на деца до 10-годишна возраст и можноста сами да се грижат за своите деца и за домот, е веројатната причина за намалениот број работни часови на платените домашни работници. Мерките за ограничување на движењето

Графикон 9: Број на изгубени домашни платени работни места, според неколку карактеристики



Извор: APC

Табела 7 покажува дека платените домашни работници изгубиле 57,1% од обемот на одработени работни часови пред пандемијата, што е речиси три пати повеќе од изгубениот обем кај сите работници (16,6%). Бројот на работници со помал обем на работно време од вообичаеното се зголемил за шест пати (503,7%), три пати повеќе од тоа кај сите

исто така можеби ја спречиле оваа категорија работници да стигнат до работното место и/или да работат со нормално работно време. Платените домашни работници изгубиле 18,1% од приходите што ги заработувале пред кризата, додека просечната плата се зголемила, што потенцијално сугерира дека оние кои останувале без работа биле меѓу најниско платените, и покрај

фактот дека платените домашни работници обично се наоѓаат на левата страна од дистрибуцијата на платите.

Загубите на платените домашни работници кои ја извршувале нивната работа исклучиво во домот на работодавачот, обично како чистачи или негуватели на деца и стари лица, се уште посериозни (Табела 7). Тие изгубиле 93% од реално одработеното работно време пред пандемијата, што е речиси шест пати повеќе од сите работници. Стравот кај работодавачите дека работникот може да го донесе вирусот во неговиот/нејзиниот дом, или пак изолацијата на работникот/ домаќинството поради зараза или контакт со вирусот, е исто така веродостојна причина за големиот дел на изгубен обем на работно време. Ослободувањето од работа на родителите можеби било особено важно кај оваа подгрупа на платени домашни работници. Намалената просечна плата на овие работници за 45,8%, во комбинација со бројот на изгубени работни места, довело

до загуба од 91,2% на приходите што ги заработувале пред пандемијата.

Најголем дел од работното време бил изгубен кај младите домашни платени работници (15-29), иако загубите се значителни кај другите две возрасни групи (Графикон 10). Изненадувачки, возрасната група 50-64 години поминала најдобро, и во поглед на работното време и на приходите; тие дури и забележале зголемување на приходите за време на пандемијата, што може да се должи на поголемото искуство и лојалноста кон домаќинството за кое работеле и/или дополнителните одговорности зададени од домаќинството поради пандемијата, како што се потемелно и почесто чистење и дезинфекција на домот. Жените биле погодени од загубата на работно време во поголема мера, но мажите изгубиле повеќе од нивните приходи. Загубата на работно време била најголема кај високообразованите домашни работници, но не се разликува многу од загубата кај оние со

Табела 7: Загуби на пазарот на труд кај платените домашни работници

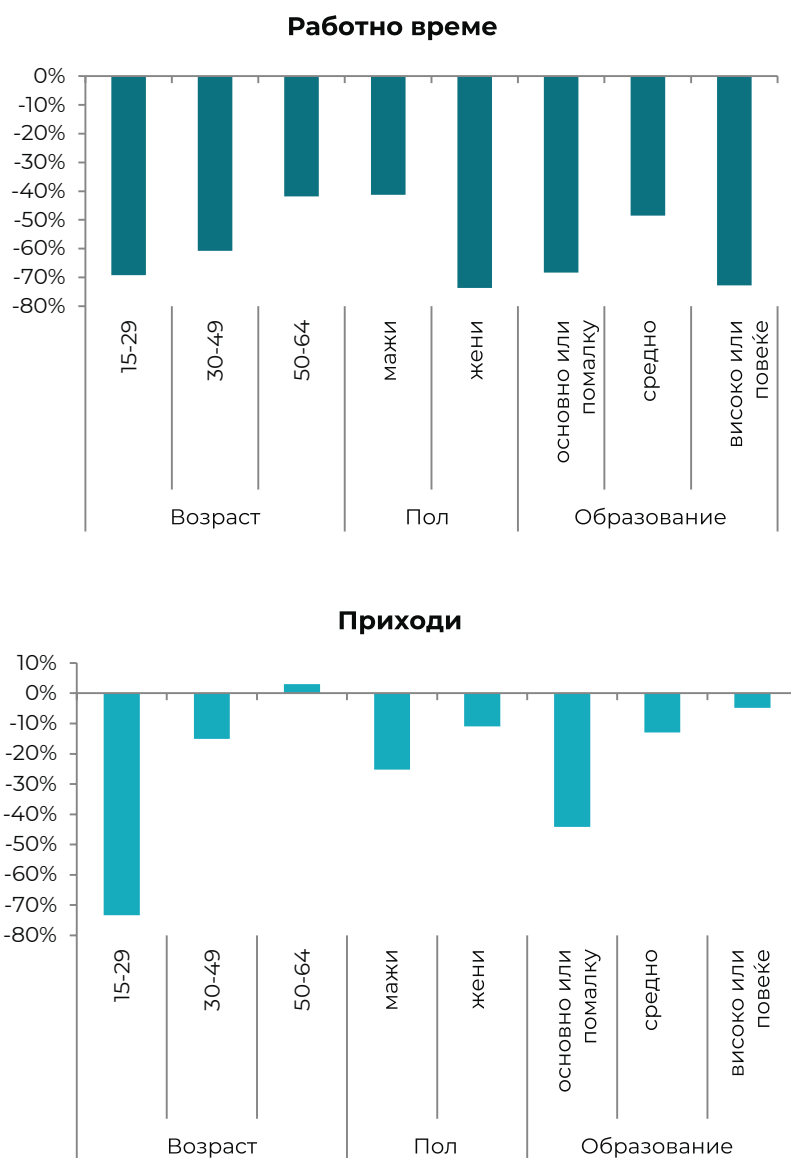
Промена за време на пандемијата			
	Сите домашни работници	Домашни работници кои работат во домот на работодавачот	Сите работници
Реално одработено работно време	-57.1%	-93.0%	-16.6%
Работници со помал обем на работно време од вообичаеното	503.7%	91.1%	155.8%
Загуба на приходи	-18.1%	-91.2%	9.4%
Просечна плата	4.9%	-45.8%	6.3%

Извор: APC

основно и средно образование. Меѓутоа, високообразованите домашни работници поминале подобро во споредба со другите групи, што потенцијално сугерира

дека иако им се намалило работното време, работодавачот-домаќинство продолжил да ги плаќа.

Графикон 10: Загуба на работно време, според неколку лични карактеристики на платените домашни работници



Извор: APC

Простор за политика

Поради распространетата неформалност на платените домашни работници и ниското ниво на вештини и знаења потребни за аплицирање за владините мерки кај формалните домашни работници, владините мерки, пред сè мерката „14.500 денари по вработен“ и онаа за субвенционирање 50% од социјалните придонеси, не можеа да се користат од страна на платените домашни работници. Како и да е, на платените домашни работници им е потребна заштита еквивалентна на таа што им е обезбедена на останатите работници. Многу земји [ги прошириле надоместоците за време на невработеност](#) за да ги опфатат платените домашни работници, или преку тоа што ги прават подобни или преку овозможување брз влез и продолжен период кога надоместоците може да се примаат. Но сепак, оваа мерка генерално важела само за домашните работници во формално вработување. Со цел да се заштитат неформалните домашни работници, некои земји [го прошириле опфатот на социјалната заштита](#), обезбедувајќи парична помош за сите домашни работници, покрај нивната плата. Неформалните платени домашни работници во Северна Македонија можеби станале подобни за гарантираната минимална помош и за еднократните парични трансфери. Меѓутоа, нема достапни податоци за уделот на овие средства примени од страна на платените домашни работници. Во таа

насока, [воведување привремен основен приход](#) како форма на социјална заштита на лица со износ на средства за живот помал од прагот на ранливост на сиромаштија, за покривање на основните потреби во период од 6 месеци, може да обезбеди соодветна социјална заштита за сите домашни работници кои останале без работа за време на пандемијата (подетално во Petreski et al. 2020).

Обезбедување [субвенција за домаќинствата како работодавачи](#), со цел да им се помогне да го исплаќаат домашниот работник кој не може да работи поради ограничувачките мерки е еден вид мерка за зачувување на работните места спроведена во Шпанија, на пример. Може да биде врзана со услов да се формализира работниот однос и да се одржи формален барем за одреден временски период откако субвенцијата ќе престане да важи.

Во таа насока, клучна е [регулација на домашната работа и најважно од се, нејзина формализација](#). Ефективен пристап до социјална заштита, еднакви трудови и социјални права за платените домашни работници и усогласеност со законот за работни односи се дел од мерките што би можеле да ја регулираат домашната работа. За да се поддржи формализацијата на домашната работа за згрижување на деца, на пример, може да се воспостави [шема на ваучери за згрижување на деца](#), кога родителите „жртвуваат“ дел од нивната плата за да купат ваучери за згрижување на децата, без да плаќаат даноци и придонеси за тој дел од платата. Имено,

секој вработен родител може да плати дефиниран износ на месечно/годишно ниво од нивната плата на нивната сметка за ваучер за згрижување на деца и да ја искористи за да плати за регистриран давател на услугата згрижување на деца. Тие нема да плаќаат даноци и/или придонеси за тој износ, што резултира со значителни де факто заштеди. Згора на тоа, можноста да се користи само за вработување регистрирани даватели на услугата згрижување на деца ќе резултира со формализација на многу моментално неформални работни места.

