

Студија на политики бр. 39

Од сенка во видлив сезонски
работник во земјоделството:
причини, предизвици и модели
за формализација на сезонскиот
труд во земјоделскиот сектор



Наслов: Студија на политики бр. 39 - Од сенка во видлив сезонски работник во земјоделството: причини, предизвици и модели за формализација на сезонскиот труд во земјоделскиот сектор

За издавачот: Центар за истражување и креирање политики



Implemented by
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Автори:

д-р Марија Ристеска

м-р Кристијан Трајковски

Лектор: Билјана Пепоска

Во соработка со:



Публикацијата е изготвена во рамките на проектот „Зголемување на можностите за вработување на сезонските работници од регионот на Југоисточна Европа“. Проектот го спроведува Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH и Националната алијанса за локален економски развој (НАЛЕД) од Република Србија. Центарот за истражување и креирање политики – Скопје (ЦИКП) истапува како локален партнер од Република С. Македонија. Содржината на публикацијата е единствено одговорност на ЦИКП и на никаков начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на (GIZ) GmbH.

Април, 2020

СОДРЖИНА

ИЗВРШНО РЕЗИМЕ	6
ВОВЕД.....	8
1. Методологија.....	10
1.1. Пристап	10
Фаза 1: Развој на методи, пристап и истражувачки алатки	10
Фаза 2: Прибирање податоци.....	11
Фаза 3: Анализа на податоците.....	12
Фаза 4: Постапка за верификација на нацрт–верзијата од анализата	13
2. Зошто земјоделството е предмет на истражување?.....	14
2.1. Земјоделството е третиот најголем економски сектор	14
2.2. Најголем број сезонски работници работат во земјоделството	16
2.3. Најголемиот број сезонски работници во земјоделството се непријавени работници.....	19
2.4. Постои недостиг на (сезонска) работна сила во земјоделството	20
3. Кој е сезонски работник во земјоделството?	23
3.1. Колку трае сезоната во земјоделството?	24
3.2. На кој начин работодавачите наоѓаат сезонска работна сила?	27
3.3. Колку чини трудот на сезонскиот работник?.....	27
4. Како е регулирана сезонската работа?	29
4.1. Законски предвидени начини на задоволување потреба од работник	30
4.2. Договор за вработување за вршење сезонска работа.....	31
4.3. Приватната агенција за вработување со лиценца за привремени вработувања	32
4.4. Постапка за пријавување сезонски работници	32
4.5. Постапка за обработка на барањата за пријава на работен однос	41
4.6. Видови придонеси за задолжително социјално осигурување	42
5. Зошто сезонската работа е сива?	44
5.1. Причина 1: Постапката за пријавување е обемна и одзема многу време	44

5.2. Причина 2: Пријавувањето значи губење на други социјални придобивки.....	46
5.3. Причина 3: Плаќање на рака на крајот на работниот ден е единствено прифатливо.....	48
5.4. Причина 4: Поради недостигот на работна сила, нелојалната конкуренција и посредничките трошоци се високи	49
5.5. Причина 5: Проблеми со нефлексибилноста на системот и правната рамка	50
5.6. Причина 6: Низок степен на вмрежување и размена на податоците меѓу надлежните институции	51
5.7. Причина 7: Ограничувања кои произлегуваат од правната рамка	51
6. Како до намалување на неформалниот сезонски труд во земјоделството?	53
7. Мапирање на релевантните институции и анализа на поврзаноста на релевантните системи за регистрација на работници.....	59
8. Модели за решавање на проблемот со неформалното ангажирање сезонски работници.....	61
Ваучер-систем.....	61
Софтвер за пријава на сезонски работници.....	62
8.1. Компаративна анализа на решенија за системот на пријава на сезонски работници.....	63
8.2. Споредба на стапката на придонеси и даноци во двете земји	65
8.3. Проценка на вкупниот трошок за работодавачот.....	66
9. Опции/модели за решавање на проблемите со сезонска работа.....	68
9.1. Опција 1- Поголема флексибилност преку промена на законската рамка за сезонски работници.....	69
9.2. Опција 2 - електронска пријава и одјава на сезонските работници во земјоделството и регистар на сезонски работници (веб-систем и апликација за паметен телефон).....	74
9.3. Опција 3: електронска пријава на работниот ангажман преку електронски систем и употреба на дневен купон (ваучер)	76
9.4. Препорачан модел.....	78
10. Понатамошни чекори	79
10.1. Спроведување обуки за информирање на корисниците.....	81
11. Заклучок	82

Листа на прикази:

Графикон 1: Учество на секторите во БДП на земјата	15
Графикон 2: Бруто-додадената вредност во земјоделството	16
Графикон 3: Сезонски работници во земјоделство, градежништво и преработувачка индустрија во 2018 година	17
Графикон 4: Број на вработени во секторот земјоделство, шумарство и рибарство	18
Графикон 5: Сезонски работници во земјоделството кои не работеле во текот на претходната недела, но очекуваат повторно да започнат со работа во период од неколку месеци	19
Графикон 6: Вработени во земјоделството и ТИРЗ 2014-2018/9 година	21
Графикон 7: Времетраење на сезона во месеци	26



Табела 1: Вработени во земјоделството во 2019 година, тримесечно	17
Табела 2: Времетраење на сезонскиот работен ангажман	25
Табела 3: Чекори за пријавување на сезонскиот работник	36
Табела 4: Стапки на оданочување и пресметката на придонесите	42
Табела 5: Пристапи на политиките кон непријавената работа	53
Табела 6: Рамка на политички мерки	54
Табела 7: Преглед на основните карактеристики на системите	63
Табела 8: Преглед на основните карактеристики на системите по основ на плаќањето даноци и придонеси за сезонските работници	65
Табела 9: Проценка на трошоци кои работодавачот има за ангажирање на еден сезонски работник	66

ПРИЗНАНИЕ

Тимот на Центарот за истражување и креирање политики би сакал да изрази благодарност до Милица Анџелковиќ и Душан Радовановиќ за нивната стручна рецензија на оваа анализа, коментари и сугестии кои ја унапредија. Истовремено, се заблагодаруваме на поддршката и континуираните консултации со Тиса Чаушевиќ, Амира Оманович и Исидора Шимиѓиќ од НАЛЕД и ГИЗ, како и на Мирјанка Алексевска, Горан Велевски, Анкица Ивановска и Александра Славковска од МТСП и на сите членови на работната група за непријавена работа.

ИЗВРШНО РЕЗИМЕ

Студијата на политики насловена „Од сенка во видлив сезонски работник во земјоделството: причини, предизвици и модели за формализација на сезонскиот труд во земјоделскиот сектор“ е изготвена во рамките на проектот „Зголемување на можностите за вработување на сезонските работници од регионот на Југоисточна Европа“. Проектот го спроведува Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH и Националната алијанса за локален економски развој (НАЛЕД) од Република Србија во име на Сојузното министерство за економски развој и соработка (BMZ), преку Отворениот регионален фонд за Југоисточна Европа – Модернизација на општинските услуги. Центарот за истражување и креирање политики – Скопје (ЦИКП) истапува како локален партнер од Република С. Македонија.

