

Национален извештај:

ПРИЛАГОДУВАЊЕ НА ИНДУСТРИСКИТЕ ОДНОСИ КОН НОВИТЕ ОБЛИЦИ НА РАБОТА



Оваа публикација е во рамки на проектот „Прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа (VS/2018/0039)“, финансиран од Европската Унија.

Национален извештај:

ПРИЛАГОДУВАЊЕ
НА ИНДУСТРИСКИТЕ ОДНОСИ
КОН НОВИТЕ ОБЛИЦИ
НА РАБОТА

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека "Св. Климент Охридски", Скопје

331.5(497.7)(047.31)

ТРАЈКОВСКИ, Кристијан

Национален извештај : прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа / [автор Кристијан Трајковски]. - Скопје : Центар за истражување и креирање политики, 2019. - 205 стр. : табели ; 24 см

Текст на мак. и англ. јазик. - Фусноти кон текстот. - Содржи и: the adaptation of Industrial relations towards new forms of work

ISBN 978-608-4586-60-9

а) Пазар на труд - Македонија - Извештаи
COBISS.MK-ID 110242314

Импресум

Оваа публикација е изготвена со помош на Европската Унија. Содржината на публикацијата е единствено одговорност на ЦИКП и на никаков начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на Европската Унија.

Издава: Центар за истражување и креирање политики (ЦИКП)

Уредник: Д-р Марија Ристеска

Автор: М-р Кристијан Трајковски

Лектура: Билјана Пепоска

Тираж: 150

Скопје, 2019



Оваа публикација е во рамки на проектот „Прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа (VS/2018/0039)“, финансиран од Европската Унија.

Содржина

1.	Вовед	7
2.	Методологија	9
3.	Четврта индустриска револуција, поим и дефинирање	13
4.	Поставеност на индустриските односи во Република Северна Македонија	17
4.1.	Законска рамка	18
4.2.	Главни актери и социјален дијалог	19
5.	Нови облици на вработување:	23
5.1.	Gig economy, поим и значење	23
5.2.	Нови облици на вработување	25
5.2.1.	Employee sharing	26
5.2.2.	Job sharing	28
5.2.3.	Voucher - based work	29
5.2.4.	Interim management	30
5.2.5.	ICT - based mobile work	32
5.2.6.	Crowd employment (Platform work)	33
5.2.7.	Casual work (on-call work)	35
5.2.8.	Portfolio work	36
5.2.9.	Collaborative models self-employment (collaborative models)	37

6.	Анализа на законските одредби и можноста за примена на новите облици на вработување во Република Северна Македонија	41	7.	Наоди добиени од фокусните групи	77
6.1.	Содржина на договорот за вработување и обврски на работникот и работодавачот	42	7.1.	Фокусна група со лица вработени во новите облици на вработување	77
6.2.	Договор за вработување на неопределено време	44	7.2.	Фокусна група со претставници на работниците и работодавачите	84
6.3.	Договор за вработување на определено време	45	8.	Наоди добиени од истражувањето на јавното мислење	95
6.4.	Договор за вработување за вршење сезонска работа	48	9.	Заклучок	105
6.5.	Договор за вработување со неполно работно време	48	10.	Препораки	113
6.6.	Договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи	49			
6.7.	Договор за вработување со вршење работа дома	49			
6.8.	Договор за вработување на куќни помошници	51			
6.9.	Договор за вработување на деловни лица (менаџерски договор)	51			
6.10.	Приправнички стаж, пробна работа, волонтерски стаж	52			
6.11.	Привремени вработувања преку агенција за привремени вработувања	52			
6.12.	Договор за практикантска работа	53			
6.13.	Самовработени лица, трговец-поединец	54			
6.14.	Бруто-плата и стапка на придонеси за вработени лица	56			
6.15.	Заклучоци од спроведените интервјуа во однос на правната рамка и можноста за примена на новите облици на вработување	61			

1.

Вовед

Пазарот на трудот под влијание на технологијата, постојано се менува. Се менува начинот на извршување на работата преку користење на преносните уреди, како паметен телефон, таблет или преносен компјутер. Работникот со примена на овие уреди и со лесниот пристап до интернет-поврзување, своите работни задачи може да ги извршува надвор од просториите на работодавачот во услови кои позитивно влијаат врз неговата продуктивност и мотивација за работа, овозможувајќи значаен степен на рамнотежа помеѓу приватниот и професионалниот живот на работникот.

Дигиталната револуција го менува стандардниот работен однос меѓу работниците и работодавачите, влијае врз условите за работа, вештините кои им се потребни на работниците и врз економијата во целост преку креирање и уништување на работни места. Технолошките промени претставуваат динамички процеси кои се закана за „добрите“ работни места, односно за оние работни места за коишто се предвидени и покриени сите придонеси за работникот. Иако со сигурност не може да се предвиди како ќе се одвива овој процес, постојат јасни показатели дека работата во иднина е под директно влијание на дигитализацијата, која ќе има суштинска улога при обликувањето на работните места. Дигиталната револуција ја нагласува потребата од прилагодување на компаниите кон унапредување и зголемување на нематеријалниот капитал (човечкиот капитал, општествениот капитал, иновациите, научните истражувања), наспроти акумулирање на материјалните богатства. Иднината е во препознавање на талентот на работниците и усовршување на нивните вештини, со што би биле во можност да одговорат на барањата кои ги наметнуваат клиентите. Дигитализацијата создава услови за поголема конкурентност и продуктивност, но истовремено негативно се одразува врз сигурноста на работниците во поглед на работното место, безбедноста при работа, како и во поглед на покривањето на придонесите за социјално и здравствено осигурување.

Покрај технологијата, врз пазарот на трудот влијаат глобализацијата, општествениот и економскиот развој, кои ја наметнуваат потребата од зголемена флексибилност во работниот однос, што резултира со појава на нови облици на вработување кои се карактеризираат со неконвенционален начин на извршување на работните задачи, трансформирајќи го традиционалниот работен однос меѓу еден работник и еден работодавач. Пазарот на работната сила е динамичен и глобалната конкуренција, покрај флексибилноста, бара зголемена ефикасност и продуктивност која нема да зависи од времето и местото на извршување на работата.

Имајќи го предвид влијанието на овие процеси врз пазарот на трудот, неопходно е отворање јавна расправа во која ќе бидат вклучени сите засегнати страни. Навременото прилагодување на правните прописи во однос на овие прашања ќе значи придобивка во поглед на економскиот развој на земјата

преку поголемо искористување на потенцијалот на работната сила, како и поголем прилив на даноци во државниот буџет со регистрирање на непријавената работа, односно средства кои државата ќе може да ги инвестира во развој на човечкиот капитал преку подобрување на образованиот процес и проекти за доквалификување и преквалификување на работниците. Прилагодувањето на индустриските односи кон новите облици на работа може да претставува доста комплексен процес, поради тоа потребно е да се применат добри јавни политики, особено доколку се проценат ризиците кои ги носат гледано од перспективата на работникот.

Центарот за истражување и креирање политики во соработка со пет партнерски организации од Бугарија, Полска, Романија, Хрватска и Чешка го спроведува проектот „Прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа“, поддржан од Европската Унија. Преку истражувањето во рамките на проектот во оваа студија го документиравме обемот и потенцијалот за развој на новите облици на работа и дигиталната економија. Дел од новите облици на работа кои се појавуваат во европските земји и за кои постои можност да се применат во Република Северна Македонија се значајни и придонесуваат во поглед на зголемувањето на флексибилноста во работниот однос, но и во справувањето со непријавената работа.

2.

Методологија

Методологијата за истражувањето беше развиена во соработка со проектните партнери. Во фокусот на анализата е прилагодувањето на индустриските односи кон новите облици на работа. Истражувањето вклучува квантитативни и квалитативни методи на прибирање и обработка на податоците. Со цел подобро да ја оцениме состојбата во однос на овие прашања, користевме примарни и секундарни извори на податоци. За секундарни извори се послуживме со претходни анализи и извештаи на темата, меѓутоа важно е да се напоми дека анализата на секундарните извори беше исклучително ограничена. Поради тоа, најголемиот дел од нашата анализа и заклучоци се засноваат врз нашите наоди добиени од истражувањето спроведено за целите на оваа студија. Како примарни статистички извори ги користевме податоците добиени од теренското истражување. Дополнително беа искористени статистичките податоци со кои располагаат Државниот завод за статистика (ДЗС) и Министерството за информатичко општество и администрација (МИОА), во однос на вкупниот број вработени лица во јавниот и приватниот сектор во Република Северна Македонија.

Истражувањето коешто го спроведе Центарот за истражување и креирање политики се состоеше од четири дела. Прво, врз основа на Законот за слободен пристап до информации од јавен карактер, ЦИКП испрати обрасци за Барање за пристап до информации од јавен карактер до 10 јавни (државни) институции, 18 агенции за привремено вработување и 5 авторски агенции. Барање за пристап до информации беше испратено и до Стопанската комора за информатички и комуникациски технологии (МАСИТ). Беа побарани статистички податоци од различен обем, зависно од надлежностите на институцијата, односно агенцијата. Имајќи предвид дека влијанијата на дигитализацијата и новите облици на вработување врз индустриските односи во Република Северна Македонија сè уште не се доволно препознатливи и истражувани, па оттаму беше тешко и да се добијат релевантни статистички податоци, бидејќи институциите од кои беа побарани податоци не располагаат со показатели/одредници за новите облици на вработување.

Бараните податоците се однесуваат на:

- ➔ Бројот на вработени лица во јавниот и приватниот сектор во Република Северна Македонија според работниот однос (вработени лица на определено и неопределено време) и според работното време (полно и скратено работно време) по сектори на дејност согласно Националната класификација на дејностите (НКД) за 2015, 2016 и 2017 година;
- ➔ Бројот на работодавачи во јавниот и приватниот сектор во Република

Северна Македонија по сектори на дејност согласно НКД за 2015, 2016 и 2017 година;

- ➔ Бројот на лица ангажирани во јавниот и приватниот сектор со договор за дело, авторски договор или преку агенција за привремено вработување по секторите на дејност согласно НКД за 2015, 2016 и 2017 година;
- ➔ Бројот на лица во Република Северна Македонија кои работат од дома (телеворкинг), сезонски работници и лица кои се неплатени семејни работници за 2015, 2016 и 2017 година;
- ➔ Бројот на вработени лица во Република Северна Македонија со новите, нестандартни облици на вработување за 2015, 2016 и 2017 година;
- ➔ Бројот на вработени лица во Република Северна Македонија кај повеќе од еден работодавач за 2015, 2016 и 2017 година;
- ➔ Број на дигитално квалификувани работници во Република Северна Македонија за 2015, 2016 и 2017 година.

Второ, спроведовме 19 длабински интервјуа со претставници на: Организацијата на работодавачи на Македонија, Стопанската комора за информатички и комуникациски технологии (МАСИТ), Министерството за труд и социјална политика, Меѓународната организација на трудот во Северна Македонија и интервјуа со приватни компании од различни економски сектори во Република Северна Македонија. Со спроведените интервјуа добивме повеќе детали во однос на практичната примена на законските одредби, степенот на флексибилност којшто го овозможува Законот за работните односи, како и предизвиците со кои ќе се соочуваат во иднина работодавачите имајќи предвид дека се зголемува иселувањето на квалификуваната работна сила кон развиените земји, како и заради фактот дека барањата и потребите на работниците и работодавачите со развојот на технологијата низ годините се менуваат. Поголемиот дел од приватните компании со кои разговаравме на овие теми се од ИКТ-индустријата, бидејќи станува збор за индустрија која има потреба од воведување флексибилен работен однос и подобро уредување на правната рамка во однос на прописите кои се однесуваат на работата надвор од просториите на работодавачот (работа од дома/работа оддалечина).

Трето, во рамки на проектот, Центарот за истражување и креирање политики спроведе теренско истражување на репрезентативен примерок на вработените лица во Република Северна Македонија. Анкетата беше спроведена на примерок од 1.089 испитаници, вработени во јавниот и приватниот сектор. Примерокот беше изготвен врз основа на податоците на Државниот завод за статистика објавени во осмото издание на „Регионите во Република Македонија, 2017“, коешто ги прикажува осумте неадминистративни региони во државата, при што беше искористена

утврдената стапката на вработеност на ниво на регион и таа беше пресметана во примерокот. Примерокот беше стратифициран врз основа на следните социодемографски параметри: пол (машки/женски); возраст (15-29, 30-49, 49-65) и место на живеење (град/село/регион). Анкетата беше спроведена од страна на искусен тим на анкетари на Центарот за истражување и креирање политики. Анкетниот прашалник од англиски јазик беше преведен и прилагоден на македонски и албански јазик. Одговорите на испитаниците беа обработени со алатка за статистички податоци – SPSS. Статистичката грешка во истражувањето е 3%, со степен на доверба од 95%.

Анкетниот прашалник беше подготвен во соработка со проектните партнери и содржи 40 прашања, од кои 6 се демографски и се однесуваат на полот, возраста, степенот на образование, семејниот статус, местото на живеење и месечните примања на испитаникот. Генерално, анкетниот прашалник може да се подели во три меѓусебно поврзани делови. Првиот дел го сочинуваат прашања кои се однесуваат на статусот на испитаникот (вработен, самовработен), видот на договорот со кој е вработен, економскиот сектор во кој работи, дали често го менува работното место, колку часови работи неделно, како и неколку прашања со кои ги испитувавме перцепциите на самовработените лица во однос на причините кои ги мотивирале да бидат самовработени наместо да работат за работодавач и што не им се допаѓа во однос на тоа што се самовработени.

Со прашањата поставени во вториот дел од анкетниот прашалник ја испитувавме перцепцијата на граѓаните во однос на новите облици на работа и нивната проценка за вештини и работни способности кои ги поседуваат како работници, исто така, вештините за кои сметаат дека би им биле потребни во иднина со цел да бидат поконкурентни на пазарот на трудот. Испитаниците беа прашани дали некогаш работеле во новите облици на работа, кои се предизвиците со кои се соочуваат и дали новите форми на вработување се клучни за надминување на проблемите на пазарот на трудот. Ја испитувавме мотивацијата и подготвеноста на граѓаните да прифатат нов, нестандартен облик на вработување. Во однос на новите начини на извршување на работните задачи, испитаниците беа прашани колку често работат во просториите на работодавачот, во просториите на клиентот, од дома или на јавни места, како кафеулица. Исто така, беше испитана нивната запознаеност и примена на онлајн-платформите како начин на вработување, користењето на уредите како компјутер, преносен компјутер или таблет во работењето, како и примената на апликациите за паметен телефон и интернет-поврзување.

Третиот дел од прашањата се однесуваа на синдикалното здружување и фискалните политики на земјата. Испитаниците беа прашани дали членуваат во професионално здружение или синдикат, доколку не, кои се главните причини поради тоа. Се осврнавме и на сегашниот Закон за работните односи, односно колку граѓаните сметаат дека тој е рестриктивен во однос на нивната посакувана дејност/облик на работа. Дополнително едно од прашањата се однесуваше на даночната политика на земјата и колку таа е рестриктивна во однос на нивната посакувана дејност.

Четврто, организирани беа и две фокусни групи. Во првата фокусна група учесници беа лица од Република Северна Македонија кои работат во дел од новите облици на работа (работа од далечина, работа од дома, работа со повеќе клиенти од домашниот и странскиот пазар, како и лица кои наоѓаат работни ангажмани преку онлајн-платформите). Во втората фокусна група учествуваа претставници на работниците и работодавачите во Република Северна Македонија. Фокусните групи беа модерирани од страна на модератор ангажиран од страна на ЦИКП, којшто ја водеше дискусијата согласно прашањата и насоките утврдени во Водичот за спроведување на фокусните групи.

3.

Четврта индустриска револуција, поим и дефинирање

Индустриските револуции во минатото биле предизвикани од нов изум или нов начин на производство којшто претставувал радикална промена во процесот на создавање вредности. Во осумдесеттите години на минатиот век се случува преминот од аналогна во дигитална технологија, а иновациите од тој период ги користиме и денес, во значително напредна, надградена и модифицирана верзија. Дигитализацијата на производството и услужната дејност ја создаваат т.н. Четврта индустриска револуција.

Индустијата 4.0 ги поврзува информатичката технологија и автоматизацијата со цел да се постигне поголема ефективност и пораст на продуктивноста во производствените процеси. Поимот го користиме кога зборуваме за паметна мрежа која е составена од луѓе, машини, предмети и системи на информациски и комуникациски технологии. Тој се однесува на понатамошната развојна фаза во организацијата и управувањето на вредносниот синџир поврзан со производствената индустрија.¹ Индустриските лидери веруваат дека новите технолошки решенија ќе предизвикаат револуција во начинот на создавање вредности. Придвижувањето кон автоматизацијата на целосниот вредносен синџир, преку производство и интегрирање автономни работи кои се опремени со сензори коишто собираат и анализираат податоци во мрежа од податоци што ги стимулира врските во и меѓу претпријатијата, би можело експоненцијално да ја зголеми продуктивноста. Се очекува сè поголема и трајна технолошка невработеност поради подривачките ефекти на иновативната употреба на информатичко-комуникациската технологија (ИКТ), распространувањето на когнитивната роботика, Интернет на нештата и тридимензионалното печатење, а некои истражувачи и познавачи на состојбите предвидуваат иднина без работни места.² Технолошкиот развој се очекува да води кон создавање паметна фабрика (smart factory), односно фабрика за производство на добра и услуги, којашто ќе се карактеризира со ефикасно користење на ресурсите, прилагодливост и интеграција на клиентите и деловните партнери во процесот. Како што ќе се намалува цената на технологијата, разликата во цената на трудот на светско ниво веќе нема да претставува одлучувачки фактор при изборот на локација за производство.³

¹ Industry 4.0, Challenges and solutions for the digital transformation and use of exponential technologies, Deloitte, страна 5 (достапен интернет извор: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ch/Documents/manufacturing/ch-en-manufacturing-industry-4-0-24102014.pdf>)

² Меѓународна организација на трудот, Работата во иднината, иницијатива по повод стогодишнината на МОТ, 1, Серија информативни белешки, страница 1

³ World Economic Forum, System Initiative on Shaping the Future of Production, Impact of the Fourth Industrial Revolution on Supply Chains, October 2017 (достапен интернет извор: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Impact_of_the_Fourth_Industrial_Revolution_on_Supply_Chains_.pdf)

Сè уште е рано да се утврдат последиците кои би ги имала дигитализацијата врз пазарот на трудот. Но, постои сериозна закана за затворање на традиционалните бизниси и уништување на голем број добри работни места. Како што веќе напоставме, автоматизирањето на одредени работни позиции може делумно или целосно да го замени трудот на работникот. Се проценува дека од 35 до 60% од работните места во Европската Унија се под ризик од дигитализација. Фреј и Озборн (2013) ја испитувале можната автоматизација на занимањата, односно колку е изводливо и технички лесно да се компјутеризираат занимањата. Испитувањата покажале дека 47% од вкупната вработеност во САД, технички ѝ припаѓа на категоријата работни места со висок ризик на автоматизација во следните две децении. Тој процент е малку понизок во Обединетото Кралство (35%), додека истражувањата во Германија и Франција дале слични резултати.⁴ Студија на Меѓународната организација на трудот неодамна покажала повисока проценка за земјите-членки на АСЕАН, околу три на секои пет работни места се соочуваат со висок ризик на автоматизација.⁵ Промените коишто ги носи процесот на дигитализација најмногу ги погодува работниците кои постојано треба да бидат во тек со овие случувања, непрекинато надградувајќи ги своите вештини за исполнување на барањата кои ги наметнува пазарот на трудот со цел да бидат конкурентни за работните позиции кон кои претендираат. Очекувањата се дека процесот на автоматизација во најголем дел ќе ги зафати работните места за коишто е потребно ниско или средно ниво на квалификувани работници, бидејќи со примена на новите технологии, се креираат работни места, пред сè, за висококвалификуваниот кадар, со што автоматизацијата најверојатно ќе придонесе за поларизација на пазарот на трудот. Со цел да се избегне неусогласеноста на вештините меѓу понудата и побарувачката на работната сила, образовните програми потребно е да се насочат кон технички, претприемачки и креативни вештини.⁶

Од друга страна, дигиталната трансформација на индустриите носи нови можности за креирање нови работни места преку генерирање на иновативни бизнис-модел, нови продукти и уреди на современата технологија, нови машини, како и намалувањето на цената на производството.⁷ Висококвалификуваната работна сила која има значајно познавање на новите технологии и начини на работа има поголема можност да се прилагоди кон промените бидејќи процесот на дигитализација има потенцијал за отворање работни места коишто се ориентирани кон знаењето и

⁴ Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016), "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 189, OECD Publishing, Paris. (достапен интернет извор: <http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en>)

⁵ Меѓународна организација на трудот, Работата во иднината, иницијатива по повод стогодишнината на МОТ, 1, Серија информативни белешки, страница 5

⁶ European Economic and Social Committee, Impact of digitalization and the on-demand economy on labour markets and the consequences for employment and industrial relations, страница 14

⁷ Valsamis, Daphné; De Coen, An; Vanoeteren, Valentijn; Van Der Beken, Wim. Employment and Skills Aspects of the Digital Single Market Strategy. European Union, DG Internal Policies, 2015, страница 10

талентот. Се претпоставува дека ќе се појават нови занимања, како што се: архитекти и аналитичари на големи бази на податоци, специјалисти за клауд-услуги, програмери, стручњаци за дигитален маркетинг и интересно е што сето ова ќе се поврзе со правото. Се предвидува дека ќе се креираат низа правни улоги, како што се: инженери за правно знаење, правни технолози итн. Проценките се дека во наредната деценија дел од работните места ќе бидат креирани од бизниси кои сè уште не постојат.⁸ Предизвик ќе биде успешно да се решава проблемот кој го создава дигиталната ера, односно да се избегне уништувањето на добрите работни места, на сметка на отворање лоши и нестабилни работни места, без оглед на вкупната вработеност. Исходот од технолошките промени зависи од тоа како ќе се управува со овие процеси на приспособување.

Република Северна Македонија сè уште не е целосно зафатена од бранот на дигитализацијата. Но, ова се прашања кои треба навремено да бидат разгледани и анализирани преку сериозна научна и јавна дискусија со засегнатите страни, бидејќи во голема мера резултатите ќе зависат од начинот на којшто земјата ќе се справи со предизвикот. Во пресрет на потребите кои ги има индустријата и претставниците на работниците (синдикатите), неопходно е учество и поддршка од страна на државата. Република Северна Македонија дополнително се соочува со уште еден предизвик – брзото стареење на населението и иселувањето на младото и работоспособно население, при што постои опасност од недостиг на квалификувана работна сила за потребите на домашниот пазар. Одливот на квалификуван кадар претставува нерешлива енигма за државата во последните децении.

„Анализи се прават на секои три месеци и сè повеќе се поразителни, дури почнаа да недостигаат најниски позиции, што е сериозен проблем [...] до моментот што се бара од државата да ги смени градивата во средните школи за да може да имаме од средно образование кадар во ИКТ-индустријата којшто ќе одговара за позициите, што значи дека не мора факултетски образовани да работат во компаниите.“⁹

Генерално, според познавачите, проблем постои и заради недостиг на средно стручен кадар, како резултат на поволните услови за стекнување универзитетска диплома и големиот одлив на работници во јавниот сектор. Работодавачите се соочуваат со недостиг од работници во повеќе сектори, како градежништвото, туризмот, текстилната индустрија итн.¹⁰

⁸ Erika Watson, Security for the flexible, како дел од публикацијата Fabian Policy Report, New Forms of Work, страна 8 (достапен интернет извор: https://www.fabians.org.uk/wp-content/uploads/2012/10/New-Forms-of-Work_WEB1.pdf)

⁹ Фокусна група со претставници на работници и работодавачи. Претставник од Стопанска комора за информатички и комуникациски технологии (МАСИТ). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹⁰ Заклучок од фокусна група со претставници на работници и работодавачи. Спроведена на 21 ноември 2018 година.

„Сериозен дел од недостатоците и заканите се однесуваат токму на тоа дека нема интерес кај младите во Македонија, особено за индустриските занимања и причините се разноразни, почнувајќи од ниските плати [...] Мојата поента е во тоа дека сите структури, ние како претставници на работниците укажувавме на тие работи [...] сите индиции почнаа многу порано, ама никој не се заинтересира да размисли како ќе заврши сето тоа. Премногу долго работодавачите имаа една комозија да се однесуваат на начинот како што се однесуваа: „Ако ти чини добро, ако не оди си. Без да се размислува, сè додека имаше каква-таква понуда на пазарот, тие беа комотни.“¹¹

Луѓето, исто така, поради повисокиот квалитет на живот, живеат подолго и поздраво, но имаат помалку деца. Засега најпогодени се развиените економии, но ќе биде потребна само една деценија пред сите земји да почнат да стареат. Уделот на светското население на возраст од над 65 години се предвидува дека ќе порасне од 8 % денес, на речиси 14 % до 2040 година, при што за државите претстои голем предизвик поврзан со системот за социјално и здравствено осигурување во општества што стареат.¹²

Се чини дека технологијата со засилено темпо ги менува индустриските односи, како и пазарот на труд, сепак нашите системи на социјална и здравствена заштита, како и борбата против невработеноста сè уште се одвиваат на несоодветен и застарен начин. Во Република Северна Македонија јавноста и креаторите на јавните политики не се доволно информирани за можностите кои се достапни преку користењето на новите облици кои, не по секоја цена, треба да ја заменат примената на стандардните договори и начини на вработување.



¹¹ Фокусна група со претставници на работници и работодавачи. Претставник од Синдикат на индустрија, енергетика и рударство на Република Северна Македонија. Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹² Меѓународна организација на трудот, Работата во иднината, иницијатива по повод стогодишнината на МОТ, 2, Серија информативни белешки, страница 3

4.

Поставеност на индустриските односи во Република Северна Македонија

Индустриски односи, или работни односи, претставува област која ги опфаќа комплексните односи меѓу работодавачите и вработените, односно синдикатите, организациите на работодавачите и државата. За повеќето научници, синдикалното организирање, колективното договарање, работните односи, како и националната политика на трудот и правната рамка која ги уредува прашањата од областа на трудовото право претставуваат сфера на индустриските односи. Основна задача на индустриските односи е постигнувањето оптимален однос меѓу економските и социјалните потреби при разработка и спроведување на социјалната и економската политика, вклучувајќи го градењето и усовршувањето на работните односи.¹³ Со соработка и взаемно дејствување меѓу државата, синдикатите и организациите на работодавачи, се создаваат поволни услови за решавање на проблемите кои се поврзани со заштитата на интересите на работниците и работодавачите, а искуството од повеќе земји ни покажува дека колку подобро е изграден системот на индустриски односи во поглед на принципи, правни правила и утврдени процедури за взаемно дејствување, толку поефикасно функционира системот на колективните работни односи.

Економските состојби за време на целиот транзициски период негативно се одразија врз развојот на индустриските односи во Република Северна Македонија, особено имајќи го предвид ниското ниво на економски раст, ниското ниво на странски и домашни инвестиции, порастот на сиромаштијата и високото ниво на невработеност. Незадоволството на граѓаните од политичката и економска транзиција беше изразено преку бројни штрајкови, митинзи и демонстрации, повеќето организирани од страна на синдикатите, но со незначителен ефект. Заканите од масовни отпуштања и затворање на претпријатијата ги принуди вработените работници да се откажат од својата солидарност и колективна акција.¹⁴

Од друга страна, правната рамка од почетокот на транзицијата е поповолна за индустриските односи. Со Уставот од 1991 година, Република Северна Македонија е претставена како социјална држава со висок степен на обезбедување на социјалните и економските права, вклучувајќи организирање на трудот со цел заштита на неговите интереси. Штрајкот и колективното договарање станаа уставно загарантирани категории. Основните вредности утврдени во Уставот беа операционализирани во повеќе закони, чиј столб е Законот за работните односи.¹⁵ Неолибералната агенда

¹³ Круме Николовски, Принципите на индустриските односи во процесот на колективното преговарање, Економија и бизнис, година XIII, бр. 142, февруари 2010 година, страница 20

¹⁴ Eurofound, Former Yugoslav Republic of Macedonia (FYROM): Industrial relations profile 2012, страница 2

¹⁵ Eurofound, Former Yugoslav Republic of Macedonia (FYROM): Industrial relations profile 2012, страница 3

имаше силно влијание врз индустриските односи во државата. Од осамостојувањето, земјата правеше напори за плурализам во социјалното организирање и во постигнувањето репрезентативност. До 2005 година, практично доминираше еден синдикат, Сојузот на синдикатите на Македонија (наследник на социјалистичкиот синдикат), додека Стопанската комора ја извршуваше улогата на организација на работодавачите.¹⁶ Со промените во Законот за работните односи, репрезентативниот праг се постави на 10% за синдикатите и на 5% за работодавачите. Проблемот што се провлекува оттогаш е тоа што синдикатите во јавноста се перципираат како премногу блиски до политичките и економските елити и следствено на тоа, не ги претставуваат и заштитуваат интересите на работниците. Организацијата на работодавачите, исто како и синдикалните организации, се соочува со проблеми од сличен карактер.¹⁷

Европската заложба на Северна Македонија придонесе кон определени промени во оваа област. Земјата ја отвори својата економија кон европскиот пазар, кој претставува најголем дел од македонската трговска размена. Како резултат на процесот на пристапување, Европската Унија воведо нови побарувања од земјите во транзиција, кои, меѓу другото, значаеа и усвојување нови модели на работни односи и социјален дијалог што се карактеризира со активна улога на социјалните партнери во процесите на креирање политики. Уште од осамостојувањето, Република Северна Македонија се обидува да го усогласи Законот за работните односи со стандардите на Европската Унија. Овој процес на усогласување на законите со правото на ЕУ овозможи усвојување на повеќе закони и одредби. Сепак, негативните ефекти од политичката и економската транзиција врз пазарот на трудот сè уште се чувствуваат.

4.1.

Законска рамка

Прашањата коишто се однесуваат на вработувањето и на работните односи се уредени со Законот за работните односи. Со Законот се уредени работничките права, и претставувањето на работниците и работодавачите преку синдикати или други организации. Законот, исто така, ги уредува општите и грански колективни договори, правото на штрајк како и работата на економско-социјалниот совет (на национално и локално ниво). Членовите од 184 до 202 од ЗРО се однесуваат на синдикатите и здруженијата на работодавачи, колективните договори се уредени во поглавјето XIX од член 203 до 235, при што законот задржува стари решенија, но и воведува многу новини кои се однесуваат на овие прашања. Членовите од 236 до 245 се

¹⁶ Eurofound, Former Yugoslav Republic of Macedonia (FYROM): Industrial relations profile 2012, страница 2-3

¹⁷ Центар за истражување и креирање политики, Индустриски односи во Македонија: Предизвици во пресрет на економското заздравување, 2017, страница 7

однесуваат на правото на штрајк, а членовите од 246 до 247 се однесуваат на Економско-социјалниот совет (ЕСС). Како што веќе споменавме, меѓу најзначајните измени кои го променија концептот на колективното преговарање во Република Северна Македонија е воведувањето на моделот на репрезентативно претставување на субјектите во преговарањето. Со Законот е дефинирана правната рамка за развој и функционирање на организациите на работниците и работодавачите. Обезбедена е правна основа за функционирање на Економско-социјалниот совет, а за унапредување на социјалниот дијалог беа организирани повеќе консултации со социјалните партнери со цел да се дефинираат објективни критериуми за репрезентативност. Во 2010 година основана е Комисијата за утврдување на репрезентативноста на социјалните партнери.¹⁸ Репрезентативноста согласно Законот се определува за временски период од три години.