4.4. НЕФОРМАЛНИ РАБОТНИЦИ

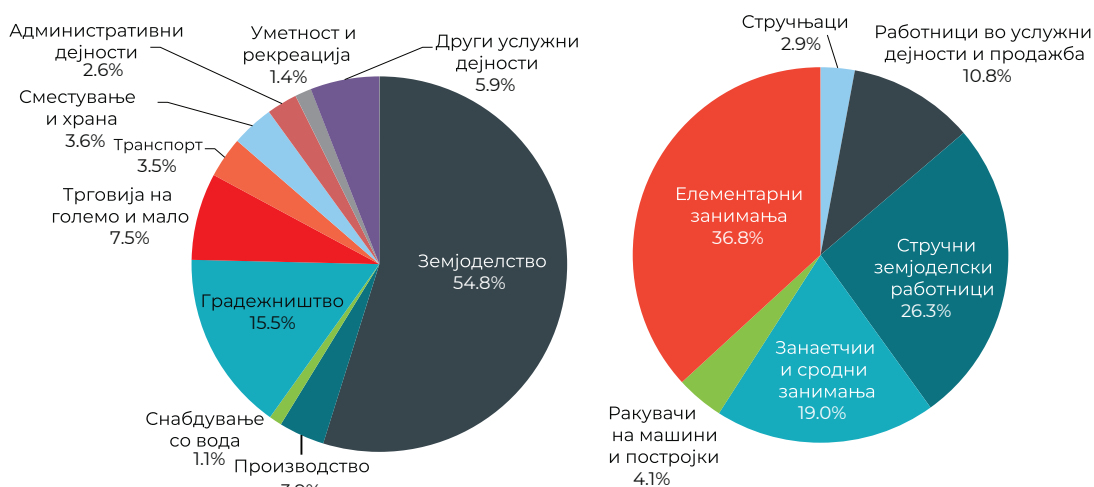
Неформални работници се оние кои немаат писмен договор за вработување или кои работат во нерегистриран бизнис. Затоа, тие немаат работно и социјално

осигурување, обично се ниско платени, помалку заштитени и почувствителни на економски шокови.

Несигурност на неформалните работници

Во 2019 година, 17,5% од вкупниот број вработени лица или речиси 134 илјади работници во Северна Македонија биле неформално вработени. Повеќе од половина од нив се ангажирани во секторот земјоделство (54,8%), додека учеството на неформалните работници во секторите градежништво и трговија на големо и мало е исто така значително (Графикон 11, лево). Нивното занимање обично е ниско квалификувано, со оглед на тоа што учеството на неформални работници со раководни и стручни позиции е помало од 3% (Графикон 11, десно).

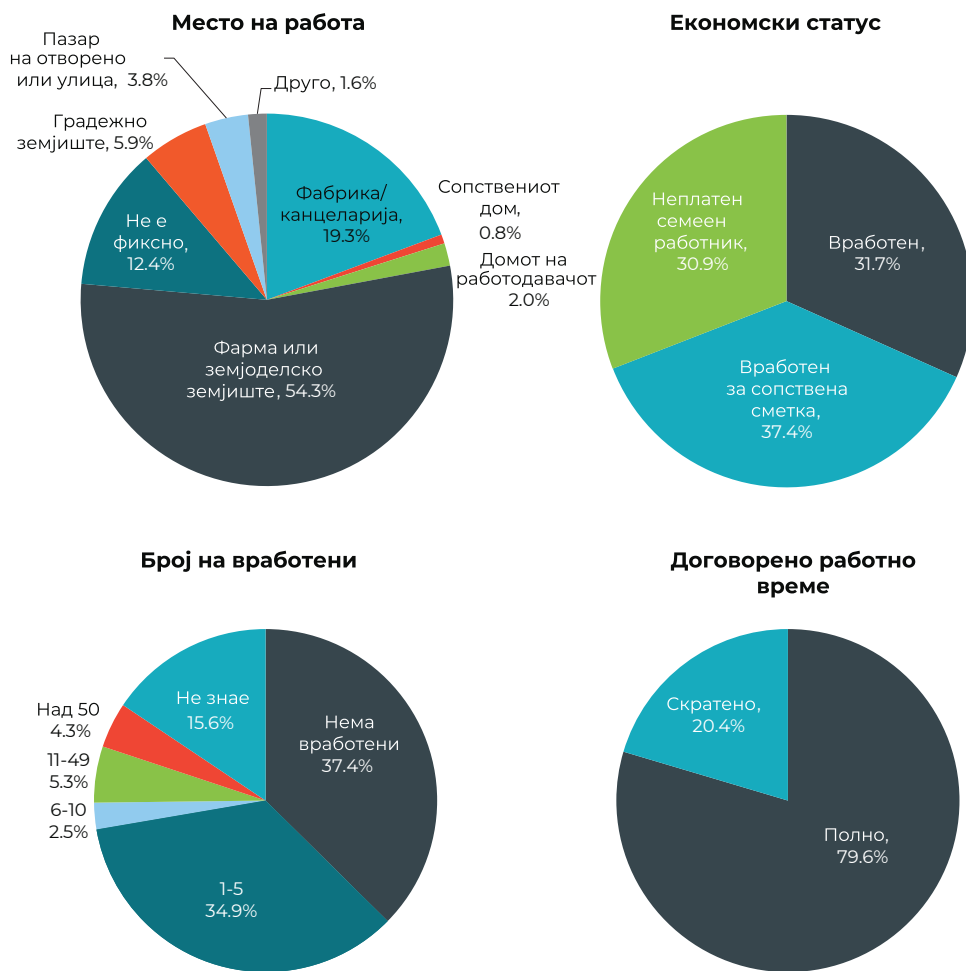
Графикон 11: Неформални работници според сектор и занимање



Извор: APC

Забелешка: Уделот на работници во секторите и занимањата што не се прикажани на графиконот е помал од 1%.

Графикон 12: Карактеристики на неформалните работници



Извор: APC

Неформалните работници се несигурни во зависност од економскиот статус, местото на работа и големината на компанијата за која работат. Имено, 38% од нив се вработени за сопствена сметка, кои според ILO/EBRD (2020) биле тешко погодени од пандемијата (Графикон 12, горе десно).

Една третина од нив работи во микро компанија со најмногу 5 вработени (Графикон 12, долу лево). Повеќе од половина работи на фарма или на земјоделско земјиште (Графикон 12, горе лево) што е во согласност со нивната секторска распределба.

Загуби за време на пандемијата

Речиси 23 илјади неформални работни места или 17% биле згаснати за време на пандемијата (Табела 8). Бројот на неформални работни места што исчезнале е голем, но порастот кај формалните работни места за повеќе од 14 илјади сугерира дека е веројатно 2/3 од загубите всушност да биле формализирани работни места. Она што го забележуваме како нето загуба од 7.427 работни места главно се однесува на изгубени неформални работни места. Ова е во линија со претходните наоди дека: прво, преовладувачки дел од, а можеби и во целина, загубата на работни места за време на пандемијата се однесува на ниско платени (видете Секција 4.1); второ, голем дел од неплатените семејни работни места биле формализирани во рамки на нивните земјоделски

стопанства со цел да остварат право на владината поддршка (видете Секција 4.2); и трето, дел од загубата на работни места е забележан кај домашните платени работници, кои обично се неформални (видете Секција 4.3).