Основна цел на проектот е да ја зголеми можноста за вработување во регионот на ЈИЕ преку примена на флексибилен модел за вработување на сезонски работници и работници за привремена работа. Во таа насока беа поставени и целите на истражувањето кое се спроведе во РС. Македонија. Целта на нашата работа е преку спроведените истражувачки активности да ја испитаме можноста за воведување нов модел за поедноставување на постапката за вработување/ангажирање на сезонските работници во секторот на дејност земјоделство.

Беше спроведено кабинетско истражување, кое опфати анализа на правната рамка, како и длабински интервјуа со работодавачи и претставници од надлежните институции. Во рамките на истражувањето беа спроведени фокус-групи со индивидуални земјоделци и претставници од мали, семејни земјоделски стопанства. Една фокус-група беше спроведена и со лица кои вршат сезонска работа.

Земјоделството само по себе е предмет на истражување бидејќи претставува значаен економски сектор во земјата кој на посреден и непосреден начин учествува во создавањето на бруто-домашниот производ (БДП). Во 2018 година, земјоделството учествува со 7,2% во вкупниот БДП. Дополнително, благосостојбата на значаен дел од населението зависи токму од работа во земјоделството. Понатаму, истражувањето покажа дека најголем број сезонски работници работат во земјоделството, а само мал дел од нив се пријавени за својата работа. Во последните години земјоделството не е конкурентна дејност, работните ангажмани се кратки и непостојани, а работниците претпочитаат да работат сигурна работа или заминуваат во земјите од Европската Унија. Оттука се јавува сериозен недостаток на работна сила, па работодавачите се принудени да ги ангажираат сите работници кои се подготвени да работат. Тоа подразбира и категории работници кои формално не може да се пријавени, а во суштина вршат сезонска работа.

Преку истражувањето го утврдивме времетраењето на сезонската работа според потребите на работодавачите за производство на различни земјоделски култури, начинот на којшто се поврзуваат работниците и работодавачите на сезонскиот пазар на труд и го скициравме профилот на сезонски работник во земјоделството. Ова ни овозможи да развиеме соодветен модел кој ќе одговара на потребите на засегнатите чинители.

Во рамките на истражувањето спроведовме длабинска анализа на постојниот систем за вработување сезонски работници во Република С. Македонија за да ги идентификуваме слабостите во постапката за вработување сезонски работник, различните ограничувања и потреби на големите работодавачи и компаниите во однос на малите, семејни земјоделски стопанства кои ангажираат сезонски работници и слично. Врз основа на наодите од истражувањето, утврдивме дека неформалниот труд во секторот главно е врзан со малите работодавачи, додека компаниите имаат соодветни служби кои ја вршат постапката за пријавување сезонскиот работник и имаат капацитет да ги спроведат сите постапки кои се утврдени во правната рамка. За малите работодавачи кои имаат ограничени човечки и административни капацитети потребно е прилагодување на системот бидејќи работниците ги ангажираат за кратки и повремени работни ангажмани, кои често се во времетраење од неколку работни дена и се повторуваат неколку пати во текот на сезоната. Постапката за пријавување е обемна и одзема многу време, а за користење на електронскиот систем на е-Работа управуван од АВРСМ потребен е дигитален сертификат. Додека дигиталниот сертификат е скап за поголемиот број земјоделци (особено индивидуални земјоделци и малите работодавачи во земјоделството), главниот проблем е во самиот систем за е-работа, кој е достапен за користење само за правни лица, што оневозможува да го користат индивидуални земјоделци. Од друга страна, работниците не се евидентирани во посебен регистар за работници кои вршат сезонска работа. Со тоа нивната можност за работен ангажман во текот на сезоната е намалена. Како работници претпочитаат да бидат пријавени, но истовремено не сакаат да ги загубат стекнатите финансиските придобивки за краток работен ангажман од неколку дена.

Врз основа на добиените наоди од истражувањето, добрите практики од електронскиот систем за поедноставено ангажирање сезонски работници кој се применува во Р. Србија, како и ваучер-системот кој се применува за плаќање кратки работни ангажмани, беа развиени соодветни препораки за реформа на системот и воведување нов, флексибилен модел кој ќе ја направи постапката едноставна и лесна за примена. Во студијата на политики се презентираат следниве опции за справување со неформалната сезонска работа: модел на промена на законодавството со цел воведување поголема флексибилност; модел на воведување електронски систем за регистрација на сезонски работници; модел на воведување електронски систем за регистрација и ваучер-систем за плаќање сезонски работници. Студијата препорачува подлабока анализа на влијанието и чинењето на вториот модел како најсеопфатен, со кој се проширува и категоријата работници кои може да бидат формално ангажирани, а севкупно примената на ваков систем за регистрирање сезонски работен труд ќе придонесе кон намалување на обемот на непријавена сезонска работа, како и кон поголема заштита на правата на работниците.

ВОВЕД

Проектот „Зголемување на можностите за вработување на сезонските работници од регионот на ЈИЕ“ го спроведува Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH во име на Германското сојузно министерство за економска соработка и развој (BMZ) и Националната алијанса за локален економски развој (НАЛЕД) од Република Србија во име на Сојузното министерство за економски развој и соработка (BMZ), преку Отворениот регионален фонд за Југоисточна Европа – Модернизација на општинските услуги, а во соработка со Центарот за истражување и креирање политики – Скопје (ЦИКП), како локален партнер од Република С. Македонија. Овој регионален проект има цел да ја зголеми можноста за вработување во земјите од регионот и да развие современи алатки за решавање на предизвиците на пазарот на трудот, со посебен осврт за искористување на потенцијалот за ангажирање на сезонските работници.

За да се обезбедат информации за креирање тесно насочени препораки, во рамките на проектот се спроведе истражување засновано на примена на добрите практики од земјите во регионот, а сè со цел прилагодување на правната рамка за овозможување поголема флексибилност согласно со потребите на засегнатите чинители, поттик за користење на дигиталните алатки за намалување на административниот товар за корисниците, како и вмрежување на институциите кои се вклучени во процесот, пред сè на теоретичарите и практичарите од соодветната област.

Врз основа на искуствата и добрите практики од соседните земји, како и добиените наоди од спроведеното истражување на локално ниво, проектот кој го спроведува тимот на ЦИКП/НАЛЕД/GIZ GmbH во Република С. Македонија има цел развивање соодветни решенија кои ќе овозможат примена на флексибилен модел за ангажирање сезонски работници во земјоделството преку користење дигитални алатки (софтверско решение). Примената на таков модел ќе ја поедностави постапката за пријавување на сезонски работници и ќе придонесе кон формализација на сезонската работа во земјата, што е во согласност со стратешките цели опишани во Стратегијата за формализирање на неформалната економија во Република Македонија, 2018-2022 (Стратешка цел 3 – Стимулирање и поддршка на формализацијата на неформалните економски активности).¹

Подолу прикажаната анализа е изготвена врз основа на добиените наоди и податоци од спроведеното истражување во рамките на проектот од страна на Центарот за истражување и креирање политики. Анализата ја претставува постојната состојба и поставеност на системот за вработување сезонски работници, а преку спроведените интервјуа со претставници од Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРСМ) беше изготвено и мапирање

¹ Стратегија за формализирање на неформалната економија во Република Македонија 2018-2022, Министерство за труд и социјална политика, Скопје 2018 година

на постапката за пријавување работен однос која се води преку електронскиот систем е–Работа, како и начинот на обработка на барањата. Дополнително, по однос на системот, анализата ги идентификува предизвиците и проблемите од перспектива на сезонските работници и работодавачите, но и укажува на можни решенија за проблемот кои ќе бидат во согласност со потребите на засегнатите чинители. Очекувањата на истражувачкиот тим се дека ова истражување ќе обезбеди значајна основа за трасирање на основните насоки за отпочнување реформа на системот, преку детално разработување, вклучувајќи модел за дадената јавна политика, изработка на технички спецификации за примена на соодветни софтверски решенија, како и проценка за трошоци за негово спроведување.