4.2.

Главни актери и социјален дијалог

Индустриските односи во Северна Македонија се во фаза на регулирање на трудот и квалитетот. Двете форми на социјален дијалог, бипартитниот и трипартитниот, сè уште се во фаза на оформување, а нивното доследно применување допрва треба да се постигне. Бипартитниот дијалог најчесто се одвива преку колективните договори (преговарање на национално ниво, на ниво на гранки и на ниво на компании). Трипартитниот дијалог се одвива преку Економско-социјалниот совет. Со спогодбата за основање, Економско-социјалниот совет е формиран за остварување на темелните вредности утврдени во Уставот на Република Северна Македонија, како демократска и социјална држава, за обезбедување хармоничен развој на општествените процеси и примената на меѓународните конвенции, обезбедување на социјалните права и унапредување на социјалниот дијалог. ЕСС има советодавно-консултативна функција, преку која се одвива социјалниот дијалог меѓу социјалните партнери заради создавање услови за економска и социјална стабилност. Потписници на спогодбата за формирање на Економско-социјалниот совет се: Владата на Република Северна Македонија, Сојузот на синдикатите на Македонија, Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија и Организацијата на работодавачи.¹⁹ Развојот на трипартитниот социјален дијалог се случуваше во три фази: 1991 – 2003, 2003 – 2009 и 2010 – 2012 година. За време на втората и третата фаза од развојот на трипартитниот социјален дијалог потпишани се Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, меѓу Сојузот на синдикатите на Македонија и Организацијата на работодавачи на

¹⁸ Васко Николов, Правна рамка за колективното договарање во Република Македонија. Student's Social Science Journal, март 2017, страница 271

¹⁹ Економско-социјален совет (достапен интернет извор: http://www.mtsp.gov.mk/socijalno-partnerstvo-ns_article-ekonomsko-socijalen-sovet.nsp)

Македонија, и Општиот колективен договор за јавниот сектор во Република Северна Македонија, потпишан меѓу Конфедерацијата на слободни синдикати и Владата на Република Северна Македонија. Социјалниот дијалог се потпира на национални и меѓународни правни рамки. На национално ниво се води според основните начела утврдени во Уставот на Република Северна Македонија, како и соодветните национални закони, додека меѓународните договори и конвенции се основа за меѓународната рамка.²⁰ Главните актери во индустриските односи во Република Северна Македонија се: Министерството за труд и социјална политика, Економско-социјалниот совет на Република Северна Македонија, Советот за безбедност и здравје при работа и Комисијата за утврдување на репрезентативноста. Освен владините институции, синдикатите и организациите на работодавачите се другите две страни што се клучни за нивното функционирање.²¹

До независноста на Северна Македонија, речиси сите вработени лица членуваа во единствената синдикална организација, Сојузот на синдикати на Македонија (ССМ), а во 2005 година во редовите на Сојузот се разгорува судир и како резултат на тоа, во јули истата година Синдикатот за образование, наука и култура се отцепи од ССМ, со што се формираше нов синдикален сојуз, Конфедерацијата на слободни синдикати (КСС). Денес, најголеми синдикални федерации во земјата се: Сојузот на синдикатите на Македонија (ССМ) со 17 грански синдикати; Конфедерацијата на слободни синдикати (КСС) со 9 грански синдикати; Унијата на независни и автономни синдикати (УНАСМ) со 6 грански синдикати и Конфедерацијата на синдикални организации на Македонија (КСОМ) со 2 грански синдикати.

Во Република Северна Македонија работодавачите се организирани во три организации: Организацијата на работодавачите на Македонија, Бизнис-конфедерацијата на Македонија и Националната федерација на агенции за привремено вработување, меѓутоа само ОРМ има постигнато репрезентативност. Организацијата на работодавачи на Македонија претставува над 15 сектори, во кои се вработени речиси 70.000 лица во повеќе од 1.000 претпријатија од приватниот сектор во земјата. Основана е во 2004 година, а од 2006 година се одделува од Стопанската комора на Македонија. Делува независно во социјалниот дијалог и е потписник на Општиот колективен договор во име на работодавачите.²² Втората најголема организација на работодавачи е Бизнис-конфедерацијата на Македонија (БКМ) која вклучува 8.500 членки со повеќе од 40.000 вработени. БКМ аплицираше за стекнување репрезентативност, но апликацијата не ѝ беше одобрена, по што поднесе жалба до Комисијата одговорна за утврдување репрезентативност, меѓутоа жалбата и беше одбиена.²³

²⁰ Центар за истражување и креирање политики, Индустриски односи во Македонија: Предизвици во пресрет на економското заздравување, 2017, страница 16

²¹ Истото

²² Организација на работодавачи на Македонија (достапен интернет извор: <http://www.orm.org.mk/index.php/mk/za-nas-43745/koismenie>)

²³ EurWORK, Former Yugoslav Republic of Macedonia, Industrial relations profile.

Правните лица кои вршат стопанска дејност во Република Северна Македонија можат да се здружат во стопански комори. Коморите ги претставуваат интересите на своите членки во насока на развој на нивната конкурентност на домашниот и меѓународниот пазар и подобрување на условите за стопанисување, а согласно Законот за стопанските комори, комората претставува деловно и професионално здружение што ги помирува, ги претставува и ги заштитува интересите на нејзините членови. Стопанската комора на Македонија претставува најстара и најбројна бизнис-асоцијација во земјата. Иако не е дел од Економско-социјалниот совет, со својата големина и обем има значајно влијание врз социјалниот дијалог во земјата. Нејзиното мислење се зема предвид пред донесување одлуки за нови законски решенија или пред други важни одлуки.²⁴ Покрај Стопанската комора на Македонија, дел од коморскиот систем е Сојузот на стопански комори на Македонија, кој претставува независно деловно здружение, како и Стопанската комора на Северозападна Македонија, која е основана во 2005 година и ги претставува интересите на бизнис-заедницата²⁵. Покрај наведените, постојат и други комори, меѓу кои и Стопанската комора за информатички и комуникациски технологии (МАСИТ), основана на иницијатива на македонските ИКТ-компаниии. Оваа комора ги претставува интересите на сите ИКТ-сектори, вклучувајќи софтверски компании и компании за ИТ-услуги, хардвер-компаниии и дистрибутери, како и тренинг-провајдери и ИКТ-консултантски компании.²⁶

Економско-социјалниот совет во практиката не заживеа сè до 2010 година. Причините за тоа во голема мера беа во непостоењето на политичка волја во земјата, неединството на синдикалните организации, како и непостоењето на јасни и прецизни одредби за утврдување на нивната репрезентативност. Кај работодавачите, причината беше во тоа што доцнеа со организирањето во соодветна асоцијација на работодавачи. Конкретен чекор во насока на надминување на оваа состојба беше направен со измените и дополнувањата на Законот за работните односи во 2010 година, кога се додадени одредби со кои се дефинираат условите за репрезентативност на синдикатите и работодавачите. Со потпишување на Спогодбата за основање, Економско-социјалниот совет повторно е возобновен на 15-ти август 2010 година. Потписници на спогодбата се Владата на Република Северна Македонија, Сојузот на синдикатите на Македонија, Конфедерацијата на слободни синдикати на Македонија и Организацијата на работодавачи на Македонија.²⁷ Со ова, трипартитниот дијалог почна да ја добива својата форма

²⁴ Стопанска комора на Македонија (достапен интернет извор: [http://www.mchamber.org.mk/\(S\(qqlw452mwu2cufwxh43z3k\)\)/default.aspx?lId=1](http://www.mchamber.org.mk/(S(qqlw452mwu2cufwxh43z3k))/default.aspx?lId=1))

²⁵ Центар за истражување и креирање политики, Индустриски односи во Македонија: Предизвици во пресрет на економското заздравување, 2017, страница 22

²⁶ Стопанска комора за информатички и комуникациски технологии (достапен интернет извор: <http://www.masit.org.mk/index.php/mk/2013-07-03-13-09-24>)

²⁷ Економско-социјален совет (достапен интернет извор: <http://kss.mk/economic-social-council/>)

и релативно добро функционираше во првите години, а Економско-социјалниот совет почна да ја прифаќа улогата за која беше формиран. Сепак, политичката криза од почетокот на 2015 година сериозно го наруши функционирањето на ЕСС, особено заради честите промени на позицијата министер за труд и социјалната политика, кој воедно е и претседател на Советот, при што беше тешко да се воспостави континуитет во неговото работење.²⁸ Во иднина, социјалните партнери треба да ги развиваат своите капацитети и да работат на подобрување на процесот на консултации при донесување на одлуки кои се од нивен интерес со цел да се подобрат економските и социјалните состојби во државата.



²⁸ Mare Anceva, Annual Review of Labor Relations and Social Dialogue— Macedonia 2017. Friedrich Ebert Stiftung, страница 7

5.

Нови облици на вработување:

5.1.

Gig economy: поим, значење

Во Европската Унија, дебатата за новите облици на вработување се одвива во поглед на влијанието кое го имаат врз работната сила, нагласувајќи го нивниот потенцијал за развој на деловното опкружување. За таа цел, Европската комисија и Европскиот парламент сè уште вршат анализи барајќи начин како новите облици на вработување да го подобрат стандардот на работниците, одржувајќи ја рамнотежата меѓу социјалната заштита и флексибилноста со цел да се избегне експлоатација на трудот на работникот. Новите облици на вработување имаат позитивен ефект во поглед на намалување на невработеноста преку охрабрување на поголем број работоспособни лица да бидат активни на пазарот на трудот и придонесуваат за намалување на непријавената работа, зголемувајќи ги државните приходи преку даночните придонеси. Европската комисија во една од своите публикации за работата во иднината поимот gig economy го дефинира како економија во која дигиталните технологии овозможуваат групирање околу одредени проекти, често преку границите, додека платформите ги поврзуваат купувачите со добавувачите. Комисијата забележува дека тоа се однесува и на колаборативната економија, која нуди можност не само за лицата кои бараат флексибилност во нивната работа, туку и на оние кои често имаат помалку шанси на пазарот на трудот да најдат постојана работа. Одредени истражувачи применуваат поограничена дефиниција за gig economy, во која ги наведуваат само задачите кои се нарачани преку онлајн-платформите, но тие најчесто се реализирани во локално/физичко опкружување (достава, останати услуги за дистрибуција и домашни услуги). Gig economy создаде динамична средина во која привремените работни позиции се вообичаени, а договорите кои се склучуваат со работниците се за краткорочни работни ангажмани. Работните задачи можат да бидат разложени и да се дистрибуираат преку апликации и онлајн-платформи. Процесот на наддавање преку кој се нудат, доделуваат и извршуваат работните задачи овозможува во реално време интеракција, заедничко оценување и рангирање на перформансите на давателите на услуги, како и сигурност за корисниците. Gig economy може да понуди начин за да се искористи талентот, услугата и стручноста на глобално ниво, преку пристап до голем број даватели на услуги, овозможувајќи висок степен на транспарентност, наградувајќи ја репутацијата на најдобрите изведувачи.²⁹

Сепак, постојат одредени грижи за работниците кои работат во gig economy, бидејќи нивната работа е несигурна заради повеќе причини. Овие

²⁹ EurWORK, European Observatory of Working Life, Gig Economy.

работници имаат нестабилно работно време и приходи, не ги уживаат правата кои произлегуваат од стандардното вработување и се соочуваат со неизвесност во однос на обезбедување на придонесите за социјално и пензиско осигурување. Исто така, овој начин на работа не им овозможува на работниците пристап до обуки, тренинг-програми и можност за развој на нивната кариера. Синдикатите изразуваат загриженост во врска со импликациите кои произлегуваат од овој начин на работа и очекуваат gig есопоту да ги исполни своите одговорности кон работниците и општеството во целина бидејќи иако работните места изгледаат привлечно за работниците, тие нудат брз начин за враќање назад кон проблемите со кои се соочувале работниците во минатото. Но, проблемите не запираат тука и според синдикатите, онлајн-платформите создаваат ефект на прикривање на работниот однос, олеснувајќи го избегнувањето на плаќање на социјалното осигурување и подмирување на даночните обврски.³⁰ Европската конфедерација на синдикати повикува Европската комисија да обезбеди услови за онлајн-платформите да не го негираат постоењето на работниот однос, воедно да појасни дека местото на работа е местото каде што работникот ја извршува работата и да ги врши исплатите во органите кои се одговорни за даночните исплати и социјалното осигурување во земјата. Исто така, да се осигури дека работниците се информирани за условите за работа и името на работодавачот, практиките за земање наплата како процент од платата на работникот или исплатите во натура и одземање на платите како казни да бидат забранети, трудовите инспектори да имаат соодветни алатки за истражување на злоупотреби на онлајн-работниците, работниците да можат да ги спроведуваат своите права надвор од границите, како и можност работниците да се организираат во синдикати.³¹ Новите облици на работа сè повеќе и повеќе се реалност во контекст на дигитализацијата. Работодавачите е потребно да се прилагодат на постојаното менување на економските околности, обезбедувајќи соодветни нивоа на заштита на работниците и поттикнување на нивната мобилност на пазарите на трудот. Активните политики на пазарот на трудот треба да бидат дизајнирани за да ја поддржат мобилноста меѓу секторите и преквалификувањето на работниците, што ќе станува сè поважно бидејќи пазарите на трудот ќе се прилагодат на дигиталната трансформација на економијата.³² Работата повеќе не претставува статичен концепт, туку улоги извршувани на различни начини, под различни правни договори. Јавната политика согласно препораките треба да се прилагоди на новата состојба и да има корист од агилноста што доаѓа со неа, ублажувајќи ги негативните ефекти. Владите треба да нудат поиновативни начини за доживотна поддршка за вработување, вештини и благосостојба, прилагодени согласно потребите на поединците.

³⁰ European Trade Union Confederation (ETUC), press release, 28.09.2016 (достапен интернет извор: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/commission-needs-get-serious-about-tackling-new-forms-undeclared-work#.WiA3qXmBrZ4>)

³¹ European Trade Union Confederation (ETUC), press release, 28.09.2016 (достапен интернет извор: <https://www.etuc.org/en/pressrelease/commission-needs-get-serious-about-tackling-new-forms-undeclared-work#.WiA3qXmBrZ4>)

³² EurWORK, European Observatory of Working Life, Gig Economy

5.2.

Нови облици на вработување

Работниот однос се наоѓа во пресекот на економската организација и правното уредување на работата. Секој правен систем вклучува определен концепт за работниот однос, кој се менува согласно економскиот развој и организацијата на работата. Стандардниот концепт на работниот однос се однесува на работата што се врши во рамките на формални и временски неограничени работни ангажмани со полно работно време. Исто така, може да се дефинира како однос што се случува на определено место на работење, надвор од домот.³³ Без оглед како е дефиниран, во правниот систем на една земја претставува клучен регулаторен механизам за распределба на правата и обврските на работникот и работодавачот. Во Република Северна Македонија се применуваат стандардните договори за работа со кои се овозможува висок степен на сигурен работен однос, во кој работникот е заштитен, ги ужива работничките права и сите социјални и здравствени придобивки од работниот однос.

Сепак, општествениот и економскиот развој, како и потребата од зголемена флексибилност во односот помеѓу работниците и работодавачите, пред сè поттикната од зголеменото користење на напредната технологија, создадоа услови за појава на нови облици на вработување. Новите облици на вработување го менуваат стандардниот однос помеѓу еден вработен и еден работодавач со неконвенционални начини на работа кои многу често не зависат од физичкото присуство на работникот на неговото работно место.³⁴ Голем број земји ги применуваат новите облици со цел да го зголемат економскиот раст преку искористување на потенцијалот којшто го има работната сила, создавајќи услови за отворање на работни места со договори кои се прилагодени за одредени категории работници, како што се: повозрасните лица, младите мајки, учениците или студентите. Нестандардните облици за вработување често се уредени на начин кој ја зголемува несигурноста, пред сè за работниците, поради недостигот на адекватни или регулирани услови за работа, како и намалени и потиснати права на социјална и здравствена заштита.³⁵

Eurofound преку своите истражувања идентификува појава на девет нови облици на вработување во земјите-членки на Европската Унија. Потребно е да се напоми дека она што во некои земји можеби се смета за нов облик на вработување, во друга земја тоа може да е веќе добро воспоставена

³³ Меѓународна организација на трудот, Работата во иднина, иницијатива по повод стогодишнината на МОТ, 3, Серија информативни белешки, страница 2

³⁴ Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, страна 4

³⁵ Меѓународна организација на трудот – Работата во иднина, Иницијатива по повод стогодишнината на МОТ, 3 серија информативни белешки, страница 4

практика.³⁶ Новите облици претставуваат нови модели на работен однос или нови начини на работа преку кои може да се спроведе, односно изврши работата.

Деветте нови облици коишто се појаснети подолу се: employee sharing, job sharing, voucher-based work, interim management, casual work, ICT-based mobile work, portfolio work, crowd employment (platform work) и collaborative self-employment.³⁷

5.2.1.

Employee sharing

Во поглед на работниот однос, кој се разликува од стандардниот концепт на еден вработен и еден работодавач, во земјите во Европа се појавуваат два облика на вработување: employee sharing и job sharing.³⁸ Employee sharing претставува облик на вработување кога еден работник е заеднички вработен од страна на група работодавачи. Овие работници ротираат помеѓу различните работодавачи согласно нивните потреби за човечки ресурси. Утврдени се два начини на employee sharing.

Strategic employee sharing претставува начин на вработување кога група работодавачи (претпријатија) заеднички создава правно лице, во кое можат да бидат вработени еден или повеќе работници, кои се ангажирани на посебни работни задачи меѓу компаниите кои ги вработуваат, односно се дел од мрежата. Иако постои сличност со агенциите за привремено вработување, разликата е во тоа што на овој начин, работниците можат да работат исклучиво за компаниите кои се дел од мрежата, односно за работодавачите кои заеднички ги вработуваат и ги споделуваат нивните услуги согласно потребите и обемот на работа. Поради тоа, овој облик на вработување се смета за начин на заедничко управување со човечки ресурси и искуствата од определени земји покажуваат дека може да се спроведе на ниво на регион, особено доколку можноста на компаниите за ангажирање работник со договор на неопределено време се ограничени, односно доколку вработувањето на работникот нема економска оправданост. Така, наместо кратки и несигурни договори за вработување на определено време, на работниците им се нуди можност преку заедничко вработување да се стекнат со постојано вработување и сигурна работа. Значајна придобивка за работодавачите претставува тоа што го делат ризикот од склучување договори за вработување на неопределено време.

³⁶ Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg, страница 1

³⁷ Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

³⁸ Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, страница 11-28

Овој облик на вработување се појавува со цел да се одржи работниот однос помеѓу работниците и работодавачите, особено кога работодавачот не е во можност да обезбеди постојана и сигурна работа за работникот. За практична примена на овој облик во Република Северна Македонија, потребна е опсежна анализа на правниот систем за негово прилагодување, испитување на потребите на претпријатијата од човечки ресурси во неадминистративните плански региони, можноста и подготвеноста на претпријатијата за ваков вид соработка, достапната квалификувана работна сила и подготвеноста на работниците да ги прифатат условите за работа кои на овој начин им се нудат. Треба да се земе предвид дека географската оддалеченост меѓу претпријатијата треба да биде во согласност со можностите на работниците да патуваат секојдневно до работното место, односно треба да се пресмета дали за еден работник ќе биде исплатлив овој начин на работа. Земјоделството, туризмот, градежништвото и преработувачката индустрија се дејности кај кои при успешна комбинација меѓу потребите на работодавачите, може да се постигне постојано и сигурно вработување на работниците. Во Република Северна Македонија, често кај малите и средните претпријатија, се јавува потреба од ангажирање стручно лице, но без доволно средства и економска оправданост, лицето да се вработи на полно работно време. Одредени земји, овој начин на вработување го дозволуваат, доколку претпријатијата се дел од заеднички капитал.

Ad-hoc employee sharing се применува кога еден работодавач поради намалениот обем на работа, привремено не е во можност да обезбеди работа за своите вработени и ги испраќа кај друг работодавач. Овој облик во суштина претставува привремено „позајмување“ на вработените лица кога претпријатието се соочува со повремени кризни состојби, при што вработените без престанок во работниот однос продолжуваат да работат во други претпријатија на коишто им се потребни дополнителни работници.

Работниот однос меѓу првичниот работодавач и работникот се одржува додека тој е испратен на привремена работа кај работодавачот кој го прима во својата работна организација. Кај овој облик на вработување се забележува намерата на работодавачот да го задржи работникот, односно по извесно време да го врати на неговата работна позиција. Придобивка на овој начин можат да имаат и претпријатијата коишто имаат потреба од човечки ресурси, но поради недостиг на постојано висок обем на работа не се во можност да вработат работник на неопределено време. Дополнителна корист за работодавачите кои ги примаат овие работници на определено време претставува кротење на трошоците, кои инаку би ги искористиле за регрутација на нови работници и дополнителна обука со цел да бидат подготвени да се приклучат во работата. Од друга страна, за работниците овој облик на привремено работење кај друг работодавач претставува начин да не се соочат со принудно или привремено отпуштање, како и други кризни мерки кои би ги презел работодавачот, а негативно би се одразиле врз благосостојбата на работникот, како реструктурирање или понуда на нов

договор за вработување со скратено работно време. Овој облик на вработување се води од желбата работодавачот да го одржи работниот однос со добриот работник и покрај намалениот обем на работа.

5.2.2.

Job sharing

Job sharing³⁹ претставува облик на вработување во кој еден работодавач вработува повеќе работници, најчесто двајца, за заедничко исполнување на едно работно место, со полно работно време. Практиката покажува дека поделбата на работата може да биде уредена и со еден договор којшто ги вклучува двајцата работници, при што работниците ја делат платата и придобивките на полното работно време врз пропорционална основа. Job sharing не е исто што и work sharing, бидејќи work sharing се однесува на краткорочното намалување на работните часови за да се подели работата меѓу работниците со цел да се избегне отпуштање на одреден број работници. Овој облик на вработување се применува без посебно утврдена регулатива, односно преку користење на стандардните договори за вработување, оставајќи простор за неформален договор меѓу работодавачот и работниците во однос на деталите.

Главна причина за примена на овој нов облик на вработување од страна на работодавачите претставува желбата да им се понуди на работниците флексибилен начин на работа, истовремено обезбедувајќи покриеност на работното место со полно работно време. Корисно е онаму каде што постои законска обврска да се обезбеди флексибилна работа со скратено работно време за одредени категории на работници. Се користи како начин на вработување од страна на повозрасни лица, лица кои не сакаат или не се во можност да бидат вработени со полно работно време поради други приватни обврски (грижа за деца или други лица, школување, обуки и курсеви), како и лица со ограничена деловна способност. Job sharing се применува кога постои можност работата да се подели согласно работните задачи, работното време или според вештините на работникот. Предизвик за работодавачите може да биде усогласувањето на работниците, особено во поглед на нивните вештини, но и подготвеноста за соработка и заедничка одговорност.

Несоодветна примена на овој облик на вработување може да резултира со зголемен интензитет на работа, како и прекувремена работа. Во земјите како Република Северна Македонија, каде што не се практикува примената на вработување со скратено работно време, постои страв кај работниците и тие не сакаат да работат со намалени работни часови, пред сè поради страв од губење на својата работа или губење на можноста да работат со полно работно време. Сепак, примената на овој начин на вработување има

³⁹ Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, страница 31-38

потенцијал да го зголеми вработувањето на групите кои имаат помали шанси на пазарот на трудот, како и оние баратели на работа кои немаат можност да бидат конкурентни за работа со полно работно време. Job sharing може да претставува можност за намалување на невработеноста меѓу младото население бидејќи на постарите работници им овозможува постепено да излезат од пазарот на трудот додека ги пренесуваат своите акумулирани знаења и искуства на помладите наследници на работното место. Во Обединетото Кралство овој облик се применува за вработување на млади мајки кои се враќаат на пазарот на трудот по породилното отсуство или жени кои имаат деца кои зависат од нивната грижа. Job sharing е применлив и во јавниот сектор, особено доколку работодавачите се соочуваат со кратење на буџетот, тогаш овој облик може да се користи за да се обезбедат сите потребни јавни услуги.

5.2.3.

Voucher – based work

Работата која се заснова врз плаќање преку ваучер⁴⁰ (дневен купон) претставува облик на ангажирање/вработување при што работодавачот користи ваучер наместо готовина како начин за плаќање за услугата добиена од работникот. Работниците на овој начин се ангажираат за извршување конкретни работни задачи кои можат да бидат извршени за определено време.

Ваучерот (дневниот купон) може да биде искористен за да се плати секој облик на работна активност, меѓутоа, во практиката се употребува и опфаќа ограничен обем на услуги, особено доколку државата процени дека останатите услуги можат да бидат испорачани на друг начин преку пазарот на трудот. Примената е речиси слична во сите земји. Работодавачот се стекнува со ваучер издаден од страна на овластена институција и со тоа има можност да ангажира лице за извршување на работните задачи, а тоа може да го направи и преку агенција која посредува при вработување на ваучер работници. Ваучерот се издава во два идентични примерока од кои едниот останува кај работодавачот како доказ за извршеното плаќање, додека вториот се дава на работникот како средство за плаќање и доказ за неговото ангажирање. Работодавачот за таа цел може да купи книшка со ваучери од овластената институција, при што секој ваучер е бележан со единствен број и детални упатства за негова употреба. На ваучерот се впишува името и презимето, бројот на работните часови, висината на плаќањето по изработен час, датумот и даночниот или матичниот број на лицето кое е ангажирано. Државата може да ја одреди висината на минималната саатница за да ги заштити работниците, при што постои можност работникот да биде исплатен и во готово или преку

⁴⁰ Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, страница 82-101

банкарска трансакција. Примената на ваучерот е ограничена со утврдување на максимален годишен приход стекнат на овој начин на работа или преку утврдување на максимален број работни денови или часови, бидејќи целта е да се спречи ангажирањето работници на овој начин да не ги замени стандардните облици на вработување со кои работниците можат да бидат вработени.

Дејности во кои се применува овој начин на ангажирање/вработување се: земјоделството, туризмот, преработувачката индустрија, како и работни активности кои се поврзани со домот и домаќинството, вклучувајќи грижа за деца или изнемоштени лица. Целта е да се намали практиката на нерегистрирано ангажирање работници, при што на овој начин се овозможува и подмирување на дел од придонесите за работниците. Од друга страна, целосно е намален административниот товар којшто го имаат работодавачите при ангажирање работници за работни задачи на определено време. На работодавачите им се овозможува да управуваат со своите потреби од човечки ресурси на флексибилен начин, имајќи го предвид нестабилниот карактер на нивната работа, како и потенцијалната загуба со која би се соочиле доколку би немале брз начин на ангажирање, односно вработување нов работник.

Одредени земји имаат утврдено посебни категории на лица коишто можат да работат на овој начин, како: пензионери, лица кои се редовно запишани во образовните институции и имаат можност да работат (средношколците за време на викенд), корисници на надоместоци за поддршка или невработени лица како резултат на колективни отпуштања, лица кои работат со скратено работно време итн. На овие категории на лица им се овозможува да го зголемат својот месечен приход, односно да остварат дополнителна заработка.

5.2.4.

Interim management

Привременото управување⁴¹ претставува облик на вработување на определено време во кој агенцијата ги отстапува работниците на други компании со однапред договорени услови и цели. Отстапувањето на работниците претставува основна дејност на компанијата. Иако постојат сличности во работењето со агенциите за привремени вработувања, кај овие компании персоналот е ограничен на високо квалификувани стручни лица кои се ангажирани од страна на компаниите со цел да решат одреден менаџерски или технички предизвик или да помогнат во надминување на економските неповолности.

Компаниите на овој начин имаат пристап до кадар кој поседува високо ниво на стручно знаење, кого го ангажираат на определено време како привремен менаџер, без обврска за долгорочна посветеност и соработка, со можност овој работник да воведо нови идеи и разновидност во работната организација. Привременото управување е значајно за малите и средните претпријатија, особено оние кои се соочуваат со организациски проблеми, бидејќи стручноста ја добиваат само тогаш кога им е потребна, имајќи предвид дека нивните ресурси можат да бидат доста ограничени во поглед на долготрајно ангажирање на висококвалификувани лица на раководни позиции. За разлика од обезбедувањето консултантски услуги за менаџирање, привремениот менаџер се интегрира во работната организација на компанијата и иако се смета за надворешен менаџерски персонал, сепак преку неговите специфични задачи има овластување да дава инструкции и да биде предмет на инструкции. Лицата кои се вработени преку овој облик на вработување најчесто се повозрасни и поседуваат високо ниво на стручност и искуство во менаџирањето со кризи. Овој облик може да најде примена кај компаниите од енергетскиот сектор, градежништвото, ИКТ-индустријата, производствената индустрија и банкарскиот сектор.

Се смета дека лицата одлучуваат да работат на овој начин како последица на тоа што биле технолошки вишок, поради прераспделување во работната организација или имаат важни семејни обврски (мали деца итн.). Често се користи и како начин за дополнителна заработка поради веројатноста за висок степен на флексибилност, слобода и можност за развој на вештини. Многу често, привременото менаџирање може на овие лица да им овозможува постигнување подобра рамнотежа помеѓу приватниот и професионалниот живот. Овој облик на вработување може да се оствари преку договор на определено време, со скратено или со полно работно време. Поради високиот степен на несигурност со договорот за работа, работникот добива бонуси и премија. Тешкотија може да претставува прилагодувањето кон новата средина, како и ризикот од професионална изолација, пред сè поради посебната позиција која ја имаат овие менаџери во компанијата.

Привременото управување функционира на следниот начин. Одредена компанија утврдува дека има потреба од стручен менаџер и ја контактира агенцијата којашто посредува при вакви вработувања. Агенцијата ја објавува работната задача пред нејзината база од менаџери. Оние кои се квалификувани да ја завршат работата, се избираат со цел да ѝ се презентираат на заинтересираната компанија. Компанијата потоа ја врши селекцијата и го избира кандидатот кој смета дека е најсоодветен, согласно нивните потреби. На крај, се преговара за да се состави договорот (должина на договорот и условите). Агенцијата постојано го следи целиот процес и врши проверка на квалитетот на работата која ја спроведува нејзиниот менаџер.

⁴¹ Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, страница 40-45

5.2.5.

ICT-based mobile work

Примената на современата технологија овозможи појава на нови облици на организирање и извршување на работните задачи, како и зголемена примена на договорите за вработување со кои се уредува работата надвор од просториите на работодавачот. Работниците кои работат на овој начин – работа од далечина⁴² (work remotely), немаат утврдено работна локација, туку своите работни задачи можат да ги извршуваат на места каде што имаат услови за тоа, притоа работата се одвива во согласност со работниот распоред и приватниот живот на работникот. Зголемувањето на бројот на лица кои работат од далечина, пред сè, се должи на развојот на новите преносни уреди (паметни телефони, таблети, преносни компјутери), како и на брзиот и лесен пристап до интернет-поврзување речиси од сите места каде што работникот сака да работи (кафулиња, аеродроми, трговски центри итн.).

