



Случајот на Северна Македонија: Упатени работници – развој на шеми и трендови*

Климентина Илијевски и Александра Илоска

Вовед

*Климентина Илијевски и
Александра Илоска се виш
истражувач и истражувач
во Асоцијацијата
за истражување,
комуникации и
развој „ПАБЛИК“,
Северна Македонија
aleksandra@public.org.mk
klimentina@public.org.mk*

Иако Северна Македонија сè уште не е земја членка на ЕУ, земјата веќе прифаќа и испраќа упатени работници (Илијевски и Илоска, 2018). Според постојната национална регулаторна рамка, упатен работник се дефинира како работник кој работи на привремена основа на територијата на друга земја членка којашто е различна од државата во која работникот има засновано работен однос со полно работно време. Оваа дефиниција не е целосно конзистентна со дефиницијата во Директивата за упатување работници (96/71/EЗ), каде што упатен работник е дефиниран како вработен кој работодавачот го испраќа да изврши услуга во друга земја членка на ЕУ на привремена основа, во контекст на договор за услуги, упатување во рамките на групацијата или ангажирање преку агенција за привремени вработувања.

Клучни зборови:
упатување работници,
миграција на трудот,
политика, работнички
права, Северна
Македонија

Во Кратката политичка анализа на јавни политики, ги опишуваме главните карактеристики на упатувањето државјани на Северна Македонија во земјите членки на Европската Унија. Главниот фокус е ставен на градежниот сектор. Анализата се базира на податоци што беа собрани од прегледи на постојната академска и сива литература за миграцијата и мобилноста на трудот и на националната законодавна и институционална рамка. Дополнителни податоци беа собрани преку десет полуструктурирани интервјуа со претставници на социјалните партнери (синдикати и здруженија на работодавачи), јавни институции (Министерството за труд

* Резултатите презентирани овде се базираат на студијата на Климентина Илијевски и Александра Илоска (2021) „Премостување на јазот помеѓу законодавството и практиката при упатување на работниците во странство: Извештај за Северна Македонија“ спроведена во рамките на POW-BRIDGE: Премостување на јазот помеѓу законодавството и практиката при упатување на работниците во странство: (<https://www.euro.centre.org/projects/detail/3633>). Оваа публикација доби финансиска поддршка од Програмата на Европската унија за вработување и социјални иновации „EaSI“ (2014-2020), Договор бр. VS/2019/0396. За дополнителни информации, одете на: <http://ec.europa.eu/social/easi>. Информациите содржани во оваа публикација не го одразуваат официјалниот став на Европската Комисија. Авторките се благодарни за коментарите добиени од Леонард Гејер и Сонила Данај и би сакале да упатат благодарност и до Амалија Сољоми за уредувањето и изгледот на публикацијата.

и социјална политика, Министерството за внатрешни работи и Комисијата за упатување) и работодавачи од Северна Македонија кои упатуваат работници на работа во странство.

Оваа Кратка политичка анализа на јавни политики е структурирана на следниов начин: прво даваме опис на (недостигот на) податоци за миграција на трудот и упатувањето работници од Северна Македонија и како постојните политики овозможуваат различни форми на упатување.

Потоа, разговараме за причините за ранливоста на упатените работниците од Северна Македонија и предизвиците со кои се соочуваат работодавците од Северна Македонија при упатувањето работници во странство. Кратката политичка анализа на јавни политики завршува со препораки за тоа како може да се решат идентификуваните проблеми.