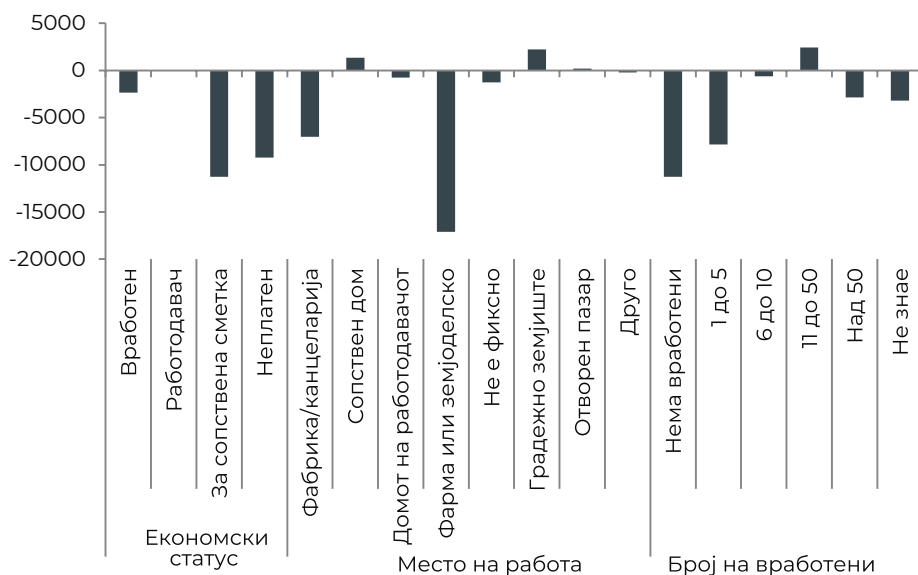
Графикон 13 покажува дека најголемиот дел од неформалните работни места биле изгубени кај вработените за сопствена сметка и неплатените семејни работници, како и кај оние кои работат на земјоделско земјиште без или со мал број ангажирани работници. Ова потенцијално ја потврдува нашата претходна забелешка дека формализацијата била силно распространета кај неплатените семејни работници во земјоделството, додека реални загуби се забележани кај вработените за сопствена сметка кои работат во фабрика/ канцеларија.

Табела 8: Промени во бројот на неформални работни места

	Неформални работници	Останати (формални работници)	ВКУПНО
Пред пандемијата	133,200	667,290	796,915
За време на пандемијата	110,472	681,689	754,749
Промена	-22,728	+14,399	-7,427
	-17.1%	+2.2%	-0.9%

Извор: APC

Графикон 13: Број на загубени неформални работни места, според неколку карактеристики



Извор: APC

Бројот на работници со помал обем на работно време од вообичаеното се зголемил за 151,5% кај неформалните работници, речиси исто како кај сите работници (Табела 9).⁴ Поради очигледната формализација (префрлање во друга категорија), неформалните работници забележале загуба на приходите од 12,5%, додека нивната просечна плата благо опаднала.

Табела 9: Загуби на пазарот на труд кај неформалните работници

	Не-формални работници	Сите работници
Работници со помал обем на работно време од вообичаеното	151.5%	155.8%
Просечна плата	-1.7%	6.3%

Извор: APC

Дополнително, нема значителни разлики во обемот на изгубено работно време според полот и возраста, ниту пак кај различните нивоа на стекнато образование (Графикон 14, лево), што го одразува наодот дека голем дел од згаснатите неформални

⁴Другите два исходи: загубите на работно време и на плата не се прикажани бидејќи тие се силно детерминирани од тоа што голем дел од таквите работници се префрлиле во формална работа.

Графикон 14: Загуби на работно време и на приходи, според неколку лични карактеристики на неформалните работници



Извор: APC

работни места навистина биле формализирани. Од друга страна, забележаните разлики во загубите на приходи можеби појасно ги одразуваат реалните загуби на неформални работни места. Имено, загубата на приходи била најголема кај најстарата возрасна група, жените и неформалните работници со средно образование; спротивно

од тоа, високообразованите неформални работници забележале пораст на приходите, иако обемот на нивното работно време се намалил за 25%. Ова потенцијално сугерира дека без оглед на намалувањето на обемот на работно време, тие продолжиле да бидат платени од работодавачот.

Простор за политика

Наодот дека повеќето од изгубените работни места за време на пандемијата веројатно биле неформални е загрижувачки. Ова јасно го одразува тврдењето дека поради неформалноста на нивното вработување, овие работници не биле подобни за клучната субвенција од владата за зачувување на работните места. Меѓутоа, претпоставуваме дека токму оваа мерка го „принудила“ формализирањето на неформалните работни места. Некои од мерките треба да бидат насочени кон [подигање на свеста за придобивките од формалното вработување, зголемување на вештините и вработливоста на неформалните работници заради добивање пристап до формална работа, обезбедување субвенции за формализација, пакети за развој на претприемништвото и пристап до пазар и финансии](#) итн. Сепак, мерките за време на пандемијата треба да бидат достапни за оние кои остануваат неформални од разни причини. Клучната мерка вклучувајќи го олабавувањето на критериумите за влез во системот на ГМП беше особено важна за брзо овозможување безбедносна мрежа за неформалните работници, како што е прогласено од страна на владата. Препорачуваме [продолжување на времетраењето на олабавените критериуми](#) во текот на целата 2021 година, со цел да се искористи потенцијалот за намалување на инциденцата на сиромаштија во земјата. Предлогот за [привремен основен приход \(ПОП\)](#) ќе овозможи подобар опфат на

неформалните работници за време на пандемијата, иако еднократните помошти споменати претходно, исто така, ја намалија инциденцата на сиромаштија кај неформалните работници.

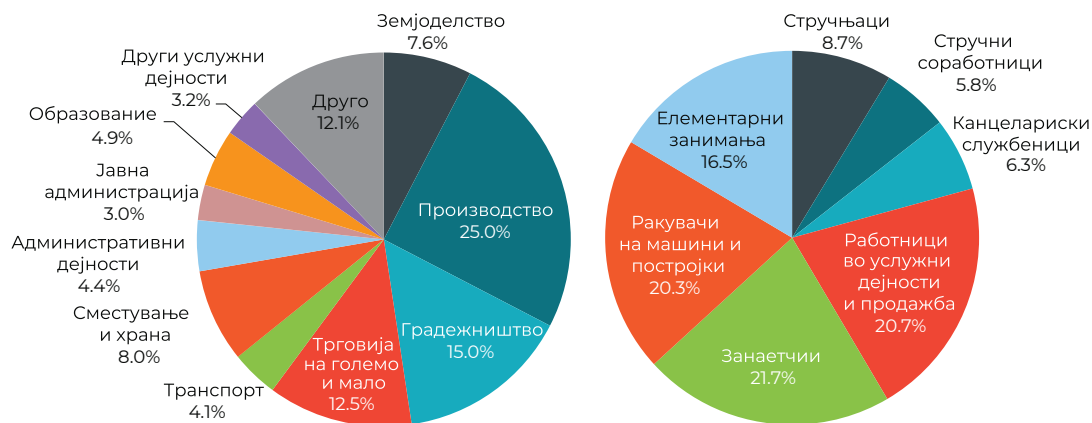
4.5. РАБОТНИЦИ СО НЕТИПИЧНИ РАБОТНИ АРАНЖМАНИ

Нетипичните договори обично се дефинираат како договори за вработување што не се во согласност со стандарден договор, односно договор на неопределено време и со полно работно време. Ова може да опфати многу видови на договори, вклучувајќи договори со скратено работно време, на определено време, привремени, повремени и сезонски. За целта на оваа анализа, ги земаме предвид сите работници кои немаат стандардни, односно договори на неопределено време, како и работниците без договор за вработување кои имаат нестандартен обем на работно време. АРС не дозволува да се земат предвид нетипични договори од други видови.

Несигурност на работниците со нетипични договори за работа

Во 2019 година, 118 илјади работници имале нетипичен договор за работа. Повеќе од половина од нив се ниско квалификувани работници ([Графикон 15](#), десно), претежно вработени во секторите што беа најпогодени од пандемијата: производство (25%), градежништво (15%) и трговија на големо и мало (12,5%) ([Графикон 15](#), лево).

Графикон 15: Работници со нетипични договори според сектор и занимање



Извор: APC.