Работата од далечина (надвор од деловните простории на работодавачот) може да се врши и на неформален начин, зависно од тоа како компанијата практикува да работи, но и од флексибилноста на законските одредби кои ги регулираат овие прашања. Работниците можат да ги информираат своите претпоставени и колегите за планираното работење од дома или од друга локација на неколку дена во текот на неделата или месецот. За непречено функционирање и работа надвор од просториите на работодавачот, потребно е компанијата да обезбеди користење на софтверски решенија за поврзување на уредите на вработените со податоците и информациите кои им се потребни за извршување на работните задачи. Комуникацијата со колегите и работодавачите, работниците кои работат од далечина ја вршат на различни начини, користејќи ја достапната технологија која овозможува аудио и видеокомуникација (скајп, Фејсбук, месинџер и други алатки на социјалните мрежи).

Работата од дома или од далечина овозможува најдобро искористување на расположливото време на работникот, заштедувајќи време кое работникот во спротивно би го користел за патување до работното место. Овој начин нуди потенцијал за интеграција на пазарот на трудот на лицата кои имаат ограничени можности за работа во својата средина, лицата кои не се во можност редовно да одработуваат определен број работни часови во просториите на работодавачот, независно дали тоа е поради здравствени или лични причини, како и лицата кои имаат ограничена можност за директна комуникација. Во земјите или регионите со помала густина на населеност и големи растојанија помеѓу населените места и големите градови, работата од далечина претставува потенцијален двигател на економскиот раст. Луѓето можат да работат без притоа да се преселат и да имаат дополнителни трошоци

⁴² Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, страница 72-80

за патување, особено доколку доаѓаат од региони во кои има недостиг од развиени инфраструктурни врски со останатиот дел од земјата. Работодавачите на овој начин стекнуваат дополнителна можност да ја привлечат висококвалификуваната работна сила, да ги намалат трошоците за канцелариски простор, како и трошоците кои би ги покривале за работниците во облик на патни трошоци и трошоци за храна.

5.2.6.

Crowd employment (Platform work)

Вработувањето преку онлајн-платформа⁴³ (crowd employment, crowd sourcing) им овозможува на организациите или поединците да пристапат кон непозната група организации или поединци кои можат да ги ангажираат за решавање на конкретни проблеми или да обезбедат одредени услуги кои ќе бидат платени. Преку овој облик на вработување, задачите кои обично би биле делегирани на еден вработен, со онлајн-платформата се нудат на голем број „виртуелни работници“.

Работата се однесува на ангажирање лица за конкретни задачи или проекти и не претставува постојан работен однос. Предност е тоа што комплексни работни задачи можат да се расчленат на повеќе виртуелни работници. Услугите опфатени со овој начин на вработување главно се однесуваат на ИТ-секторот, маркетинг, развој на производи или задачи за решавање на проблеми, ангажирање преведувачи, уредници, веб-дизајнери, стручњаци за развој на софтвер, дизајнери и новинари. Генерално, услуги кои се поврзани со креативните индустрии. Анализите покажуваат дека клиентите главно се државјани на земјите во кои онлајн-платформата има седиште, што е за изненадување имајќи го предвид глобалниот карактер на „виртуелниот пазар на трудот“.

Главна мотивација на работодавачите за искористување на можноста за ангажирање лица преку онлајн-платформите е пристапот до огромен извор на знаење и искуства, како и можноста побрзо да ја завршат работата, при што се избегнуваат низа административни трошоци и процедури кои може да претставуваат товар за клиентот. Постои ризик од губење на контрола и следење на извршувањето на работата, особено доколку се ангажирани повеќе работници. Предизвик е работниците да се координираат и усогласат на начин кој ќе обезбеди да се надополнуваат и ефикасно и квалитетно да ги исполнат обврските и задачите кои им ги поставил работодавачот. Лицата кои се одлучуваат да работат на овој начин гледаат можност да ги надградат своите знаења и вештини, да научат повеќе за работата бидејќи некогаш од нив не се бара искуство, да се промовираат пред останатите клиенти и работниците, да добијат можност подобро да ги усогласат приватните обврски и

⁴³ Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, страница 107-116

професионалниот живот, како и да остварат дополнителна заработка, која може да им биде и примарен извор на месечен приход.

Ангажирањето работник преку онлајн-платформата се одвива со објавување повик, со однапред утврдени правила и тој може да се однесува на одредена група или сите заинтересирани лица кои се сметаат за компетентни. Во следната фаза клиентот ги разгледува добиените апликации, при што го избира најсоодветниот кандидат/ка. Платформите можат да побараат од своите корисници да се регистрираат и да дејствуваат како посредник меѓу клиентот и работникот, обезбедувајќи им начин на комуникација на двете страни исклучиво преку платформата. Зависно од утврдените правила, одредени платформи овозможуваат и директен контакт меѓу клиентот и работникот. Главно, како начин на финансирање, онлајн-платформите ја користат наплатата за услугата, да го објават повикот на клиентот, додека вториот начин претставува земањето процент од договорената сума меѓу двете страни. Висината на сумата и услугите кои ги договараат двете страни можат да бидат предмет на тајност, додека плаќањето се врши преку платформата со цел да се заштити работникот во поглед на исплатата за неговите услуги. Администраторот на платформата не го проверува правниот статус на работникот (вработен, невработен итн.), ниту се меша во неговите обврски за подмирување на данокот кон надлежните институции во земјата од која доаѓа, како и во однос на придонесите за социјална и здравствена заштита. Бидејќи не се применува правната рамка којашто ги уредува работните односи, не се применува ниту правото на минимална плата, годишен одмор, ниту боледување. Работниот однос се заснова врз посебен договор меѓу клиентот и работникот, оттука платата, условите за работа и другите прашања (особено за интелектуалната сопственост) се определуваат од двете страни на платформата.

Целиот процес е различен од традиционалниот начин на вработување, почнувајќи од тоа што овде зборуваме за клиент и работник кој ги нуди своите услуги на глобалниот пазар на трудот. Голем број од клиентите се мали и средни претпријатија кои немаат капацитет за решавање на одреден проблем. Виртуелните работници овој облик на вработување го користат за да се стекнат со дополнителен приход и најчесто како категории на работници кои ги користат онлајн-платформите се: студентите, невработените и лицата кои користат породилно отсуство, како и фриленсери и лица за кои ова е единствен начин да го работат тоа што го сакаат.

5.2.7.

Casual work (on-call work)

Casual work⁴⁴ претставува вработување кое не е стабилно, сигурно и постојано. Работодавачот не е обврзан да му овозможи редовна работа на работникот, туку има можност да го повика работникот кога ќе има потреба од него, односно ангажирањето на работникот најчесто зависи од обемот на работата, без очекувања за постојано вработување. Работата на повик претставува флексибилен облик на вработување за исполнување на потребите на работодавачите од ангажирање работници за кратки работни задачи. За таа цел, работодавачите користат свои бази на работници кои ги ангажираат или тоа го прават преку посредници, како што се агенциите за привремено вработување.

Договорите за работа најчесто се ограничени во секторите кои вработуваат сезонски работници или во оние сектори каде што побарувачката и потребата од работници е променлива во зависност од обемот на работа (угостителството, туризмот, здравството, грижата за постари лица, локалите за брза храна итн.). Работодавачите на овој начин добиваат флексибилност во усогласувањето на потребите за дополнителни работници за време на сезоната, како и пополнување на недостатокот кој вообичаено им се појавува во работната организација. Високото ниво на флексибилност за работодавачите, од друга страна, носи ниско ниво на сигурна работа за работниците, имајќи предвид дека се работи за работа која е на определено време, без сигурни и редовни работни часови, со ниски примања, ограничени придонеси и други придобивки од системот за здравствена и социјална заштита. Овој облик на вработување може да биде поволен за оние кои сакаат да имаат помалку работни часови за подобро усогласување на приватниот со професионалниот живот, исто така може да претставува добра шанса за студентите кои имаат можност да работат.

Проблеми кои можат да се појават при примената на овој облик на вработување е кога се бара работник да почне со работа во краток рок бидејќи во практиката се случува тој да биде повикан само еден час пред почетокот на неговата смена, при што мора да ги откаже своите приватни планови и обврски доколку е повикан на работа. Работниците не се обврзани да го прифатат повикот и понудата за работа и доколку одбијат да бидат ангажирани, се контактира следниот кандидат, но се забележува дека секое одбивање да прифатат работа кога ќе бидат повикани им ги намалува шансите тоа да се случи повторно. Вработувањето со договор за привремена работа може да претставува можност за понатамошно стандардно вработување за работниците.

⁴⁴ Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, страница 46-70

5.2.8.

Portfolio work

Работата со портфолио⁴⁵ на клиенти претставува мали договори со лица кои работат хонорарно, самовработени лица или микропретпријатија кои работат за голем број клиенти истовремено. Овие работници имаат повеќе работни места или договори во различни области и со различни клиенти и компании. Еден работник ги става своите знаења и вештини на располагање на различни организации.

Главни карактеристики на работата со портфолио на клиенти се самоуправувањето, независноста, промоција и рекламирање пред клиентите, градење и одржување работни односи со низа различни индустрии, адаптирање кон различни работни ситуации и барања од клиентите, како и развој на работа која не е зависна од една организација. Работата со портфолио на клиенти беше идентификувана како поважен облик на вработување во повеќе земји, веројатно поради поврзаноста со индикациите дека бројот на самовработени лица и трговци-поединци се зголеми во земјите-членки на Европската Унија со почетокот на економската криза. Со економската криза се зголеми бројот и на т.н. независни стручњаци, кои се висококвалификувани самовработени лица и не вработуваат други работници. Обезбедуваат стручни услуги на хонорарна основа (фриленс), често во соработка со други, со што може да се претпостави дека најголем дел од нив се портфолио-работници. Се проценува дека помеѓу 2004 и 2014 година нивниот број се зголемил за 45%, правејќи ги најбрзорастечката категорија работници на пазарот на трудот во ЕУ.

Во земјите каде што е идентификуван овој начин на работа, не постои специфична законска рамка или колективен договор којшто ги регулира активностите на хонорарците, самовработените лица или микропретпријатијата. Наместо тоа, овој вид работа се регулира меѓу клиентот и работникот во облик на договор за услуги, додека плаќањето се врши со испорака на конечни резултати и готов производ, но не и на работни часови. Работните услови, социјалната и здравствената заштита претставуваат грижа исклучиво на работникот. Работата со портфолио на клиенти сè повеќе се практикува од страна на креативните работници (новинари, преведувачи, ИТ-работници). Слично, овие работници претставуваат 25% од лицата кои работат во стручната, научната и техничката работа во ЕУ и 22% од оние кои работат во делот на уметноста и забавата. Во Австрија, голем број самовработени лица кои немаат свои вработени се сметаат за портфолио-работници и тие во просек имаат по 30 различни клиенти. За 80% од нив ова претставува главна работа, додека поголемиот дел од останатите работат со портфолио на клиенти покрај нивното редовно вработување.

⁴⁵ Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, страница 103-106

Работниците се водат од желбата да работат на овој начин поради високиот степен на независност, чувство на исполнетост и можност да се фокусираат на работа која е од нивен интерес. Не се прошируваат во поголеми претпријатија, остануваат без свои вработени со цел да останат ослободени од менаџерски одговорности. Работата со портфолио на клиенти не одговара за сите работници, за овој начин на работа потребно е високо ниво на стручност, вештини, експертско знаење и способност да се промовира себеси на пазарот на трудот. Работникот потребно е да поседува способности за управување со голем број работни задачи и клиенти.

Од друга страна, за клиентите овој облик на вработување е атрактивен бидејќи може да понуди висок степен на флексибилност и вредност за инвестираните финансиски средства, обезбедувајќи брзо решение. Дестимулација може да претставува неусогласеноста меѓу портфолио-работникот и постојаната организациска структура, недостатокот на доверба и финансиските ограничувања кои може да се последица на кратење на трошоците. Условите за работа овозможуваат висок степен на флексибилност и за работникот, доколку има обезбедено лесен пристап до нови ангажмани од кои добива значителен месечен приход. Негативни импликации може да се појават во поглед на социјалната заштита, која зависи од видот и предметот на договорот. Работата многу често е без утврдено работно време, работникот има ограничен пристап до обуки, се соочува со голем обем на работни обврски, поради што овие работници се принудени да работат и за време на неработните денови и викендите, како и при нарушено здравје. Доколку работникот ги прифаќа работните ангажмани само за да ги обезбеди месечните приходи и подмирувањето на придонесите без да оствари значителна заработка, постои веројатност работните ангажмани да не одговараат со искуството и вештините кои ги поседува работникот. Овој облик на работа може да го зголеми работниот век на работната сила која, како што можеме да забележиме од податоците погоре, рапидно старее, односно работниците на овој начин можат да бидат ангажирани и по пензионирањето, овозможувајќи дополнителен приход покрај пензиските примања, додека работодавачите добиваат квалитетна услуга од страна на повозрасни и искусни работници.

5.2.9.

Collaborative self-employment
(collaborative models)

Соработката меѓу самовработените работници⁴⁶ и малите и средните претпријатија претставува начин на водење бизнис за надминување на ограничувањата наметнати поради нивниот помал капацитет споредено со

⁴⁶ Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, страница 118-127

поголемите конкурентни во економската дејност во којашто работат. Во практиката се појавуваат одредени облици на соработка кои ги надминуваат традиционалните синџири на снабдување и партнерски односи меѓу лицата кои работат хонорарно, самовработените и малите и средните претпријатија (вообичаено микропретпријатија). Новите начини на соработка се:

Чадор-организацијата (umbrella organization), како што сугерира и самото име, претставува „чадор“ за самовработените лица или хонорарци под којшто можат да ја водат својата работа. Иако ги задржуваат главните карактеристики на претприемачката активност (ризичност, независност и автономија), чадор-организацијата им дава поддршка за нивните административни обврски. Претставуваат непрофитни организации каде што консултантите се приклучуваат како членови и ги нудат своите услуги слично како кај новиот облик на вработување - привремено управување. Лицата кои се членови на овие организации се високостручни менаџери кои по нивното пензионирање, одлучиле да работат како консултанти кои можат да даваат привремена менаџерска помош, да помогнат при развој на бизнис-планови, како и лични обуки и менторирање на младите менаџери. Консултантите можат да работат со полно или скратено работно време, а договорите за услуга и исплата се утврдуваат меѓу организацијата и клиентите, исто така административните обврски ги покрива чадор-организацијата. Во извршувањето на работата и односите со клиентите на консултантот му е овозможена целосна автономија. Покрај административните обврски, кои ги покрива организацијата, во одредени случаи членството на самовработените лица може да значи стекнување со конкретни социјални придобивки (подобра социјална заштита), споредено со стандардните услови кои ги имаат самовработените лица. Консултантските услуги главно се обезбедени од повозрасни работници (многу често пензионери) и најголем дел од клиентите се мали и средни претпријатија и стартап-бизниси.

Центрите за соработка (coworking)⁴⁷, претставуваат нов облик на работа во кој самовработените лица, хонорарците или малите претпријатија можат да изнајмат канцелариски простор за одредено време, постојано или во согласност со нивните потреби. За постојаните и временски подолго изнајмените простории, соработниците имаат можност за избор на канцеларија од затворен вид, односно простор кој повеќе им одговара, бидејќи центрите вклучуваат и отворени канцеларии за работа во коишто работат и други самовработени лица. Овие канцеларии претставуваат заеднички работен простор и во нив на овие лица им е овозможен пристап до интернет-поврзување, принтер, скенер, телефон, конференциски сали, лична пошта (на адресата на канцеларијата), односно сите услови кои се потребни за водење сопствен бизнис. Центрите многу често располагаат со сали за одржување обуки, тренинзи, состаноци, како и места за одмор и кафулиња. На соработниците им се овозможува простор за социјална интеракција со своите

клиенти во простории кои се прилагодени за таа намена. Во рамките на центрите повремено може да се организираат заеднички активности, како појадок, ручек или друштвени настани кои можат да бидат добра можност за отпочнување соработка меѓу самовработените лица. За соработниците, центарот кој управува со заедничкиот работен простор, може да понуди пристап до правни и административни услуги, како и деловни советувања, дури и обезбедување возило за самовработените лица. Условите за изнајмување се флексибилни, со цел да одговарат на потребите на соработниците и во рамките на центрите за соработка најчесто се воведени општи кодекси на однесување, со цел да создадат пријатни услови за работа за сите соработници. Центрите за соработка најчесто ги користат работниците од креативните индустрии, но и консалтинг-услугите. Нивните услуги се овозможени во големите градови, а работниците кои работат на овој начин најчесто се помлади и висококвалификувани работници. Мотивацијата на самовработените лица, како и лицата кои работат хонорарно е да соработуваат и на овој начин да ја надминат изолацијата која им ја наметнува работата, но, исто така, да ги намалат трошоците кои би ги инвестирале во сопствена и добро опремена канцеларија, која на овој начин ја изнајмуваат.

⁴⁷ Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, страница 118-127



6.

Анализа на законски одредби и можностите за примена на новите облици на вработување во Република Северна Македонија

Во Република Северна Македонија, правната рамка што се однесува на правото на работа и работните односи ја даваат Уставот на Република Северна Македонија и Законот за работните односи (ЗРО). Определени посспецифични одредби се пропишани со закони што се однесуваат на соодветната област. Генерално, правната рамка е наследена од претходниот систем, а по независноста на земјата, неколку пати е променета за да одговори на потребите на општествено-економските случувања. Од усвојувањето на Законот за работните односи во 2005 година, Законот е изменет и дополнет 23 пати, а последното изменување и дополнување е во 2018 година. Во контекст на наведеното, во текот на 2018 година започната е подготовката на нов Закон за работните односи, во кој се предвидуваат повеќе измени, вклучувајќи ги измените во делот на договорите за работа, сезонската работа, како и работата од дома.

Со Законот за работните односи се уредуваат работните односи меѓу работникот и работодавачот, забраната за дискриминација, договорот за вработување, правата и обврските на работниците и работодавачите, откажување на договорот за вработување, заштитата на работното место, платата и надоместокот на плата, прекувремената работа, правото на одмор на работникот, платеното породилно отсуство и боледување.⁴⁸ Понатаму, се регулира и претставувањето на работниците и работодавачите во синдикати и здруженија на работодавачи, колективните договори, правото на штрајк, како и економско-социјалниот совет (на национално и на локално ниво), како трипартитно тело формирано од Владата и социјалните партнери за водење социјален дијалог. Целта на Законот за работните односи е да го регулира работниот процес и да обезбеди непречено одвивање на тој процес, при што се почитува правото на работниците на слобода на трудот, достоинство и заштита на интересите на работниците во работниот однос. Законот за работните односи, како посебен закон за регулирање на правата и обврските од работниот однос, го заштитува секогаш што има склучено договор за работа со работодавач и договорот за вработување го третира како основа за засновање работен однос.

Во Република Северна Македонија, работниот однос се заснова со потпишување на писмен договор за вработување меѓу работникот и работодавачот. Работниот однос претставува договорен однос во кој

⁴⁸ Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015 и 27/2016).

работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот за плата и други примања и непрекинато ја извршува работата според насоките и надзор на работодавачот. Без договор за вработување, работникот не може да почне да работи и правата и обврските кои произлегуваат од овој договор се остваруваат од денот на стапување на работникот на работа. Работодавачот потребата од ангажирање работници ја обезбедува преку огласување јавен оглас во согласност со условите утврдени со Законот, а исклучок претставува вработувањето сезонски работници, односно за вршење сезонска работа може да се заснова работен однос и без јавно огласување, со посредување на службата која е надлежна за посредување при работа.

Договорот за вработување може да биде раскинат со писмена спогодба или со отказ. Работниците можат со писмена изјава да го откажат договорот за вработување, додека работодавачот, од друга страна, може да го откаже договорот само ако за тоа постои основана причина (непримерно однесување на работникот, непочитување на обврските, нарушување на редот и дисциплината) или доколку нема потреба од вршењето на работата за којашто е ангажиран работникот, односно заради економски, организациони, технолошки, структурни или други деловни причини. За време на отказниот рок, работодавачот е должен да му овозможи на работникот определено отсуство заради барање на ново вработување, при што работникот има право на надоместок на плата (што се уредува со колективен договор). Пред отказ на договорот, работодавачот може да му понуди на работникот да продолжи со преземање да работи кај друг работодавач преку склучување договор за вработување за вршење работи кои одговараат на неговата стручна квалификација. Исто така, може стручно да го обучи, преквалификува или доквалификува за работа кај истиот или друг работодавач. Работодавачот може на работникот да му понуди и нов договор за вработување.

6.1.

Содржина на договорот за вработување и обврски на работникот и работодавачот

Како и секој договор, така и договорот за вработување⁴⁹ ги содржи основните податоци за договорените страни, како и датумот за стапување на работа на работникот. Во договорот, работодавачот треба да го наведе називот на работното место, повеќе податоци за видот на работата за којашто работникот склучува договор, со краток опис на работата што ќе ја врши работникот во согласност со договорот за вработување, како и местото на

⁴⁹ Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015 и 27/2016).

вршење на работата. Во случај да не е наведено точното место на вршење на работата, се смета дека работникот ја врши работата во просториите на работодавачот. Доколку договорот е склучен на определено време, се утврдува времетраењето на работниот однос и дали тој е заснован со полно или скратено работно време, вклучувајќи одредба за утврдување на дневно или неделно работно време, како и распределување на работното време. Се одредува и висината на основната плата која се изразува во паричен износ и други надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата во согласност со закон и колективен договор, како и одредби кои се однесуваат на користење на годишниот одмор. Измени на договорот можат да предложат двете страни и тие се вршат со анекс на договорот за вработување. Измените можат да бидат извршени ако и двете страни се согласни.

Работникот е должен да ја извршува работата за којашто склучил договор за вработување во согласност со насоките дадени од работодавачот, почитувајќи ја работната организација и деловната активност на работодавачот. Должност на работникот е да се воздржува од сите постапки кои со оглед на природата на работата што ја врши, се штетни или би ги повредиле интересите на работодавачот. Податоците кои се сметаат за деловна тајна на работодавачот не смеат да бидат користени од страна на работниците за свои потреби и секој работник е должен да ја чува тајноста на сите класифицирани материјали, информации и податоци со кои доаѓа во контакт при работењето. Законот го заштитува работодавачот доколку работникот при работењето се здобива со технички, производни или деловни знаења и врска, односно во договорот може двете страни да се договорат да се почитува конкурентската клаузула по престанокот на договорот за вработување. Од друга страна, должност на работодавачот е да обезбеди услови за извршување на работата, соодветно плаќање, безбедни работни услови, да ги штити и почитува личноста и достоинството на работникот.

Во Република Северна Македонија постојат повеќе видови договори за вработување кои можат да бидат применети во практиката, но поради правната несигурност, работодавачите не ги применуваат сите облици на вработување, односно најчесто применети договори за работа се договорот за вработување на неопределено и определено време, со полно или скратено работно време.

6.2.

**Договор за вработување
на неопределено време**

Во Република Северна Македонија, најголем дел од работните односи се засновани на неопределено време, со полно работно време, со склучување на стандардниот договор за вработување, чие времетраење однапред не е определено. Овој договор за вработување овозможува поголема правна сигурност за работникот и работодавачот во насока на одржување на работниот однос, без можност за негово прекинување доколку нема основана причина за тоа, при што на работникот му се покриени сите задолжителни придонеси.⁵⁰ Во согласност со статистичките податоци објавени на базата на податоци МакСтат на Државниот завод за статистика, може да се забележи значителен пораст на договорите за вработување на определено време. Во 2017 година, 18,66% од работниците се вработени со договор за вработување на определено време, додека овој процент во 2011 година изнесувал 11,91% од вкупниот број вработени лица кои имаат договор за вработување.⁵¹

Вработени според работниот однос согласно националната класификација на дејности, по години;

Година	Вкупно	Број на вработени на неопределено време	Број на вработени на определено време
2011	458 873	404 200	54 673
2015	519 031	442 113	76 918
2016	534 200	438 347	95 853
2018	548 681	446 264	102 417

*Табелата е изработена според податоците на Државниот завод за статистика

Објавените податоци на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ) во Годишниот извештај за 2017 година го потврдуваат зголемувањето на бројот на вработувања со договор на определено време. АВРСМ води евиденција на регистрирани пријави на засновани работни односи (М-1-обрасци). Во периодот од 01.01.2017 до 31.12.2017 година регистрирани се вкупно 185. 237 пријави за засновани работни односи. Според видот на работниот однос, дури 58,8% се

⁵⁰ Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015 и 27/2016).

⁵¹ Податоците кои се прикажани во овој статистички преглед се добиени врз основа на статистичкото истражување за вработени и плати со состојба од октомври за наведените години, обработени и објавени од страна на Државниот завод за статистика.

регистрирани пријави на засновани работни односи на определено време и сезонска работа, додека 41,2% се регистрирани пријави за засновани работни односи на неопределено време.⁵²

Регистрирани пријави на засновани работни односи – М1 обрасци;			
Година	Вкупно пријави за засновани работни односи	Регистрирани пријави за засновани работни односи на неопределено време	Регистрирани пријави за засновани работни односи на определено време и сезонски работи
2012	194 951	85 529	109 422
2013	167 575	77 291	90 284
2014	178 115	81 370	96 745
2015	189 807	90 691	99 116
2016	184 877	84 805	100 072
2017	185 237	76 317	108 920

*Табелата е изработена според податоците на Агенцијата за вработување на РСМ

6.3.

**Договор за вработување
на определено време**

Договор за вработување во Република Северна Македонија може да се склучи и на определено време за вршење на исти работи, со или без прекин до пет години. Договорот престанува да важи со изминување на рокот за којшто бил склучен, кога договорената работа е завршена или поради престанување на причината заради која договорот бил склучен. Вработувањето на определено време може да се применува за вработување работник кој ќе биде замена на привремено отсутен работник (породилно отсуство, боледување, итн.) и договорот за вработување може да се склучи до враќањето на привремено отсутниот работник на работното место.⁵³

⁵² Агенција за вработување на Република Северна Македонија, Годишен извештај за 2017 година, Скопје, 2018 година, страница 8

⁵³ Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015 и 27/2016).

Работниот однос заснован со примена на стандардниот договор за вработување на определено време, може да се трансформира во работен однос на неопределено време доколку работникот продолжи да работи на работното место по истекот на законски определениот рок од пет години. Договорот може да се трансформира и пред истекот на определениот рок, под услов работникот да работи повеќе од две години на работното место кое е ослободено по основа на пензионирање на друг работник или други основи и доколку за работното место се обезбедени финансиски средства и работодавачот процени дека има трајна потреба од работникот. Во однос на трансформацијата на работниот однос, постои исклучок кога станува збор за договорите за вработување за вршење сезонска работа.

Од табелата прикажана погоре, читателот може да забележи дека договорот за вработување на определено време сè повеќе се применува како начин за воспоставување работен однос. Во однос на овој договор за вработување, синдикатите во Република Северна Македонија имаат повеќе забелешки. За Синдикатот на органите на управата, овој работен однос создава несигурност кај вработените бидејќи договорите се прекинуваат пред истекувањето или порано од предвидениот рок и работникот не може да оствари одредени права во согласност со Законот за пензиско и инвалидско осигурување.⁵⁴ И Синдикатот на индустријата, енергетиката и рударството на Македонија (СИЕР) се залага за измени во Законот за работните односи, во делот каде што е дозволено работниот однос да се заснова на определено време кај истиот работодавач до пет години. Велат дека сите критериуми кои се во согласност со меѓународните конвенции и директиви за достоинствена работа, работењето со договор за вработување на определено време се вбројува во категоријата несигурна работа. СИЕР смета дека Законот веќе дозволува пробна работа, при што пет години е долг период за работникот да работи со договор на определено време. Во практиката, договорите на определено време најчесто се склучуваат на период од три до шест месеци, а рокот од пет години многу често се продолжува без никакви ограничувања, бидејќи нема доволно контроли од надлежните институции.⁵⁵ Според Маре Анчева, генерален секретар на СИЕР, во приватниот сектор договорот на определено време станува правило, иако тој би требало да биде исклучок, односно овој договор за вработување треба да се потпишува само во одредени околности, како на пример замена на работник во случај на

⁵⁴ Новинска агенција Журнал, 03.04.2018 година: Синдикатите бараат да нема вработување на определено време (достапен интернет извор: <http://www.zurnal.mk/content/?id=184311214159>)

⁵⁵ Новинска агенција Макфакс, 23.05.2018 година: Секој вработен треба да е пријавен на неопределено време, порача СИЕР (достапен интернет извор: <https://makfax.com.mk/ekonomija/%D1%81%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D1%98-%D0%B2%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BD-%D1%82%D1%80%D0%B5%D0%B1%D0%B0-%D0%B4%D0%B0-%D0%B5-%D0%BF%D1%80%D0%B8%D1%98%D0%B0%D0%B2%D0%B5%D0%BD-%D0%BD%D0%B0-%D0%BD/>)

зголемен обем на работа, проект итн. Работниците се соочуваат со различни непријатни ситуации кога само еден ден пред истекувањето на договорот, работникот добива анекс на договорот во кој се наведува за уште колку време е продолжен договорот за вработување.⁵⁶ Од Бизнис-конфедерацијата на Македонија сметаат дека од страна на сериозните компании во земјата нема злоупотреба на работничките права со манипулирање на договорите на определено време, а овие договори се најзастапени во одредени економски сектори, како земјоделството, консултантските услуги, прехранбената индустрија и градежништвото и нивниот ангажман е секогаш поврзан со спецификата на работата.⁵⁷ Во јавниот сектор во Република Северна Македонија проблемите од овој вид се многу поретки и се забележуваат во образованието. Народниот правобранител во Годишниот извештај за степенот на почитување, унапредување и заштита на човековите права и слободи за 2017 година констатира непродолжување на договорите на определено време и склучување на нови договори со други лица наместо со претходно ангажираните лица во образованието, што претставува класична злоупотреба од страна на директорите. Со вработувањето на определено време се искористува трудот на работникот, односно по истекувањето на договорот и настанување на можноста работниот однос да се трансформира на неопределено време се склучува договор со други лица.⁵⁸

Законот за работните односи забранува отказ за бремена жена, но само доколку жените се вработени со договор на неопределено време, бидејќи не постојат посебни механизми коишто ги штитат жените кои се вработени на определено време.⁵⁹ Со сличен проблем работникот би се соочил при повреда или нарушување на здравјето, бидејќи работодавачот не би се одлучил да го задржи и да му го продолжи договорот доколку тој е на определено време. Значаен проблем претставува тоа што работниците кои се вработени на овој начин, немаат правна сигурност дека работниот однос ќе се продолжи.

⁵⁶ Портал Академик, 03.04.2018 година: Синдикатите бараат скратување на периодот за вработувањето на определено време (достапен интернет извор: <https://www.akademik.mk/sindikatite-baraat-skratuvane-na-periodot-za-vrabotuvaneto-na-opredeleno-vreme/>).

⁵⁷ Народен правобранител, Годишен извештај за степенот на обезбедувањето, почитување, унапредување и заштита на човековите слободи и права 2017.

⁵⁸ Зорана Гаџовска Спасовска, Радио Слободна Европа, 06.11.2014 година: Жените тешко до работа, лесно до отказ (достапен интернет извор: <https://www.slobodnaevropa.mk/a/26677381.html>).