Миграција на трудот - тренд којшто е тешко да се долови

Во Северна Македонија, спроведувањето комплетна анализа на миграцијата е значително попречено од недостатокот на веродостојни и детални податоци. Нема административни податоци за точниот број на лица кои заминуваат во странство, за должината на нивниот престој во странство или за личните карактеристики на емигрантите како што се нивниот пол, возраст и образование. Во последните децении само мал дел од државјаните официјално го пријавиле својот престој во странство (Влада на Република Северна Македонија - Министер задолжен за дијаспора, 2019 година). Сепак, јасно е дека голем број државјани на Северна Македонија живеат и работат во странство. Билатералната матрица на миграција на Светската банка покажува дека во 2018 година во странство живееле 564.949 Македонци, од кои повеќето (55%) во земји со високи приходи (Швајцарија, Австрија, Германија). За споредба, вкупното население на Северна Македонија во истата година се проценува на 2.077.132 лица (Државен завод за статистика, 2019 година).

Во периодот од 2008 до 2018 година вкупно 158.265 државјани на Северна Македонија добиле потврда за престој во земја членка на ЕУ

Податоците на Евростат укажуваат дека бројот на трудови миграции од Северна Македонија во земјите на ЕУ е зголемен во последната деценија. Табелата 1 покажува дека од 2012 година се забележува растечки тренд на македонски државјани на кои им била издадена прва дозвола за престој од земјите членки на ЕУ. Во текот на 2018 година, од сите дозволи за престој издадени на македонски државјани, 47,4 отсто се издадени од Германија, потоа следи Италија со 9,1 отсто и Словенија со 8,4 отсто.



Дополнително, во периодот од 2008 до 2017 година 52.770 македонски граѓани се стекнале со државјанство на земја членка на ЕУ што носи нови права и можности, како што е правото на слободно движење, живеење и работа во рамките на ЕУ. Три петтини (60,3%) од граѓаните на Северна Македонија кои стекнале државјанство на земја членка на ЕУ во 2017 година станале Италијанци, потоа следат Германци со 16,5 отсто и Австријци со 4,6 отсто.

Табела 1: Број на државјани на Северна Македонија на кои им е издадена прва дозвола за престој и стекнале државјанство (2008-2018)

Година	Вкупно	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Број на државјани на кои им е издадена прва дозвола за престој	158265	20895	15172	13129	10906	9816	10349	10174	12129	14336	16917	24442
Стегнале државјанство	52770	6834	3625	3439	3328	3522	4231	4615	7569	9235	6372	N/A

Извор: Евростат (2021)

Постојна јавна политика - овозможувач на различни шеми на упатување

Постојната регулаторна рамка овозможува упатување според договор за услуги и упатување во рамките на групацијата, но не и преку агенции за привремено вработување

Транспонирањето на регулативата за упатување во Северна Македонија е дел од процесот на интеграција во ЕУ низ кој поминува земјата и приближувањето на националното законодавство кон *Acquis Communautaire*. Досега, Директивата за упатување работници (96/71/ЕЗ) е делумно транспонирана, додека Директивата за спроведување (2014/67/ЕУ) не е транспонирана (Данај и други, 2019). Директивата за упатување работници е транспонирана во два дела. Прво, упатувањето работници од ЕУ во Северна Македонија е регулирано со Законот за вработување и работа на странци. Второ, упатувањето македонски државјани во други земји е регулирано со Законот за работни односи и со Законот за упатување работници од Република Северна Македонија во други земји за изведување градежни работи преку проектни договори и други сезонски работи (во понатамошниот текст: Законот за упатување).

Општо земено, сегашната регулаторна рамка за упатување не го опфаќа само упатувањето во ЕУ, туку сите работници кои се испратени привремено да работат во друга странска земја. Постојната регулаторна рамка овозможува упатување според договор за услуги и упатување во рамките

на групацијата. Упатување на работници преку агенции за привремено вработување, коешто е опфатено со Директивата за упатување работници, не е можно според постојната регулаторна рамка во Северна Македонија. Сè уште не се транспонирани членовите од Директивата за спроведување коишто се однесуваат на соработката за целите на информирање (воспоставување канцеларии за врски, следење и контрола на тековите на миграциите на трудот) и на мерките во случај на неусогласеност со Директивата за упатување работници.