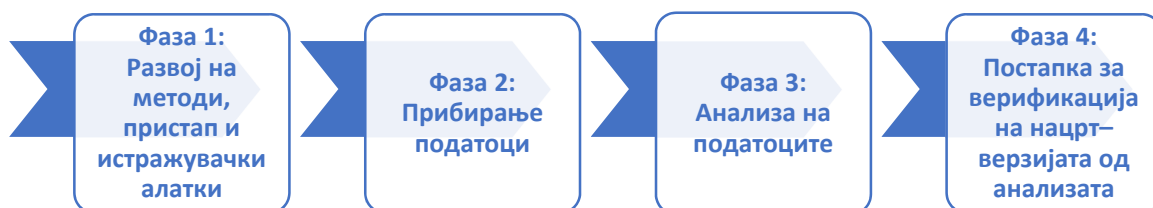
1. Методологија

Проектот „Зголемување на можностите за вработување на сезонските работници од регионот на ЈИЕ“ започна да се спроведува во јануари 2020 година, а според временската рамка, проектните активности предвидено е да завршат во октомври. Локалните партнери имаа цел да го рефлектираат повеќедимензионалниот пристап и сложеноста на прашањата поврзани со формализирање на непријавената сезонска работа во релевантниот економски сектор на дејност за секоја од земјите. При креирање на истражувачките активности и алатки, посебно внимание беше посветено на одржливоста, прашањата за родова еднаквост, како и правата на недоволно застапените заедници, бидејќи жените и малцинските заедници многу често вршат непријавена сезонска работа.

Методологијата за истражувањето беше развиена во соработка со проектните партнери. Истражувањето вклучува квалитативни методи за прибирање и обработка на податоците. Со цел подобро да ја оцениме состојбата во однос на наведените прашања, користевме примарни извори на податоци бидејќи пристапот до релевантни претходни истражувања и анализи беше исклучително ограничен. Поради тоа, најголемиот дел од нашата анализа и изведени заклучоци се засноваат врз наоди добиени од истражувачките активности спроведени во рамките на овој проект. При изработката на овој документ беа користени статистички податоци со кои располага Државниот завод за статистика (ДЗС) и АВРСМ.

1.1. Пристап

Методолошкиот пристап на работата на ЦИКП е фазен. Притоа, досега се спроведени следните четири фази:



Фаза 1: Развој на методи, пристап и истражувачки алатки

Во оваа фаза истражувачкиот тим работеше на развој на локален пристап за спроведување на проектот, при што беа развиени следните истражувачки алатки: Прашалник за спроведување интервју со работодавачи, Водич за спроведување фокус-групи со претставници од мали (семејни) земјоделски стопанства, како и Водич за спроведување фокус-групи со лица кои вршат сезонска работа во секторот на дејност земјоделство (сезонски работници).

Фаза 2: Прибирање податоци

Во втората фаза истражувачкиот тим работеше на прибирање податоци согласно истражувачките прашања, а преку примена на развиените истражувачки алатки и релевантните истражувачки методи (интервјуа и фокус-групи – дискусии). Беше изработен технички извештај кој ги содржи првичните наоди добиени од истражувањето, а по него се работеше на развојот на овој документ. Поради разликите во однос на правните, административните и финансиските ограничувања со кои се соочуваат малите работодавачи (индивидуални земјоделци, семејни земјоделски стопанства) во однос на големите работодавачи (вклучувајќи ги компаниите), истражувачкиот тим примени различен пристап. Имено, во рамките на истражувањето беа спроведени 12 полуструктурирани длабински интервјуа со претставници од компании и претежно големи работодавачи од секторот на дејност земјоделство, а со цел да ги испитаме нивните гледишта и ставови по однос на поставените истражувачки прашања. Интервјуа беа спроведени со претставници од компании или големи производители, и тоа од:

- 1) Тутунската индустрија – 3 компании кои одгледуваат, откупуваат и преработуваат тутун;
- 2) Винарската индустрија – 3 компании кои имаат сопствени лозја, откупуваат грозје, произведуваат и извезуваат вина;
- 3) Регистрирани земјоделци – 5 (фармери, градинари и овоштарии кои вршат големо производство, вршат повеќе производствени операции и извоз на земјоделски култури); и
- 4) Претставник од приватна агенција за вработување – 1.

Длабински интервјуа беа спроведени и со претставници од надлежните институции. Овој метод ни овозможи добивање релевантни информации за состојбите и потребата од воведување реформи, начини за формализирање на непријавената работа, што тековно се презема од страна на институциите итн. Беа спроведени интервјуа со претставници од следните институции: АВРСМ, Државниот инспекторат за труд (ДИТ) и Министерство за труд и социјална политика (МТСП).

За спроведување на фокус-групите, ЦИКП воспостави партнерство и соработка со Националната федерација на фармерите (НФФ) која го обединува работењето на земјоделците, семејните земјоделски стопанства, земјоделските здруженија, земјоделските задруги, со посебен фокус на младите и жените. Фокус-групи беа спроведени и во соработка со Рурална коалиција, организација која ги здружува земјоделците и семејните земјоделски стопанства. Со нивна поддршка беа спроведени четири дискусии со индивидуални земјоделци и претставници од семејни земјоделски стопанства кои за своите потреби во текот на сезоната ангажираат сезонски работници. Опфатени беа четири плански региони, а учесниците беа производители на различни земјоделски култури. Преку овие дискусии ги испитувавме проблемите и ограничувањата кои тие ги имаат како работодавачи, применливоста и поставеноста на системот за ангажирање сезонски работници, која категорија работници ја ангажираат за вршење на сезонската работа, како и потребата од воведување нов модел за

поедноставно регистрирање сезонски работници. Во просек, во секоја фокус-група учество зедоа по 10-мина земјоделци. Фокус-групи беа спроведени во следните плански региони:

1. Вардарски регион – овоштари, градинари, лозари;
2. Југоисточен регион – лозари, градинари;
3. Полошки регион – полјоделци, градинари, фармери; и
4. Пелагониски регион – тутунопроизводители, градинари.

Понатаму, спроведовме дискусија со лица кои вршат сезонска работа со цел да се испитаат гледиштата и ставовите на сезонските работници по однос на нивните потреби како работници (правна заштита, здравствено осигурување итн.), проблемите со кои се соочуваат при засновање работен однос, како и ограничувањата и слабостите кои ги има правната рамка и системот за ангажирање сезонски работници. Дополнително се испитуваа нивните гледишта во поглед на потребата од воведување нов модел за ангажирање сезонски работници. Учество во дискусијата зедоа осуммина сезонски работници од Југоисточниот регион кои работат во секторот на дејност земјоделство.