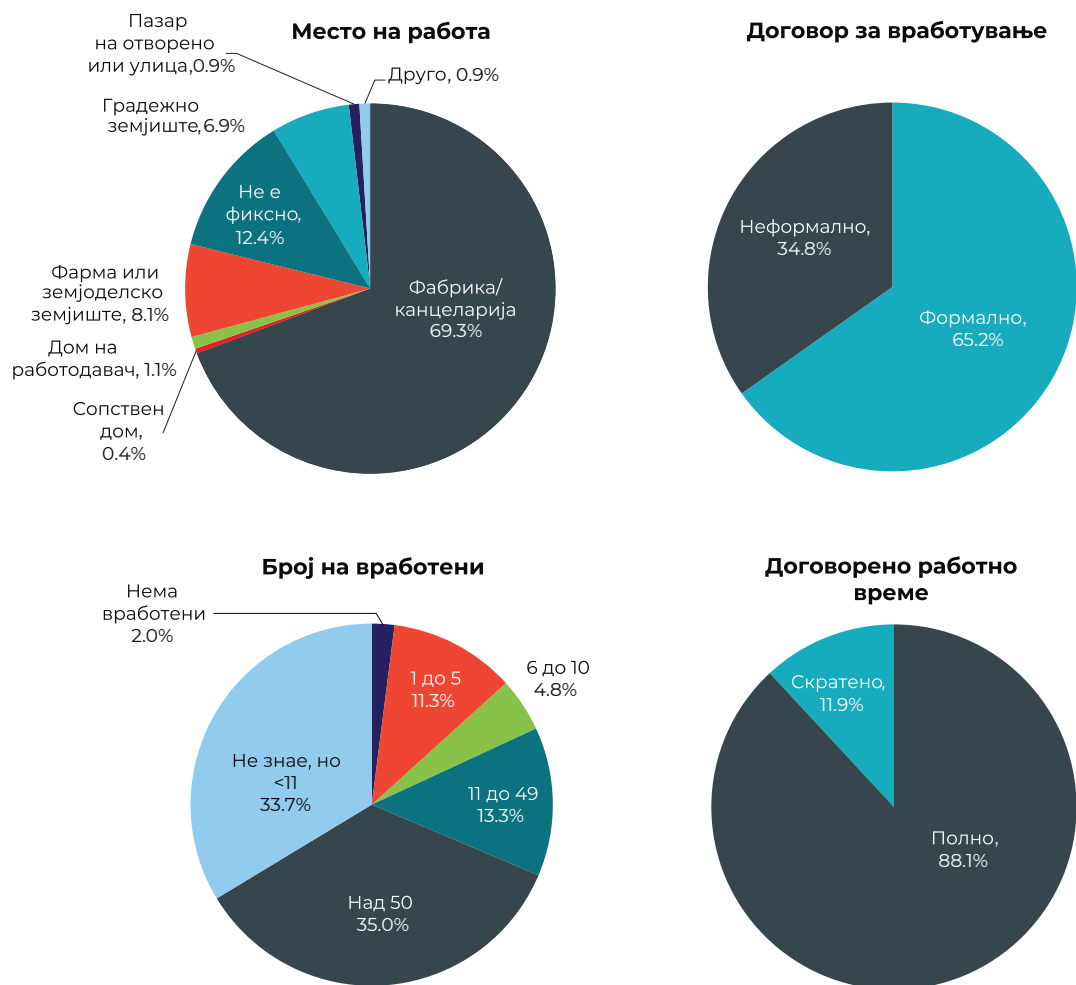
Забелешка: Уделот на работници во секторите и занимањата што не се прикажани на графиконот е помал од 3%.

the figure is less than 3%.

Доколку работникот има договор за работа на неопределено или на определено време, тоа значи дека тој/таа има писмен договор, што значи дека е во формално вработување. Меѓутоа, времетраењето на работното време (полно или скратено работно време) не е поврзано со формалноста на вработувањето. Оттука, речиси 35% од работниците со нетипични договори се неформални,

што ги прави подложни на отпуштање. Исто така, тие не ги исполнуваат условите за мерките за зачувување на работните места што беа обезбедени од владата за време на пандемијата. [Графикон 16](#) открива дека поголемиот дел од овие работници работат во големи компании, ја извршуваат работата во фабрика или во канцеларија, а 11% работат со скратено работно време.

Графикон 16: Карактеристики на работниците со нетипични работни аранжмани



Извор: APC.

Загуби за време на пандемијата

За разлика од другите групи несигурни работници кои се предмет на оваа анализа, бројот на работници со нетипични договори за работа се зголемил за повеќе од 7 илјади (Табела 10), веројатно поради следните причини: прво, поради неизвесноста создадена од пандемијата, повеќето од новите работни места биле договорени со нетипични услови за работа (на определено и/или со скратено работно време); и второ, некои неформални работни места биле формализирани преку склучување договор за работа на определено време со цел да се исполнат условите за мерките за зачувување на работните места обезбедени од владата (видете Секција 4.2 и 4.3). Со оглед на тоа што создавањето нови работни места за време на кулминацијата

време и сезонски се забрзало после август 2020 година (Графикон 17). Ова е околу времето на објавување на четвртиот пакет економски мерки што ја содржеше обновената мерка „14.500 денари по работник“. Оттука, во овие податоци, наоѓаме ограничена поддршка на тврдењето дека работните места со нетипични договори биле позастапени за време на пандемијата.

Нетипичните работници изгубиле 14,9% од обемот на работно време, што е слично со она кај сите работници, додека зголемувањето кај оние кои работат со помал обем од вообичаеното било 3,5 пати (Табела 11). Второто е веројатно поради големиот удел на работници со нетипични работни аранжмани во секторите што беа целосно затворени во

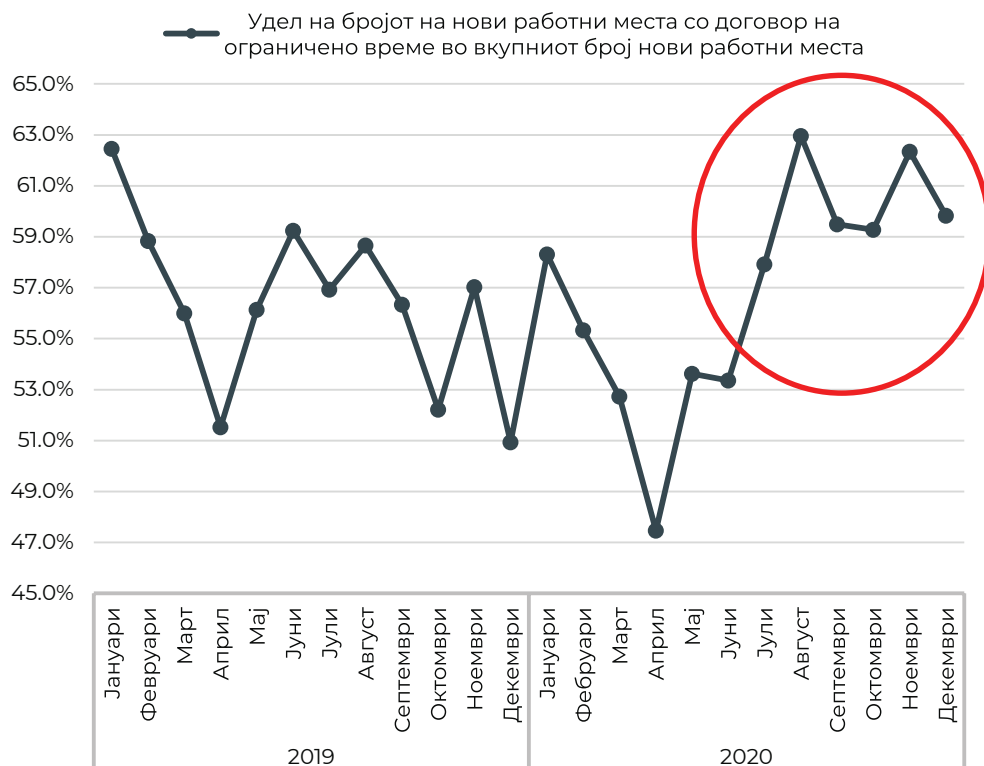
Табела 10: Промена на бројот на работници со нетипичен договор

	Број на работници со нетипичен договор	Останати (работници со типичен и без писмен договор)	ВКУПНО
Пред пандемијата	118,002	678,861	796,915
За време на пандемијата	125,405	664,003	754,749
Промена	+7,403	-14,858	-7,427
	+6.3%	-2.2%	-0.9%

Извор: APC

на пандемијата беше ограничено, втората причина е поверојатна. Според податоците од Агенцијата за вработување, и покрај тоа што бројот на нови регистрирани работни места во текот на 2020 година се намалил во споредба со 2019 година, постои мал видлив знак дека создавањето работни места со договор на определено

Графикон 17: Удел на нови работни места склучени според нетипичен работен аранжман во вкупниот број нови работни места



Извор: Агенција за вработување на Северна Македонија.

кулминацијата на пандемијата, како што е секторот услуги за сместување и храна. Приходите на нетипичните работници се зголемиле за 18,8%, што

претставува поголем пораст од оној кај сите работници, што делумно може да се должи на веќе опишаната формализација на работните места.

Табела 11: Загуби на пазарот на труд кај работниците со нетипичен договор

	Нетипични работници	Сите работници
Реално одработено работно време	-14.9%	-16.6%
Работници со помал обем на работно време од вообичаеното	266.1%	155.8%
Загуба на приходи	18.8%	9.4%
Просечна плата	5.2%	6.3%

Извор: APC

Најстарата и најмладата возрасна група на нетипични работници се соочиле со најголем пад на обемот на работното време и со најмал пораст на приходите (Графикон 18). Работниците од средната возрасна група (30-49) изгубиле само 3% од обемот на нивното работно време,

додека нивните приходи се зголемиле за повеќе од 36%. Работниците со високо ниво на стекнато образование оствариле зголемување на обемот на работното време и значително зголемување на приходите од 48%. Вработувањето на нетипични работници во секторите со

Графикон 18: Загуби на работно време, според неколку лични карактеристики на работниците со нетипичен договор



Извор: APC

солидни перформанси за време на пандемијата, како што се финансии, осигурување, ИКТ, може да биде едно веродостојно објаснување за овие движења.

Простор за политика

Голем дел од зголемениот број работници со нетипични работни аранжмани за време на пандемијата можеби се должи на мерката за зачувување на работните места „14.500 денари по работник“. Ова имплицира дека потенцијална позитивна екстерналија на оваа мерка можеби била формализацијата на неформални работни места со нетипични работни аранжмани.