Нашето теренско истражување покажува дека постојната регулаторна рамка во Северна Македонија овозможува две различни форми на упатување од компании во Северна Македонија. Прво, упатувањето работници коешто е регулирано во Законот за работни односи. Оваа форма на упатување не е дополнително операционализирана со јасни подзаконски акти и процедури и честопати се карактеризира со нерегуларни практики. Второ, упатувањето работници коешто е целосно регулирано во Законот за упатување и коешто е дополнително операционализирано со билатерални договори.

Законот за работни односи им дава право на компаниите од Северна Македонија да обезбедуваат услуги во странство. Ова право го остваруваат различни компании од различни сектори (на пример, градежништво, консултантски услуги, телекомуникации, ИТ). Следејќи ја оваа регулаторна рамка, компаниите ги упатуваат своите работници на работа во Германија, Турција, Украина, Босна и Херцеговина, Полска.

Сепак, работниците не се официјално регистрирани или пријавени кај националните власти како упатени работници. Отсуството на јасни упатства и протоколи, коишто се во согласност со барањата предвидени во Директивата за упатување работници и коишто обезбедуваат информации како за работниците така и за работодавачите пред упатувањето, создава услови за злоупотреба на правата на работниците.

Сегашниот Закон за упатување има за цел да одговори на идентификуваниот недостиг на работна сила на германскиот пазар на труд во градежната индустрија и се базира на квота (во просек 570 работници годишно). Во моментот, Северна Македонија има потпишано само еден билатерален договор за упатување со Германија. Овој Закон е целосно имплементиран и квотата на упатени работници е целосно исполнета како што е дефинирано со барањето на германската агенција за вработување.

Законот за упатување е тесно поврзан со различни прописи кои опфаќаат различни аспекти на упатувањето, како што се социјалното осигурување

и здравственото осигурување. Во однос на релевантните аспекти по ова прашање, земјата има 22 билатерални договори за координација на системите за социјално осигурување, од кои 14 се со земјите членки на ЕУ. Покрај тоа, има девет договори за користење на Европската картичка за здравствено осигурување помеѓу земјата и различните земји членки на ЕУ. Овие билатерални договори се соодветно интегрирани со постојниот национален Закон за пензиско и инвалидско осигурување, Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување и Законот за здравствена заштита. Тешко е да се процени влијанието на овие регулативи за спречување или минимизирање на ранливостите на кои можат да бидат изложени упатените работници бидејќи македонските институции не се информирани кога се врши упатување на работникот и затоа не можат да следат под какви услови работат овие работници.

Предизвици при упатување македонски работници

Општо земено, македонскиот контекст е многу кревок во однос на работничките права и нивното прекршување, поради различните предизвици поврзани со пазарот на трудот, како што се релативно големата неформална економија, ниските плати и недостигот на работна сила во одредени индустрии. Овие фактори и можноста да примаат повисоки плати поттикнуваат голем интерес кај работниците за работа во странство. Сепак, достапната истражувачка литература обезбедува докази дека упатувањето создава неколку ранливости за работниците од трети земји и создава ризик да бидат експлоатирани и да работат во опасни услови (Данај и Зољоми, 2019; Илијевски и Илоска., 2018; Данај и др., 2019; Данај и др., 2020).

Јавните институции и извршните органи имаат слаб увид во условите за работа на македонските граѓани кои работат во странство

Јавните институции и извршните органи имаат слаб увид во условите за работа на македонските граѓани кои работат во странство. Имајќи го предвид ограниченото ниво на развој на социјалните партнери, слабото социјален дијалог и практика, механизмите за заштита на работниците за време на упатувањето се слаби и недоволно развиени.

Недостатокот на информации - главна пречка за работниците, работодавачите, јавните органи и социјалните партнери

Во пракса, упатените работници се недоволно информирани за нивните права, вклучително и за тоа како да ги заштитат нивните основни права како работници. Пред упатувањето, тие добиваат многу малку информации за работните и животните услови, работното време итн. И покрај овие

сознанија, спроведеното истражување потврдува дека постои зголемен интерес кај македонските работници, особено во градежниот сектор, да работат во странство поради можноста да заработат повисоки плати отколку во Северна Македонија..