Исто така беше спроведено и кабинетско истражување, при што беа анализирани повеќе закони кои се релевантни за областа, со цел да се утврди слабоста на системот, како и во која насока е потребно да се направат реформи. Истражувачкиот тим изврши анализа на Законот за работни односи, Законот за приватните агенции за вработување, Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, Законот за социјална заштита, Законот за вршење земјоделска дејност, како и Законот за вработување и работа на странци. Дополнително, се направи преглед и на Законот за поедноставено работно ангажирање на сезонските работници во одредени дејности, како правен акт кој овозможува примена на нов и флексибилен модел за ангажирање сезонски работници во Република Србија, како добра законска практика од оваа област. Исто така, се истражуваше и примената на нови модели за плаќање сезонски работници кои се применуваат во земјите од регионот и во Европската Унија.

Фаза 3: Анализа на податоците

Во оваа фаза на проектот, тимот работеше на обработка на добиените податоци. Анализата вклучи триангулација на анализа на правната рамка, анализа на обемот на сезонска работа во земјоделството и анализа на општите состојби и перспективи. Притоа направена е и компаративна анализа со Србија, која неодамна го реформираше системот на регистрација и оданочување на сезонскиот труд.

Бидејќи во оваа фаза беше извршено следење на постапката која ја вршат работодавачите за да ги пријават работниците, а беа собрани и податоци за проблемите и потребите со кои се соочуваат/ги имаат и работодавачите и сезонските работници, се направи идентификација на можни решенија заради надминување на предизвиците согласно потребите на двете целни групи.

Фаза 4: Постапка за верификација на нацрт–верзијата од анализата

За подобро да се утврди карактерот на сезонската работа, но и да се даде одговор на определени прашања кои произлегоа од обработката на добиените наоди од истражувањето, беше спроведена постапка за верификација на сработеното. Соодветно дизајниран прашалник беше доставен до пет фармерки и фармери (претежно овоштари и полјоделци) и една компанија од тутунската индустрија, со чии одговори беше дополнета анализата.

Дополнително, во рамките на оваа фаза беше остварена средба со претставници од АВРСМ, на која беше разговарано за електронската постапка и функционирањето на системот е–Работа и обработката на барања за пријавување работен однос. Свој придонес во постапката имаа претставниците од НФФ, кои дадоа свои сугестии по однос на сработеното, тројца фармери и фармерки кои ангажираат сезонски работници, како и стручно лице од областа на финансиите и сметководственото работење.

2. Зошто земјоделството е предмет на истражување?

Целта на нашата работа е преку идентификување на проблемите во постапката за вработување сезонски работници, да се испита и потребата за реформа на системот преку негово прилагодување или преку воведување нов модел со кој ќе се поедностави постапката за вработување/ангажирање сезонски работници во секторот на дејност земјоделство. Одлуката да се истражуваат состојбите во овој значаен економски сектор за државата е донесена врз основа на добиените наоди од кабинетското истражување кое ни покажува дека земјоделството се вбројува меѓу најзначајните економски сектори во земјата.

Сезонската работа која во најголем обем се користи во овој сектор останува неформална, а тоа создава проблеми за работодавачите/производителите, но и за институциите кои треба да ги спроведат практиките на добро управување и да обезбедат услови за конкуренција. Имено, во најголем дел земјоделството користи сезонски работници кои постојано се дефицитарни поради поконкурентните можности за ист вид работа во земјите членки на Европската Унија, каде што впрочем заминуваат и Македонците, оставајќи ги домашните работодавачи без работна сила.

2.1. Земјоделството е третиот најголем економски сектор

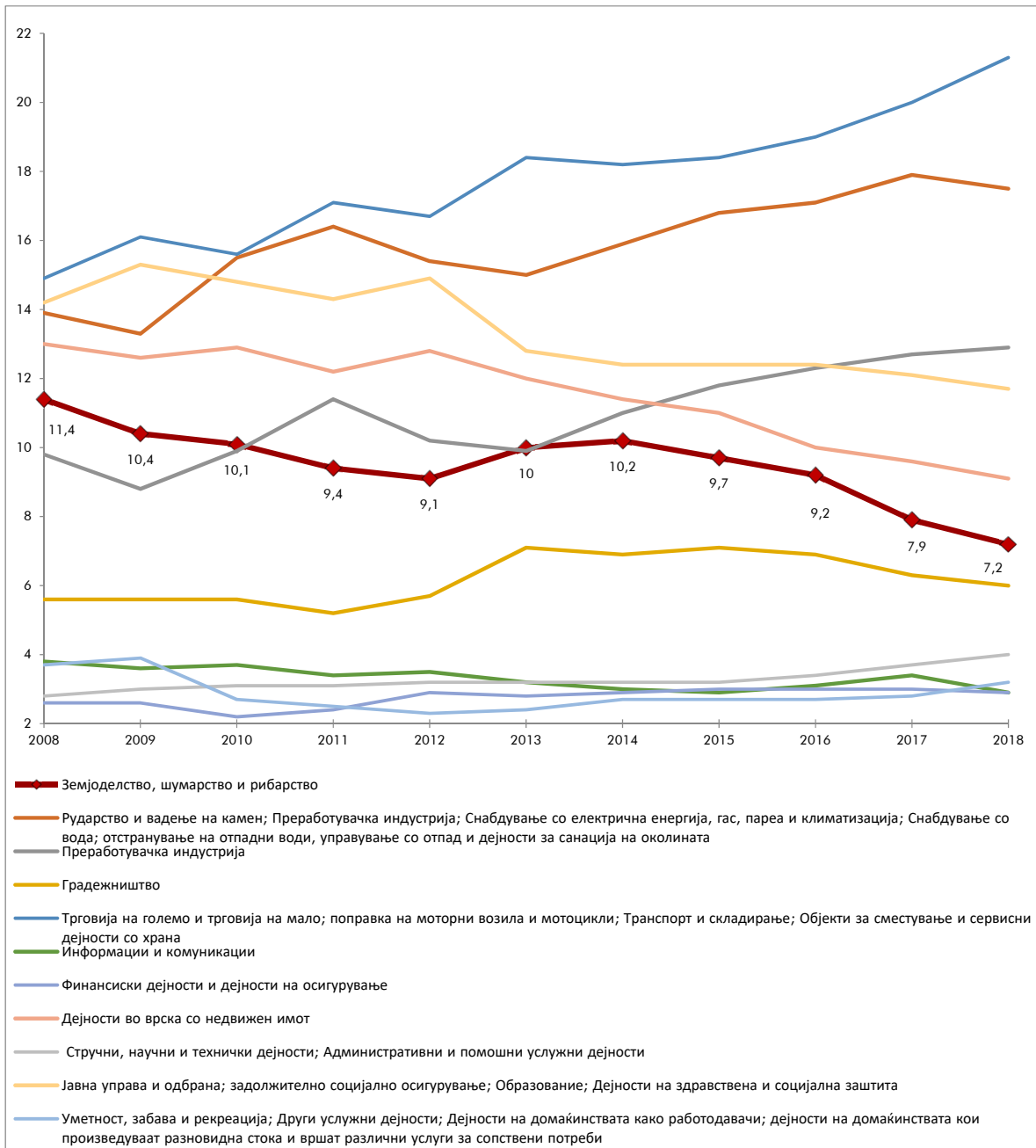
Приходите и благосостојбата на значаен дел од населението во земјата зависат од земјоделството, а овој сектор во рамките на секоја национална економија на посреден и непосреден начин учествува во создавањето на бруто-домашниот производ (БДП).