⁵⁹ Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015 и 27/2016).

6.4.

**Договор за вработување
за вршење сезонска работа**

Во Законот за работните односи се предвидува вршење на сезонска работа, односно можност да се ангажираат работници за работа која поради климатските или природните услови не се извршува во текот на целата година, туку во одредени периоди и која не надминува осум месеци во период од дванаесет последователни месеци.⁶⁰

Овој облик на вработување предвидува заштита за работникот кој врши сезонски работи со договор на определено време. Доколку без прекин во период од три месеца во годината одработи повеќе работни часови од утврдените работни часови за работа со полно работно време, може да побара часовите да му се пресметаат во работни денови со полно работно време. Пресметаните работни денови се внесуваат во работниот стаж на работникот како да ги поминал на работа, но вкупниот работен стаж во една календарска година не смее да надмине дванаесет месеци.

6.5.

**Договор за вработување
со неполно работно време**

Во рамки на стандардните договори за вработување коишто се уредени со ЗРО спаѓа и договорот за вработување за работно време кое е пократко од полното работно кај работодавачот.⁶¹ Работникот кој е вработен со договор за вработување со неполно работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос исто како и работникот кој работи со полно работно време, а правата и обврските работникот ги остварува пропорционално на времето за коешто склучил договор за вработување. Доколку поинаку не е определено, работодавачот не смее да му наложи на работникот да работи подолго од договореното работно време, заради тоа во договорот за вработување се утврдува почетокот и завршетокот на работното време во текот на денот, а работодавачот води посебна евиденција за работниците кои работат со скратено работно време.

Во согласност со податоците на Државниот завод за статистика, работниците најчесто се вработени со договор за вработување со полно

⁶⁰ Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015 и 27/2016).

⁶¹ Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015 и 27/2016).

работно време, дури може да забележиме намалување на работата со скратено работно време во 2017 година во однос на 2016 и во 2011 година.⁶²

Вработени според работното време, согласно националната класификација на дејности, по години;

Година	Вкупно	Број на вработени со полно работно време	Број на вработени со скратено работно време
2011	458 873	440 774	18 099
2015	519 031	504 208	14 823
2016	534 200	516 798	17 402
2018	548 681	532 219	16 462

*Табелата е изработена според податоците на Државниот завод за статистика

6.6.

**Договор за вработување со скратено
работно време со повеќе работодавачи**

Со цел работникот да може да го постигне полното работно време, кое е законски определено, се овозможува определен степен на флексибилност, иако во практиката постојат одредени тешкотии за негово спроведување, односно работникот може да склучи договор за вработување со неполно работно време со повеќе работодавачи. Согласно Законот,⁶³ работникот е должен да се договори со работодавачите во однос на работното време, како и за начинот на користење на годишниот одмор и другите отсуства од работа кои работодавачите се должни да му ги обезбедат доколку тоа за нив не би предизвикало штетни последици.

6.7.

**Договор за вработување
со вршење работа дома**

Со Законот за работните односи се уредува вршењето на работа дома и во согласност со одредбите, за работа од дома се смета работата која

⁶² Податоците кои се прикажани се добиени врз основа на статистичкото истражување за вработени и плати со состојба од октомври за наведените години, обработени и објавени од страна на Државниот завод за статистика.

⁶³ Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015 и 27/2016).

работникот ја врши во својот дом или други простории по избор кои се надвор од деловните простории на работодавачот.⁶⁴ Вршењето на работа од дома се спроведува со склучување на посебен договор, односно Договор за вработување со работа од дома. Законот предвидува надомест за работникот за употреба на неговите средства за време на вршењето на работата од дома и работодавачот е должен да му обезбеди безбедни услови за заштита при работа. Предвиден е исклучок за вршењето на работа од дома во случаите кога работното време не е можно однапред да се распредели, односно кога работникот сам го распределува работното време, во тој случај работодавачот не е должен да ги земе предвид одредбите на овој закон во однос на ограничувањето на работното време, ноќната работа, одморот, дневниот и неделниот одмор, под услов на работниците да им е обезбедена заштита при работата, но во практиката оваа одредба за работодавачите не е доволно јасна. Инспекторот на трудот, на работодавачот може да му издаде забрана за организирање работа од дома доколку процени дека работата може да биде штетна за работниците кои вршат работа на овој начин или штетна за животната средина каде што се извршува работата.

Работата од дома или телекомуникација претставува вид флексибилно работење кое покрива различни обврски и може да претставува:

- Целосно работење од дома, со исклучок на привремено присуство на состаноци во канцеларија или состаноци со клиенти,
- Време поделено помеѓу канцелариско работење и работење од дома или со клиент (пример: 2 работни дена работа во канцеларија и 3 дена работа од дома/со клиенти),
- Некои вработени може да претпочитаат да работат во канцеларија, а само повремено да работат од дома, во согласност со нивните потреби.⁶⁵

Во минатото можноста за вршење на работа од дома била ограничена само на изработка на ракотворби или слично мало производство кое работникот може да го врши од дома. Ангажманот се сведува на принципот на независен надворешен соработник кој по ниту една основа не се споредува со вработено лице кое работата ја врши во просториите на работодавачот.⁶⁶ Законодавецот треба да го земе предвид развојот на технологијата која создава можност работата да се врши и надвор од просториите на работодавачот, во согласност со потребите на работникот, најчесто дома, преку користење на преносните уреди и стабилно интернет-поврзување. Иако Законот за работните односи предвидува и овозможува

⁶⁴ Истото.

⁶⁵ Јован Најденовски, Работа од дома согласно нашите прописи споредено со странско искуство (достапен интернет извор: <https://biznisregulativa.mk/mk-MK/Eksperts/AktuelnoDetail/5>)

⁶⁶ Истото.

склучување договор за вработување за вршење работа од дома, непостоењето на доволно јасни и прецизни одредби кои ги уредуваат овие прашања создава правна несигурност кај работодавачите, но и работниците, бидејќи остава можност за различно толкување од двете страни при настанат спор или при инспекциска контрола од страна на надлежните институции. Со цел да се избегнат злоупотреби и настанување на спорни ситуации кои произлегуваат од работниот однос, потребно е работата од дома да се уреди во согласност со современите општествени потреби.

6.8.

Договор за вработување на куќни помошници

Договор за вработување може да се склучи за вршење работи на куќни помошници. Со договорот може да се договори обезбедувањето сместување и храна за работникот кај работодавачот и тоа да претставува дел од платата на работникот. Најмалиот износ на заработувачка кој задолжително се пресметува и исплаќа во пари се утврдува во договорот за вработување и не може да биде помал од 50% од заработувачката на работникот.⁶⁷

6.9.

Договор за вработување на деловни лица (менаџерски договор)

При склучување договор за вработување на деловни лица (менаџери), во договорот за вработување страните можат поинаку да ги уредат правата, обврските и одговорностите кои произлегуваат од работниот однос за прашањата кои се однесуваат на: условите и ограничувањата на работниот однос на определено време, работното време, обезбедувањето дневен и годишен одмор, плаќањето на работата и престанувањето на важноста на договорот за вработување.⁶⁸

⁶⁷ Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015 и 27/2016).

⁶⁸ Истото.

6.10.

Приправнички стаж, пробна работа, волонтерски стаж

За да се подготват младите лица да влезат на пазарот на трудот, Законот за работните односи предвидува можност да се склучи договор за вработување како приправник кој за првпат започнува да врши работа соодветна на видот и степенот на своето стручно образование заради оспособување за самостојно вршење на работата во работниот однос. Приправничкиот стаж може да трае најмногу една година, ако со закон поинаку не е определено. За време на приправничкиот стаж, работодавачот е должен на приправникот, според програмата, да му обезбеди оспособување за самостојно вршење на работата. На крајот на приправничкиот стаж, приправникот мора да полага испит, којшто е составен дел од приправничкиот стаж и се полага пред истекувањето на приправничкиот стаж. Работодавачот не смее на приправникот да му го откаже договорот за вработување, освен во случај на спроведување постапка за престанување на работодавачот или во случај на кршење на работните обврски, работниот ред и дисциплина.⁶⁹

Во договорот за вработување, работникот и работодавачот можат да се договараат покрај сите права и обврски од работниот однос, да ја утврдат и висината на наплатата и времетраењето на пробната работа. Пробната работа (освен во случај на болест) не може да биде подолга од шест месеци. Врз основа на оцената за неуспешно завршената пробна работа, работодавачот може по нејзиното завршување да го откаже договорот за вработување. За вршење на сезонска работа, пробната работа може да трае три работни дена. Работодавачот може договорот за вработување со пробна работа за вршење на сезонска работа да го откаже во рок од три дена од склучувањето на договорот.

Законот за работните односи уредува склучување на договор за волонтерски стаж, доколку волонтерскиот стаж е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност.⁷⁰

6.11.

Привремени вработувања преку агенција за привремени вработувања

На работодавачите во Република Северна Македонија им се овозможени привремени вработувања кои настануваат поради замена на

⁶⁹ Истото.

⁷⁰ Закон за работните односи („Службен весник на Република Македонија“ бр. 62/2005; 106/2008; 161/2008; 114/2009; 130/2009; 149/2009; 50/2010; 52/2010; 124/2010; 47/2011; 11/2012; 39/2012; 13/2013; 25/2013; 170/2013; 187/2013; 113/2014; 20/2015; 33/2015; 72/2015; 129/2015 и 27/2016).

привремено отсутен работник, привремено зголемен обем на работа, сезонска работа, работа на проект, непредвидливи краткотрајни активности кои се јавуваат во вршењето на основната дејност на работодавачот итн. Привремени вработувања за вршење на привремени работи кај друг работодавач може да се вршат преку приватна агенција за привремени вработувања.⁷¹

Агенцијата склучува договор за вработување со работник кој потоа се отстапува на работодавачот врз основа на претходно склучен договор за отстапување работници меѓу агенцијата и клиентот (работодавачот). Договор за отстапување работник за вршење исти привремени работи може да се склучи додека работодавачот има потреба од неговите услуги, но не подолго од една година за вршење исти работи со или без прекин. Агенцијата врши наплата на надоместок за услугите од работодавачот, но не може да бара таков надоместок за лицата коишто ги вработува и отстапува на друг работодавач. За привремените агенциски работници важат истите основни и општи права и услови за работа и вработување како оние услови кои би се обезбедувале доколку работниците би биле директно вработени од страна на истиот работодавач за извршување на истата работа. Работодавачот е должен да им обезбеди еднаков третман и пристап на отстапените агенциски работници до обуки предвидени за вработени кај работодавачот заради подобрување на нивните знаења и вештини за вработување и напредување во работата.

6.12.

Договор за практикантска работа

Практикантската работа се смета за работна активност којашто вклучува работа преку учење и можност за здобивање практични работни вештини и определени квалификации во ограничен временски период, а со цел стекнување на практично и професионално искуство кое ќе биде корисно од аспект на намалување на невработеноста кај младите лица и овозможување на нивна поуспешна интеграција на пазарот на трудот. Со Законот за практиканство, кој од крајот на 2018 година е во собраниска процедура, ќе се уредува постапката, начинот и условите за остварување на практиканството, правата и обврските на практикантот и на работодавачот кај кого се реализира практикантската работа, како и договорот за практикантска работа. Според предлог-законот, практикант може да биде лице до 29 години, а потребата од практикант работодавачите ќе ја обезбедуваат преку објавување јавен оглас кој треба да ги содржи информациите за можноста и условите за практиканство.⁷²

⁷¹ Закон за агенциите за привремени вработувања („Службен весник на Република Македонија“ бр. 49/2006, 102/2008, 145/2010, 136/2011, 13/2013, 38/2014, 98/2015, 147/2015 и 27/2016).

⁷² Министерство за труд и социјална политика, Предлог на закон за практиканство, септември 2018 година.

Со Законот ќе се дефинира минималниот и максималниот период на практиканството, од еден до шест месеци, при што се предвидува дека еден практикант може да врши практикантска работа само еднаш кај ист работодавач. Работодавачот има обврска за плаќање на надоместок за време на практикантската работа на практикантот, и тоа во висина од 15% од просечната бруто-плата исплатена во Република Северна Македонија во претходната година, за практикантска работа до три месеци. Доколку практикантската работа се реализира подолго од три месеци, месечниот надоместок кој треба работодавачот да му го исплати на работникот треба да биде во висина на минималната нето-плата утврдена со закон.⁷³

Договорот за практиканство, во зависност од волјата и потребите на двете страни, според предлог-законот, ќе може да биде склучен за полно работно време или за работно време пократко од полното работно време, при што за време на практикантската работа, практикантот не ги губи правата по основа на невработеност и правата од областа на социјалната заштита утврдени и стекнати во согласност со закон.

6.13. Самовработени лица, трговец-поединец

Во согласност со Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, самовработено лице во Република Северна Македонија се дефинира како физичко лице кое врши самостојна економска дејност или професионална и друга интелектуална услуга од која остварува приход во согласност со закон.⁷⁴ Во оваа категорија влегуваат граѓаните кои остваруваат приходи од стопанска дејност, производна, услужна, трговска, угостителска, превозничка и друга дејност, давање професионални и други интелектуални услуги (адвокатски, нотарски, консултантски, ревизорски, инженерски, архитектонски, новинарски, спортски, културни и други интелектуални дејности), земјоделска производствена дејност, како и други дејности чија трајна цел е остварување приходи.⁷⁵

Трговец-поединец е физичко лице кое во вид на занимање врши трговска дејност определена во Законот за трговски друштва. Лицето одговара за своите обврски и лично и неограничено со сиот свој имот. Својство на трговец – поединец се стекнува со уписот во Трговскиот регистар (кој се води во

⁷³ Портал Академик, 11.11.2018 година: Што се предвидува во новиот Предлог-закон за практиканство (достапен интернет извор: <https://www.akademik.mk/shto-se-predviduva-vo-noviot-predlog-zakon-za-praktikantstvo/>).

⁷⁴ Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување („Службен весник на Република Македонија“ бр. 142/2008, 64/2009, 156/2009, 166/2010, 53/2011, 185/2011, 44/2012, 15/2013, 91/2013, 170/2013, 97/2014, 113/2014, 180/2014, 188/2014, 20/2015, 48/2015, 129/2015, 217/2015, 190/2016, 171/2017, 35/2018 и 247/2018), член 4, став 10

⁷⁵ Управа за јавни приходи, Оданочување на приходи остварени од вршење самостојна дејност, 05.01.2018 година, страница 3

Централниот регистар на Република Северна Македонија). Според Законот, за трговци не се сметаат физичките лица кои вршат земјоделска и шумарска дејност (индивидуални земјоделци), занаетчиите и физичките лица кои вршат услуги, освен ако нивната дејност може да се определи како претпријатие, физичките лица кои вршат угостителски услуги преку издавање соби во рамките на своите живеалишта, како и физичките лица кои се занимаваат со слободни занимања (адвокати, нотари, лекари и други).⁷⁶

Самовработените лица, односно граѓаните кои остваруваат приходи од самостојна дејност, имаат обврска да ги пресметаат и уплатат социјалните придонеси и персоналниот данок од плата за вработените, односно за себе, како самовработени лица. Доколку остваруваат соработка со правни лица, склучуваат договор за соработка или договор за вршење услуги. Даночен обврзник може да биде трговец-поединец, физичко лице кое врши земјоделска дејност и кое води деловни книги, физичко лице кое врши занаетчиска дејност и кое води деловни книги, како и физичко лице кое врши услуги или слободни занимања и кое остварува доход од вршење на дејност. Основа за пресметување на данокот на доход од самостојна дејност е разликата меѓу вкупните приходи и вкупните расходи на обврзникот, зголемен за непризнаените расходи за даночни цели.⁷⁷ Во согласност со измените од први јануари 2019 година, за доходот од самостојна дејност, данокот од доход се плаќа по прогресивни стапки:

На годишна даночна основа	По стапка
До 1.080.000 денари	10 %
Од 1.080.001 денари	108.000 + 18 % на делот од доходот над 1.080.000 денари

*Табелата е изработена според стапките објавени на веб-страницата на УЈП

Граѓаните кои вршат самостојна дејност можат паушално да се оданочуваат под определени услови, односно доколку не се во можност да водат деловни книги или доколку водењето книги им го отежнува вршењето на дејноста, во чија дејност не вложуваат и други лица и доколку остваруваат годишен доход од вршење дејност до две годишни просечни бруто-плати.

⁷⁶ Истото.

⁷⁷ Управа за јавни приходи, Доход од самостојна дејност (достапен интернет извор: http://www.ujp.gov.mk/e/fizicki_lica/category/119).

6.14.

Бруто-плата и стапка на придонеси за вработени лица

Во Република Северна Македонија се применува исплата на плати преку концептот на бруто-плата. Имено, концептот на бруто-плата подразбира интегрирана наплата на сите компоненти на платата: нето-плата, социјални придонеси и персонален данок. Со воведување на овој концепт во 2009 година, надлежните институции проценија дека ќе се спречи злоупотребата од страна на работодавачите кои исплаќаа плати без да ги платат и придонесите. За вработените лица кои работат помалку часови во месецот од вкупниот број часови, пресметката на плата се врши по час, односно се пресметува бруто-плата и лично ослободување во согласност со часовите поминати на работа. Со Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, се уредуваат видовите придонеси за задолжително осигурување и во согласност со Законот во задолжително социјално осигурување спаѓаат придонесите за: пензиско и инвалидско осигурување врз основа на тековната исплата, задолжително капитално финансиско пензиско осигурување, стаж на осигурувањето кој се смета со зголемено траење, здравствено осигурување и осигурување во случај на невработеност.⁷⁸ Обврзник за плаќање придонеси според Законот е осигуреникот во чие име и за чија пресметка се плаќаат придонесите, а обврзник за плаќање придонеси се сите вработени и самовработени лица, индивидуален земјоделец, верско службено лице и други лица кои се обврзници според Законот, уредено според видот на придонесот. Во Република Северна Македонија според Законот за здравствено осигурување, осигурени лица се осигурениците и членовите на нивното семејство и граѓаните кои не се опфатени со задолжителното здравствено осигурување (вработени, самовработени итн.) можат да пристапат кон задолжителното здравствено осигурување заради користење на правото на здравствени услуги во согласност со Законот.

Во Република Северна Македонија од први јануари 2019 година се напушти концептот на рамен данок и се воведо прогресивно оданочување. Со измените освен даночната стапка од 10%,⁷⁹ се воведува и стапка од 18% која ќе се однесува на даночната основа што надминува еден милион и осумдесет

⁷⁸ Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување („Службен весник на Република Македонија“ бр. 142/2008, 64/2009, 156/2009, 166/2010, 53/2011, 185/2011, 44/2012, 15/2013, 91/2013, 170/2013, 97/2014, 113/2014, 180/2014, 188/2014, 20/2015, 48/2015, 129/2015, 217/2015, 190/2016, 171/2017, 35/2018 и 247/2018), член 5

⁷⁹ Портал на дневниот весник Нова Македонија, 24.12.2018 година: Од 1 јануари се воведува прогресивно оданочување (<https://www.novamakedonija.com.mk/ekonomija/%D0%BE%D0%B4-1-%D1%98%D0%B0%D0%BD%D1%83%D0%B0%D1%80%D0%B8-%D1%81%D0%B5-%D0%B2%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D1%83%D0%B2%D0%B0-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B5%D1%81%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE-%D0%BE%D0%B4/>).

илјади денари на годишно ниво, односно деведесет илјади денари на месечно ниво. За даночна основа до еден милион и осумдесет илјади денари годишно и до деведесет илјади месечно, останува примената на постојната даночна стапка од 10%. Министерството за финансии оваа мерка ја воведува поради тоа што дел од граѓаните немаат пристап до квалитетно образование и здравство, затоа што државата нема доволно финансиски средства, а прогресивното оданочување претставува даночна реформа за исправање на неправдата.⁸⁰

Во согласност со измените на Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување од 2018 година, се зголеми висината на стапките по кои се плаќаат придонесите од задолжителното пензиско и инвалидско осигурување и задолжителното здравствено осигурување поради обезбедување постабилни приходи на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Северна Македонија и Фондот за здравствено осигурување на Северна Македонија. Во законските измени се пропишува придонесот за задолжително пензиско и инвалидско осигурување да се плаќа по стапка од 18,8%, а придонесот за здравствено осигурување по стапка од 7,5%. Овие придонеси ќе се плаќаат по овие стапки од 2020 година.⁸¹ Стапките по кои ќе се плаќаат придонесите во 2019 година се наведени во табелата.

Табела со пресметка на бруто-плата со стапки по кои ќе се пресметуваат и плаќаат придонесите во 2019 година:

Придонес	Стапка
Придонеси за задолжително пензиско и инвалидско осигурување	18,4%
Придонес за инвалидност и телесно оштетување причинето со повреда на работа или професионална болест	4%
Придонеси за задолжително здравствено осигурување	7,4%
Задолжителен придонес за осигурување во случај на невработеност	1,2%
Дополнителен придонес за задолжително осигурување во случај на повреда или професионално заболување	0,5%
Персонален данок	10%

⁸⁰Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување⁸²

⁸⁰ Портал А1 он, 03.11.2018 година: Се воведува прогресивно оданочување – дополнителни 8 проценти данок за доход над 90 илјади денари (достапен интернет извор: <https://a1on.mk/archives/970712>).

⁸¹ Портал Академик, 26.11.2018 година: Законски измени: Придонесите за задолжително пензиско, инвалидско и здравствено осигурување ќе се плаќаат по повисоки стапки (достапен интернет извор: <https://www.akademik.mk/zakonski-izmeni-privonosite-za-zadolzhitelno-penzisko-invalidsko-i-zdravstveno-osiguruvane-ke-se-plakaat-po-povisoki-stapki/>).

⁸² Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување („Службен весник на Република Македонија“ бр. 142/2008, 64/2009, 156/2009, 166/2010, 53/2011, 185/2011, 44/2012, 15/2013, 91/2013, 170/2013, 97/2014, 113/2014, 180/2014, 188/2014, 20/2015, 48/2015, 129/2015, 217/2015, 190/2016, 171/2017, 35/2018 и 247/2018).

Според наодите добиени од спроведените интервјуа и фокусните групи, напуштањето на концептот на рамен данок може да има негативни ефекти, особено во ИКТ-индустријата, за менаџерите, како и за лицата кои се вработени преку онлајн-платформите во Република Северна Македонија. Работниците во ИКТ-индустријата многу лесно го надминуваат прагот на даночната основа која се оданочува со 10% и поради тоа, најголем дел од лицата кои беа дел од спроведеното истражување во рамки на проектот сметаат дека нема да добијат никаква повратна корист од тоа што ќе бидат оданочени со повисока стапка во однос на работниците кои имаат помали приходи и се вработени во другите индустрии во државата. Претставник од ИКТ-компанија вели дека учествувал во јавна дискусија за прашањата кои се однесуваат за прогресивното оданочување, кое, според него, најмногу го погодува овој сектор:

„Јас не сум против прогресивното оданочување, треба да го има. Од секој аспект, секаде во светот го има, секаде во Европа го има, има логика зошто го има. Меѓутоа, не можете вие да настапите како држава дека сега јас ќе воведам прогресивно оданочување, коешто реално ќе погоди само еден сектор, а тоа е ИКТ, ама нема ништо да му дадам на тој сектор. Океј, ајде тогаш да се договориме. Здравственото осигурување да биде до одредена сума, бидејќи 80% од ИКТ-програмерите имаат приватно осигурување. Дајте им некој бенефит. Мислам, земете им повеќе данок, треба да им земете бидејќи стварно заработуваат повеќе, ама давајте им некој бенефит.“⁸³

Според Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, највисоката месечна основица за пресметување и уплата на придонесите за примања од работен однос од еден обврзник е износ од шеснаесет просечни плати, според просечната плата објавена во јануари за тековната година во податоците за Државниот завод за статистика. Највисоката месечна основица за пресметување на придонесите за самовработено лице е износ од дванаесет просечни плати. За износ повисок од највисоката месечна основица не се пресметуваат и уплатуваат придонеси.⁸⁴ Во земјите од регионот, законските одредби утврдуваат понизок максимален износ на основица, кој е соодветен на услугите и придобивките кои ги добива обврзникот, поради тоа забелешките се дека висината на уплатени задолжителни социјални придонеси со тековниот пензиски систем не можат да овозможат соодветна пензија за лицата на начинот на којшто тие

⁸³ Интервју со приватна ИКТ-компанија 1. Спроведено на 1 август 2018 година.

⁸⁴ Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување („Службен весник на Република Македонија“ бр. 142/2008, 64/2009, 156/2009, 166/2010, 53/2011, 185/2011, 44/2012, 15/2013, 91/2013, 170/2013, 97/2014, 113/2014, 180/2014, 188/2014, 20/2015, 48/2015, 129/2015, 217/2015, 190/2016, 171/2017, 35/2018 и 247/2018).

придонеле во системот во текот на својот работен век, а тоа се однесува и на придонесите за здравствено осигурување.

„Има лица што плаќаат по 300-400 евра да речеме здравствено на месец, додека најскапата полиса за здравствено осигурување приватно чини 150 евра, каде што не мора никаде ништо да плаќаш, што според мене малку не е фер. Не е фер за тие што заработуваат повеќе, затоа што на некаков начин не ја добиваш услугата за која плаќаш, второ плаќаш двојно од максималниот квалитет што можеш да го добиеш на приватно ниво.“⁸⁵

Претставниците на приватните компании велат дека го разбираат концептот на социјална солидарност и одговорност со цел да се поддржи системот, меѓутоа високата граница за пресметување и уплаќање на социјалните придонеси ги прави неконкурентни во однос на пазарот во регионот. Дополнително, оданочувањето прави разлика во однос на соседните земји, бидејќи за иста бруто-плата, вработените во државата земаат пониска нето-плата, а тоа негативно се одразува врз ИКТ-индустријата во целост, особено за вработените на повисоки деловни или стручни работни позиции. Работодавачите во оваа индустрија се соочуваат со недостиг на кадар, зголемувањето на даноците ќе претставува дополнително оптоварување за компаниите бидејќи работниците со работодавачите преговараат само за висината на нето-платата.⁸⁶

„Овој вид давачки ги принудува луѓето да ја напуштат државата, токму поради тие причини [...] од 250 сениор луѓе контактирани во последните шест месеци, 120 од нив веќе се отселени од државата, на talent pool од 8.000 програмери [...]“⁸⁷

Овие статистички податоци, според нашиот соговорник, се јасен сигнал дека државата треба да преземе одредени мерки во однос на овие прашања, бидејќи ИКТ-индустријата е значително оптоварена и се соочува со недостиг на квалификувана работна сила. ИКТ-индустријата во Република Северна Македонија, според менаџерите на компаниите, претставува водечка индустрија во однос на креирањето работни места, како и во однос на висината на платите кои им се исплаќаат на работниците, поради тоа државата треба да поттикне и активно да се вклучи во изготвување стратегија за оваа индустрија на национално ниво, со цел да се овозможи нејзин развој и

⁸⁵ Интервју со претставник од ИКТ-компанија 2. Спроведено на 26 јули 2018 година.

⁸⁶ Заклучок од интервју со претставник од ИКТ-компанија 3. Спроведено на 21 август 2018 година.

⁸⁷ Интервју со претставник од ИКТ-компанија 2. Спроведено на 26 јули 2018 година.

подобрување на состојбите кои би ги мотивирале работниците да останат и да работат во државата, наместо да се отселат. Лицата кои работат во ИКТ-индустријата, работат во услужна дејност со странски компании, при што носат значајни средства во државата без притоа да експлоатираат одредени природни ресурси. За разлика од другите индустрии, кои прават загадување и ископини, за непречена работа на овие компании потребна е само стабилна интернет-врска и физичка просторија во која работниците би работеле, без притоа да предизвикуваат дополнителна штета и трошоци за државата.⁸⁸

Дополнително во Република Северна Македонија, лицата што работат со клиенти од странство не се евидентирани во системот, односно тие за државата се невидливи и се водат како невработени лица. Државата тешко може да ги следи нивните приходи доколку тие се остварени во „работен однос“ со странски клиенти бидејќи најчесто лицата имаат отворено свои сметки во странски банки. Дел од учесниците во фокусната група составена од лица кои работат во новите облици на вработување велат дека во секојдневието за производите и услугите кои ги купуваат, плаќаат со платежна картичка од странската банка во која имаат сметка. Избегнуваат да повлекуваат финансиски средства преку домашните банки, пред сè поради високите стапки на банкарска провизија. Како лица кои се вработени преку онлајн-платформа, велат дека не чувствуваат никаква желба, обврска, ниту потреба да плаќаат данок бидејќи не се задоволни од начинот на којшто државата располага со средствата добиени од даночните обврзници. Со плаќањето на придонесите не добиваат квалитетно здравство, немаат доверба во пензискиот систем и сметаат дека во иднина тој би се распаднал, па затоа повеќе би сакале да инвестираат во животна осигурување. Би прифатиле исплата на рака, односно каков било начин кој би им овозможил да не плаќаат данок на државата. Давачките за персонален данок ги уплаќаат доколку имаат склучено договор со работодавачот, но само еден од учесниците потврди дека во своето работење врши уплата на социјалните придонеси. Велат дека не ги уживаат придобивките кои би ги имале доколку работодавачот им ги покрива социјалните придонеси, но би сакале да ги уживаат тие права, особено поради тоа што нивниот начин на работа, кој практично претставува „прикриено“ вработување преку онлајн-платформите, при влошена здравствена состојба или физичка повреда, немаат можност да користат платено боледување, ниту, пак, можат да користат породилно отсуство. Ова се прашања кои ги загрижуваат работниците, пред сè поради тоа што сметаат дека овој начин на вработување за нив не овозможува никаква сигурност, ниту заштита.⁸⁹

⁸⁸ Заклучок од интервју со претставник од ИКТ-компанија 2. Спроведено на 26 јули 2018 година.

⁸⁹ Заклучок од фокусна група со лица кои се вработени во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.

6.15.

Заклучоци од спроведените интервјуа во однос на правната рамка и можноста за примена на новите облици на вработување

Во согласност со Законот за работните односи и со Законот за агенциите за привремено вработување, постојат повеќе облици и видови договори за вработување кои се предвидени во правната рамка на државата. Дополнително, како договори за ангажирање работници за пократки работни задачи, работа на проекти, лица за организирање настани и други видови работни ангажмани кои не се предвидени во систематизацијата за работни места на организацијата или за работи коишто не се од дејноста на работодавачот, работодавачите можат да ги применуваат договорот за дело (Закон за облигационите односи), односно авторски договор доколку се работи за авторско дело, при што авторот е застапуван од авторска агенција.