Работодавачите и социјалните партнери, исто така, немаат насоки за процедурите што треба да се следат при упатување работници. Не постои национална веб-страница со информации, ниту пак национална точка за контакт воспоставена од националните власти што обезбедува насоки за работодавачите. Ниту еден од работодавачите и социјалните партнери кои ги интервјуираме не беа информирани за веб-страниците за упатување кои ги водат земјите членки на ЕУ.

Од друга страна, извршните органи, како што е трудовиот инспекторат, никогаш не извршиле теренска проверка на условите за работа на македонските работници во странство, иако ова прашање е во нивна надлежност. Исто така, тие немаат спроведено инспекциски надзори за испитување евентуални неправилности во исплатата на платите и заштитата на правата на работниците. Напротив, нашето истражување докажа дека со исклучок на работниците кои се упатени во Германија и чие вработување е регулирано со постојниот Закон за упатување, работодавачите не доставуваат пријава кај властите кога упатуваат работници во странство.

Општо земено, чинителите од Северна Македонија имаат ограничено познавање за Директивата за упатување работници (96/71/ЕЗ), Директивата за спроведување (Директива 2014/67/ЕУ и ревидираната Директивата од 2018[‡].

Земјите членки на Европската Унија имаат обврска да дадат информации за условите за вработување, вклучувајќи ги составните елементи на надоместот, што треба да се применуваат за работниците упатени на нивната територија. Покрај тоа, работодавачот мора да му ги надомести трошоците за патување, храна и сместување на упатениот работник во согласност со националното законодавство и/или практика. Износите што ги плаќа работодавачот (или исплатените надоместоци) за патување, храна и сместување не се дел од надоместокот. Нашето истражување докажа дека работодавачите од Северна Македонија не се запознаени со оваа обврска, што значи дека постои тенденција упатените работници од Северна Македонија да бидат платени помалку отколку што имаат право.

[‡] (види Директива [ЕУ] 2018/957 на Европскиот парламент и на Советот од 28 јуни 2018 година за изменување на Директивата 96/71/ЕЗ за упатување работници во рамки на обезбедувањето услуги)

Со ревизијата на Директивата за упатување работници (Директива ЕУ 2018/957), на упатените работници во сите економски сектори им се гарантира плата којашто е еднаква со платата на локално ангажираните работници врз основа на правила утврдени со закон или универзално применливи колективни договори. Меѓутоа, ако условите за работа во земјата којашто испраќа работници се поповолни, тие стануваат применливи за упатените работници (Европска Комисија, 2019 година). Ниту еден од чинителите коишто ги интервјуиравме не е запознаен со горенаведените обврски.

Ниту работодавачите ниту социјалните партнери не се запознаени со информациите коишто работодавачот треба писмено да му ги достави на работникот пред упатувањето. Ниту еден од работодавачите што беа интервјуирани во рамките на истражувањето не пријавил дека синдикатите на земјата членка којашто е домаќин им пристапиле за да се вклучат во колективното договарање.

Повеќето работници во Северна Македонија не се добро информирани за своите права, ниту имаат информации како и каде да пријават злоупотреба на нивните права

Сите чинители коишто ги интервјуиравме се согласуваат дека повеќето работници во Северна Македонија не се добро информирани за своите права, ниту пак имаат информации како и каде да пријават злоупотреба на нивните права. Некои од интервјуираните лица причината за недоволното знаење на работниците ја гледаат во недоволната ангажираност на македонските синдикати. Според нив, синдикатите треба попроактивно да го следат упатувањето, да ги информираат работниците и да се залагаат за заштита на нивните права.