Во Република С. Македонија, земјоделството се вбројува во најзначајните економски сектори според учеството во БДП на земјата. Имено, во 2018 година земјоделството учествува со 7,2% во вкупниот БДП, веднаш по секторите услуги и индустрија,² а пресметано заедно со преработувачката индустрија, овој процент е значително повисок. Сепак, од графиконот подолу може да се забележи дека постои тренд на опаѓање на учеството на земјоделството во бруто-домашниот производ на земјата. Имено, во десетгодишниот период од 2008 до 2018 година падот е за 4,2 процентни поени.

Секторите кои забележуваат пораст се трговија и преработувачка индустрија и рударство и преработка на руда, производство на електрична енергија и управување со отпад. Ова се должи на реструктурирањето на економијата кое настана преку отворањето на преработувачки капацитети во Технолошко-индустриските развојни зони (ТИРЗ) или т.н. слободни економски зони.

² Државен завод за статистика, БДП според производниот метод

Графикон 1: Учество на секторите во БДП на земјата



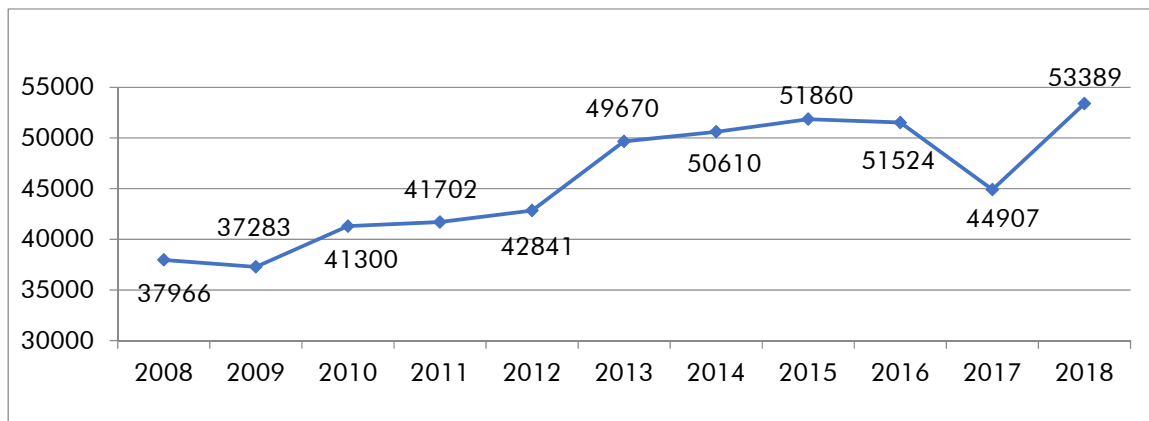
Извор: ДЗС, 2020

Иако постои тренд на опаѓање на учеството на земјоделството во БДП на земјата, за истиот временски период бруто-додадената вредност во земјоделството бележи тренд на пораст.

Според податоците на Државниот завод за статистика, бруто-додадената вредност во земјоделството во периодот 2008-2018 се зголемила за 40,6% (види графикон подолу).

За овој временски период се забележува пораст и во вредноста и количината на производство, а тоа ни укажува дека и покрај ниската конкурентност, зголемен е обемот на производство и продуктивноста на земјоделството.

Графикон 2: Бруто-додадената вредност во земјоделството



Извор: ДЗС, Економски сметки во земјоделството, 2020

Се смета дека реалното учество на земјоделството е поголемо бидејќи во руралните средини граѓаните стекнуваат дополнителен приход обработувајќи сопствени земјоделски површини како личен извор за егзистенција, но и продавајќи го вишокот земјоделски производи на зелените пазари надвор од евиденција на системот.

2.2. Најголем број сезонски работници работат во земјоделството

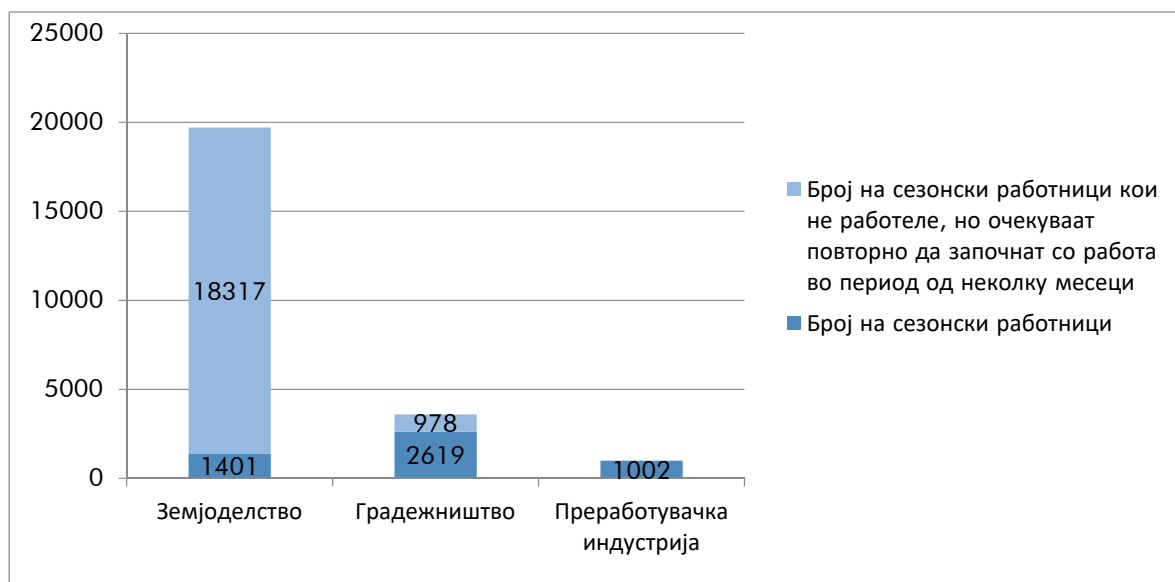
Сезонската работа е облик на привремена работа која зависи од смената на годишните времиња. Оттука, некои економски сектори се целосно зависни од сезонски работници, нивната достапност, но и од правната и институционална рамка која го уредува делокругот на нивната работа.

Работната сила во земјоделството во земјата се состои од труд ангажиран на ниво на индивидуално земјоделско стопанство каде што едно лице е регистриран земјоделец, додека останатите се неплатени семејни работници, а вработувањата, во голема мера, се сезонски и помагаат да се ублажи сиромаштијата и невработеноста.³ Сезонските работни ангажмани се во определени периоди на зголемена работа, а опфаќаат активности, како: орање, сееење, наводнување, калемење, резидба, копање, жнеење, собирање плодови, селекција, пакување и слично. Сезонската работа, пак, за работниците е избор направен заради стекнување основни средства за живот.

³ Годишен земјоделски извештај за 2017 година, Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство, страница 35 (достапен електронски извор: <http://www.mzsv.gov.mk/cms/Upload/docs/GZI-2017.pdf>)

Од податоците на Државниот завод за статистика обработени во Анкетата за работна сила (отсега натаму АРС) забележуваме дека во земјоделството, споредено со другите сектори на дејност, најголем број работници работат или очекуваат во период од неколку месеци да почнат да работат сезонска работа. Така, во 2018 година бројот на сезонски работници кои очекуваат повторно да започнат со работа во наредните месеци во земјоделството изнесува 18.317, додека во градежништвото 978.