Преку анализата на правната рамка која ги уредува работните односи и договорите за вработување, можеме да забележиме дека новите облици за вработување кои се појавуваат во Европската Унија не се уредени и на ниту еден начин не се опфатени во македонскиот правен систем. Правната рамка во Република Северна Македонија овозможува склучување стандардни договори за вработување, а оние кои овозможуваат повисок степен на флексибилност за работниците и работодавачите, како на пример, договорот за вработување за вршење на работа од дома, не се уредени со доволно јасни и прецизни одредби, со што се создава правна несигурност и недоволна заинтересираност кај работодавачите за склучување на овие договори во практиката. Преку спроведените интервјуа забележавме дека работодавачите оценија дека има потреба од поголема флексибилност во работниот однос. Претставникот од Организацијата на работодавачи на Македонија, со кого разговаравме за овие прашања, смета дека договорите на определено време го охрабруваат работодавачот за секоја потреба да распише оглас и да прими нов работник, без притоа да размислува дали потоа ќе се појават дополнителни обврски за него како работодавач во однос на престанокот на работниот однос, односно процедури за отказ и дополнителен административен товар кој тие се обидуваат да го избегнат.⁹⁰ Законот за работните односи претставува чувствително прашање за работниците и работодавачите, поради тоа нивните претставници често имаат спротивставени ставови кога се отвораат разговори за негова измена или дополнување. Според работодавачите, кога државата се обидува да понуди флексибилно законско решение, како резултат на притисок на синдикатите и

⁹⁰ Заклучок од интервју со претставник од Организацијата на работодавачи на Македонија (OPM). Спроведено на 22 мај 2018 година.

опасноста од непопуларни мерки кои можат да доведат до губење гласови, најчесто ја повлекува иницијативата.

„Еве, да речеме, за последните измени на Законот за работни односи имаше предлог работниците што работат дома, нели нашиот Закон дозволува да работиш од дома, да можат неколку часа во текот на неделата, да речеме, да поминат и во просториите на работодавачот, што не е никаков грех. Ќе дојде со колегите да размени некои мислења и ќе си оди. Синдикатите толку жестоко реагираа на тоа, како да не знам што ли ќе се направи. Велат дека ќе се злоупотребува, тие работници нонстоп ќе работат во фабрика, а ќе ги третираат како да работат дома. Министерката под тој притисок ја повлече таа одредба од Законот. Тој предлог беше за брзите измени на ЗРО, еве со новиот Закон пак ќе се расправаме.“⁹¹

Во практиката, не секогаш одредбите од правната рамка претставуваат проблем, туку нивната имплементација и контрола, а според претставникот од ОРМ, тоа не е причина Законот да биде нефлексибилен. Синдикатите бараат сигурност за работникот која ќе произлегува од работниот однос, но според работодавачите, нефлексибилни правни прописи не се решение за проблемот.

„Ние не можеме да ги штитиме работниците со тоа што ќе го правиме Законот толку нефлексибилен, толку крут и со тоа што ќе ги задржуваме и никој не смее да ги избрка од работа и така натаму. Нивната сигурност треба да се гледа во тоа што и да остане без работа, многу лесно ќе може да се вработи кај друг работодавач. Преквалификација, доквалификација, помош, кариерно насочување, тоа е помошта за работници, а не е помош јас да му забранам на работодавачот да го тргне работникот од едно работно место на друго [...] Треба да му понудиш нов договор, па ако не го прифати, да го прогласиш за технолошки вишок, па да го бркаш, па потоа да го вработуваш со друг договор.“⁹²

Работодавачот не може да го прераспреди работникот на друго работно место бидејќи со него веќе има склучено договор за вработување во кој е утврдено работното место, односно за негова прераспределба потребно е склучување на нов договор, доколку работникот е согласен.

⁹¹ Интервју со претставник од Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ). Спроведено на 22 мај 2018 година.

⁹² Истото.

Работното време, исто така, може да претставува проблем во однос на флексибилноста. Полно работно време е дефинирано како осумчасовно работно време, односно седум и пол часа работа и половина часа пауза. Работодавачите сметаат дека не претставува проблем тоа што одморот е платен, туку потребно е да се продолжи работното време за да може работникот да остварува ефективна работа од осум часа. Во одредени професии, за работниците потребна е подолга пауза, а паузата од половина час не секогаш претставува доволно време за оброк и рекреација за работникот, особено доколку работи во индустрија за која е потребна поголема креативност, односно интелектуална работа. Во земјите од соседството ова прашање е уредено со осум часа ефективна работа и еден час пауза. Работодавачите од производствените индустрии се согласни паузата да биде платена, дополнително би овозможиле и неплатен одмор, кој би бил надвор од работно време, доколку работникот процени дека му е потребно, но важно и за нив е да се исполнат осум часа ефективно работно време. ИКТ-компаниите велат дека мора да се прилагодат на барањата и потребите на работникот. Флексибилноста во однос на ова прашање за нив е неопходна, токму поради зголемување на продуктивноста на работникот, бидејќи се работи за интелектуална работа врз која влијаат определени фактори.

„Не само паузи, туку има потреба и од флексибилност на работното време. Потребно е фирмата да им дозволи да задоцнат или да заминат порано за да се чувствуваат продуктивни. Мора да им оставиме слобода да прават пауза колку што сакаат.“⁹³

Дополнително, во ИКТ-индустријата, во однос на ова прашање проблем претставува создавањето разлика од половина час ефективна работа кон крајните клиенти, доколку тие плаќаат за осумчасовна ефективна работа. Работодавачите доколку сакаат да се изедначат со конкурентите, потребно е работникот да остварува дополнителна работа од половина час, која се смета за прекувремена работа. За прекувремена работа се издаваат налози, а исплатата на работникот за прекувремениот труд се врши по повисоки стапки, при што за работодавачите се создаваат компликации во работењето од различен карактер.

„Прекувремена работа е дефинирана како времена активност за достигнување на определена цел од определен број работници. Не можеш да имаш константно прекувремена работа, бидејќи ќе ти речат дека имаш недостаток на вработени, не смееш да имаш.“⁹⁴

⁹³ Интервју со претставник од ИКТ компанија 3. Спроведено на 21 август 2018 година.

⁹⁴ Интервју со претставник од ИКТ-компанија 2. Спроведено на 26 јули 2018 година.

Како што веќе забележавме, правните прописи во Република Северна Македонија не ги препознаваат новите облици на вработување, но преку спроведените интервјуа со работодавачите, забележавме нивна примена која има ограничена флексибилност и висок степен на административен товар. Во туризмот, забележавме примена на employee sharing како облик на вработување за да се одржи работниот однос со добриот работник и да се надополни недостатокот што го имаат работодавачите од квалификувана работна сила за време на сезоната. Целосна примена на овој облик на вработување не е можна токму поради тоа што во ист период од годината, сите работодавачи имаат потреба од работници. Примената на овој облик ја забележавме во рамките на една корпорација која поседува повеќе туристички објекти регистрирани како посебни правни лица кои се активни за време на летниот и зимскиот период.

„Ние во нашава корпорација го правиме тоа. Имаме можност работниците да работат во дел на нашава корпорација, меѓутоа лимитирано е. Имаме хотел во Маврово, но тој не повлекува голем број работници, во корпорацијата е и хотелот во Скопје, меѓутоа и таму ќе пратиме пет до десет луѓе. Прво, законски е лимитирано, ние сме иста корпорација, но различни правни лица. Јас сега морам да го одјавам оттука, да му го откажам договорот и да биде сигурен, да не се плаши дека кога ќе се врати за две недели или за месец дека јас пак ќе го примам. И тоа се процедури [...]“⁹⁵

Забележавме дека на работодавачот неопходно му е да му понуди целосно нов договор на работникот и доколку ги прифати условите за работа, потребно е да го одјави од неговото прво работно место и повторно да го пријави во другото правно лице за одреден период, иако е во рамките на истата корпорација. Дел од компаниите имаат човечки ресурси и преку своите правни служби можат да ги спроведат овие административни процедури, иако тоа за нив претставува губење време. Работодавачите имаат дополнителни трошоци при исплаќањето на давачки за одвоен живот бидејќи работникот во овој случај заснова работен однос надвор од своето место на живеење, што е дополнителен товар со којшто се соочуваат работодавачите, покрај административниот. Недостигот на квалификувана работна сила во оваа индустрија ја наметнува потребата од споделување работници надвор од сезоната, кога имаат намален обем на работа. Во други услови, потешко е да се применува овој облик на вработување бидејќи ограничена е расположливоста на работни места, но уште поголема тешкотија за примена на овој облик на вработување претставува ограниченоста на работникот да се преквалификува од келнер или готвач кој работи во хотел за време на сезоната, во стручно лице кое би работело во друга индустрија во својот регион на живеење при намален

⁹⁵ Интервју со претставник од приватен Хотел 1. Спроведено на 1 јули 2018 година.

обем на работа надвор од сезоната. Нефлексибилноста на правната рамка, според работодавачите, се одразува и врз можноста за дополнителна заработка која може да ја оствари работникот преку дополнителен ангажман, вон неговиот работен однос. Имено, хотелиерите нагласуваат дека често имаат непредвидено зголемен обем на работа поради организирање одреден вид веселби (свадби, прослави, родендени итн.) и со своите соработници меѓусебно не можат да си понудат помош кога имаат недостиг од работна сила, дури и во рамките на една иста корпорација, односно доколку се работи за два соседни хотела. Работодавачот во овој случај не може да го ослободи работникот со негова согласност привремено да работи во друг хотел во текот на еден ден или неколку часа во текот на денот или вечерта, односно кога постои зголемен обем на работа кај другиот работодавач.⁹⁶ Нашите соговорници сметаат дека одредени работодавачи за време на сезоната се принудени да работат надвор од формално превидените правила, а доколку ова прашање е регулирано, велат дека се подготвени да понудат значително висока дневница за да ги ангажираат работниците од другите работодавачи кои во моментот немаат работни активности.

Бидејќи не постои флексибилен и брз начин на ангажирање работник за краток период, при непредвидено зголемен обем на работа, особено доколку работникот е во работен однос со друг работодавач, дел од работодавачите кои вработуваат сезонски работници сметаат дека плаќањето со ваучер (дневни купони) може позитивно да се одрази врз нивната работа и исполнување на потребата од работна сила која непредвидено им се јавува, воедно може да претставува и начин за борба против непријавената работа, односно ангажирањето работници на црно.

„Ние дадовме предлог за ваучер-систем со платени даноци, на пример, кога имаме нов работник за краток сезонски период или неколку дена. [...] Многу е корисен за работата во нашиот сектор. Не само за класичниот туризам во Охрид или Струга, туку добар е и за другите места во Македонија, како што се поголемите ресторани или хотели. Тие прават разни забави и често имаат потреба од дополнителни работници. Кај нас се користи Агенцијата за работници, која не секогаш има доволно луѓе на располагање. Со ваучер-системот ние можеме легално да ги ангажираме луѓето кои веќе ги знаеме.“⁹⁷

Преку примена на ваучерот, работодавачите кои вработуваат сезонски работници би биле заштитени при инспекциска контрола, воедно ќе се ограничи злоупотребата на ангажирањето работници за кратки работни

⁹⁶ Заклучок од спроведените интервјуа со претставници од приватните хотели.

⁹⁷ Интервју со претставник од Асоцијацијата на хотели, ресторани, кафетерии и автокампови (ХОТАМ). Спроведено на 1 јули 2018 година.

ангажмани со исплаќање готовина, без работникот да биде пријавен за неговата работа во надлежните институции.

Со раководното лице на приватна компанија која врши одржување на хигиена во деловни и станбени простории и опслужува голем број клиенти имавме можност да разговараме во однос на новите облици на вработување и договорите за вработување кои тие ги применуваат. Проблем за компанијата претставува вработувањето на лица кои сакаат да бидат вработени, но истовремено не сакаат да се откажат од социјалните придонеси кои ги добиваат од државата. Имено, профилот на лица кои работат во оваа компанија најчесто се од социјално загрозените групи, кои не се чувствуваат сигурно и се плашат да ги загубат придобивките за социјална и здравствена заштита кои им ги овозможува државата бидејќи не знаат дали ќе им бидат сигурни примањата доколку се вработат.

„Ние работиме со помалку образован профил на луѓе, не сфаќаат дека е подобро да се пријавени, да им тече здравствено, пензиско, нив им е побитно да ги земат тие две-три илјади денари социјално и тоа е тоа. И јас тука реално наидувам на проблем, затоа што има кадар којшто сака да работи, а не смеам да го искористам баш од тие причини.“⁹⁸

Плаќањето со ваучер може да најде примена и во ангажирањето на ранливите категории, на кои би им се овозможило да се стекнат со дополнителен приход во текот на годината. Непредвидениот обем на работа освен во туризмот, се јавува во повеќе сектори во Република Северна Македонија.

„Би ни користело (ваучер), затоа што некогаш имаме многу работа, некогаш помалку и јас од таа причина што не можам да склучувам договор за дело, не можам дополнително да викнам луѓе кога имам работа, хонорарно. Сега треба да пријавам некој за еден ден? За два? Прво е комплицирано, треба нонстоп да имам пуштено оглас за утре кога ќе ми притреба. И комплицирано е со сметководство, сега за два дена пријави-одјави, значи не е мала работа.“⁹⁹

Во овие дејности, значајни се договорите за вработување кои би можеле да се применуваат во краток рок, односно во моментот кога би се појавила потреба од ангажирање работник, бидејќи се случува компаниите да одбиваат нови работни ангажмани затоа што клиентите не можат да бидат услужени поради недостиг од работници во моментот.

⁹⁸ Интервју со претставник од приватна компанија која врши одржување на хигиена во деловни и станбени простории. Спроведено на 5 јули 2018 година.

⁹⁹ Истото.

„Јас секогаш имам список на луѓе коишто можам веднаш да ги викнам кога ќе имам потреба, ама треба да имам покритие за тоа, административно и правно. Да се јавам, да дојдат и да можат да потпишат.“¹⁰⁰

Работењето во оваа дејност има поволен и неповолен период на работење, работодавачот е должен да му ја даде истата плата на работникот доколку е пријавен на подолг временски период, бидејќи нема основа таа да му биде намалена во случај работодавачот да не е во можност да му понуди нови работни активности. Во дел од услугите кои ги нуди оваа компанија, може да се применува Job sharing, бидејќи кандидатите кои доаѓаат за работа претежно се жени кои чуваат деца и се во можност да работат само одреден број работни часови во текот на денот, така што работата би била надополнета со друг работник. Сепак, примена на Job sharing е ограничена, бидејќи на сите работници им е добредојдена работа во која ќе има повеќе работни часови за да оствари поголема плата.

Работодавачите со соочуваат со тешкотија во наоѓањето начин да вработат определени категории на работници, заради што бараат помош од државата. Ова може да претставува проблем во искористувањето на потенцијалот на работната сила, имајќи предвид дека работодавачите се соочуваат со недостиг од работници, но и спречување на практиката да се ангажираат работници кои ќе работат на црно и ќе добиваат исплата на рака.

„Не сакаат да бидат пријавени. Ме интересираше да навлезам во проблемот зошто не сакаат. Индивидуални работи. Некои си примаат некаква социјална помош и не сакаат да се откажат од тоа, тоа им е дополнителен прилив и второ, најчест случај е што овие луѓе имаат блокирани сметки поради нешто. И тој знае дека ако ние го пријавиме, ќе му ги повлечат парите. И сега, на пример, зборував и кај нас со работниците и овде со таксистите, истиот проблем. Работат на диво, му префрлиле цел имот некому, за да нема имот, ништо да нема, блокирана му е сметката и исклучиво работи на црно. Сега, на пример, доаѓа група работници, а ние имаме сериозен недостаток на работници, доаѓа група работници по дваесет-триесет луѓе и бараат работа. И викаш супер, одма земај ги, пријавувај ги. И викаат ако не пријавиш, си одиме. Ние имаме проблем, не знаеме како да ги исплаќаме.“¹⁰¹

¹⁰⁰ Интервју со претставник од приватна компанија која врши одржување на хигиена во деловни и станбени простории. Спроведено на 5 јули 2018 година.

¹⁰¹ Интервју со претставник од приватна компанија која поседува винарија и врши оранжериско производство. Спроведено на 27 јули 2018 година.

Во земјоделието, работниците претежно се постари, а млади работници има сè помалку. Компаниите не се доволно профитабилни и конкурентни да ги привлечат младите работници преку овозможување на повисоки плати. Постарите работници кои се ангажираат во земјоделието имаат неколку години до пензионирање, а работат како сезонски работници како последица на технолошки вишок или поради тоа што не се во можност да најдат друга работа. Ова го прават сè додека не го остварат правото на пензија. На тој начин, работодавачите бележат опаѓање на продуктивноста, пред сè поради тоа што не се во можност да ги мотивираат работниците да ја постигнат нормата. Дел од работниците кои сакаат да работат сезонски на берба или во оранжерии се пензионери, чија мотивација за дополнителна работа е поради ниските пензии и недостиг за покривање на основните потреби. Работодавачите решението го гледаат во воведување ваучер за плаќање на работниците, со што би се решил проблемот со работниците кои не сакаат да се вклучат на друг начин во работната организација, односно да бидат вработени.

„Тие работници што не сакаат да се пријават, бројка да речеме од триесет луѓе, си ги плаќаш со ваучер, таков некој систем. Си плаќам јас за триесет луѓе и утре да ми дојде инспекција, јас си имам платено за триесет луѓе. И ако дојде на терен, нека ги изброи. Затоа што не можеме да се занимаваме со личните проблеми и причините поради кои им е блокирана сметката.“¹⁰²

Плаќањето со ваучер би имало позитивни ефекти во однос на вклучувањето на определени категории на работници во производството, меѓутоа, главен проблем останува решавањето на проблемите кои ги имаат работниците кои не сакаат да се вклучат во формалната економија, пред сè поради блокираните сметки и недоволната информираност за можностите кои постојат. За оваа категорија работници, кои активно работат, но не се пријавени, потребно е државата да го насочи своето внимание кон нив и преку едукации и тренинг-програми тие да се информираат за можностите кои ги имаат и доколку е потребно, да им се овозможат услови за тие да се преквалификуваат или доквалификуваат, во спротивно, државата за одреден временски период ќе се соочи со голем број лица кои не се способни да работат поради возраста, односно лица кои ќе немаат исполнето услови за стекнување пензија. Работодавачите, сезонските работници зависно од обемот на работа, ги ангажираат со договор на определено време за вршење сезонски работи, но ваучерот би нашол соодветна примена за останатите работници кои сакаат пократки работни ангажмани. Во земјоделието, најчесто работата се врши од страна на пониско квалификувана работна сила и нивниот

¹⁰² Интервју со претставник од приватна компанија која поседува винарија и врши оранжериско производство. Спроведено на 27 јули 2018 година.

труд и вештини се применливи во повеќе дејности од стопанството, заради тоа постои можност да се примени employeee sharing како облик на вработување, иако голема е веројатноста тој на неформален начин веќе да се применува во практиката, без притоа да се регистрира правен субјект.

„Нема ниту една компанија во Македонија. Неформално да, се одвива, ама формално никој нема основано таква компанија (за заедничко вработување работници). [...] Инаку да, ќе постоеше. Во Европа има многу компании што се занимаваат со таква дејност, коишто вработуваат нискоквалификувана работна сила, но имаш и висококвалификувана работна сила. Значи, на пример, ти треба инженер, ти треба по потреба и се јавуваш, работи два месеци, еден месец, зависно колку ти треба.“¹⁰³

Центарот за истражување и креирање политики спроведе повеќе интервјуа со приватни компании од ИКТ-секторот. Нивните забелешки и барања во однос на Законот за работните односи се во насока на подобро уредување на работата од дома и работата од далечина, бидејќи дефинирана на овој начин, со недоречености во одредбите, создава правна несигурност за работникот и работодавачот.

„Најголем проблем во однос на работните договори ни е тоа што ИТ-персоналот често бара договори за работа од далечина. Тоа би значело дека тие можат да работат каде било и да работат на одреден проект.“¹⁰⁴

Стандардното вработување тоа не го опфаќа, бидејќи компанијата има утврдено работни часови и електронска регистрација на работниците. Согласно нивните потреби, во правната рамка треба да се опфати она што работниците го бараат од нив како работодавачи, односно можноста за работа од далечина бидејќи, особено младите лица, при интервју за работа, ја поставуваат можноста за работа на овој начин како услов кој работодавачот треба да го исполни.

„Во моментот не го практикуваме тоа бидејќи постојат стандардни договори за вработување и со нив тоа не е опфатено, меѓутоа има проекти во кои имаме таква потреба и би ни одговарало со таков тип договори да се извршува работата.“¹⁰⁵

¹⁰³ Истото.

¹⁰⁴ Интервју со претставник од ИКТ-компанија 3. Спроведено на 21 август 2018 година.

¹⁰⁵ Истото.

Овој начин на работа надвор од просториите на работодавачот се наметнува како потреба која произлегува од моделот на соработка, најчесто на софтверските инженери со клиентите, и тоа им дава определена флексибилност и слобода со која работникот може својата работа да ја извршува надвор од канцеларискиот простор на работодавачот.

„Дали тоа би било од дома, дали од некоја друга локација, сè додека има стабилна интернет-врска и лаптоп, човекот може да си ја врши работата [...] Тоа сепак зависи и од договорите на бизнис-ниво, затоа што некогаш има потреба и луѓето да се наоѓаат во една физичка просторија со определени стандарди за безбедност на информациите.“¹⁰⁶

Работодавачите кои го применуваат овој облик на вработување и работа од дома сметаат дека е потребно да се воведат електронски систем за евиденција на работниците кои работат од дома. Постои евиденција на работното време и работникот треба да се евидентира. Компанијата го изготвува налогот за работа од дома и двете страни се потпишуваат на тие налози. Законот препознава само хартиена форма на налози, со конкретни активности кои се извршени. Правната рамка не ја зема предвид флексибилноста во работењето која се наметнува како потреба во ИКТ-индустријата и работата од дома во согласност со Законот потребно е да биде претходно испланирана, бидејќи неопходно е да се потпише налог и да се изготви соодветен тајмшит за извршените активности. При итност во работата, која може да биде честа појава во оваа индустрија, работодавачите не можат да издаваат налози за работа од дома или работа од далечина во моментот кога работникот не е во можност да дојде на своето работно место. Генерално, за работодавачите не се неопходни нови договори за вработување, туку во согласност со добиените заклучоци од спроведените интервјуа, сметаат дека е потребно унапредување на постоечките одредби кои ги уредуваат договорите за вработување кои се овозможени со Законот за работните односи.

„Тоа што е, да речеме, ICT-based mobile work, ние го нарекуваме working remotely кај нас. Реално не е забрането во Законот, меѓутоа не е експлицитно дозволено [...] Во Законот за работните односи нема експлицитна забрана дека ти не можеш да работиш од дома. Е, сега, знаете, кај нас мислам многу работи зависат од тоа како ќе се гледа ако дојде евентуално да те испраша некоја инспекција, како ќе го толкува тоа и затоа мора да си многу внимателен, едноставно, што дозволуваш, што не дозволуваш, во која мера го дозволуваш.“¹⁰⁷

¹⁰⁶ Интервју со претставник од ИКТ-компанија 2. Спроведено на 26 јули 2018 година.

¹⁰⁷ Интервју со претставник од ИКТ-компанија 1. Спроведено на 1 август 2018 година.

За работодавачите во ИКТ-индустријата, работата од далечина или од дома претставува поволност и во поглед на ефикасно извршување на работата. Доколку работникот не е со постојано живеење во градот каде што се наоѓа компанијата, поефикасно и попродуктивно е да остане дома и да одработи осум часа, бидејќи ќе заштеди на патни трошоци и време за патување до своето работно место. Ова е особено воочливо кога во работната седмица има неработни денови или државни празници и треба да дојде да работи само два или три дена. За работникот ова може да претставува проблем кој може да ја наруши мотивацијата за работа, komoditetot кој може да го има со работењето во својот дом, како и негативно може да се одрази на неговата ефикасност.

Дополнително, работодавачите се ограничени во поглед на содржината на договорот, односно дополнување на договорите со одредени придобивки и поволности кои би им ги понудиле на работниците, а кои би додале дополнителна вредност на договорот за вработување. Нашиот соговорник како пример го наведе приватното здравствено осигурување кое им го овозможуваат на своите вработени.

„Може (компанијата да го покрие приватното здравственото осигурување). Ама не може тоа да се додаде како некој бенефит во договорот за вработување, мислам нема таква рамка. Флексибилното работно време не можеш да го ставиш комплетно отворено, пак мораш да го дефинираш [...] И ние имаме (флексибилност), со тоа што мора да дефинираме дека овој тим ќе работи од десет до шест. Или овој тим ќе работи 24/7, само ќе се ротираат вработените.“¹⁰⁸

Работниците, со развојот на технологијата и ограничената понуда на пазарот на трудот на квалификувана работна сила која има познавања на ИКТ-вештини, наметнуваат повеќе барања и придобивки кои работодавачите доколку сакаат да бидат конкурентни, треба да ги исполнат. Работодавачите поради тоа обезбедуваат дополнителни простории за рекреација и забава, како и храна и пијалаци кои се на сметка на компанијата, а работниците би можеле да ги користат додека се на работа.

„Значи платата не е бенефит, едноставно платата се договара и потоа се отвора една листа на бенефити. Ок, што повеќе ќе понудите: дали смеам да работам од дома, дали ќе патувам [...] Дали имате приватно здравствено осигурување, дали имате паркинг, до најмали ситници. Така што, во голема мера работниците кога доаѓаат прашуваат што сè им овозможувате.“¹⁰⁹

¹⁰⁸ Интервју со претставник од ИКТ-компанија 1. Спроведено на 1 август 2018 година.

¹⁰⁹ Истото.

Дури и во однос на платата, независно од висината на придонесите, работниците во ИКТ-секторот преговараат при вработување за износот на нивната нето-плата. За работодавачите, можноста да им понудат на работниците да работат од дома или од далечина, за која тие ќе сметаат дека повеќе им одговара, во моментот е дополнителна корист со која треба да бидат флексибилни за да можат да им овозможат услови на работниците за тоа. Во одредени случаи, за работодавачите поголема е користа доколку сите работници се присутни на своето работно место, но не секогаш работниците претпочитаат да работат во просториите на работодавачот.

„Нам, како компанија, ни е попрактично кога целиот тим е на работното место, но факт е дека има преголема флукуација на ИТ-кадарот, особено флукуација надвор, тоа значи дека имаме континуиран недостиг на ИТ-кадар и кога доаѓаат на интервју за работа, без тој услов, тие не сакаат да започнат со работа. И ние не можеме да бидеме флексибилни без да најдеме соодветен кадар.“¹¹⁰

Од перспектива на работникот, важна е и флексибилноста во поглед на самоорганизацијата на работењето. Работникот да може сам да одлучи кога ќе работи, колку време ќе прави пауза сè додека ја завршува работата, најчесто работодавачите немаат проблем со изборот на начинот на работа на работникот. Со ова се согласни и учесниците во фокусните групи кои работат преку онлајн-платформите и сами го организираат своето работно време, бидејќи работодавачите со кои немаат физички контакт ниту ги имаат некогаш запознаено, им ја нудат посакуваната флексибилност сè додека успешно ги завршуваат дадените работни задачи.

Во ИКТ-индустријата, проблем може да претставува ограниченоста работниот ангажман да се врзе со бројот на работните часови, а не и со обемот на извршената работа. Согласно Законот, работното време се дефинира според денови и работни часови, а плаќањето на трудот на работникот е поврзано со неговото присуство на работното место, додека вреднувањето на трудот по учинок не е примарен параметар.

„Во Македонија нема плаќање по учинок предвидено според Закон, т.е. немаш нешто за кое би се договорил јас да го направам ова и за тоа да добијам толку пари. Повеќе е временски ориентирано, ти продаваш време, не продаваш конкретен дел од комплетирана работа, додека во други земји тоа го има [...] Различно е, на пример, дали некој работи пет часа, дали некој работи два часа. Може да се случи лицето што работи два часа да завршува повеќе работа отколку тројца што работат по пет часа. И затоа сметам дека

¹¹⁰ Интервју со претставник од ИКТ-компанија 3. Спроведено на 21 август 2018 година.

треба да се даде флексибилност и во тој дел, каде што би било овозможено плаќање по учинок, и тоа не само за ИКТ.“¹¹¹

Плаќањето по учинок, односно плаќање за изготвен продукт, може да се практикува со користење на договорите за дело, меѓутоа и во тој случај се наведуваат работните часови или денови, односно се определува колку временски работодавачот го ангажира работникот. Проблем за работниците, но и за работодавачите во ИКТ-секторот, како што веќе споменавме, претставуваат работното време и паузите. Работниците во оваа индустрија имаат потреба од поголеми паузи со цел да бидат продуктивни во својата работа. Работните простории во ИКТ-компаниите најчесто овозможуваат пријатно опкружување и услови за работа во кои на работниците им се овозможени соодветни простории за забава и рекреација (играње плејстејшн, дружење, гледање филм, бесплатни ужини и пијалаци), заради што работниците си дозволуваат да прават поголеми паузи и да остануваат подолго време на работа.

„На пример, не може да се земе пауза на почеток и на крај, некако е многу стриктно регулирано и мора да биде пола саат, доколку сакаат подолга пауза или ако сакаат да заминат сега, па да се вратат подоцна или да си одат порано да работат од дома. Такви работи не се регулирани и флексибилното работно време не е регулирано [...] Не може да се пријави флексибилно работно време, туку мора да се пријави во смени. И сега тука има проблем, ако работи втора смена, зошто работиме и со Америка, често се случува да има оверлап.“¹¹²

Во Република Северна Македонија, ИКТ-индустријата креира работни позиции коишто системот не ги препознава.

„Со тој проблем ние се соочивме пред повеќе од пет години. Да речеме, во Агенцијата за вработување во Македонија има многу лимитиран број работни позиции, таму нема типови на програмери, има само помлад, постар и само програмер. ИКТ-индустријата е во свет во којшто, па ако кажам педесет типови на различни програмери, може малку ќе бидат, ме разбирате? Не велам дека сите треба да ги има во Агенција за вработување, меѓутоа мислам дека треба да се направи еден апдејт на позициите, затоа што, едноставно, па тие позиции ти креираат некоја систематизација на фирмата.“¹¹³

¹¹¹ Интервју со претставник од ИКТ-компанија 2. Спроведено на 26 јули 2018 година.

¹¹² Интервју со претставник од ИКТ-компанија 4. Спроведено на 26 јули 2018 година.

¹¹³ Интервју со претставник од ИКТ-компанија 1. Спроведено на 1 август 2018 година.

Компаниите во својата работна организација прават подеталната систематизација на работните места и директно не се соочуваат со одредени проблеми во работењето, освен кога треба да пријават нов работник во Агенцијата за вработување, особено доколку лицето е со средно образование.

„Ако е со средно, не може да се вработи како програмер, на пример, имаат некоја регулација [...] Јас електронски ги правам тие пријави/одјави и сега барам степен на образование и кога ќе одберам степен на образование, ми дава понудени опции за тој степен на образование. И ми дава некои занаети или нешто што би се работело со средно образование. ИТ не може.“¹¹⁴

Ова се забележува како проблем за работодавачите бидејќи во Република Северна Македонија голем број работници, особено помладите, вршат доквалификување или преквалификување на своите вештини, што спаѓа во делот на неформалното образование и во земјата работат поголем број академи и школи кои за успешно завршена обука, нудат сертификати кои го потврдуваат стекнатото знаење на работникот за определени ИКТ-вештини кои се бараат на пазарот.

Како нов облик на вработување кој во практиката се применува во Република Северна Македонија е вработувањето преку онлајн-платформа. Во македонскиот правен систем не е уреден овој начин на работа, но не е ниту забранет. Работниците на онлајн-платформите ги подмируваат даночните давачки врз основа на добиени средства, доколку користат македонска банкарска сметка.