[Надополнување со субвенција за враќање на работа](#) за оваа мерка може да ги спаси работниците чиј договор истекол за време на пандемијата, како и да поддржи формално вработување.

Треба да се размисли за [овозможување влез во системот на надоместоци за време на невработеност](#) со цел да се заштитат работниците кои ја изгубиле нивната работа поради истек на договорите. На почетокот од пандемијата, владата донесе Уредба со цел привремено проширување на опфатот на надоместокот за време на невработеност за да ги опфати сите работници кои ја изгубиле нивната работа во периодот март - април 2020 година, без оглед на причината. [Проширување на опфатот на надоместоците за време на невработеност](#) за сите оние кои ја губат работата може да ги ублажи последиците на пазарот на труд од идни слични шокови.

НЕСИГУРНОСТ
НА РАБОТНИТЕ
МЕСТА ВО
СЕВЕРНА
МАКЕДОНИЈА:
ПОНАТАМОШНА
АНАЛИЗА



Несигурноста е сложена; на пример, работник без договор, кој работи во домот на работодавачот и со скратено работно време е секако далеку поранлив од ниско платен работник во формално вработување во голема фабрика. За да ја разбереме повеќеслојната природа на несигурноста на работните места, ги анализираме факторите што стојат зад интензитетот на несигурноста. За да оцениме дали пандемијата доведе до промени во веројатноста да се биде во

несигурно вработување, применуваме модел на подреден пробит што воспоставува врска меѓу несигурноста на работата и личните карактеристики и карактеристиките на домаќинствата на работниците. Несигурноста на работата е дефинирана преку индекс што зема теоретски вредности од 0 (воопшто не е несигурна) до 11 (многу несигурна). Додека, ги користиме возраста, полот, нивото на стекнато образование, брачната состојба, положбата на работникот во домаќинството, големината на домаќинството и уделот на деца и стари лица во домаќинството на работникот, како лични карактеристики и карактеристики на домаќинствата што може да ја прикажат веројатноста еден работник да биде во несигурно вработување од одреден интензитет. Променливите се објаснети во [Табела 12](#).

Табела 12: Објаснувачки променливи

Променлива	Вредности
Несигурност на работата	Работа што не е несигурна 0 до Најголема несигурност 11
Пол	Женски = 0 Машки = 1
Возраст	15-29 = 1 30-49 = 2 50-64 = 3
Брачна состојба	Самохран = 0 Во брак = 1
Ниво на образование	Основно или помалку = 1 Средно = 2 Високо или повеќе = 3
Положба во домаќинството	Не е глава на домаќинството = 0 Глава на домаќинството = 1
Големина на домаќинството	Број на членови на домаќинството
Удел на деца	Односот број на деца (0-17) и вкупниот број членови на домаќинството
Удел на стари лица	Односот број на стари лица (65+) и вкупниот број членови на домаќинството

Резултатите од оценката се претставени во **Табела 13**, каде првата колона ги прикажува резултатите за двата периоди опфатени со ова истражување, односно вториот и третиот квартал од 2019 и од 2020 година. Последните две колони ги прикажуваат резултатите за 2019 и за 2020 година одделно,

а нивната споредба го открива влијанието од пандемијата. Знакот на коефициентот ја покажува насоката на промена на зависната променлива со промените во независните, додека оценките сè уште не се интересни за толкување во оваа фаза бидејќи ќе ги набљудуваме маргиналните ефекти подоцна.

Табела 13: Резултати за подреден пробит

Променливи	Целосно	Пред пандемијата	За време на пандемијата
Мажи	0.0626*** (0.0224)	0.00539 (0.0303)	0.123*** (0.0332)
15-29	0.751*** (0.0351)	0.714*** (0.0477)	0.795*** (0.0519)
30-49	0.227*** (0.0244)	0.187*** (0.0335)	0.269*** (0.0355)
Средно образование	-1.030*** (0.0245)	-1.001*** (0.0324)	-1.064*** (0.0373)
Високо образование или повеќе	-1.169*** (0.0278)	-1.220*** (0.037)	-1.125*** (0.0417)
Глава	-0.130*** (0.0265)	-0.111*** (0.0358)	-0.152*** (0.0392)
Во брак	-0.216*** (0.0268)	-0.219*** (0.0367)	-0.211*** (0.0394)
Големина на домаќинството	0.0135* (0.00775)	0.0175* (0.0102)	0.00776 (0.0119)
Деца (стапка на зависност)	0.0316 (0.0622)	-0.0456 (0.0842)	0.106 (0.092)
Стари лица (стапка на зависност)	-0.124** (0.0605)	-0.267*** (0.0831)	0.0173 (0.0879)
Опсервации	17.699	9.269	8.430

Извор: Пресметки на авторот.

Забелешка: *, **, *** означува дека нултата хипотеза е отфрлена на нивоа од 10, 5, и 1%. Вредностите во заградите ја покажуваат стандардната грешка.

Резултатите сугерираат дека сите лични карактеристики (возраст, пол, образование, брачна состојба и положба на работникот во домаќинството) го опишуваат различниот интензитет на несигурност на работата, додека карактеристиките на домаќинствата (големината и уделот на деца и стари лица) не се статистички значајни. Генерално, оценките откриваат дека мажите и помладите работници имаат поголема веројатност да се соочат со поголема несигурност на работата, во споредба со жените и постарите работници, соодветно. Веројатноста да се има многу несигурна работа се намалува со образованието, за работниците во брак и за оние кои се сметаат за глави на нивните домаќинства. Со оглед на нивната улога во домаќинството, како родители, сопружници и/или глави, тие обично бараат добро платено, сигурно и формално вработување со цел да ја обезбедат егзистенцијата на домаќинството. Истите значајности (освен за полот) и знаци остануваат пред и за време на пандемијата. Фактот дека полот е важен само за време на пандемијата можеби сугерира дека ранливоста на машките работници на работното место се појавила и/или се интензивирала како резултат на пандемијата.

Табела 14 ги прикажува резултатите за мажите и жените одделно, откривајќи одредени разлики според полот во прикажувањето на интензитетот на несигурност на работата. Значајностите и знаците се идентични со оние претставени во **Табела 13**, додека големината ќе биде образложена

во рамки на оценките на маргиналните ефекти. Меѓутоа, овие резултати откриваат некои клучни трендови. Пред кризата, жените во средна возраст имале поголема веројатност да бидат во понесигурно вработување во споредба со мажите, но помала веројатност да се соочат со поголема несигурност во споредба со периодот за време на кризата.

Високообразованите жени имале помала инциденца на несигурно вработување во споредба со високообразованите мажи, особено пред кризата. Пред пандемијата, жените кои биле глава на домаќинството имале помала веројатност за висок интензитет на несигурност, додека таа веројатност се зголемила за време на пандемијата и се изедначила со онаа кај мажите. Жените со деца имале поголема веројатност да бидат во понесигурно вработување пред пандемијата, додека мажите се соочиле со спротивното. За време на кризата, уделот на деца во домаќинството станал незначителен за интензитетот на несигурност.