Графикон 3: Сезонски работници во земјоделство, градежништво и преработувачка индустрија во 2018 година



Извор: ДЗС, 2019

Доколку го анализираме бројот на вработени по тримесечја, ќе го забележиме сезонскиот карактер на земјоделството. Според податоците на ДЗС објавени за секое тримесечје во 2019 година, во второто и третото тримесечје се забележува зголемување на вкупниот број вработени лица. Ова е период од април до септември, кога за производство на повеќето земјоделски култури се вршат поголем дел од производствените операции за кои е потребен работник повеќе.

Табела 1: Вработени во земјоделството во 2019 година, тримесечно

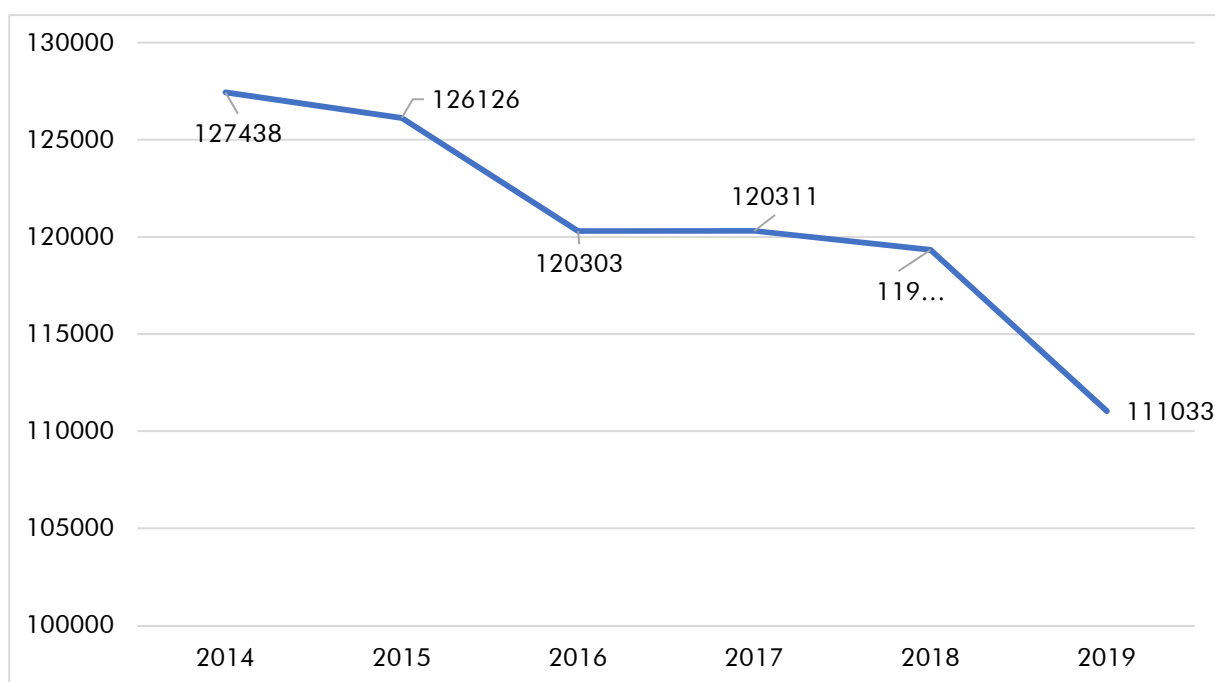
	T-1	T-2	T-3	T-4
Вкупно	110,590	113,318	116,160	104,064
Вработен	14,639	16,986	18,554	17,564
Вработен за сопствена сметка	53,600	56,453	56,163	51,462
Неплатен семеен работник	41,213	38,168	40,317	34,213
Работодавец	:	1,711	:	:

Извор: ДЗС (МАКСтат – база), 2020

Од приложените податоци во Табела 1, може да забележиме дека во третото тримесечје од 2019 година, споредено со првото тримесечје, вкупниот број вработени во секторот на дејност земјоделство се зголемил за 5.570 работници. Пред сè, тоа се должи на зголемениот број лица кои спаѓаат во категоријата/економски статус вработени, односно нивниот број се зголемил за 3,915 работници. Дополнително, за сезонскиот карактер на оваа дејност ни укажува уште еден показател прикажан во табелата погоре.

Имено, доколку ги анализираме податоците за четвртото тримесечје, кое ги опфаќа месеците од октомври до декември, ќе забележиме дека намалувањето на интензитетот на работа во земјоделството во овој период од годината се одразува и на бројот на вработени, при што се бележи намалување за малку повеќе од 10%, или 12.096 работници (споредено со третото тримесечје). Сепак, вреди да се напомене дека вкупниот број на вработени лица во земјоделскиот сектор од 2014 година наваму постојано опаѓа. Тука спаѓаат и лицата кои самостојно вршат земјоделска дејност или се неплатени семејни работници кои работат на земјоделски имот кој е во сопственост на член од домаќинството. Имено, во 2014 година во секторот на дејност земјоделство биле вработени 127.438 лица, а во 2019 година 111.033 лица, што претставува намалување на вкупниот број вработени лица за речиси 13%.

Графикон 4: Број на вработени во секторот земјоделство, шумарство и рибарство

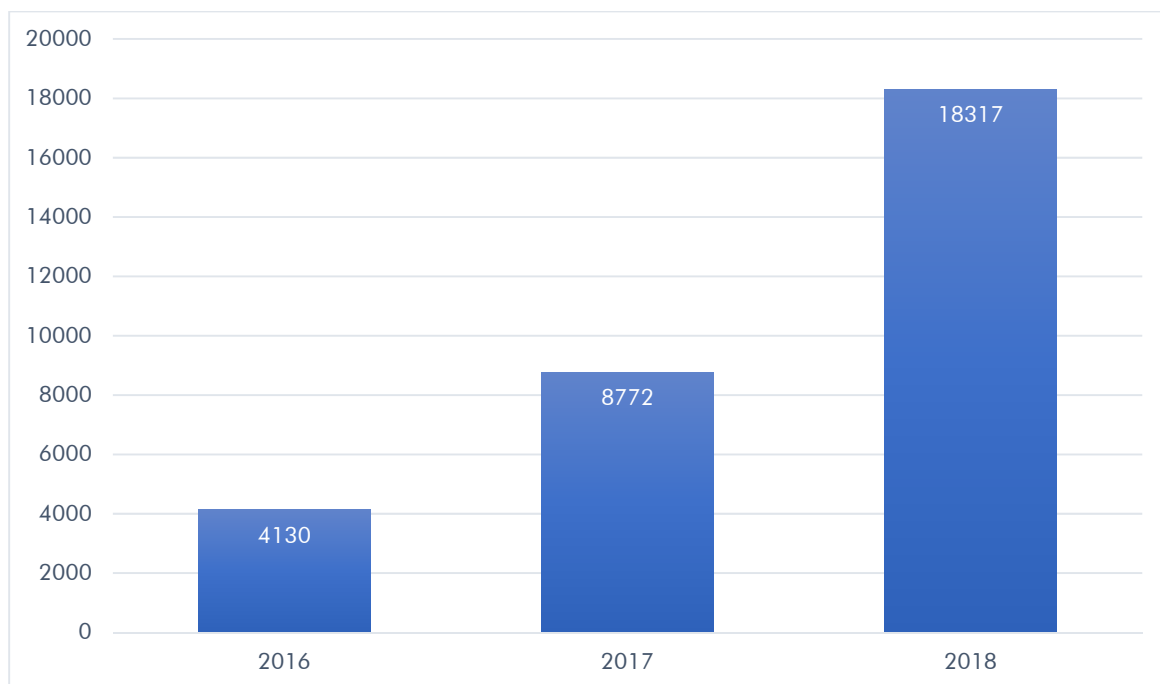


Извор: ДЗС, 2020

Забележуваме дека иако бројот на работници во земјоделството е во постојано опаѓање, во овој сектор и натаму активно работи значаен број сезонска работа сила чиј број според проценките, се зголемува. Во 2016 година, 4.130 сезонски работници изјавиле дека очекуваат да почнат со работа во период од неколку месеци, додека во 2018 година се забележува