„Фриленсери од кај нас работат за странство преку такви платформи, што е сосема регулирано кај нас во Македонија. Можам да ставам македонска картичка преку која ќе ме исплаќаат странски клиенти ако работам преку платформата или, на пример, ако јас сакам да вработам некој, сме имале неколку контакти така, со дизајнери, со луѓе од странство.“¹¹⁵

Компаниите од Република Северна Македонија најчесто не ги применуваат платформите за да вработуваат работници бидејќи услугите кои ги добиваат од работниците во земјата се поевтини. Платформите се применуваат доколку компаниите не се во можност да ангажираат соодветно лице кое би можело да ја заврши предвидената работа и најчесто бараат надворешни соработници и работници надвор од земјата, од друга страна, во

¹¹⁴ Интервју со претставник од ИКТ-компанија 4. Спроведено на 26 јули 2018 година.

¹¹⁵ Истото.

Република Северна Македонија онлајн-платформите се применуваат од страна на работниците кои работат хонорарно или се самовработени лица.

„Работам хонорарно од платформи. Работам две слични, ама различни занимања. Едното е софтвер-тестер, а другото е social media, и двете ги водам од лаптоп од дома. Не сум бил ниту еднаш редовно вработен, немам ни некои големи желби да биде тоа така. Имав сериозни проблеми да задржам различни работни места поради тоа што имам една хронична болест поради која имав отсуства и сфатив дека овој начин на заработка е единствен можен затоа што немам желба за државна работа.“¹¹⁶

Онлајн-платформите во Република Северна Македонија претставуваат начин за работниците кои поради одредени причини (здравствени проблеми, грижа за дете итн.), не се во можност да најдат стандардно вработување, а овој начин за нив претставува можност да остварат приход кој ќе им овозможи покривање на нивните трошоци за живот. Зависно од вештините кои ги поседуваат, овој начин на работа, особено за висококвалификуваните работници од ИКТ-индустријата, носи и добра заработувачка, која не би ја оствариле доколку се вработат во стандардно вработување или работат хонорарно во својата струка во Република Северна Македонија. За државата, овие вработувања се скриени и не постои начин тие да се евидентираат и да бидат дел од системот. Работниците не ги уживаат правата кои ги имаат останатите работници бидејќи не се пријавени и не ги плаќаат задолжителните придонеси ниту како вработени лица, ниту како вршители на самостојна дејност. За лицата кои работат на овој начин, договорот за вработување не е важен и често прифаќаат работни ангажмани без да склучат договор со работодавачот.

¹¹⁶ Фокусна група, учесник број 6 вработен во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.



7.

Наоди добиени од фокусните групи

7.1.

Фокусна група со лица вработени во новите облици на вработување

Новите облици на вработување, како работа од дома (хонорарно или постојано), работа со повеќе клиенти на домашниот или странскиот пазар, како и вработување преку онлајн-платформите, се применуваат пред сè од страна на помладите, но и од страна на повозрасните работници во Република Северна Македонија.

Александар е 30-годишен работник кој работи на развивање видеоигри за странски компании. Најчесто работи од дома и за него нестандартниот начин на извршување на работните задачи, всушност, претставува единствен начин за заработка. Во Република Северна Македонија не постојат компании за изработка на видеоигри, а втората можност за да го работи тоа што го сака е да се пресели. Од неговото искуство заклучивме дека договорот за вработување лица кои работат во новите облици на вработување не е најважен. Александар вели дека во минатото немал договор за вработување, но признава дека ниту тој, ниту работодавачот немале правна сигурност и одговорност која произлегува од работниот однос доколку склучат договор. Проблем претставува тоа што оваа работа не е сигурна и работодавачот може многу лесно да го отпушти или да не го исплати работникот за извршената работа, нема утврдено работно време, ниту боледување, со исклучок по договор со работодавачот, доколку има желба тоа да го овозможи. Работењето преку онлајн-платформа, во согласност со условите за користење кои ги наметнува, на корисниците им овозможува поголема сигурност во поглед на исплатата и извршување на договореното.¹¹⁷ Александар и Марко, кој исто така работи преку онлајн-платформи и е софтвер-тестер, се согласни и не чувствуваат никаква желба, обврска, ниту потреба да плаќаат данок. Не сакаат да го прават тоа бидејќи не се задоволни како се трошат парите на даночните обврзници во државата и тоа не им одговара на нивните потреби и интереси. Преку плаќање на придонесите не им се овозможува квалитетно здравство и сметаат дека е подобро да плаќаат за животно осигурување, отколку во Пензискиот фонд на Република Северна Македонија бидејќи во иднина очекуваат тој систем да се распадне. Марко смета дека тоа оди само во погрешна насока и поради тоа не би сакал да биде оданочен.¹¹⁸ Двете свои занимања ги води од преносен компјутер и работи од својот дом. Никогаш не бил редовно вработен и вели дека нема голема желба да се вработи. За него

¹¹⁷ Заклучок од фокусна група со лица вработени во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.

¹¹⁸ Заклучок од фокусна група, лице вработено во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.

работата од дома претставува поволен и единствен начин на којшто сака и може редовно да работи бидејќи во минатото се соочувал со сериозни проблеми да го задржи работното место поради тоа што има хронична болест заради која имал чести отсуства. Од друга страна, Милена работи од дома како хонорарец за странска компанија повеќе од шест години и управува со сопствен сајт за патувања. Овој начин на работа ѝ одговара бидејќи заштедува, нема трошоци за храна и превоз. Нејзината заработка е двојно поголема со клиентите од странство отколку да работи во Северна Македонија. Работата од дома ѝ овозможува да не биде опкружена со луѓе бидејќи не сака да стекнува пријателства на работното место. Комуникацијата преку електронска пошта и скајп за неа е сосема доволна. Нејзиното претходно искуство е со полно работно време и со договор за вработување, но заради проблеми со раката, смета дека работата од дома е полесен начин да ги исполни своите обврски. На стандардното работното место не може да излезе и да прошета кога ќе почувствува потреба и да се врати за да продолжи со работа.¹¹⁹

Генерално, работодавачите од нив како работници бараат одредени вештини и претходно искуство. Учесниците велат дека некогаш од нив се бара доказ за претходно искуство и работење во областа, портфолио, висока стручност која би ги одделила од конкуренцијата, претходна работа на други проекти, квалитет и брзина во извршување на работните задачи. Искуството сметаат дека е важно, но помалку го бараат од причина што се свесни дека за нив како работници од овој регион на Европа плаќаат значително помалку од тоа што би платиле во поразвиените земји, меѓутоа, нагласуваат дека работодавачите веќе го имаат пресметано тој ризик. Од друга страна, за нив како работници важни се условите за работа, обврските кои би ги имале, распоредот и работните часови, начинот на исплата и односот со работодавачот. Избираат да работат на овој начин затоа што веќе се навикнати и им се допаѓа да функционираат така, пред сè поради флексибилноста во поглед на работното време, како и слободата сами да го распределат времето за работа следејќи го датумот кој им е зададен како краен рок за завршување на работната задача.

„Важно е да има флексибилност, бидејќи јас имам блог за патешествија и често патувам [...] и важно ми е да го прифатат тоа бидејќи јас си знам кои ми се роковите и си ги исполнувам, меѓутоа не секој сака да работи со таков работник.“¹²⁰

Поголемиот дел од лицата кои работат во новите облици на вработување никогаш ги немаат запознаено своите работодавачи, склучуваат определени договори за работа, најчесто во форма на авторски договори или

¹¹⁹ Заклучок од фокусна група, лице вработено во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.

¹²⁰ Фокусна група, учесничка број 10 вработена во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.

договори за дело, но сите се согласни дека во оваа работа, договорот не е многу значаен. Сметаат дека односот којшто го имале со македонските работодавачи е многу различен од тој со работодавачите од странство, бидејќи не постои микроменаџмент и спојување меѓу понудата и побарувачката, односно македонските работодавачи не можат да одговорат на она што работниците го бараат. Флексибилност во работата за нив претставува можноста да работат кога сакаат и кога можат.

„Пример, имав проблем со раката и отприлика по три часа типкање, почнува да ме боли и не можам на работа да станам и еден час да шетам. Што ќе си рече газдата за мене? Тоа ми беше страшен проблем и затоа дадов отказ. Кога си седи газдата во Англија или Германија, нема гајле јас што правам, битно му е да му го испратам текстот. И да имам нешто итно (лично), можам да оставам, да излезам и потоа да продолжам.“¹²¹

Билјана изработува ракотворби за кои клиенти наоѓа преку интернет, вели дека слободата којашто ја има не може да ја сфатат лицата кои работат затворени во канцеларија секојдневно, а само оној/онаа кој/а имал/а искуство да работи хонорарно и од дома може да ја сфати позитивната страна на флексибилноста во работењето.

Искуствата на учесниците во фокусната група беа различни. Зависно од работата, најчесто работат со рокови и останува тие самите да ги распределат своите работни часови.

„Како ќе ги работам јас работните часови, останува на мене. Ако сакам можам цел ден или два дена да не допрам ништо, а по два дена да седам по 16 часа и да сработам. Важно е само крајниот рок да се испочитува. Ако не се стигне, може да се известат клиентот.“¹²²

Некои од учесниците велат дека работодавачите системски им ги следат часовите поминати на одредена работна задача во текот на осумчасовното работно време, меѓутоа си дозволуваат да не работат во зададеното време, односно работата да ја сработат подоцна. Важно за нив е да бидат вклучени во системот на времето кое го предвидел работодавачот.

„Јас имам четири часа минимум каде што морам да бидам достапен. Има доста флексибилност.“¹²³

¹²¹ Фокусна група, учесничка број 10 вработена во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.

¹²² Фокусна група, учесник број 9 вработен во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.

Во однос на мотивацијата која ја добиваат од добро извршената работа, велат дека не се случува често, позитивни искуства имаа оние работници кои работат во групи, па по завршениот проект добиваат одреден бонус како група. Дел од учесниците сметаат дека доволна награда за нив е доколку добијат позитивна препорака за успешно завршената работа.

Се случува да немаат работно време и да работат повеќе од предвиденото бидејќи клиентите бараат готов производ од нив во многу пократок рок, па поради тоа сите учесници немаат исклучиво позитивни искуства во однос на условите за работа. Исплатата за своите услуги ја добиваат преку банкарска трансакција (девизна сметка) или преку компаниите кои вршат електронско плаќање со сметки во странство (Paypal, Skrill, Payoneer). Велат дека овој начин на плаќање не е измислен од нивна страна, а секогаш ќе постои бидејќи овој начин на работа го практикуваат за да заработат, а не за да се збогатат. Меѓу нив постои загриженост дека Управата за јавни приходи подготвува начин да ги оданочи и да ги следи сите нивни трансакции бидејќи на државата не ѝ одговара да заработуваат на брз начин, преку помали проекти. Работата од далечина и хонорарните работни ангажмани за овие работници претставува дополнителна можност да се стекнат со поголема заработка, бидејќи максималната плата којашто би ја добивале во стандардно вработување во одредена компанија е ограничена и не ги задоволува целосно нивните потреби, па поради тоа се одлучуваат да работат хонорарно. Дополнителна придобивка претставува стручната подготвеност и искуството кое го стекнуваат преку работењето на овој начин, бидејќи гледајќи кон иднината, велат дека ќе има помалку сигурни работни места со полно работно време, а тие ќе имаат секогаш резервен план за работа од која ќе можат добро да заработат. Во иднина очекуваат дека работниот однос ќе биде со ограничена интеракција, исклучиво завршување на работата и исплата, ништо повеќе во однос на одржување и зближување во работниот однос со работодавачот. Не очекуваат дека нивниот начин на работа во иднина ќе биде постабилен, бидејќи колку работникот ѝ да е квалитетен, се случува да нема потреба од неговите услуги или повторно да биде ангажиран кога работодавачот ќе смета дека му е потребен. Покрај нестабилноста на работниот однос, постојат повеќе несакани појави кои произлегуваат од примената на новите облици на вработување. Непостојаниот работен однос не им дозволува да одржат комуникација и блискост со останатите колеги, а тоа, според еден од учесниците, претставува основа за да се одржи една компанија, дополнително ограничениот комуникација значи и помал обем на размена на искуства меѓу колегите.

„Сум работел во „Стартап“ и не е лошо. Конкретно, поради софтвер-тестинг и ако ги имам колегите и програмерите до мене, ми менува во однос на комуникација затоа што понатаму е

¹²³ Фокусна група, учесник број 6 вработен во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.

многу тешко да ги најдеш. Сакаат да имаат четири до пет работни часа, потоа не постојат.“¹²⁴

Дел од работниците поради зголемениот обем на работа и ангажмани на различни проекти, имаат недостиг од социјализирање со својата заедница. Со цел да се постигне крајниот рок кој им е зададен за извршување на работната задача, се случува подолг временски период да не излезат од својот дом, се изолираат од останатите, особено тоа им се случува во зимските денови. Работењето на овој начин им го отежнува и пристапот до кредити, бидејќи не можат да докажат дека имаат постојани примања и стабилни хонорарни ангажмани, односно банките повеќе вреднуваат приложување доказ за постојано вработување. Дополнително, на лицата кои работат на овој начин ограничен им е пристапот до американска виза.

Во нивното опкружување сметаат дека се зголемува бројот на лица кои работат на овој начин. За повозрасните, развојот на технологијата не остава доволно време за прилагодување и преквалификување, иако во Северна Македонија дигитализацијата ќе се одвива со побавно темпо, со сигурност велат дека квалификуваниот кадар во ИКТ-индустријата ќе се зголеми. Ќе се зголеми конкуренцијата во светски рамки. Иако искуството секогаш ќе се вреднува, цената на трудот ќе опаѓа поради конкуренцијата која доаѓа од земјите како Индија, Кина и Пакистан. Работодавачите ќе бараат од работниците да имаат претходно работено во точно определена бранша, независно од другите вештини и квалификации, односно ќе целат да ангажираат само работници со точно определени квалификации. Сметаат дека сè помалку ќе се бараат почетници поради зголемениот број работници за една иста работа, а ИКТ-индустријата непрекинато ќе се развива во наредните децении. Проценуваат дека некои работни позиции со сигурност ќе се автоматизираат, а тука спаѓаат и работните места на коишто дел од нив во моментот работат, како на пример софтвер-тестери. Во иднина, тие работни задачи ќе се одвиваат автоматски, а во таа насока ќе се движи и отворањето на работни позиции.

„Дефинитивно најголем дел од работните места кои се во производствените погони ќе се роботизираат. Тоа значи дека роботите со сигурност во иднина ќе подлежат на данок, односно ќе се оданочува роботот. Тоа ќе бидат приходи за државата [...] дефинитивно правната работа не може да биде заменета со робот.“¹²⁵

Жените кои практикуваат да работат од дома со клиенти од странство или да наоѓаат работни ангажмани преку онлајн-платформите се свесни дека

¹²⁴ Фокусна група, учесник број 6 вработен во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.

¹²⁵ Фокусна група, учесник број 3 вработен во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.

работата не е сигурна и ги загрижува фактот што немаат покриени придонеси. Татјана, како повозрасна учесничка во фокусната група, вели дека има долго работно искуство со стандардно вработување и од неодамна работи од далечина. Смета дека додека работниците се млади, не ги интересираат овие прашања, како здравствено и пензиско осигурување, но кога ќе одминат годините, сфаќаат дека тоа претставува многу значајна придобивка за нив како работници. Таа вели дека веќе не ги покрива придонесите за пензиско осигурување бидејќи има доволно стаж за да се стекне со старосна пензија. Помладите учеснички не размислувале за овие прашања, вклучително и породилно (трудничко) отсуство.

„Не сум размислувала, седам и пишувам текстови, па претпоставувам дека ќе можам да го правам тоа. Но, проблем е со куче, а не пак со дете. Не можам да постигнам. Сепак е сериозен проблем за кој треба да се размисли [...] немам здравствено и пензиско, би сакала да го уживам тоа.“¹²⁶

Кај младите жени ангажирани во нестандартните облици на вработување забележавме дека немаат посветено доволно внимание во однос на придобивките кои доаѓаат со покриените придонеси и тешкотиите кои би ги имале доколку не го уживаат нивното користење.

„Не сум размислувала, пред кратко време почнав со ваква работа и да, дефинитивно би било проблем. Познавам колешки што работат слично како мене. Таа се породил, бебето е старо четириесет дена и спие, а таа си работи.“¹²⁷

И мажите размислуваа во слична насока во однос на ова прашање. Бидејќи немаат точно утврдени работни задачи во определено работно време, не знаат како би го организирале времето кое треба да го посветат на чување дете, имајќи предвид дека во градинките децата се згрижуваат до 17 часот, а нивната работа се одвива претежно во доцните часови или со клиенти од различни временски зони. Единствен начин да постигнат меѓу своите обврски и грижата за мало дете е да ангажираат дадилка, а тоа не можат сите да си го дозволат. Проблем за сите работници кои работат од дома претставува и повредата со која би се здобиле.

„Што ако скршам рака на пример, што ќе правам тогаш?“¹²⁸

¹²⁶ Фокусна група, учесничка број 10 вработена во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.

¹²⁷ Фокусна група, учесничка број 7 вработена во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.

¹²⁸ Фокусна група, учесничка број 10 вработена во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.

За која било повреда која би ги оддалечила од работното место, не постои начин да се заштитат. Секоја повреда за нив значи губење на финансиски средства, додека во стандардното вработување, платата би ја добиле дури и во овие несакани околности. На прашањето дали кога се договараат со работодавачите, овие работи се земаат предвид, искуствата беа поделени, но генерално позитивни искуства речиси и да нема, бидејќи само една од учесничките сподели со останатите дека ѝ следува боледување од околу 7 дена, што според неа не се многу, но се земено предвид.

„Во принцип никогаш не се среќавам со нив, дури и скајп разговорите се без видео, не ни доаѓаат до ова да го начеме како тема. Ни јас не очекувам, а ни тие немаат намера да понудат нешто во овој правец.“¹²⁹

Работодавачите од нив очекуваат да видат производ, завршена работа, овие прашања не се подразбира дека ќе бидат регулирани од нивна страна. Во иднина, доколку подолго време би работеле со ист работодавач, сметаат дека ќе дојдат до одреден степен на „блискост“ и во случај да се соочат со одредени здравствени проблеми, работодавачите би имале разбирање и би дозволиле закрепнување/боледување без да се ангажира друг работник. Сепак, признаваат дека веројатноста за ова е многу мала. За оваа категорија работници, значајна е сигурноста. Доколку би го одржале работниот однос, велат дека ќе им се зголеми мотивацијата и посветеноста, тогаш не би требало да бидат во постојана потрага по нови клиенти.

„Знам дека кога-тогаш ќе остварам долготрајна соработка, ама не знам колку текстови за работа ќе добивам тој месец, можеби по пет текста или дваесет или четириесет, ама нема да имам секој месец гарантиран приход.“¹³⁰

Сите беа согласни дека новиот Закон за работните односи треба да ги препознава облиците на работа во кои тие работат. Би се чувствувале посигурно да можат да одлучуваат каков ќе им биде планот за штедење, за пензија и за здравствено осигурување и тоа да биде либерално уредено како во развиените земји, иако не кажаа повеќе детали на кој начин е уредено ова прашање во тие земји. Потребно е да се утврди кои извори ќе се сметаат за релевантни за правна сигурност во однос на можни конфликти меѓу работникот и работодавачот, како електронска преписка или слично. Генерално, законот во Северна Македонија многу потешко би можело да ги заштити, а доколку овие прашања се уредат со рестриктивни одредби во однос на нивната дејност, велат дека многу лесно би можеле да ја заобиколат

¹²⁹ Фокусна група, учесник број 6 вработен во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.

¹³⁰ Фокусна група, учесничка број 10 вработена во новите облици на вработување. Спроведена на 10 декември 2018 година.

правната рамка и да почнат да работат во директна комуникација со работодавачот.

Учесниците во фокусната група сметаат дека синдикално здружување на работниците кои работат на овој начин би можело да им донесе одредена корист во однос на нивна заштита. Повеќето би членувале, меѓутоа не им се допаѓа на сите концептот на синдикат за заштита на нивните интереси. Тоа би можело да биде и во поинакви облици на здружување кои би го свртеле вниманието на државата кон нив, односно здруженија кои би ги користеле средствата добиени од членовите за подигнување на свеста, да учествуваат во носењето закони, да организираат различни активности и да ги застапуваат нивните интереси во медиумите.

7.2.

Фокусна група со претставници на работниците и работодавачите

Од гледиште на вработените лица, учесниците во фокусната група сметаат дека во работниот однос најважни се платата и условите за работа. Работниците треба да бидат сигурни дека ќе останат на работното место, да имаат безбедни услови за работа поради сопственото здравје и, секако, да бидат пријавени. Мотивацијата може да биде од различен карактер, не само материјална, добрите меѓучовечки односи се многу важни и работникот потребно е да чувствува дека е ценет и дека придонесува во работната организација. Учесниците нагласија дека работодавачот потребно е да им обезбеди можност за доживотно учење и постојана надградба со цел да се прилагодат на пазарот на трудот, бидејќи постојано се бараат работници кои поседуваат определени вештини.¹³¹ Еден од претставниците на синдикатите наведе дека:

„Меѓучовечките односи се многу битни во едно производство. Ако на работникот не му пружите однос, да се чувствува пријатно во работната атмосфера, тогаш не можете да очекувате дека ќе добиете резултат. Тоа е многу битна, суштинска работа.“¹³²

Со овој став беа согласни и претставниците на работодавачите. Во однос на флексибилноста, сметаат дека и таа е исто така значајна за работникот, но онаму каде што може да се примени. Флексибилноста е

¹³¹ Заклучок од фокусна група со претставници на работниците и работодавачите. Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹³² Фокусна група, претставник од Синдикат на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на Македонија (СТКИ). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

значајна и за работодавачот и нагласија дека отсуствата на работниците од работното место се намалени доколку работникот има можност да излезе од работа и да ги заврши личните работи. Сепак, претставниците на работодавачите сметаат дека флексибилноста е поголема придобивка за работникот бидејќи не се однесува првенствено на извршување на работните задачи, со исклучок на ИКТ-индустријата. Останатите работници флексибилноста би ја користеле за земање деца од училиште и останати лични потреби, иако останатите не се согласија и велат дека кога работникот има можност да ги заврши личните обврски, може да вложи повеќе труд и да биде повеќе посветен на работата и извршувањето на работните задачи.¹³³

Сите учесници беа согласни дека потенцијалот и искуството на еден работник е значајно како кандидат за определено работно место. Претставникот од МАСИТ смета дека како што се менува времето, работодавачите повеќе му даваат предност на потенцијалот којшто го има кандидатот. Претставничката на Конфедерацијата на слободни синдикати се согласува и вели дека во минатото претставувало проблем да се најде работа без искуство:

„Порано беше искуството поважно, треба да работиш за да го стекнеш тоа искуство, но сега со новите облици на вработување и развојот на технологијата, дигитализацијата и отворањето на нови работни места, повеќе гледаат на потенцијалот отколку на искуството.“¹³⁴

Сепак, во производствената индустрија најдобро е кога искуството и потенцијалот на работникот се надополнуваат.

Работодавач со добро поведение се смета оној кој ги почитува основните човекови и работнички права. Дополнително, претставничката од Сојузот на синдикатите на Македонија вели дека добро поведение за работодавачот ќе значи водење сметка од страна на компанијата и раководните лица во поглед на исполнување на правата на работниците во согласност со правилниците на компанијата, законите во земјата и меѓународните договори. Не може да се зборува за добро поведение без да се остварат правата на работникот, а од него да се очекува добро поведение кон работодавачот.¹³⁵

„Може да го оцените работникот преку работни задачи, дали навремено и квалитетно ги извршува, тоа е под еден. Под два, колегијалниот однос што треба да го има, односот

¹³³ Заклучок од фокусна група со претставници на работници и работодавачи од Република Северна Македонија. Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹³⁴ Фокусна група, претставник од Конфедерација на слободни синдикати на Македонија (КСС). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹³⁵ Заклучок од фокусна група, претставник од Сојуз на синдикати на Македонија (ССМ). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

колега-претпоставен, да не биде дисциплински казнуван, бидејќи во Законот за работни односи има доста казни мерки, што значи услови за работникот и услови за работодавачот“, додава претставник на синдикатите.¹³⁶

Претставниците на работниците и работодавачите се едногласни дека одливот на работна сила веќе негативно се одразува врз економијата и врз пазарот на трудот. Работодавачите се соочуваат со недостиг на кадар од сите области, а најмногу има недостиг на квалификувана работна сила во градежништво, ИКТ-индустријата, текстилната индустрија, туризмот и услужните дејности. Проблем претставува недостигот и на средно квалификувана работна сила. Во ИКТ-индустријата велат дека анализите кои ги прават покажуваат поразителни резултати, бидејќи недостасуваат работници и за најниските работни позиции, заради што се бара од државата да овозможи соработка со средните училишта за да се пополни недостатокот. Во оваа индустрија постојано се организираат обуки, преквалификации и доквалификации на кадрите кои имаат несоодветно образование за да се задржат работниците. Претставниците од Организацијата на работодавачи на Македонија велат дека средностручниот кадар во Република Северна Македонија сè помалку го има на пазарот на трудот, пред сè заради олеснетите услови да се добие универзитетска диплома, додека квалитетот на образование мора да се подигне за да се зголеми бројот на квалификувани работници на пазарот на трудот. Во дискусијата се вклучи претставничката од Синдикатот на индустријата, енергетиката и рударството на Македонија. Посочи дека во земјата не постои интерес кај младите за индустриските занимања поради повеќе причини, меѓу кои и ниските плати, но проблем претставува и тоа што работодавачите подолго време биле во една удобна зона додека имало понуда на пазарот на трудот, а сега работниците се иселуваат.

„Сите структури во општеството, ние како претставници на работниците укажувавме на тие работи, меѓутоа и од страна на работодавачите. За системот на образование ние дури сега почнавме да зборуваме, сите индиции почнаа многу порано, ама никој не се заинтересира да размисли како ќе заврши сето тоа [...] а во меѓувреме се уништи целиот систем на образование, се затворија сите тие стручни средни училишта затоа што никој не сакаше ни да се пријави таму да учи, отворивме факултети во сите села низ Македонија.“¹³⁷

¹³⁶ Фокусна група, претставник од Синдикат на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на Македонија (СТКИ). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹³⁷ Фокусна група, претставник од Синдикат на индустрија, енергетика и рударство на Македонија (СИЕР). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

Во Република Северна Македонија, претставниците на синдикатите проблемот го наоѓаат и во несигурното стопанство. Стручното образование е многу потешко и младите избираат полесен пат, избираат факултети на кои ќе можат полесно да завршат и да се стекнат со диплома, бидејќи платите во индустријата се мали.

„Тука треба да направиме анализа да се развиваат средни и големи претпријатија, ги уништуваме гигантите, сега треба да ги вратиме во трговијата за да можат да вработуваат [...] Каде ќе се вработи оној што ќе заврши, да речеме, одредена повисока струка? Ние пробавме нешто на локално ниво да направиме и беше прифатено од сите општини, да го ограничиме запишувањето во гимназиите, да се ограничи со одреден успех за да се реструктурираат и факултетите, за да може тој којшто ќе заврши средно, да оди по иста струка.“¹³⁸

Со ова се согласи и претставникот од агенциите за привремено вработување, но вели дека мотивацијата треба да биде поголема, за мала плата која нема да ги покрива основните трошоци, никој не се одлучува да се образова за стручно знаење како бравар или леар.¹³⁹ Согласно се дека потребни се подобри анализи на образовниот систем и да се утврди каков кадар е потребен во Република Северна Македонија.

Дел од учесниците сметаат дека дигитализацијата нема да промени многу работи во стопанството.

„Што ќе се дигитализира во текстилот, во земјоделството, во стопанството?“¹⁴⁰, вели претставник од агенцијата за привремени вработувања.

Укажуваат дека ќе се дигитализира контролата на производството, проценката на залихи, меѓутоа во одредени струки дигитализацијата не може да очекуваме дека ќе направи поголеми промени, особено посочувајќи ја црната металургија.

„Дигитализацијата во индустриските односи нема ништо да придонесе, освен во продуктивноста. Управувањето на човечки ресурси ќе биде поефикасно, поедноставно, побрзо,

¹³⁸ Фокусна група, претставник од Синдикат на работниците од текстилната, кожарската и чевларската индустрија на Македонија (СТКИ). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹³⁹ Фокусна група, претставник од агенциите за привремени вработувања. Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹⁴⁰ Истото.

*меѓутоа тоа не значи дека ќе биде подобро. Баш самите односи во индустриските односи ќе се изгубат.*¹⁴¹

Претставничката од Сојузот на синдикатите на Македонија смета дека дигитализацијата ќе придонесе кон тоа луѓето да почнат сами да управуваат со работниот однос, односно како работници сами ќе ги договараат условите и односите со менаџерот, но тоа може да значи дека ќе ги изгубат правата како работници. Ќе се бара од нив да бидат достапни 24 часа во денот, да немаат годишен одмор бидејќи ќе немаат ниту колектив преку кој ќе се борат за своите работнички права. Работодавачот од нив ќе очекува да бидат постојано достапни бидејќи и преку паметниот телефон им е овозможено да работат. Дополнуваат дека работниците ќе изгорат од овој степен на достапност.¹⁴² И другите претставници од синдикатите беа согласни дека со развојот на технологијата, работникот е достапен постојано и тешко е да се вратат тие процеси назад.

*„Проблем, особено во ИТ-секторот, претставува работата на платформи како што веќе споменавме, каде што нема воспоставување на работен однос. Сега само со некаков договор се извршува задача за којашто работникот е најмен. Може да работи од Македонија во која било држава во светот со тоа што не се платени придонесите, пензиите и социјалното“*¹⁴³, вели претставник од синдикатите.

Во однос на вработувањата на работниците кај група од повеќе работодавачи, сметаат дека системот не поддржува вработување на тој начин, не функционира иако можно е да има појави на негова примена, но не се сигурни дека особена придобивка би имале и работникот и работодавачот. Велат дека обликот на вработување (повремено) кога работодавачот не е должен да обезбеди постојана работа за работникот се применува преку агенциите за привремени вработувања или со примена на договор за дело или сезонска работа, иако претставникот од агенциите за привремени вработувања напомена дека договор за дело и авторски договор се облигациони договори, а не договори за вработување. Институциите сè уште немаат начин целосно да ја следат примената на поточните закони во однос на почитувањето на максималниот број работни часови во неделата бидејќи нема систем за тоа, а во Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија се води евиденција на колку часа се пријавени работниците. Трудовиот инспекторат не може да следи колку часа на ден се обработени во согласност со договорот за вработување.