Ниту еден од интервјуираните чинители немаше информации за националните прописи за работното време и постојните колективни договори коишто постојат во земјите домаќини, ниту пак знаеше дека треба да бидат консултирани пред упатувањето. Бројни работници и компании во Северна Македонија не се членови на синдикатите и немаат колективен договор на ниво на компанија. Чинителите тврдат дека општеството сè уште не ја препознало моќта на колективното договарање. Позитивна практика е тоа што во случаите кога синдикатите започнуваат судска постапка против фирми за неисполнети колективни права, тие секогаш завршуваат со позитивни исходи за работниците. Интервјуираните синдикални претставници потврдија дека досега немале случаи кога упатените работници биле застапувани од синдикат.

Ставот на работодавачите

Отсуството на јасна регулаторна рамка, пристап до информации и постапки за упатување, вклучувајќи и механизми за следење и контрола, создаваат



Компаниите не се обидуваат да го заобиколат националното законодавство, туку се соочуваат со предизвици при пристапувањето до информации со цел да се усогласат со регулативите

практики коишто не се во најдобар интерес на работниците и не се во согласност со Директивата за упатување работници и Директивата за нејзино спроведување.

Нашето истражување покажа дека компаниите не се обидуваат да го заобиколат националното законодавство, туку се соочуваат со предизвици при пристапувањето до информации со цел да се усогласат со регулативите.

Отсуството на јасни протоколи и постапки за упатување создава несигурност кај работодавачите

Отсуството на јасни протоколи и постапки за упатување создава несигурност кај работодавачите. Треба да се изработи детално упатство на македонски јазик. Ова може значително да ги намали предизвиците за компаниите при упатување работници.

Работодавачите имаат различни практики, во зависност од секторот и бројот на работници коишто ги упатуваат. Во случаите кога се упатуваат малку работници, главно за консултантски проекти, компанијата директно ги покрива трошоците за патување и сместување, а на работникот директно му се исплаќа и дополнителен додаток, во готово или како хонорар.

Практиката покажува дека компаниите се обидуваат да избегнат покачување на платите поради високиот износ на даноците коишто треба да се платат. Тоа, сепак, не е секогаш можно во градежниот сектор каде што платата на работниците се пресметува врз основа на градежна норма (плаќање по учинок). Во отсуство на јасно упатство за пресметување на надоместокот при упатување работник, истражувањето покажува дека компаниите ги следат сопствените интерни правила за дефинирање на надоместокот и дополнителниот надоместок.

Работодавачите не ги информираат државните органи, ниту пак се свесни за овој чекор во процесот на упатување

Кога станува збор за информирање на државните органи во Северна Македонија, нашето истражување покажува дека работодавачите ниту ги информираат државните органи ниту пак се свесни за овој чекор во процесот на упатување. Единствениот правен чекор којшто го преземаат работодавачите во Северна Македонија е потпишување нов договор со работниците, со којшто се регулира нивната работа во странство. Малите консултантски компании коишто обезбедуваат консултантски услуги на проекти во странство не користат никакви постапки или протоколи кога упатуваат работници во странство. Нашето истражување докажа дека овој тип на работодавачи најчесто обезбедуваат краткорочни услуги и го користат безвизниот престој во земјите на ЕУ до 90 дена и на тој начин го регулираат престојот на работниците во странство.

Компаниите од градежниот сектор коишто упатуваат работници во странство имаат различни практики за упатување во различни земји. Нашето истражување докажа дека упатувањето е регулирано со законите и прописите на земјата домаќин, додека националните државни органи во Северна Македонија ниту се информирани ниту вклучени. Практиката покажува дека градежните компании што упатуваат работници во странство обично отвораат филијала во земјата домаќин. Како дел од таа филијала, тие ангажираат вработен, обично од земјата домаќин, кој дава совети за условите за здравје и безбедност при работа и се грижи целата потребна документација да биде уредна/достапна во случај на трудова инспекција.

Препораки – следни чекори?