драстично зголемување, односно 18.317 сезонски работници очекувале дека ќе почнат со работа во секторот на дејност земјоделство.

Графикон 5: Сезонски работници во земјоделството кои не работеле во текот на претходната недела, но очекуваат повторно да започнат со работа во период од неколку месеци



Извор: ДЗС, 2019

2.3. Најголемиот број сезонски работници во земјоделството се непријавени работници

Сезонската работа во земјоделството најчесто се врши во рамките на неформалната економија. За овие работници државата не води евиденција бидејќи не се пријавени и притоа тие не ги уживаат работничките права кои им следуваат на лицата кои имаат засновано формален работен однос. Непријавената работа вообичаено се манифестира преку непотпишување договор за вработување со работникот и неисплаќање на придонесите од задолжително социјално осигурување кои произлегуваат од него, а може да се манифестира и со потпишување на договор со скриени клаузули (плата во плик или со дополнителен договор на дело), со кои следствено се избегнува исплаќање на социјалните придонеси во соодветна висина на реалната (недекларирана) плата.⁴

⁴ CRPM (2014) Hit and Miss - The Dynamics of Undeclared Labor in Macedonia (достапен електронски извор: http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2017/12/PolicyBrief31_ENG.pdf)

Според Новковска, во Република С. Македонија неформалната работа во земјоделството, како извор на непријавена работна сила, е голема и опфаќа помеѓу 86,1% и 82,4% од вкупната работа во земјоделството во периодот помеѓу 2008 и 2012 година.⁵ Непријавената работа не е заведена кај надлежните органи заради обврска од оданочување, уплаќање на социјални придонеси и односните одредби од трудовата регулатива.⁶ Со тоа освен што непријавената работа има влијание на владеењето на правото, таа сериозно ја загрозува благосостојбата на работниците во секторот, доставувањето на јавните услуги и остварувањата на правата кои се финансираат преку јавните давачки, а се врзани со пријавената работа.

Со надградба на социјалната парична помош со измените на Законот за социјална заштита и Законот за детска заштита, се вовеле минимален гарантиран приход, со кој граѓаните од ранливите категории секој месец добиваат месечен приход од 10.600 денари и право на користење на детскиот, образовниот и енергетскиот додаток.⁷ Новите измени на законската рамка ги отстрануваат претходните одредби кои ја укинуваа социјалната помош на оние лица кои ќе имаат каков било приход на основа на платена работа.⁸ На тој начин се отстранува и слабоста за формализирање на трудот на примателите на социјална помош кои се ангажирани како сезонски работници.

„Нема работници, функционираме со сериозни ограничувања. Сè што било поквалитетно како работна сила, си замина од тука. Јас тука имам обучено можеби 1.000 работници, јас сум платил да бидат обучени. Сите си заминаа во компаниите во индустриските зони или во странство“.

Овоштар од Градско

2.4. Постои недостиг на (сезонска) работна сила во земјоделството

Работодавачите од секторот земјоделство се соочуваат со сериозен недостиг на работна сила. Сезонската работа не е сигурна и не ги мотивира младите работници да се вработат во оваа дејност. Тие заминуваат да работат во земјите од Европската Унија, а квалификуваните млади работници кои бараат работа само при околности на нужност одлучуваат да се вработат во земјоделството како сезонски работници. Покрај квалификувана работна сила, недостиг има

⁵ Novkovska, B (2013) Defining and Measuring Non-standard and Informal Employment in the Agricultural Sector (презентиран материјал на Шестата меѓународна конференција за земјоделска статистика) и Novkovska, B. (2008) Measuring Non-standard and Informal Employment in the Republic of Macedonia (презентиран материјал на работилницата Мерење на неформалното вработување во развиените земји WIEGO, Kennedy School of Government, Harvard University, 31 October – 1 November 2008).

⁶ Eurofound (2008) Справување со непријавената работа во 27-те земји членки на ЕУ и Норвешка

⁷ Портал Фактор, 28.05.2019 година: Интервју со Царовска: Креирање социјална реформа за држава без сиромашни деца (достапен електронски извор: <https://faktor.mk/intervju-so-carovska-kreiravme-socijalna-reforma-za-drzava-bez-siromashni-deca>)

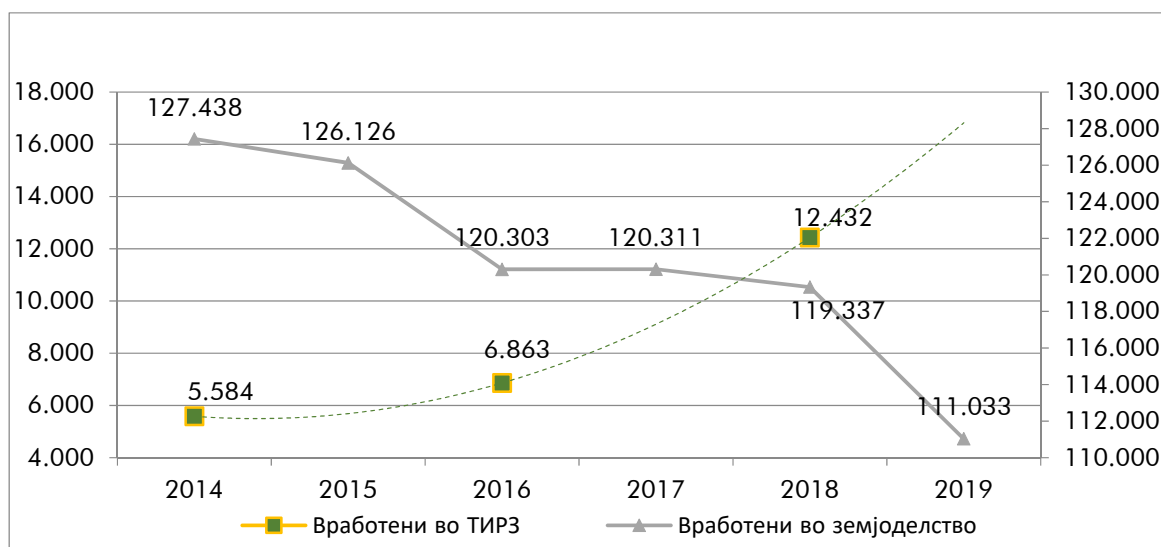
⁸ Мирјанка Алексовска, Раководителка на сектор труд, Министерство за труд и социјална политика

и од работници без определени вештини. Заради тоа, работодавачите се принудени да ги ангажираат сите работници кои се подготвени да работат.