¹⁴¹ Фокусна група, претставник од Бизнис Конфедерација на Македонија (БКМ). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹⁴² Заклучок од фокусна група, претставник од Сојуз на синдикатите на Македонија (ССМ). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹⁴³ Фокусна група, претставник од Конфедерација на слободни синдикати на Македонија (КСС). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

*„Освен ако не излезат на лице место, да се направи проверка, не можат да знаат. Мора да направат проверка, меѓутоа проблемот е што институциите во Македонија, трудовата инспекција, Агенцијата за вработување и останатите не се меѓусебно поврзани. За да може трудовиот инспекторат да ја направи оваа проверка, потребно му е претходно да ги добие податоците од другите релевантни институции за да може кога ќе отиде на лице место, точно да ја направи проверката за којашто е дојден. Меѓутоа, такво системско поврзување меѓу институциите не постои.“*¹⁴⁴

Според претставник од агенција за привремени вработувања, трудовиот инспекторат применува преносни компјутери и со внесување на даночен или матичен број на компанијата, трудовиот инспектор во истиот момент има податоци за бројот на вработени и исплатени плати. Вели дека тие директно не се поврзани, меѓутоа може да изврши проверка и да утврди колку компанијата има пријавени работници, а колкумина работат во моментот на контролата.¹⁴⁵ Во Република Северна Македонија не се применува плаќање за услуги со ваучер (дневен купон) бидејќи не постои законско решение за тоа. Велат дека се применува во соседните земји, како Хрватска и Бугарија, иако претставникот од агенцијата за привремени вработувања уверува дека тоа е работа на агенциите. Претставниците на Организацијата на работодавачи на Македонија сметаат дека ваучерот може да биде корисна алатка за плаќање на работнички труд, иако според претставникот на агенцијата за привремени вработувања, привремената работа ја заменува сезонската работа, која е сè повеќе во надолен тренд.

*„Јас најконкретно се занимавам со привремените вработувања веќе 28 години и напротив, надолен тренд е. А може да кажеме дека е нагорен тренд при работа на црно. Тука да, е во нагорен тренд, особено во земјоделието.“*¹⁴⁶

Учесниците немаа широки познавања во однос на онлајн-платформите преку кои работниците наоѓаат работни ангажмани. Постои во ИКТ-индустријата, но сметаат дека во Република Северна Македонија не се применува од страна на компаниите. Искуствата на работниците кои работат на овој начин, според претставникот од МАСИТ, се позитивни, затоа што работникот добива одредено бодување и рангирање, создава е-портфолио и во него работодавачите ги оставаат своите коментари. На тој начин и

¹⁴⁴ Фокусна група, претставник од Синдикат на работниците од агроиндустрискиот комплекс на Македонија (Агро-Синдикат). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹⁴⁵ Фокусна група, претставник од агенциите за привремено вработување. Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹⁴⁶ Истото.

работодавачите полесно можат да ги изберат вработените. Се ангажираат работници за одредени помали проекти кои имаат брз рок на достава.¹⁴⁷ За овој работен ангажман се склучуваат различни договори преку кои се покрива персоналниот данок, но не претставуваат договори за вработување.

„Плаќаат персонален данок. Постои разлика кога се исплаќа плата, велиме бруто-плата и во неа влегуваат придонеси за пензиско, инвалидско, социјално, здравствено осигурување и персонален данок. Значи бруто-плата и нето-плата што си ја зема со други додатоци, ако зборуваме за работа на вакви платформи, тоа не е вработување, тоа е договор за дело [...] тоа е чисто облигационен однос.“¹⁴⁸

Во овој случај работникот се смета за вршител на самостојна дејност, а не вработено лице. Примената на новите облици на вработување во ИКТ-индустријата се водат и од желбата исплаќањето да не се врши на начинот како што тоа било досега, односно да не се плаќаат даноците кон државата. Според претставникот од МАСИТ, ангажирањето работници преку онлајн-платформите има одредени негативности и за работодавачите, бидејќи доколку се вработени лица, тие луѓе работодавачот ги гледа секој ден, до нив адресира различни проблеми и инвестира во надградба на нивните вештини. Некогаш работата, всушност, е повеќе од работа и претставува интеракција и социјализација со останатите колеги. Онлајн-платформите овозможуваа вработување на лица кои никогаш нема да ги запознаете. Во оваа индустрија се забележува и „позајмување“ кадар кој поседува соодветно работно искуство за изработка на програма или одредени материјали и претставува позитивна појава меѓу соработниците, меѓутоа проблемот е што работникот треба да се прилагоди на условите во новата работна организација додека работи на проектот на којшто е ангажиран. Не ги познава колегите, нема соодветна конхерентност со луѓето и тимот бидејќи не е дел од тој тим и потешко е за работникот да постигне хармонија во новата работна организација. Бидејќи меѓучовечките односи се важни во работниот однос, учесниците сметаат дека претставува одредена негативност којашто произлегува од овој начин на „позајмување“ работници во друга компанија.

Како мотивација која би го поттикнала работникот да избере нов облик на вработување, наместо стандардниот со осумчасовно работно време, сметаат дека одлучувачки фактор се финансиските придобивки и флексибилноста, иако се загрижени за одржување на системот и нормално функционирање на државата. Сепак, за примена на новите облици на вработување потребно е преземање повеќе чекори.

¹⁴⁷ Заклучок од фокусна група, претставник од Стопанска комора за информатички и комуникациски технологии (МАСИТ). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹⁴⁸ Фокусна група, претставник од Синдикат на работниците од агроиндустрискиот комплекс на Македонија (Агро-Синдикат). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

„Ние сме единствена држава, пак ќе кажам, каде што со закон на сите нас ни е дозволено во текот на неделата да работиме само дополнителни осум часа, законски. За да се развие ова, треба да го преземеме системот којшто владее во целиот свет, со плаќање на сите давачки кон државата, јас ако сум психофизички способен, можам да работа и 18 часа на ден, секој ден.“¹⁴⁹ вели претставникот на агенциите за привремени вработувања.

Како прашање за дискусија се отвори и прашањето што се однесува на сигурноста којашто би ја имал работникот доколку нема склучено договор за вработување со работодавачот.

„Нема сигурност, ама сака пари и прибегнува кон флексибилност и мала заработувачка на страна, на сметка на ова. Младите го следат тоа.“¹⁵⁰

Од друга страна, работењето на овој начин ја зголемува ефикасноста и можноста за извршување на личните обврски во текот на денот. Недостаток е тоа што работникот не е присутен на работното место и не е во тек со работните обврски.¹⁵¹ Иако претставничка на Синдикатот на индустријата, енергетиката и рударството вели дека на овој начин се зголемува и притисокот и стресот на работникот поради потребата да се покаже поголема ефективност во пократко работно време.

„Никој не гледа долгорочно на последиците. Сите ние гледаме сега, сега овој месец работникот вика: Сакам да работам 100 часа прекувремено, зошто 8 сте ми пишале, сакам 100 часа? И јас имам во текот на тримесечен период во време на ремонти работници со по 300 часа месечно што изработиле. Четвртиот месец сите тие се на боледување, на долготрајни боледувања. Во моментот никој не ги гледа последиците, а потоа имате проблем со психофизичкото здравје.“¹⁵²

¹⁴⁹ Фокусна група, претставник од агенциите за привремено вработување. Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹⁵⁰ Фокусна група, претставник од Сојуз на стопански комори на Македонија (ССК). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹⁵¹ Фокусна група, претставник од Организација на работодавачи на Македонија (ОПМ). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹⁵² Фокусна група, претставник од Синдикат за индустрија, енергетика и рударство на Македонија (СИЕР). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

Останатите претставници на синдикалните организации се согласуваат и сметаат дека работниците на овој начин немаат можност да водат грижа за семејството, ниту да одат на породилно. Како работничките би ги остварувале своите мајчински права, е едно од најзначајните прашања. Потребно е одредено прилагодување на правната рамка, бидејќи жената која има потреба да се грижи за своите деца да може дел од работната недела да работи и од дома, односно кога ќе смета дека тоа е потребно. Според претставникот од Организацијата на работодавачи на Македонија, во развиените земји постојат компании во кои на работниците им се овозможува да дојдат на работа и до 11 часот да остварат половина од работното време, а останатите часови во текот на денот, кога најмногу ќе му одговара на работникот, односно да може да ги заврши своите лични обврски и да се врати на работа.¹⁵³

Работниците во Република Северна Македонија целат кон поголема заработка заради покривање на кредити за стан, овозможување соодветни услови за живот на децата и заради егзистенција. Се обидуваат да ги задоволат основните животни потреби и да го зголемат квалитетот на животот, па поради тоа финансиската придобивка за нив сè уште е најголем поттик за да одлучат да работат во несигурна и нестандартна работа. Кога се задоволени основните потреби, финансискиот дел повеќе не претставува главен мотиватор. Од тие причини, во Република Северна Македонија работниците се одлучуваат за работа во јавниот сектор. Нивниот мотив е сигурно работно место и редовна плата. Со работа во државната администрација, се стекнуваат со договор за вработување, најчесто на неопределено време, и како што велат претставниците од синдикатите, во јавната администрација нема сопственици кои се трудат да го извадат максимумот од нив. Јавниот сектор е посигурен за работниците бидејќи, како што велат, работите се поставени наопаку. Во минатото, во индустријата платите биле поголеми од платите во државната администрација, односно постоел систем, додека денес само се земаат придобивките од оној којшто произведува вредности, без ништо да се врати назад кон оние кои непосредно придонесуваат кон БДП. Работниците ја напуштаат државата и своите работни места, заради тоа што им се нудат подобри услови во странство.

„Овој месец на компаниите отказ им дадоа четворица сениор тим-лидери и двајца се отселија во Словенија, а другите двајца во други европски земји каде што им се понуди целосен пакет за нив и нивното семејство, за да работат во други фирми за повисока плата. Зошто се иселивте беше прашањето и зошто се откажавте од Македонија кога имате многу убава плата со оглед на нашиот стандард, каде може да си дозволите многу? Воздухот е нечист,

¹⁵³ Фокусна група, претставник од Организација на работодавачи на Македонија (OPM). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

образованието е упропастено, здравството, ми е страв да отидам во државна болница и не сакам децата да ми учат во оваа држава и тука да живеам.“¹⁵⁴

Генерално, сметаат дека работата од дома на начинот на којшто е уредена во законот, не е доволно јасна и треба ова прашање да биде попрецизно регулирано. На тој начин ќе им се овозможи на работниците кои можат да ја вршат својата работа од дома да работат на тој начин, доколку се чувствуваат подобро и се попродуктивни. На овој начин претставникот од МАСИТ вели дека во ИКТ-индустријата ќе се приклучат повеќе категории на работници чиј потенцијал не е искористен. Како пример ги наведе лицата со попреченост, на кои доколку им се овозможи, би можеле на овој начин да бидат вработени. Работата од дома има свои недостатоци во однос на контакт со колегите и размена на искуства. Претставничката на Сојузот на синдикатите на Македонија нагласи дека новиот Закон за работните односи сè уште е во работна верзија. Како претставник на работниците, вели дека не се задоволни и имаат повеќе забелешки во делот на периодот со кој се овозможува работа на определено време и потребни се дополнителни измени бидејќи флексибилност без сигурност не постои.

Синдикатите укажуваат дека работниците кои работат во новите облици на вработување, за да добијат заштита од нив, потребно е да бидат здружени, бидејќи само на тој начин синдикатите можат да ги застапуваат нивните интереси.

„Синдикално да се организираат, да дојдат кај нас, да бидеме побројни и попретставителни“,¹⁵⁵ рече претставничката од синдикатите.

Од друга страна, претставникот од МАСИТ смета дека овие работници треба да бидат претставени од нови, модерни синдикати.

¹⁵⁴ Фокусна група, претставник од Стопанска комора за информатички и комуникациски технологии (МАСИТ). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

¹⁵⁵ Фокусна група, претставник од Синдикат за индустрија, енергетика и рударство на Македонија (СИЕР). Спроведена на 21 ноември 2018 година.

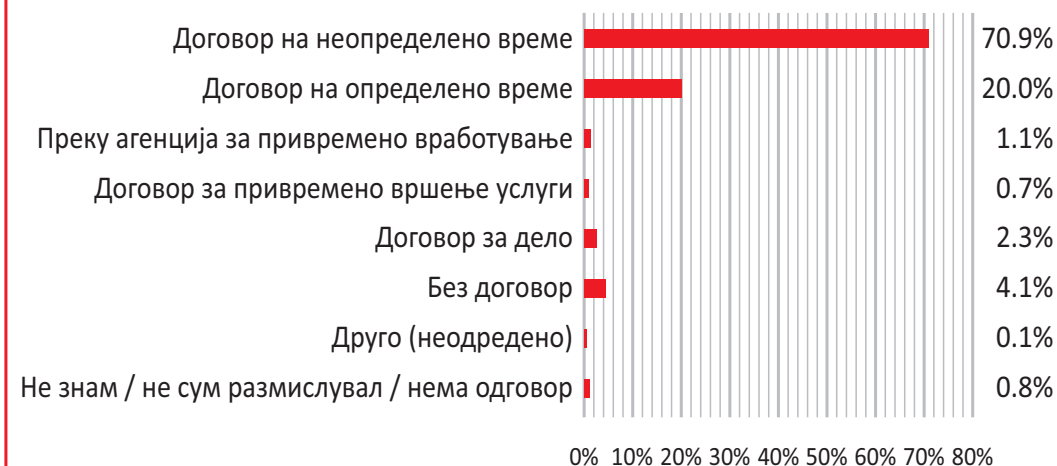
8.

Наоди добиени од истражувањето на јавното мислење

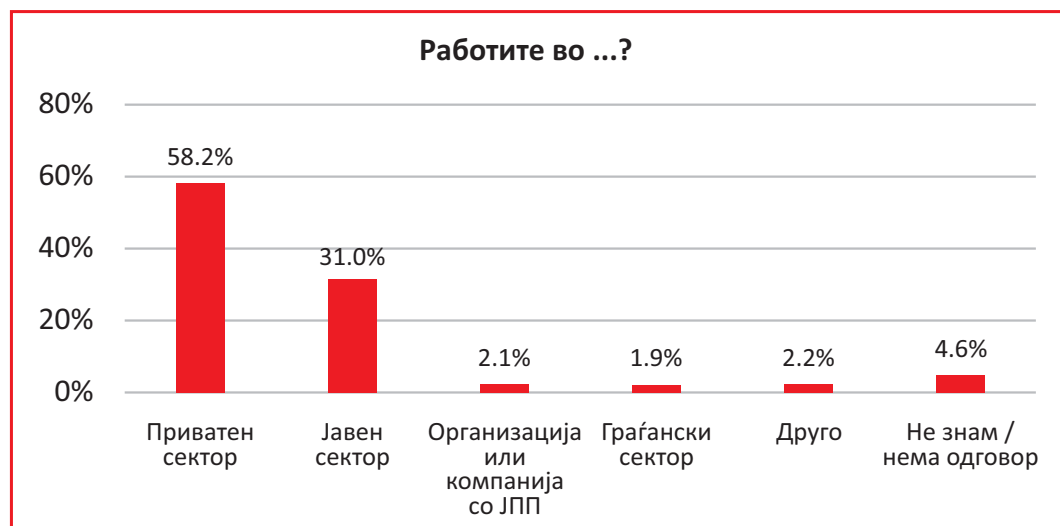
Центарот за истражување и креирање политики во рамки на проектот спроведе теренско истражување со цел да го документа потенцијалот за развој на новите облици на вработување, испитувајќи ги перцепциите на работната сила во Република Северна Македонија во однос на прашањата поврзани со дигитализацијата, како и подготвеноста да прифатат флексибилен работен однос во некој од новите облици на вработување.

Сите испитаници кои беа дел од истражувањето, беа вработени и имајќи ја предвид нивната главна работа која ја работат во последните 12 месеци, беа прашани дали се сметаат за вработени или самовработени лица. Од испитаниците 85% одговорија дека се вработени, а само 12% одговорија дека се самовработени лица. Лицата кои се вработени, најчесто имаат договор за вработување на неопределено време, 70,9%, додека 19,95% од нив се вработени со договор за вработување на определено време. Во графиконот подолу прикажан е процентот на примена на видовите договори со кои испитаниците се вработени, односно ангажирани доколку со работодавачот имаат склучено договор за привремено вршење услуги или договор за дело. Од испитаниците 4% работат без договор за вработување, а 25% од вработените лица велат дека би прифатиле работа без договор за вработување, односно би работеле на црно, дополнително дури 34,9% од испитаниците велат дека доколку не би биле во моментот вработени, за да работат би прифатиле дел од платата да им биде исплаќана на рака.

Со каков договор за работа сте вработени? (%)



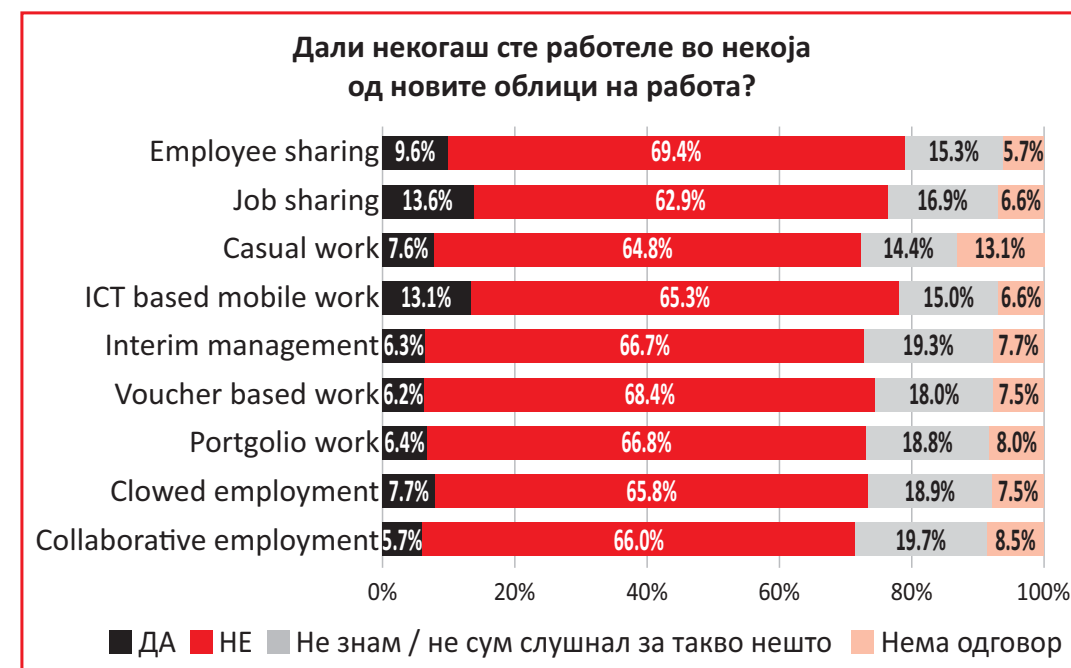
Од испитаниците 82,6% не работат дополнителна (друга работа) покрај основната работа за која примаат плата, 7,6% велат дека повремено работат друга платена работа, а само 1,8% од испитаниците изјавиле дека покрај основната работа, имаат друга редовна работа. Најголем дел од испитаниците, или 58,2% работат во приватниот сектор, 31% изјавиле дека работат во јавниот сектор. Помал процент од работниците работат во организација или компанија со јавно-приватно партнерство или во граѓанскиот сектор.



Мал процент од испитаниците велат дека често го менуваат своето работно место, што може да ни биде показател дека работниците и работодавачите во Република Северна Македонија практикуваат стабилен работен однос.



Во однос на новите облици за вработување, забележавме дека граѓаните генерално немаат работено на начин кој е поинаков од стандардниот облик на вработување. Чисто како напомена, новите облици на вработување беа описно преведени на македонски јазик, со цел полесно разбирање и доближување на нивното значење до испитаниците / испитаничките.

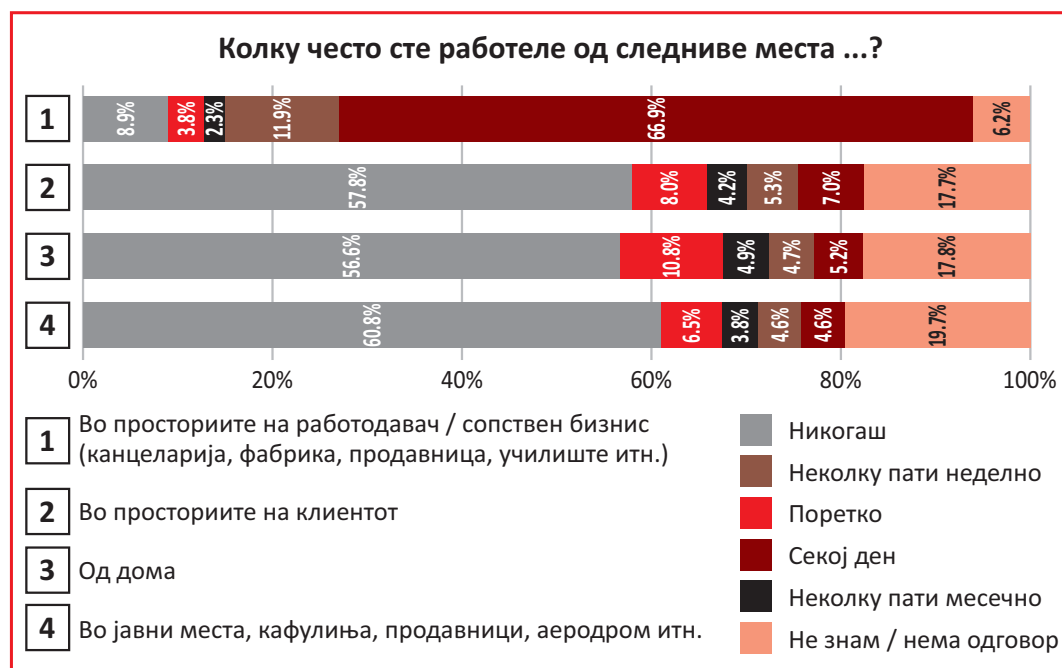


Најголем дел од испитаниците кои работеле во новите облици на вработување имале искуство во работа заснова на ИКТ (работа од дома, работа од далечина), биле вработени кај работодавач кој вработува двајца или повеќе работници на заедничко специфично работно место или биле вработени кај група работодавачи истовремено. Важно е да се напомене дека анкетарите додека ја спроведувале анкетата, забележале дека граѓаните недоволно го разбираат концептот на нестандартните облици на вработување, односно не знаат и не можат да ги препознаат новите облици на вработување. Исто така, постои веројатност испитаниците кои позитивно одговориле на прашањето: „Дали некогаш сте работеле во некој од новите облици на работа?“, всушност својот одговор да го дале врз основа на претходни искуства во рамките на стандардното работење кое не е директно поврзано со новите облици на вработување. Што се однесува до плаќањето за услуги со ваучер (дневен купон), ваквиот облик на плаќање според правните прописи во Република Северна Македонија, не е можен. Во согласност со тоа, ваквите одговори на испитаниците се поради недостиг на информации или се врз основа на нивни претходни искуства во земји каде што се практикува

примената на овој начин на плаќање.

Забележуваме релативно висока примена на работата од дома, односно работата од далечина преку примена на новите технологии – ICT-mobile based work. Малку повеќе од 13% од испитаниците одговориле дека работеле на овој начин. Релативно висок процент на испитаници позитивно одговориле дека биле вработени преку онлајн-платформите, односно 7,7% од испитаниците.

За да испитаме колку всушност се практикува работењето надвор од просториите на работодавачот, испитаниците беа прашани колку често работат во просториите на клиентот, од дома или на јавни места (кафулиња, аеродроми итн.). Во графиконот подолу се прикажани добиените податоци.



Забележуваме дека 66,9% од испитаниците одговориле дека секој ден работат во просториите на работодавач/сопствен бизнис (канцеларија, фабрика, продавница, училиште итн.), што би значело дека граѓаните своите работни задачи во најголем дел ги извршуваат на стандарден начин. Исто така, значително висок е процентот на работници кои никогаш немаат работено во просториите на клиентот, од својот дом или од јавни места со примена на алатките кои ги овозможува технологијата.

Од испитаниците, 40,5% сметаат дека доколку бараат нова работа, сегашното работно искуство и вештините кои ги поседуваат доволно би им помогнале во добивањето нова работа, додека 29,8% сметаат дека нивните вештини многу ќе им помогнат во добивањето нова работа. Најголем дел од испитаниците сметаат дека се способни да се справат и со потешки работни

задачи од оние кои во моментот ги извршуваат, додека 35,9% сметаат дека сегашните способности соодветствуваат со нивните работни обврски. За 11,6% од испитаниците, потребна е дополнителна обука со цел да се справат со обврските кои ги имаат на работа.



Испитаниците беа прашани кои вештини сметаат дека би им биле потребни за да најдат добра работа на пазарот на трудот. Безмалку 77% сметаат дека познавањето странски јазик е потребно за да се најде добра работа, 70,4% сметаат дека им се потребни добри комуникациски вештини, додека 66,1% сметаат дека потребно е да имаат познавање на ИКТ-вештини.

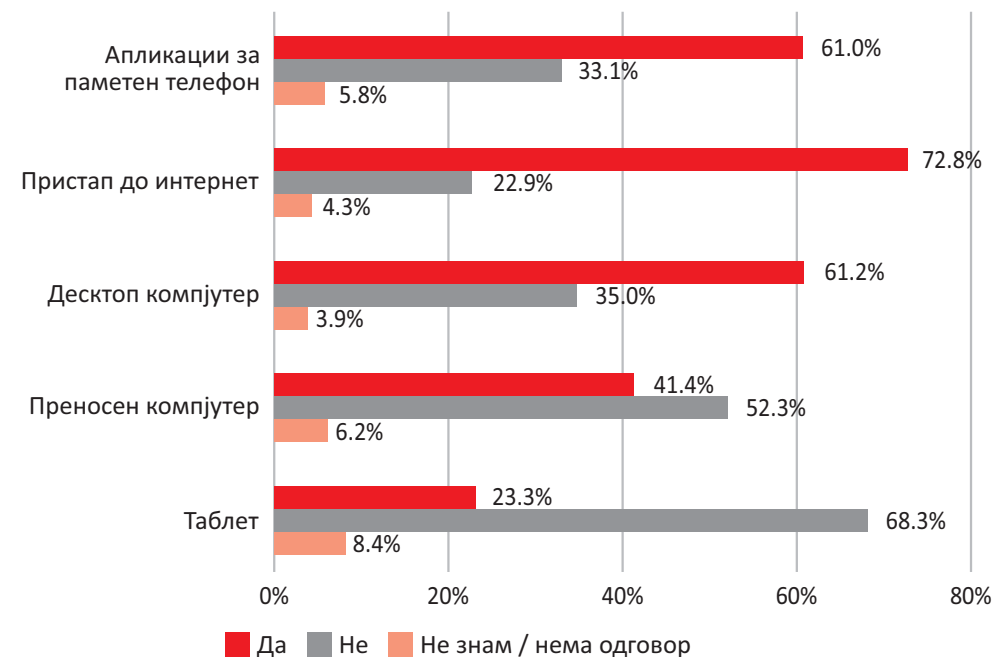


Поголем дел од граѓаните не се запознаени со услугите кои ги овозможуваат онлајн-платформите, кои претставуваат можност за наоѓање работни ангажмани преку поврзување на работниците и работодавачите, односно давателите на услуги и клиентите. Од учесниците во првата фокусна група (лица кои работат во новите облици на вработување), забележавме дека во Република Северна Македонија дел од работниците се запознаени со онлајн-платформите и наоѓаат работни ангажмани на овој начин и во нивното опкружување овој начин на работа се применува од страна на работниците како главна работа од која заработуваат. За овие онлајн-платформи не слушнале 43,3%, додека 24,2% слушнале за овие платформи, но никогаш не ги истражиле и не ги виделе. Само 2,9% од испитаниците изјавиле дека редовно ги користат услугите од овие платформи, и тоа го прават барем еднаш месечно, додека 4,2% од испитаниците повремено ги користат услугите на онлајн-платформите.

**Кој од следниве искази е соодветен на Вашето
знаење за онлајн-платформите каде што
работодавачите се поврзуваат со работниците?**



**Дали користите некои од следните помагала во
работата, било да се од работодавачот или Ваши лични?**



Испитаниците беа прашани за користењето на неколку уреди и апликации во извршувањето на работни задачи, независно дали тие се обезбедени од страна на работодавачот или се во нивна сопственост. Интернет-поврзување во работата користат 72,8% од граѓаните, 61,2% користат персонален компјутер, додека 61,1% од испитаниците во работата користат апликации за паметен телефон. Таблетот како уред преку кој е овозможена мобилна работа за работниците е најмалку применувана алатка во работењето од страна на работниците во Република Северна Македонија.

Од испитаниците кои одговорија дека немаат работено во новите облици на работа, 55,8% би прифатиле да работат во нестандартен, нов облик на вработување. На испитаниците им беа понудени повеќе изјави со цел да се испитаат причините поради кои би барале работа која претставува нов вид на вработување. Работниците со најголем процент на одговори целосно се согласуваат со изјавите дека одбираат да работат вака за да имаа поголем приход, за дел од нив ова е единствен начин и би барале нов вид вработување за да можат да ги пополнат дупките во приходот. Висок процент на испитаници се согласува со изјавата дека би барале нов вид вработување со цел да добијат работно искуство.

Зошто би барале нов вид на работа / вработување?



Испитаниците беа прашани дали сегашниот Закон за работните односи е рестриктивен во однос на нивната посакувана дејност или облик на работа. Во однос на ова прашање, 29,1% од испитаниците сметаат дека Законот е рестриктивен, 29,6% не се согласуваат дека Законот е рестриктивен во однос на нивната посакувана дејност, додека 41,3% од испитаниците немаат одговор на ова прашање. Граѓаните имаат слично мислење и во однос на даночните закони и колку се тие рестриктивни во однос на нивната посакувана дејност. Од нив, 26,2% сметаат дека даночните закони се рестриктивни, 32,7% проценти велат дека даночните закони не се рестриктивни во однос на нивната посакувана дејност или облик на работа, додека 41,1% немаат одговор на ова прашање.

Само 22% од испитаниците се членови на професионално здружение или синдикална организација. Како главна причина поради која не се член на ниту едно здружение или синдикат, 19,6% ја наведуваат нивната незаинтересираност во однос на ова прашање, за 15,1% од испитаниците не постои таква можност бидејќи нема синдикално или професионално здружување во нивната област.

Која е главната причина поради која не сте член на ниедно здружение?



Анализата на податоците покажа дека најголем дел од самовработените лица работат за себе, се директори на сопствен бизнис или работат како хонорарци. Главна причина поради која се самовработени наместо да работат за работодавач велат дека е флексибилното работно време, независноста и слободата која ја имаат, како и можноста да работат од дома. За дел од самовработените предизвикот, креативноста и задоволството од работата претставува главна причина за нивната одлука да бидат самовработени, како и немање други алтернативи за работа. На испитаниците во однос на тоа што се самовработени лица, не им се допаѓа поголемата несигурност и ризикот кој следи со овој начин на работа, даночните оптоварувања, стресот, преголемата одговорност, како и ниското ниво на приход којшто го остваруваат работејќи на овој начин, односно како самовработени лица.

9.

Заклучок

Во Република Северна Македонија, со анализа на правната рамка, може да заклучиме дека македонскиот правен систем не ги препознава новите облици на вработување кои се проследени со нови начини на извршување на работните задачи, ниту овозможува нивна примена. Договорите за вработување кои овозможуваат определена флексибилност за работодавачите и работниците, а делумно се поврзани со новите облици на вработување, не се јасно и прецизно уредени и во практиката се избегнува нивна примена, пред сè заради правната несигурност која ја имаат работодавачите. Иако не се законски уредени, преку спроведеното истражување забележавме дека определени облици на вработување се применуваат од страна на работодавачите и работниците.