Чинителите коишто учествуваа во истражувањето дадоа неколку препораки. Тие се состојат од следново:

- Да се осигури целосно транспонирање на Директивата за упатување работници и Директивата за нејзино спроведување во националната регулаторна рамка. Тоа значи да се развие систематски пристап кон упатувањето, вклучувајќи јасно регулирање на упатувањето според новата регулаторна рамка, што ќе го регулира прифаќањето и испраќањето упатени работници. Новата регулаторна рамка треба да гарантира дека упатените работници се пријавени и регистрирани кај јавните органи.
- Да се обезбеди соодветен институционален аранжман којшто ќе биде одговорен конкретно за спроведување на упатувањето, како што е формирање канцеларии за врски и јасно дефинирани мандати за јавните органи. Понатаму, треба да се воспостават јасни канали за соработка, споделување информации и размена меѓу националните институции и земјите членки на ЕУ и институциите на ниво на ЕУ.
- Треба да се изготви и дистрибуира детално упатство коешто прегледно ги објаснува постапките, правата и обврските на работниците и работодавачите при упатувањето работници во и од Северна Македонија. Постапката за упатување треба да се дигитализира и да се обезбеди преку едношалтерски систем. На работниците треба да им се обезбеди пристап до лесно достапни информации за нивните права пред упатувањето, особено кога станува збор за платите и надоместоците.
- Треба да се обезбеди внимателно следење и контрола на работните места каде што се ангажирани македонски државјани и секое прекршување на правата на упатениот работник треба да се пријави

кај националните власти во Северна Македонија.

- Зајакнување на капацитетите на социјалните партнери во однос на Директивата за упатување на работници и Директивата за нејзино спроведување (со фокус на надоместот, оданочувањето, работното време, колективните договори, здравјето и безбедноста на работа) и да се осигури дека се воспоставени и целосно функционални механизми за заштита на работниците. Да се осигури доволен ангажман на синдикатите коишто треба попроактивно да го следат упатувањето, да ги информираат работниците и да ја поддржат заштитата на нивните права.

Референци

Данај, С., Гејер, Л., и Цукот Крилиќ, С., Топлак, К., и Вах Јевшник, М. (2020). РЕГИОНАЛНА СТУДИЈА НА СЛУЧАЈ Од Босна и Херцеговина во Австрија преку Словенија: миграција и упатување државјани на трети земји во ЕУ. Виена: Европски центар за социјална политика и истражување ZRC SAZU.

Данај, С., Золјоми, Е., Вах Јевшник, М., и Цукот Крилиќ, С. (2019). Спроведување на Директивата за упатување работници во Западен Балкан: институционална анализа. Виена: Европски центар за социјална политика и истражување ZRC SAZU.

Данај, С. и Золјоми, Е., (2019). Институционални капацитети за спроведување на Директивата за упатување работници во Западен Балкан: Проценка на потребите. Виена: Европски центар за социјална политика и истражување.

Агенција за вработување на Република Северна Македонија (2020). Годишен извештај за 2019 година. Скопје: Агенција за вработување на Република Северна Македонија. Преземено од: [Link](#)

Европска комисија (2019). Информации за упатените работници. Брисел: Европска комисија. Преземено од: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471#navItem-10>

Земји за проширување - статистика за миграција, дозволи за престој, државјанство и азил - Објаснета статистика. Ес.europa.eu. (2021). Преземено на 13 декември 2020 година, од https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Enlargement_countries_-_statistics_on_migration_residence_permits_citizenship_and_asylum

Влада на Република Северна Македонија - Министер задолжен за дијаспора. (2019). Национална стратегија на Република Северна Македонија за соработка со дијаспората. Скопје.