Табела 14: Резултати за подреден пробит според полот на работниците

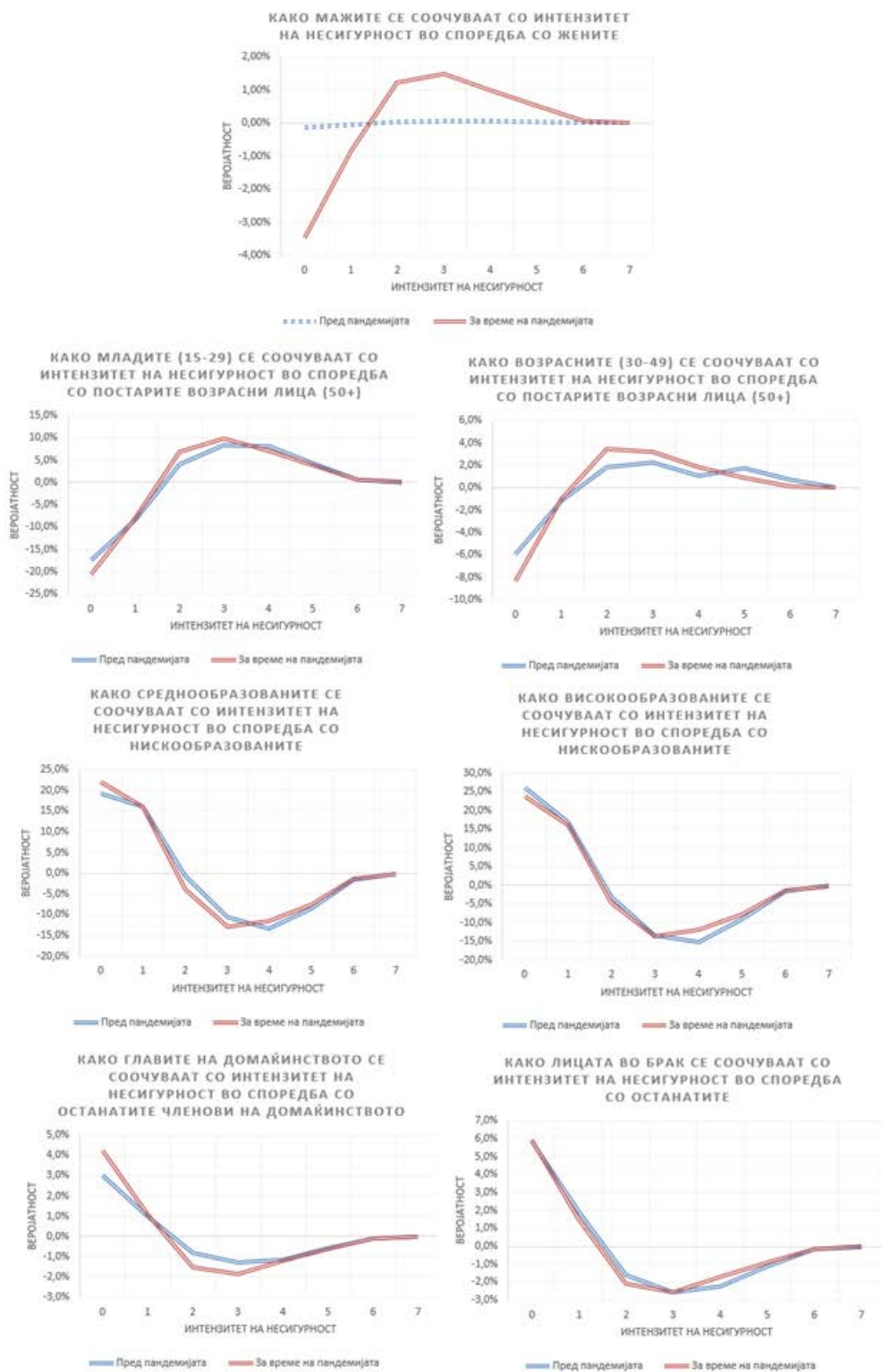
Променливи	Мажи		Жени	
	Пред пандемијата	За време на пандемијата	Пред пандемијата	За време на пандемијата
15-29	0.738*** (0.0657)	0.806*** (0.0697)	0.715*** (0.0714)	0.786*** (0.0791)
30-49	0.188*** (0.0444)	0.269*** (0.0467)	0.226*** (0.0525)	0.266*** (0.0555)
Средно образование	-0.978*** (0.0406)	-1.094*** (0.0465)	-1.063*** (0.0535)	-1.015*** (0.0629)
Високо образование или повеќе	-1.077*** (0.0479)	-1.030*** (0.0538)	-1.433*** (0.0598)	-1.227*** (0.0668)
Глава	-0.0304 (0.0485)	-0.150*** (0.0533)	-0.311*** (0.0738)	-0.166** (0.0806)
Во брак	-0.234*** (0.0535)	-0.216*** (0.0563)	-0.293*** (0.0568)	-0.234*** (0.0641)
Големина на домаќинството	0.0274** (0.0137)	0.0083 (0.0166)	0.00662 (0.0155)	0.00162 (0.0184)
Деца (стапка на зависност)	-0.280** (0.1140)	0.152 (0.1280)	0.317** (0.1280)	0.0957 (0.1350)
Стари лица (стапка на зависност)	-0.333*** (0.1120)	-0.0662 (0.1130)	-0.0935 (0.1260)	0.196 (0.1430)
Опсервации	5.530	5.000	3.739	3.430

Извор: Пресметки на авторот.

Забелешка: *, **, *** означува дека нултата хипотеза е отфрлена на нивоа од 10, 5, и 1%. Вредностите во заградите ја покажуваат стандардната грешка.

За да ја отсликаме врската меѓу личните карактеристики и интензитетот на несигурност, оценуваме маргинални ефекти, прикажани на **Графикон 19** (и во **Табела 15** и **Табела 16** во Анексот). Го прикажуваме и толкуваме маргиналниот ефект на личните карактеристики што беа статистички значајни во рамки на оценките на подредениот пробит.

Графикон 19: Резултати за маргиналниот ефект со подреден



Извор: Пресметки на авторот.

За време на пандемијата, веројатноста кај мажите да не се најдат во несигурност била помала за 3,5% во споредба со жените; и 1,4% поголема да се најдат во несигурност од интензитет 3 (Графикон 19, панел А). Потоа, се намалила и за нивоа на несигурност од 6 и 7, веројатноста кај мажите не се разликувала од таа кај жените. Исто така, немало разлики меѓу мажите и жените во поглед на нивната веројатност да се најдат во несигурност од различен интензитет пред пандемијата. Пред пандемијата, веројатноста кај младите работници (15-29) и работниците во средна возраст (30-49) да не бидат во несигурно вработување била за 17,5% и 5,6%, соодветно, помала во споредба со најстарата возрасна група. Како што се зголемува вредноста на индексот на несигурност, така се зголемува и веројатноста младата возрасна група да почувствува интензитет на несигурност. За време на пандемијата, веројатноста кај помладите работници да бидат во интензитет на несигурност од 2 и 3 дополнително се зголемила, што сугерира дека тие биле потешко погодени од кризата отколку постарите возрасни лица (Графикон 19, панел Б). Трендот е сличен кога средната возрасна група се споредува со постарите возрасни лица, со тоа што големината на веројатностите е помала. Исто така, влијанието на кризата врз работниците во средна возраст ја влошила веројатноста тие да се соочуваат со интензитет на несигурност од 2, 3 и 4 (Графикон 19, панел В).

Работниците со високо или со средно образование имаат поголема веројатност за 26,1% и 19,2% да не бидат во несигурно вработување во споредба со работниците со основно образование. Кризата малку ја подобрила веројатноста кај средно образованите да се најдат во интензитет на несигурност од 2 и 3 (Графикон 19, панел Г), додека ја влошила веројатноста кај високо образованите да се најдат во интензитет од 4 (Графикон 19, панел Д). Ако работникот е во брак или е глава на домаќинството, веројатноста да не биде во несигурно вработување изнесува 5,9% и 3% соодветно (пред пандемијата) и 6% и 4,3% соодветно (за време на пандемијата), што е повисоко од самохраните работници и работниците кои ја немаат главната положба во домаќинството, соодветно. За време на пандемијата, главите на домаќинствата биле позаштитени во најдувањето во несигурност со интензитет од 2 и 3 (Графикон 19, панел Ѓ), додека лицата во брак станале поизложени на несигурност со интензитет од 4 (Графикон 19, панел Е).

ЗАКЛУЧОК И ИМПЛИКАЦИИ ЗА ПОЛИТИКИТЕ

З

Здравствената и економската криза предизвикана од Ковид-19 ја погоди Северна Македонија по години на стабилно подобрување на пазарот на труд. Таа ги изнесе на виделина структурните диспаритети и слабостите на пазарот на труд, така што ги погоди одредени групи работници посериозно од другите. Општо земено, ниско платените работници, работниците од неформалната економија, платените домашни работници и неплатените семејни работници биле меѓу најпогодените во поглед на загуби на работни места и на приходи. Вкрстената анализа на петте групи работници сугерира дека вкупната загуба на работни места за време на пандемијата од околу 7,5 илјади на годишно ниво претежно се однесувала на ниско платените работници, од кои голем дел се платени домашни работници и неформални работници.

Забележаното исчезнување на голем дел од ниско платените работни места не смее да се припише исклучиво на пандемијата, туку на порастот на платите предизвикан од две владини политики донесени непосредно пред да удри кризата: зголемувањето на минималната плата и законот за субвенционирање социјални

придонеси за зголемување на платата во распон од 600 до 6.000 денари за период од најмногу три години. Овие две политики поттикнаа пораст на платите (исто така забележано кај големиот пораст на просечната плата од 7,8% во текот на 2020 година), претежно во левиот дел од дистрибуцијата на платите, преку поместување на најниско платените работни места нагоре, со што голем дел од ниско платените работни места се качија над прагот на ниски плати. Забележаното исчезнување на голем дел од неформалните работни места и неплатените семејни работни места, од друга страна, може да се припише на пандемијата, но не смее да биде директно разбрано како загуби на работни места. Имено, со цел да ги ублажи негативните последици од пандемијата, владата на Северна Македонија усвои неколку пакети мерки. Главната мерка насочена кон зачувување на работните места „14.500 денари по работник“ спаси повеќе од 60 илјади работни места, иако сите беа од формалната економија. Меѓутоа, со цел да се оствари право на примање на субвенцијата, веројатно е дека голем дел од неформалните работни места и/или работните места на неплатените семејни работници биле формализирани. Резултатите сугерираат дека ова веројатно е постигнато преку склучување нетипични работни договори, најверојатно краткорочни договори на определено време и/или договори на определено време со скратено работно време. Сепак, незанемарлив дел од изгубените работни места биле