Employee sharing како нов облик на вработување забележавме дека наоѓа неформална примена, која е поттикната, пред сè, од недостигот на квалификувана работна сила, особено во стопанската дејност туризам. Истражувањето ни покажа дека неговата примена е ограничена во рамките на определена корпорација, која управува со повеќе хотелски објекти за зимски и летен туризам и на овој начин тие го покриваат недостатокот од човечки ресурси за време на сезоната, воедно го одржуваат работниот однос со добриот работник. Сепак, примената на овој облик на вработување во практиката е проследена со зголемен обем на административен и финансиски товар за работодавачот, заради тоа што тој не е уреден во Законот за работните односи. Во рамките на една корпорација, хотелските објекти се регистрирани како посебни правни лица и при примена на овој облик на вработување во согласност со работникот, работодавачот е должен да го одјави работникот и повторно да го пријави во другото правно лице, а потоа за краток временски период, кој може да биде најмногу два или три месеца, имајќи ја предвид природата на работата, повторно истиот работник треба да се одјави и да се пријави кај првиот работодавач. Покрај административниот и финансискиот товар којшто го имаат правните служби ангажирани од страна на работодавачот, значајна е и загубата на време кое се посветува на овие административни прашања. Во ИКТ-индустријата во Република Северна Македонија се применува неформално споделување на работници меѓу компаниите, меѓутоа примената е ограничена на одредени работници кои имаат високи стручни познавања за определени области, па се овозможува користење на услугите на работникот од страна на другите компании со кои соработува првиот работодавач. Strategic employee sharing не се применува во земјата, веројатно заради тоа што пазарот нема потреба од тоа, иако доколку се изработат соодветни анализи за проверка на состојбите и можностите во даден регион, би можело да се добијат поинакви информации, при што компаниите многу лесно би можеле да креираат агенција која би менаџирала

со човечките ресурси во согласност со нивните потреби. И Job sharing како нов облик на вработување забележавме дека може да најде примена во определени економски дејности и голема е веројатноста тој да се применува неформално, бидејќи нашите проценки за информираноста на учесниците во истражувањето за нестандартните облици на вработување покажуваат дека тие не се целосно информирани за нивното значење и голем дел од нив претходно немале никакви предзнаења за нив.

Со приложените заклучоци од спроведените интервјуа со претставници на приватни компании од земјоделскиот сектор и туризмот, можеме да заклучиме дека примената на новиот модел на плаќање за услуги со ваучер (дневен купон) може да има позитивни ефекти врз намалувањето на работата на црно и зголемувањето на флексибилноста за брзо ангажирање работник при непредвидено зголемен обем на работа. Работодавачите имаат забелешки дека им е потребен брз начин на ангажирање работник и заради тоа потребно е да се воведат плаќањето со ваучер, бидејќи кога имаат потреба од ангажирање работник за привремена работа, ги користат услугите на агенциите за привремено вработување, меѓутоа тие не можат секогаш да одговорат на нивните потреби бидејќи не располагаат со доволен број работници, особено во сезоната. Организацијата на работодавачи на Македонија, исто така, се залага за воведување на овој модел за пријавување на сезонските работници со плаќање на придонесите преку дневни ваучери, бидејќи, според нив, ова прашање опфаќа дваесет илјади работници, а може да најде примена во земјоделието, угостителството, туризмот, прехранбената и текстилната индустрија. На овој начин, според ОРМ, би се елиминирал дел од сивата економија, бидејќи компаниите преку непријавените работници создаваат нелојална конкуренција.¹⁵⁶ Работодавачите сметаат дека би биле заштитени при инспекциска контрола од страна на надлежните институции бидејќи нема да се злоупотребува ангажирањето работници со исплаќање дневница во готовина. Воведување на ваучерот како модел на плаќање за услуги може позитивно да се одрази и врз лицата кои повремено и хонорарно вршат занаетчиски и други стручни услуги покрај својата главна дејност каде што се вработени, бидејќи граѓаните кои ги користат овие услуги со оглед на ограничените можности за плаќање, практикуваат да вршат плаќање на рака, особено за работа извршена во домаќинството (поправка на апарати во домот, молерисување, градинарски услуги, чување дете итн.).

Во однос на работата од дома, која во согласност со законските одредби предвидува можност работникот да ја врши работата во својот дом или во простории по свој избор кои се надвор од просториите на работодавачот, може да заклучиме дека овој вид на договор за вработување во Законот за работните односи не е целосно и јасно разработен. Непостоењето на јасни и

прецизни одредби поврзани со вршењето на работа надвор од просториите на работодавачот создава правна несигурност кај работодавачите, бидејќи при евентуален спор кој произлегува од работниот однос, правната рамка остава можност за различно толкување од страна на субјектите кои се вклучени во овој процес. Работодавачите во Република Северна Македонија избегнуваат примена на договорот за вработување со вршење работа од дома бидејќи за нив произлегуваат повеќе дилеми во однос на тоа дали во целост ги испочитувале законските обврски, особено заради опасноста која произлегува при евентуален судски спор во кој би се барал надомест за евентуална штета која би била на нивна сметка, при што тие не се сигурни што смеат, а што не смеат да договорат со работникот. Дополнително, велат дека немаат правна сигурност и се плашат од примената на овој договор за вработување поради тоа што не знаат како инспекциските органи би ги толкувале законските одредби кои ги уредуваат овие прашања, особено оние коишто се однесуваат на работното време, одработените часови прекувремената работа, ноќната работа и работата во неработни денови. Работникот, од друга страна, не може самостојно да го организира своето работно време токму заради наведените причини. Тие ја немаат слободата сами да одлучат да работат од дома и да ги определат часовите за одмор и работа бидејќи претходно тоа мора да биде најавено и работодавачот да издаде соодветен налог, а законските прописи не препознаваат електронска евиденција и изготвување електронски налози. Работниците и работодавачите многу често не се заинтересирани да го дефинираат работното време како начин за плаќање и обврска за секојдневна работа, туку сметаат дека треба да имаат можност работниот ангажман и платата да ја врзуваат за обемот на сработеното и за навременоста на сработеното. Од искуствата на работодавачите забележавме дека работниците во ИКТ - индустријата можност да работат од дома ја сметаат како дополнителна привилегија која треба да им биде овозможена доколку во текот на неделата одлучат да работат надвор од просториите на работодавачот. Уредена на овој начин, работата од дома има негативни ефекти врз работењето на повеќе индустрии, особено врз ИКТ-индустријата. Нефлексибилноста во работниот однос и организирањето на работното време дополнително претставува проблем кој компаниите ги прави неконкурентни на пазарот бидејќи не се во можност да ги исполнат барањата на работниците, а се соочуваат со недостаток на квалификувана работна сила која се отселува, пред сè заради квалитетот на животот и подобрите услови за работа во странство

Crowd employment или вработување преку онлајн-платформа се применува во Република Северна Македонија, особено од страна на помладите работници кои преферираат да работат на овој начин. Со право европските синдикати сметаат дека ова претставува скриено вработување, бидејќи работниците во Република Северна Македонија кои се вработени на овој начин практично се невидливи за системот на надлежните институции и често се водат како невработени лица. Дел од лицата кои работат преку онлајн-

¹⁵⁶ Портал на Организација на работодавачи на Македонија (достапен интернет извор: <http://orm.org.mk/index.php/mk/component/k2/item/537-rabotodavachite-od-organizacijata-na-rabotodavachi-na-makedonija-promoviraa-nov-model-za-prijavuvanje-na-sezonskite-rabotnici>).

платформите не ги уживаат работничките права кои произлегуваат од стандардното вработување бидејќи работодавачите со кои се поврзуваат на глобално ниво не се заинтересирани да им понудат платени придонеси, здравствено осигурување, платен одмор, ниту боледување, а жените кои работат на овој начин се загрижени за немањето можност да искористат трудничко отсуство. Здравствени проблеми или можна повреда за овие работници значи загуба на значајни финансиски средства, поради тоа што не смеат да си дозволат да прекинат со работа и се во неизвесност дали ќе го одржат работниот однос со работодавачот доколку би се стекнале со одредена повреда која би ги ограничила во однос на вршењето на работата. Вработувањето преку онлајн-платформа не им нуди сигурен работен однос бидејќи често немаат договори за вработување, ниту договори за вршење определени услуги и може во секој момент да останат без работа. Од друга страна, работат од дома, преку преносен компјутер, со што им се овозможува на овие работници висок степен на флексибилност во однос на вршењето на работните задачи и организирањето на работното време. Самите ги определуваат работните часови, често работат повеќе од предвиденото, но поради тоа прават поголеми паузи и некогаш имаат можност да имаат повеќе дена одмор во текот на работната недела. Работодавачите не им наметнуваат работно време, туку работат на изготвување готов производ во утврден временски рок, кој во согласност со нивните искуства, препорачано е да не се практикува негово одолговлекување. Вработувањето преку онлајн-платформи ја ограничува социјализацијата на овие лица со својата заедница бидејќи се случува да немаат доволно слободно време и да прифаќаат работни ангажмани кои имаат краток рок за исполнување на предвидената работа, а работодавачите многу често се од земји со различни временски зони, па тие се принудени да работат до доцна во денот. Нагласуваат дека избираат да работат на овој начин заради слободата и флексибилноста која не можат да ја остварат преку стандардното вработување, но голем мотив е и заработувачката, која не би можеле да ја остварат доколку нивните клиенти се од Република Северна Македонија, бидејќи за своите услуги со клиентите од странство наплаќаат неколку пати повисоки цени. Овие лица не сакаат да бидат оданочени и не сакаат да бидат дел од даночниот систем на државата поради тоа што сметаат дека државата не ги троши средствата на даночните обврзници на начин којшто одговара на нивните потреби, односно тие ништо не добиваат од системот, ниту поволности, ниту квалитетни здравствени услуги. На онлајн-платформите најчесто пријавуваат сопствени банкарски сметки, отворени во странски банки, а секојдневно за плаќање на добра и услуги користат платежна картичка. Избегнуваат да користат готовина бидејќи домашните банки им земаат висок процент провизија при повлекување готовина. Може да заклучиме дека овој облик на вработување претставува скриено вработување и работниците на овој начин не се евидентирани во системот. Не придонесуваат во системот за здравствено и пензиско осигурување бидејќи уплаќаат за животно осигурување и користат услуги од

приватното здравство. Иако нивната заработувачка е висока, немаат никакви придобивки кои произлегуваат од стандардното вработување во однос на платен одмор, боледување, породилно отсуство итн. Синдикатите во Република Северна Македонија не можат да ги застапуваат нивните интереси поради тоа што не се синдикално здружени.

Во однос на новите облици на вработување, како interim management, portfolio work и collaborative employment, во рамките на ова истражување не успеавме да забележиме нивна значајна употреба, иако според теоретските модели и што тие всушност значат и како се применуваат во европските земји, може да заклучиме дека можноста тие да се применуваат неформално на пазарот е голема. Casual work како нов облик на вработување проценуваме дека во рамките на законските прописи се применува преку договорите за вработување на определено време или преку склучување договори за отстапување работници преку агенциите за привремено вработување. Примената на новите облици на вработување и новите начини на извршување на работните задачи е можна со воведување одредби во правната рамка кои ќе овозможат создавање услови за флексибилен работен однос, имајќи го предвид развојот на технологијата, како и променетите потреби на работниците за зголемување на нивната продуктивност и работната мотивација. Водењето евиденција за работното време претставува проблем бидејќи овие работниците некогаш имаат потреба од поголеми паузи за одмор, оброк и рекреација, а предвиденото време за половина час пауза е прекратко време за одмор. Компаниите денес овозможуваат соодветни простории за забава, рекреација и поврзување меѓу работниците и многу често се случува да ги прекинат своите работни обврски, да гледаат филм, да играат сони плејстејшн и да продолжат со работа. Нефлексибилноста на работното време ги ограничува, а работодавачите се согласни дека треба да се воведат ефективно осумчасовно работно време, половина час платена пауза која нема да биде пресметана во работното време и дополнителни паузи, во зависност од потребите на работникот, кои не би биле платени, но би имале позитивни ефекти врз продуктивноста на работникот, особено доколку работи интелектуална работа поврзана со креативно творење и изработка на софтверски решенија.

Забележавме дека учесниците во истражувањето кое го спроведе Центарот за истражување и креирање политики во рамки на проектот имаат своивидувања во однос на дигитализација и како таа ќе влијае врз развојот на работниот однос во иднина. Генерално, сметаат дека во Република Северна Македонија овој процес нема да се одвива со динамиката со која се одвива во развиените земји, но сепак постарите работници сметаат дека прекраток е периодот кој го имаат за да ги прилагодат своите вештини со цел да бидат поконкурентни на пазарот на трудот. Дигитализацијата и автоматизација во стопанството во блиска иднина може да го промени начинот на контрола на производството и проценката на залихите, меѓутоа одредени индустрии нема да бидат опфатени. Дигитализацијата ќе придонесе за зголемување на

продуктивноста на работникот, а за работодавачите управувањето со човечки ресурси ќе биде поефикасно и побрзо бидејќи ќе имаат пристап до голем, глобален пазар на труд, меѓутоа тоа нема да значи дека тој ќе биде подобар бидејќи индустриските односи и меѓучовечките односи ќе го изгубат своето значење и ќе исчезнат. Синдикатите сметаат дека претстои сериозен предизвик со кој ќе се соочат работниците, со оглед на тоа што развојот на технологијата придонесе работниците самите да управуваат со работниот однос, додека паралелно со развојот на таквиот работен однос, ги губат своите работнички права, имајќи предвид дека сега, а и во иднина од нив ќе се бара да бидат постојано достапни според потребите на работодавачот, нема да имаат право на годишен одмор, боледување, здравствено и социјално осигурување, односно сите придобивки кои работниците во изминатите децении ги уживале како стекнати права преку својот труд. Лицата кои работат во новите облици на вработување, сметаат дека ИКТ-индустријата во наредните децении ќе продолжи да се развива и ќе биде водечка индустрија на глобално ниво, но свесни се дека овој развој претставува закана дури и за нивните работни места, бидејќи веќе започнува процес во кој определени работни задачи ќе бидат тестирани и контролирани системски, без користење на трудот на работникот.

Работодавачите сметаат дека во иднина сè повеќе ќе се менува концептот на канцеларија како физички простор, каде што работникот треба да дојде да работи или физички да одржи состанок. Со развојот на технологијата се очекува дека овие физички простории ќе бидат заменети со виртуелни канцеларии, бидејќи е попрактично, особено доколку деловните партнери или работниците не се од ист град или држава и преку креирањето на виртуелен простор, тие ќе имаат можност меѓусебно да работат и да комуницираат. Дополнително, во иднина сè повеќе компаниите ќе отвораат деловни простории кои ќе претставуваат заеднички работен простор (co-working space) каде што работниците ќе можат да резервираат своја работна маса и да дојдат кога ќе сакаат да работат во просториите на работодавачот, со свој преносен компјутер или со уреди овозможени во деловната просторија. ИКТ-индустријата креира и уништува работни места бидејќи го заменува човечкиот труд со машини, односно човековиот интелектуален напор се менува преку Индустријата 4.0, Интернет на нештата, Вештачката интелигенција итн.

Република Северна Македонија е делумно зафатена од бранот на дигитализацијата. Прилагодувањето на граѓаните кон технолошките промени може да претставува подолг процес, меѓутоа со соодветна едукација и промена на навиките, услугите може многу лесно да се дигитализираат. Користењето на софтверски решенија ги заменуваат стандардните услуги кои во минатото беа овозможени исклучиво од страна на компаниите. Сајтовите за резервирање хотелски и приватни сместувања (booking.com, airbnb.com) го намалија обемот на работа на туристичките агенции до степен што овој бизнис во иднина ќе биде потребно да се трансформира или ќе се соочи со драстично

намалување на работата, со можност за исчезнување. Понатаму, класичното банкарско шалтерско работење, исто така, во Република Северна Македонија полесно се намалува, бидејќи одредени банки веќе започнаа целосно да практикуваат примена на електронско банкарство во согласност со технолошките можности и клиентите ги користат нивните дигитални услуги без контрола на работниците. Информациите за повеќе стручни знаења се очекува дека ќе бидат достапни на интернет (консалтинг, правни и финансиски услуги), при што луѓето ќе можат да се информираат и да ги добиваат овие услуги на поефикасен и поефтин начин. Земјата иако сè уште не е под закана од целосна дигитализација, бидејќи тоа е подолг процес за помалку развиените земји, постои можност за нејзино унапредување кое ќе донесе многу придобивки за граѓаните. На пример, сè уште во Република Северна Македонија најголем дел од личните документи (и останатиот вид документација) се издаваат на лице место, во просториите на овластените институции, додека тоа може да се направи за неколку минути со користење на персоналниот или преносниот компјутер во текот на работното време или од дома, при што граѓанинот кој е во работен однос ќе заштеди време кое во спротивно би го потрошил доколку треба физички да појде до овластената институција и да ја искористи својата пауза од работа за да обнови или извади одреден документ, иако според нашите соговорници некои институции се доста напредни во тој поглед и работат на развој на дигитални системи. ИКТ-индустријата во Република Северна Македонија има потенцијал за развој бидејќи има квалитетен кадар кој постојано го надградува своето знаење и е конкурентен на пазарот на трудот. Компаниите работат на проекти со докажани светски компании на развој токму на софтверски решенија кои ги потпомагаат процесите на дигитализација и развој на автоматизација. Земјата има значаен потенцијал за дигитализирање на определени услуги кои би овозможиле заштеда на време и економски придобивки за граѓаните, имајќи предвид дека за сите граѓани денес, а и во иднина, времето ќе има најголема вредност, при што дигитализацијата ќе ги олесни овие процеси и ќе заштеди многу време.

10.

Препораки

Новите облици на вработување кои се појавуваат во земјите од Европската Унија претставуваат одговор на потребата од зголемена флексибилност во работниот однос и справување со економските предизвици кои настанаа по економската криза. Дел од новите облици на вработување се поттикнати од можноста за вработување на флексибилен начин, додека останатите се водат од неопходност за вработување, дури и на несигурно работно место, со помали придобивки. Анализата на новите облици на вработување, кои може да претставуваат еден теоретски модел кон кој треба да се прилагоди и македонскиот пазар на трудот во однос на определени облици, немаат конкретно утврдена правна рамка или колективни договори по кои се спроведуваат во практиката. Тоа ни посочува дека определени облици не се стратешки планирани за развој на пазарот на трудот туку се практикуваат неформално. Исклучок од ова претставуваат *casual work* и *voucher-based work*, за чија примена се потребни конкретни законски одредби, а овие облици се појавуваат како начин да се избегне злоупотребата на трудот на работникот, односно да се избегне непријавената работа.¹⁵⁷

Како што веќе споменавме, новите облици на вработување имаат позитивен ефект во поглед на намалувањето на невработеноста преку охрабрување на поголем број работоспособни лица да се приклучат на пазарот на трудот, овозможуваат работа за лицата кои имаат ограничени можности секојдневно да патуваат до работното место, ги подготвуваат младите работници да влезат и да стекнат искуство на пазарот на трудот, како и постарите да излезат од пазарот на трудот со можност да ги пренесат своите знаења и искуства на своите колеги и младите. Сепак, со новите облици на вработување се појавуваат и низа непосакувани и негативни последици за работниците, намалувајќи ја сигурноста и покривањето на придонесите за здравствено, пензиско и социјално осигурување. Поради тоа, сметаме дека сите флексибилни мерки кои би имале позитивни ефекти во однос на горенаведените прашања, треба да овозможат максимална социјална и здравствена заштита за работниците. *Employee sharing*, *job sharing*, *interim management*, *casual work*, *voucher-based work* се облици на вработување кои се забележуваат во традиционалните индустрии, додека *ICT-based mobile work*, *portfolio work*, *platforms work*, *umbrella organization* и *co-working* повеќе се однесуваат на креативните индустрии, како ИКТ-индустријата, и работниците кои работат на овој начин многу често се висококвалификувани, додека работниците кои работат во рамки на останатите облици на вработување се со пониско ниво на вештини и квалификации. *Casual work*, *ICT-mobile based work*,

¹⁵⁷ Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg, страница 18

crowd employment (platform work) и co-working се карактеризираат со висок процент на млади работници, додека постарите работници, имајќи ја предвид природата на работата која бара повеќе работни искуство, се во поголем процент ангажирани преку interim management, portfolio work и umbrella organization. Со исклучок на casual work, voucher-based work и platform work, може да се претпостави дека новите облици на вработување се главен или ексклузивен извор на приходи за работниците.¹⁵⁸

Во однос на новите облици на вработување, во јавните дискусии многу често се поставува прашањето дали е потребна јавна политика за нивно целосно регулирање, било да е тоа на иницијатива на владите или социјалните партнери. За определени нови облици на вработување веројатно нема потреба од конкретни иницијативи, бидејќи можат да се уредат со веќе постоечките правни прописи, со зголемена флексибилност во нивната примена. Нивното уредување може да биде корисно за воведување поволни услови кои ќе се спротивстават на лошите практики кои би можеле да ги влошат условите за работа или развојот на пазарот на трудот. Од друга страна, новите облици на вработување кои би можеле да имаат позитивни ефекти врз условите за работа и врз пазарот на трудот не се многу применувани и распространети во европските земји, пред сè заради нивното неодамнешно појавување. Новите облици на вработување, како employee sharin, interim management или job sharing, би можеле да претставуваат поволна алтернатива на останатите облици на флексибилна работа кои се покажале дека се помалку поволни за работниците и за пазарот на трудот.

Во земји како Република Северна Македонија, кои имаат нефлексибилен пазар на трудот, отежнати се условите и подготвеноста за поддршка за развој и примена на новите облици на вработување. Причините за тоа можат да бидат од различен карактер, македонскиот пазар на труд не е доволно развиен и во комбинација со ниските просечни плати и нискиот стандард на граѓаните нè овозможува определени облици на вработување, како job sharing или casual work, преку кои не се во можност со својот труд да се стекнат со месечни приходи кои би биле доволни за да ги покријат основните потреби за живот, особено доколку зборуваме за работници кои издржуваат семејства. Покрај ниската плата за работа со скратено работно време, правната рамка не овозможува целосна експлоатација на новите облици на вработување, пред сè поради начинот на којшто ги штити работниците, преку строги и често нефлексибилни и непрактични решенија кои создаваат проблеми во однос на примената на начинот на работа кој многу често и самите работници го претпочитаат. Свое влијание врз одбивноста кон несигурен работен однос може да имаат културата и духот во коишто се развивал македонскиот работник од претходниот социјалистички економски модел и правен систем, односно тоа е стандардно вработување на определено

работно место, со утврдено работно време во компанија во која најчесто работникот го поминува целиот свој работен век и се стекнува со сигурна пензија и социјална и здравствена заштита, односно ги ужива максималните придобивки кои ги стекнува со својот труд. Несигурноста на работниците произлегува и од лошите економски состојби по транзицијата, кои се провлекуваат до денес и негативно се одразуваат врз благосостојбата на граѓаните. Помал е бројот на нови работни места кои овозможуваат дополнителни придобивки за работниците во однос на плата и услови за работа, ограничено е отворањето нови работни места, а работниците се соочуваат со сериозни тешкотии доколку бараат ново работно место при прекин на работниот однос, односно најчесто е потребен релативно долг временски период додека повторно најдат вработување. Платите кои се исплаќаат на работниците кои се вработени на определено време многу често се помали од оние кои се исплаќаат за работниците кои се вработени на неопределено време, а причините кои досега ги наведовме се значајни за ограничување на практикувањето на флексибилен работен однос со повеќе работодавачи и скратено работно време бидејќи постои страв од експлоатација на трудот на работникот за ниски примања и низок степен на социјална заштита.

Новите облици на вработување треба да бидат дизајнирани на начин кој ќе придонесе сигурност и заштита за работниците, истовремено овозможувајќи флексибилност која им е потребна на работодавачите, особено во услови на релативно лоши економски состојби. Треба да бидат дефинирани и уредени на начин кој ќе биде разбирлив за работодавачите, за работниците и нивните претставници, но евидентно е дека честа промена на правната рамка предизвикува конфузија и чувство на несигурност кај целните групи. За некои облици на вработување (casual work, ICT-mobile based work, job sharing и platform work), наодите од истражувањата спроведени во европските земји јасно покажуваат потреба од заштита на работниците со законски одредби или колективни договори. Понекогаш во практиката ова резултира со состојба во која работниците не се доволно заштитени или се заштитени на начин којшто го прави обликот на вработување речиси неупотреблив за работодавачите, а тоа води кон нивна непримена или практикување на непријавена работа. Сè уште претставува тешкотија да се најде вистинската рамнотежа, меѓутоа спроведените истражувања поврзани со овие прашања овозможуваат размена на искуства на меѓународно ниво и примена на добри практики од определени земји.

Македонската правна рамка треба да земе предвид определени флексибилни решенија кои ќе овозможат подобри услови за работа, нови вработувања и зголемен економски раст и развој, при што ќе овозможи подобрени механизми за следење и контрола на нивното спроведување за да се превенира и спречи злоупотреба на трудот на работникот.

Република Северна Македонија, во соработка со социјалните партнери и невладиниот сектор, треба да работи на креирање услови за развој на повеќе

¹⁵⁸ Eurofound (2018), Overview of new forms of employment – 2018 update, Publications Office of the European Union, Luxembourg, страница 19

мерки и програми кои ќе овозможат развој на пазарот на трудот, зголемување на вработеноста и економски развој на индустријата во целина. Претставниците на компаниите со коишто имавме можност да разговараме преку спроведените интервјуа имаа конкретни забелешки во однос на законските одредби кои создаваат определени ограничувања во нивното работење, а многу често се на штета и на самите работници. Претставниците на синдикатите остануваат да бидат најзначајни заштитници на работниците во Република Северна Македонија и според нив, флексибилност без сигурност нема да донесе позитивни промени. Во прилог се наведени неколку конкретни препораки извлечени како заклучоци од страна на Центарот за истражување и креирање политики.

- Владата на Република Северна Македонија во соработка со надлежните министерства и институции, социјалните партнери и невладиниот сектор, треба да работи на развој на програма која ќе овозможи доживотно учење на работниците, односно програма која би се користела за доквалификација и преквалификација на работниците во согласност со нивниот талент и вештини, како и во согласност со потребите на пазарот на трудот. Ова на долг рок ќе придонесе кон намалување на невработеноста и градење на стручна работна сила која ќе одговори на предизвиците на дигитализација и автоматизацијата.
- Подигнување на квалитетот на стручните училишта и поддршка при вработување на лицата кои се квалификувани во определени струки преку субвенции за работодавачот, при што ќе се овозможи стекнување искуство на работникот и можност за постојано вработување според неговото образование. Подигнувањето на квалитетот на стручните училишта и факултетите треба да се развива паралелно со дуалното образование, кое покрај теоретските образовни програми, овозможува практични образовни содржини кај работодавачите од соодветниот сектор и на начин кој придонесува за развој на квалификувана работна сила и зајакнување на индустрискиот сектор, бидејќи со развојот на индустријата, се овозможува раст на економијата и поголеми плати за работниците.
- Бројот, видот и насоките на отворени места за упис на ученици во средните училишта и факултети да биде во согласност со потребите на стопанството, по претходна консултација со стопанските комори, синдикатите и работодавачите.
- Изготвување долгорочна стратегија за развој на ИКТ-индустријата која ќе предвидува и мерки за развој на неформално образование и поддршка на лицата кои сакаат да се стекнат со знаења кои би им овозможиле вработување во компаниите од овој сектор.
- Воведување одредби за флексибилен работен однос и флексибилно работно време. На работниците да им се овозможи слобода во

организирањето на своето работно време доколку не работат во просториите на работодавачот. Зголемување на паузата од половина час, со дополнително време за пауза кое нема да влегува во осумчасовното работно време, а ќе овозможи повеќе време за одмор на работникот.

- Во Република Северна Македонија на голем број граѓани им се блокирани сметките поради различни причини. Овие работници не можат формално да се вработат бидејќи не се информирани за придобивките од работниот однос и горната граница на финансиски средства кои се повлекуваат од приходите заради подмирување на долговите поради кои е блокирана сметката. Треба да се изготви соодветна анализа за причините и последиците кои произлегуваат од овој проблем, бидејќи на долг рок овие граѓани, кои многу често се повозрасни, ќе немаат пристап до определени придобивки на социјалниот и здравствениот систем.
- Employee sharing – на правните лица во рамките на заеднички капитал (една корпорација) да им се овозможи полесно споделување на работници според потребите од човечки ресурси, во согласност со работникот, бидејќи се соочуваат со висок степен на административен товар при постојано пријавување и одјавување работници, при што се создава несигурност кај работникот во однос на задржување на неговото работно место кај правното лице кај кое првенствено е вработен.
- Потребно е унапредување и прецизно уредување на одредбите од Законот за работните односи во однос на работата од дома според потребите кои ги наметнуваат пазарот на трудот и развојот на технологијата. Воведување на електронско евидентирање на работните часови на работникот кој работи надвор од просториите на работодавачот, со можност преку соодветни алатки надлежните служби да можат да имаат увид во изработени часови на работникот. Препорака е да се воведат можност работата од дома да опфаќа различен обем на флексибилност, во согласност со потребите и договорот меѓу работникот и работодавачот, односно работникот да може да одлучи дали два дена ќе работи од дома, а три работни дена ќе работи во просториите на работодавачот, без притоа двете страни да бидат подложни на зголемен административен товар. Работата од дома ќе зависи од договорот за вработување, при што потребни се прецизни одредби кои не би оставиле простор за појава на спорни ситуации кои произлегуваат од законските недоречености. Дополнително, примената на новите облици на работа ќе значи вклучување на повеќе работници на пазарот на трудот, односно оние кои сакаат помалку да бидат социјализирани со колегите, имаат тешкотија постојано да патуваат или имаат здравствени проблеми поради кои се принудени да работат од дома.

- Воспоставување правен механизам за евиденција и контрола на лицата кои работат од далечина или од дома за странски или домашни субјекти преку онлајн-платформите, а кои не фигурираат во податоците на АВРСМ, ПИОСМ, ФЗО и слично. Ова треба да се направи на инклузивен начин како од страна на државата, така и од страна на лицата кои се вработени на овој начин.
- Воведување на ваучер-системот, односно плаќање со дневни купони, како нов модел за плаќање за извршена услуга според теоретскиот модел наведен во оваа студија. Ангажирањето работници на овој начин може да претставува можност за дополнителен приход на социјално загрозените категории, пензионерите, студентите и работниците кои во слободно време вршат занаетчиски или стручни услуги во домаќинството. На овој начин ќе се избегне плаќањето во готовина, односно ангажирање на непријавени работници. Според добиените наоди од истражувањето, плаќањето со ваучер ќе најде примена во повеќе економски сектори: туризмот, земјоделието, градежништвото, производствената индустрија и останати индустрии кои се соочуваат со непредвидено зголемен обем на работа, при што им е потребен брз начин на ангажирање работник. Овој облик ќе придонесе дополнителна заработка на веќе вработените лица, бидејќи на овој начин ќе можат да остварат дополнителна работа во која ќе бидат пријавени во системот и нема да работат на црно.
- Потребна е сеопфатна кампања за подигнување на свеста од страна на соодветните чинители како помеѓу бизнис-заедницата, така и помеѓу работоспособното население за предностите и недостатоците кои ги нудат новите облици на вработување во контекст на нивна доследна и соодветна примена.
- Дополнителна обука на трудовиот инспекторат за соодветно следење на новите облици на работа и вработување.