Илијевски, К., и Илоска, А. (2018). Упатување работници: Извештај за земјата за Поранешна Југословенска Република Македонија. Виена: Европски центар за социјална политика и истражување. Преземено од http://public.org.mk/wp-content/uploads/2019/04/EEPOW-Country-report_Macedonia_final-1.pdf

Илијевски, К., & Илоска, А. (2021). Премостување на јазот помеѓу законодавството и практиката при упатувањето работници: Извештај за земјата за Северна Македонија. Виена: Европски центар за социјална политика и истражување.

Министерство за внатрешни работи. (2018). Годишен извештај за 2017 година. Скопје: Министерство за внатрешни работи. Преземено од: <https://mvr.gov.mk/Upload/EditorUpload/Godisen%20izvestaj%202017.pdf>

Министерство за внатрешни работи. (2019). Годишен извештај за 2018 година. Скопје: Министерство за внатрешни работи. Преземено од: <https://mvr.gov.mk/Upload/EditorUpload/Godisen%20izvestaj%202018.pdf>

Министерство за внатрешни работи. (2020). Годишен извештај за 2019 година. Скопје: Министерство за внатрешни работи. Преземено од: <https://mvr.gov.mk/Upload/EditorUpload/%D0%9E%D0%9A%D0%A0%D0%90/%D0%93%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%88%D0%B5%D0%BD%20%D0%B8%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98%202019.pdf>

Државен завод за статистика. (2019). Природно движење на населението за 2018. Скопје: Државен завод за статистика. Преземено од: https://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.19.01_1.pdf

За Европскиот центар за социјална политика и истражување

Кратките политички анализи на Европскиот центар ги уредија Сонила Данај и Рахел Калерт

Европскиот центар за социјална политика и истражување е меѓувладина организација поврзана со Обединетите нации. Неговата цел е негување на соработката помеѓу владите, истражувањата и другите засегнати страни во областа на социјалната заштита.

Основни функции

- Обезбедување применета социјална наука и компаративно емпириско истражување за социјалната политика во Европскиот регион на ОН
- Формирање база на докази за креирање социјална политика и заемно учење за прашањата поврзани со социјалната заштита
- Иницирање јавни дебати за политики ориентирани кон иднината за прашањата поврзани со социјалната заштита преку вмрежување низ регионот на Европскиот регион на ООН

Фокус на истражување

Европскиот центар обезбедува експертиза во областите на развој на социјална заштита и социјална политика во широка смисла - особено во областите каде што се бараат мулти-или интердисциплинарни пристапи, интегрирани политики и меѓусекторска активност.

Експертизата на Европскиот центар вклучува прашања поврзани со демографски развој, работа и вработување, приходи, сиромаштија и социјална исклученост, социјална сигурност, миграција и социјална интеграција, човекова безбедност, грижа, здравје и благосостојба преку обезбедување јавни добра и лични услуги. Фокусот е на интеракцијата на социо-економските случувања со институциите, јавните политики, паричните трансфери и помошта во натура, потребите на населението и рамнотежата на правата и обврските на сите вклучени засегнати страни.

Публикации на Европскиот центар

- „Кратките политички анализи“ содржат неодамнешни истражувања и резултати од совети за политики
- „Извештаите на Европскиот центар“ ги прикажуваат резултатите од студиите или истражувањата спроведени во контекстот на национални или меѓународни проекти
- „Работните документи на Европскиот центар“ се состојат од прелиминарни наоди или иновативни идеи коишто треба да се споделат со пошироката јавност
- Билтенот на Европскиот центар се објавува на англиски јазик на месечна основа и ги синтетизира новостите коишто редовно се објавуваат на нашата веб-страница

Контакт

Berggasse 17
A – 1090 Vienna
Тел: +43 / 1 / 319 45 05 - 0
Email: ec@euro.centre.org

Повеќе информации на:
<http://www.euro.centre.org>

Понатаму, научниот кадар на Европскиот центар редовно објавува книги, стручно рецензирани статии или прилози за книги.

Ве молиме контактирајте нè (solymosi@euro.centre.org) доколку сакате редовно да се информирате за нашите активности и публикации.