формални. Таквите работници имаа корист од проширувањето на опфатот на надоместоците за време на невработеност, преку дозволување влез на сите неодамна невработени лица во текот на март и април 2020 година, без оглед на основата за раскинување на договорот. Додека пак, неформалните работници кои останале без работа беа во можност да ги искористат мерките насочени кон заштита на приходите од паѓање, пред се брзото влегување во системот на гарантирана минимална помош и двата наврати на еднократна помош. Во моментот, економијата и пазарот на труд гледаат светло на крајот од пандемискиот тунел. Вакцинацијата напредува со соодветно темпо, а очекувањата на владата се дека би можело да се оствари колективен имунитет до средината на ова лето. Сепак, спроведената анализа дава одредени лекции за политиките што очигледно треба да се придвижат од социјална кон развојна компонента. Идејата дека треба да се продолжи која било мерка за субвенционирање на платите што претежно истекла е валидна. Меѓутоа, доколку потенцијално новите мерки вклучуваат форми на субвенционирање на платите, препорачуваме истите да вклучуваат силна компонента за враќање на работа со цел да се даде поддршка за повторно влегување на пазарот на труд за работниците кои останале без работа за време на пандемијата. Додека оваа мерка ги опфаќа само формалните работници, може дополнително да ја поддржи формализацијата на некои

неформални работни места, барем со нетипични работни аранжмани, што е важно за постпандемскиот период. Резултатите сугерираат дека за време на кризата можеби биле остварени незанемарливи придобивки од формализацијата. Носителите на политики треба да ги искористат моментумот и да ги претвори ваквите придобивки во подолгорочни. Со оглед на тоа што неформалните работници се претежно вгнездени во земјоделството во форма на неплатени семејни работници, владата може да воведо стимулации за да спречи овие работници да се вратат назад во неформалност. Ваквите стимулации мора да се разгледуваат во рамки на тековните политики насочени кон земјоделството, во смисла дека овие се прилагодени во поглед на обемот, опфатот и подобноста што го обесхрабрува враќањето назад на формализираните работници во неформалност. За останатите неформални работници кои ги формализирале нивните работни места преку склучување нетипични договори за работа, треба да се воспостават механизми за нивно поттикнување да ги задржат и евентуално да ги претворат во договори на неопределено време. Еден начин на размислување е да се искористи моментумот од подготовката на новиот Закон за работни односи и да се вклучи регулаторна забрана ваквите договори да се продолжуваат бесконечно со зачувување на природата на ограниченост на времето на договорот. Меѓутоа, премногу силна регулација на овие договори може всушност

повторно да предизвика неформалности. Наместо тоа, и работодавачите и вработените (и особено неплатените семејни работници кои се формализирале во нивните мали земјоделски стопанства) треба да се мотивираат да размислуваат за трајност на договорот: на почетокот може да помогнат посебни распони за даноци и социјални придонеси, но на долг рок, ваквите договори треба да бидат самоодржливи.

Илустративен пример во поглед на второто е предлогот да се воведат ваучери за згрижување на деца за да се поддржи формализацијата на платените домашни работници. Родителите на деца до одредена возраст (обично 3 години) би биле во можност да купат ваучери за згрижување на деца со дел од нивната плата при што не би плаќале персонален данок и социјални придонеси за тој дел од платата (ограничено на одредено ниво). Имено, секој вработен родител би можел да заштеди однапред утврден износ на месечно/годишно ниво од нивната плата на сопствена сметка за ваучер за згрижување на деца и да ја искористи за да плати за регистриран давател на услугата згрижување на деца. Можноста да се користи само за вработување регистрирани даватели на услугата згрижување на деца би резултирало во формализација на многу моментално неформални платени домашни работни места. Како и да е, заштитувањето на оние кои можеби не можат лесно да се вратат на пазарот на труд или кои имаат изгубено значителен дел од нивните приходи за време на пандемијата,

сепак може да биде неизбежно. Потенцијалот на проширените критериуми за добивање ГМП за надоместување на дел од изгубените приходи кај најранливите работници и нивните домаќинства, треба да се искористи во текот на целата 2021 година, согласно претходната препорака на Finance Think. Можно е да се наира ремонт на системот за надоместоци за време на невработеност во Северна Македонија со оглед на тоа што сегашниот дизајн е премногу крут: ги опфаќа само оние кои биле отпуштени со акт на работодавачот, додека во реалноста многу договори се раскинуваат де факто на барање на работодавачот додека де јуре преку заедничка согласност или дури и преку изнудено барање на вработениот. Новото решение за системот на надоместоци за време на невработеност мора да земе предвид проширување на опфатот, додека паралелно да се работи со трудовиот инспекторат за да се спречи злоупотреба на раскинување на договорот и прекршување на работничките права.

Освен мерки и политики за ублажување на непосредните последици од пандемијата, темелно треба да се разгледаат структурни промени што ќе го направат пазарот на труд побезбеден, поправеден и поефективен во борбата против идни кризи и шокови. Поефикасна кохерентност на политиките и партиципативен дијалог меѓу економските и социјалните засегнати страни треба особено да се погрижат за најзагрозените и несигурните работници, со цел да се избегне

зголемување на нееднаквостите во иднина. Нашите препораки како дел од овој пристап вклучуваат кохерентен сет на активности што ќе го подобрат одговорот на македонскиот пазар на труд за време на идни шокови и ќе ја намалат инциденцата на несигурност на работното место:

1. Користење на социјалниот дијалог како алатка за создавање балансиран одговор и одржливо закрепнување на среден рок по идни нарушувања на пазарот на труд;
2. Зајакнување на постојната регулаторна рамка преку обезбедување еднаков третман и услови за работа за сите работници, без оглед на нивниот статус на вработување, со цел обезбедување фер и недискриминаторна работна средина;
3. Зајакнување на услугите за вработување и институционалните капацитети за подобра отпорност на пазарот на труд и посилна инфраструктура на политиките;
4. Олеснување на транзицијата кон формално вработување преку - активности за подигање на свеста и мерки што ќе го направат формалното вработување попривлекно;

1. Зголемување на вештините и вработливоста на несигурните работници преку приспособени обуки, работилници и практична работа заради подобри можности и пристап до вработување што не е несигурно.

РЕФЕРЕНЦИ

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. and Muntaner, C. (2014) Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health* 35, pp. 229-253.

Bewley, H. and Forth, J. (2010) Vulnerability and adverse treatment at the workplace. BIS Department for Business, Innovation and Skills Employment Relations Research Series 112

Bocquier, P., Nordman, C. and Vescovo, A. (2010) Employment vulnerability and earnings in Urban West Africa. Document de Travail UMR DIAL 225.

Bussolo, M., Sharma, S. and Timmer, H. (2020) COVID-19 has worsened the woes of South Asia's informal sector. *The World Bank Blogs*.

Carls K (2012) Precarisation and the Crisis. The growing challenge of transforming precarious into decent work. International Training Centre of the International Labor Organization.

Chaykowski, R. (2005) Non-standard work and economic vulnerability. Canadian Policy Research Network. Vulnerable Workers Series No. 3.

Cranford, C., Vosko, L. and Zukewich, N (2002) The gender of precariousness in the Canadian labor force. Atkinson Faculty of Liberal and Professional Studies, York University.

Fevre, R., Foster, D., Jones, M. and Wass, V. (2016) Closing disability gaps at work. Cardiff University: Cardiff, UK.

Finance Think (2020a) Was it necessary to provide financial support to companies to retain jobs during Covid-19 crisis? Skopje: Finance Think – Economic Research & Policy Institute Policy Brief No. 41.

Finance Think (2020b) To what extent will Covid-19 increase poverty in North Macedonia? Skopje: Finance Think – Economic Research & Policy Institute Policy Brief No. 43.

Finance Think (2021) Agricultural workers – a silent victim of the pandemic. Skopje: Finance Think – Economic Research & Policy Institute Policy Brief No. 46.

Fudge, J. and Owens, R. (2006) Precarious work, women and the new economy. Hart Publishing. International Series in Law and Society.

Greenan, N. and Seghir, M. (2017) Measuring vulnerability to adverse working conditions: Evidence from European countries. HAL Working Papers.

Greene, W. (2012) *Econometric analysis*. Seventh edition. Boston: Pearson Education.

Hudson, M. (2006) *The hidden one-in-five: winning a fair deal for Britain's vulnerable workers*. London, UK TUC Publications.

ILO (undated) The regulatory framework and the informal economy: 4.b2 Homeworkers: reducing vulnerabilities through extending and applying the work. International Labor Organization. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_210445.pdf [Access date: 11 May 2021].

ILO (2020a) Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers. International Labor Organization.

ILO (2020b) Global wage report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19. ILO Flagship Report. International Labor Organization.

ILO (2020c) ILO Brief: Impact of the lockdown measures on the informal economy. International Labor Organization.

ILO/EBRD (2020) Covid-19 and the world of work. Rapid assessment of the employment impacts and policy responses. North Macedonia. International Labor Organization.

ILO/OECD (2020) The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 countries. International Labor Organization and Organization for Economic Cooperation and Development.

Jetha, A., Martin Ginis, K., Ibrahim, S. and Gignac, M. (2020) The working disadvantaged: the role of age, job tenure and disability in precarious work. BMC Public Health 20:1900

Kalleberg L. (2009) Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. American Sociological Review 74(1) pp. 1–22.

Kalleberg, A. (2012) Job quality and precarious work: Clarifications, controversies and challenges. Work and Occupations 39(4), pp. 427-448.

Kebede, T., Stave, S. and Katta, M. (2020a) Facing multiple crisis: Rapid assessment of the COVID-19 impact on vulnerable workers and small-scale enterprises in Lebanon. International Labor Organization.

Kebede, T., Stave, S. and Katta, M. (2020b) Rapid assessment of the COVID-19 impact on vulnerable workers and small-scale enterprises in Iraq. International Labor Organization.

Kebede, T., Stave, S. and Katta, M. (2020c) Facing double crisis: Rapid assessment of the COVID-19 impact on vulnerable workers in Jordan. International Labor Organization.

Kinder, M. and Ross, M. (2020) Low-wage workers have suffered badly from COVID-19. In Allen, J. and West, D. (Eds.) Reopening America: How to save lives and livelihoods. Brookings Report.

Learning and Work Institute (2020) The impact of the coronavirus outbreak on London's low-paid workers.

Lewchuk, W. (2017) Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? The Economic and Labor Relations Review 28(3), pp.402-419.

Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M. and Robinson, O. (2020) The future of work after COVID-19. McKinsey & Company Report.

O'Regan, S., Hill, D. and Neathey, F. (2005) The vulnerable worker: A definition and research approach. Brighton Institute for Employment Studies.

Petreski, B., Petreski, M., Stojkov, A., Tomovska-Misoska, A., Parnardzieva-Zmejкова, M., and Dimkovski, V. (2020) Bridging measures to alleviate Covid-19 consequences: Design proposal, cost and key effects. Skopje: Finance Think – Economic Research & Policy Institute, Policy Study 32.

Pollert, A. and Charlwood, A. (2009) The vulnerable worker in Britain and problems at work. *Work, Employment and Society* 23(2), pp. 343-362.

Saunders, R. (2003) Defining vulnerability in the labor market. Canadian Policy Research Network. Research Paper W/21.

Tompa, E., Scott-Marshall, H., Dolinschi, R., Trevithick, S. and Bhattacharyya, S. (2007) Precarious employment experiences and their health consequences: Towards a theoretical framework. *Work* 28, pp. 209-224.

UN Women (2020) From insights to action: Gender equality in the wake of COVID-19. UN Women New York.

UN Women/ILO/ECLAC (2020) Remunerated domestic workers in Latin America and Caribbean and the COVID-19 crisis. UN Women, International Labor Organization and the Economic Commission for Latin America and the Caribbean.

Vosko, F., MacDonald, M. and Campbell, I. (2009) Introduction: Gender and the concept of precarious employment. In: Vosko LF, MacDonald M and Campbell I (eds) *Gender and the contours of precarious employment*. New York: Routledge, 1-25.

WIEGO (2020) Domestic workers are at the frontline of this pandemic, and at risk. *Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing Brief*.

World Bank (2020) Which jobs are most vulnerable to COVID-19? What an analysis of the European Union reveals. *World Bank Groups Research & Policy Briefs No. 34*.

World Bank (2020a) Economic and social impact of COVID-19: Poverty and wellbeing of the households. *Regular Economic Report for Western Balkan*.

Young C. (2010) Gender Differences in Precarious Work Settings. *Industrial Relations* 65(1), pp. 74-97.

АНЕКС: ОЦЕНКИ ЗА МАРГИНАЛНИТЕ ЕФЕКТИ СО ПОДРЕДЕН ПРОБИТ

Табела 15: Маргинални ефекти со подреден пробит – пред пандемијата

ПРОМЕНЛИВИ	Интензитет на несигурност							
	0	1	2	3	4	5	6	7
Sex	-0.00145 (0.0082)	-0.000469 (0.0026)	0.000399 (0.0022)	0.000631 (0.0035)	0.000556 (0.0031)	0.000279 (0.0016)	4.33E-05 (0.0002)	8.56E-06 (0.0000)
1.age_c	-0.175*** (0.0115)	-0.0833*** (0.0064)	0.0407*** (0.0035)	0.0841*** (0.0057)	0.0806*** (0.0061)	0.0434*** (0.0042)	0.00734*** (0.0016)	0.00154* (0.0009)
2.age_c	-0.055*** (0.0102)	-0.0115*** (0.0019)	0.0188*** (0.0036)	0.0228*** (0.0041)	0.0172*** (0.0030)	0.00740*** (0.0013)	0.000990*** (0.0003)	0.000174 (0.0001)
2.edu	0.192*** (0.0060)	0.159*** (0.0062)	-0.00635* (0.0033)	-0.106*** (0.0045)	-0.134*** (0.0063)	-0.0845*** (0.0057)	-0.0155*** (0.0030)	-0.0033* (0.0020)
3.edu	0.261*** (0.0088)	0.169*** (0.0062)	-0.032*** (0.0044)	-0.134*** (0.0054)	-0.152*** (0.0068)	-0.0910*** (0.0060)	-0.0162*** (0.0031)	-0.0034* (0.0020)
head	0.0300*** (0.0096)	0.00970*** (0.0032)	-0.008*** (0.0027)	-0.013*** (0.0042)	-0.012*** (0.0037)	-0.0058*** (0.0019)	-0.00089*** (0.0003)	-0.00018 (0.0001)
married	0.0589*** (0.0099)	0.0191*** (0.0033)	-0.016*** (0.0028)	-0.025*** (0.0043)	-0.023*** (0.0039)	-0.0113*** (0.0020)	-0.00176*** (0.0004)	-0.00035 (0.0002)
Observations	9.269	9.269	9.269	9.269	9.269	9.269	9.269	9.269

Извор: Пресметки на авторот.

Забелешка: *, **, *** означува дека нултата хипотеза е отфрлена на нивоа од 10, 5, и 1%. Вредностите во заградите ја покажуваат стандардната девијација.

Табела 16: Маргинални ефекти со подреден пробит - за време на пандемијата

ПРОМЕНЛИВИ	ИНТЕНЗИТЕТ НА НЕСИГУРНОСТ							
	0	1	2	3	4	5	6	7
Sex	-0.035*** (0.0093)	-0.009*** (0.0024)	0.0123*** (0.0033)	0.0149*** (0.0040)	0.00987*** (0.0027)	0.00523*** (0.0015)	0.000815*** (0.0003)	0.000144 (0.0001)
1.age_c	-0.207*** (0.0130)	-0.080*** (0.0069)	0.0696*** (0.0048)	0.0995*** (0.0068)	0.0699*** (0.0058)	0.0395*** (0.0041)	0.00675*** (0.0017)	0.00127 (0.0010)
2.age_c	-0.084*** (0.0114)	-0.010*** (0.0016)	0.0341*** (0.0047)	0.0322*** (0.0042)	0.0182*** (0.0024)	0.00838*** (0.0012)	0.00114*** (0.0003)	0.000185 (0.0001)
2.edu	0.219*** (0.0070)	0.160*** (0.0070)	-0.038*** (0.0040)	-0.129*** (0.0057)	-0.116*** (0.0065)	-0.0765*** (0.0065)	-0.0144*** (0.0035)	-0.00282 (0.0021)
3.edu	0.239*** (0.0092)	0.162*** (0.0071)	-0.047*** (0.0048)	-0.136*** (0.0063)	-0.120*** (0.0067)	-0.0781*** (0.0066)	-0.0146*** (0.0036)	-0.00284 (0.0021)
head	0.0427*** (0.0110)	0.0108*** (0.0028)	-0.015*** (0.0039)	-0.018*** (0.0048)	-0.0122*** (0.0032)	-0.0064*** (0.0017)	-0.00101*** (0.0004)	-0.00018 (0.0001)
married	0.0595*** (0.0111)	0.0150*** (0.0029)	-0.021*** (0.0040)	-0.026*** (0.0048)	-0.0170*** (0.0032)	-0.0089*** (0.0019)	-0.00140*** (0.0004)	-0.00025 (0.0002)
Observations	8.430	8.430	8.430	8.430	8.430	8.430	8.430	8.430

Извор: Пресметки на авторот.

Забелешка: *, **, *** означува дека нултата хипотеза е отфрлена на нивоа од 10, 5, и 1%. Вредностите во заградите ја покажуваат стандардната девијација.