Земјоделството не е конкурентна дејност. Работниците претпочитаат да работат во другите сектори на дејност заради подобрите услови за работа и повисоките примања.

Во последната декада постои тренд работната сила да се пренасочува кон индустријата (особено кон компаниите од ТИРЗ), па затоа се јавува потреба од воведување флексибилен модел кој ќе овозможи проширување на категоријата работници која може формално да биде ангажирана за вршењето сезонска работа.

Графикон 6: Вработени во земјоделството и ТИРЗ 2014-2018/9 година



Извор: ДЗС и <http://investicii.prizma.mk/mk/rezultati/>, 2020

Компаниите отворени во ТИРЗ се лоцирани во региони кои најчесто беа земјоделски и веќе имаат вработено најголем дел од стручните и квалификувани работници, а кои претходно вршеле сезонска работа во земјоделството. Исто така, овие компании ги користат придобивките за ослободување од плаќање придонеси, при што се во можност да понудат повисоки плати.

За разлика од работата во земјоделството, во индустријата покрај редовните и повисоки плати, работата е посигурна.⁹ Дополнително, младите работници заминуваат во земјите од Европската Унија.¹⁰ Нивните работни места во другите сектори на дејност ги пополнуваат повозрасни работници и работнички кои се стручни и имаат искуство за солидно да ги вршат

⁹ Интервју со работодавач 4 (тутунска индустрија). Спроведено на 27.02.2020 година.

¹⁰ Интервју со работодавач 6 (тутунска индустрија). Спроведено на 28.02.2020 година.

сите операции на производство во земјоделството, но заради тежината на работата, избираат да работат „полесна“ работа (во самопослуги и други услужни гранки), за помали приходи.

И големите работодавачи се соочуваат со слични проблеми на недостаток на сезонска работна сила, како и малите работодавачи. Сезонската работа дури и во големите компании не е доволно атрактивна за младите работници. Помлади работници во тутунската индустрија се ангажираат на откупните пунктови само поради тоа што работното место е во местото на живеење на работникот, односно таму каде што се врши откупот.¹¹ Поради ограничената понуда на пазарот на трудот, компаниите бараат начин да ги привлечат работниците, па иако се сезонски вработени, тие добиваат бонуси, денови за одмор, а доколку се ангажирани на повеќе од шест месеци, и право на годишен одмор.¹²

„Возрасни жени, значи зборуваме за жени по 50-55 години кои не ги ангажирале никој, сега работат во маркетите бидејќи младите си заминаа, се иселија во Германија. Нема продавачки и сега возрасните се по продавниците, а пазете, тоа е обучен кадар, квалитетен кадар за пакување, за берење, вредни и чесни. Овде доаѓаат деца кои некогаш „лудувале низ град“ и сабајлето доаѓаат да работат и не се сериозни“.

Градинар од Велес

¹¹ Интервју со работодавач 4 (тутунска индустрија). Спроведено на 27.02.2020 година.

¹² Заклучок од интервју со работодавач 5 (тутунска индустрија). Спроведено на 27.02.2020 година.

3. Кој е сезонски работник во земјоделството?

Многу е тешко да се направи профил на лице кое врши сезонска работа во секторот на дејност земјоделство затоа што работата ја работат лица на кои им е неопходен дополнителен приход. А тоа може да биде секој, вклучително и оние кои работат како сезонски работници за да ги покријат трошоците за живот. Некои се вработени, некои се корисници на социјални права, некои се долгорочно невработени, а невработени квалификувани лица кои бараат работа не прифаќаат да работат сезонска работа во земјоделството поради тоа што се работи за трудово-интензивна работа.

Така може да се заклучи дека за производство на различни земјоделски култури се ангажира различна категорија сезонски работници, без разлика на нивната квалификација или статус.

Мажите и жените се речиси еднакво застапени како сезонски работници, со тоа што работните задачи се поделени според нивната тежина, односно тешката физичка работа ја работат исклучиво мажи, а работата која е физички полесна жени.

Во однос на висината на дневницата и платата не постои разлика и може да заклучиме дека во земјоделството трудот на мажот и жената еднакво се вреднува. Единствена разлика која ја забележавме е должината на работниот ангажман. Имено, заради обврските во домот, жените може да бидат ангажирани на помалку часа од мажите и тука се прави родовата разлика.

„Понекогаш не можеме да ги најдеме кога е сезоната и не уценуваат со висината на дневницата.“

Земјоделци од Тетово

Во областите каде што се отворија слободни економски зони и во кои странските инвеститори отпочнаа производство вработувајќи ја севкупната расположлива квалификувана и неквалификувана работна сила, се забележува црпење на сезонски работници од групи кои претходно не биле ангажирани. Странските сезонски работници (претежно од Р. Албанија) во последните години се помалку застапени бидејќи заминуваат на работа во земјите од Европската Унија.

Дополнително, состојбите се променети и кај домашната работна сила. Имено, до неодамна сезонската работа ја вршеле работници од источниот дел на С. Македонија, но и тие сè почесто одлучуваат да бараат подобри услови во други сектори на дејност или во странство.

„Ние немаме многу избор во плаќањето на работниците, колку тие ќе ни побараат, за толку се договараме. Зборот се шири кој колку плаќа!“

Земјоделци од Градско-Велес

Така, работодавачите во дискусиите во фокус-групите ќе речат: „просечен работник е средношколец, стечаец или пензионер. Нема ниту еден кој е невработен и си бара работа, туку на сите овој ангажман им е дополнителен.“¹³ Во определени региони, социјално загрозените категории на граѓани (претежно од ромската заедница) ја вршат сезонската работа.¹⁴

Врз основа на резултатите од интервјуата и дискусиите од фокус-групите, можеме да заклучиме дека лицата кои вршат сезонска работа во земјоделството ги имаат следниве карактеристики.

Карактеристики на лица кои вршат сезонска работа во земјоделството

- повозрасни лица и пензионери од 40-45 до над 65 години.
- Долгорочно невработени
- Лица со ниско ниво на стручност за вршење специфични операции во земјоделството (кроење, врзување, нижење, ракување со машини итн.)
- Ниско образовани (и без завршено основно образование)
- Во одредени региони претежно социјално–ранливи категории (претежно ромско население, често и без лични документи за идентификација)
- Вработени лица (во јавен и приватен сектор) кои ги користат годишните одмори за да вршат сезонска работа
- Помалку застапени се средношколците и студентите

3.1. Колку трае сезоната во земјоделството?

Времетраењето на сезоната зависи од земјоделската култура која се произведува. Во просек, интензивна работа за повеќето култури (житни култури, овошки и градинарски култури) има за период од 6 месеци (180 дена). За некои од овие култури има потреба од работник повеќе и за период подолг од шест месеци, но тие работни задачи се помалку интензивни и веројатно се вршат во рамките на домаќинството.

Индивидуалните земјоделци и малите земјоделски стопанства претежно ангажираат работници за сезонска работа од привремен и повремен карактер, односно за релативно кратки работни задачи кои се изведуваат еднаш годишно или се повторуваат и до неколку пати. Должината на

¹³ Изјава со која се согласни учесниците од фокус-група спроведена со работодавачи од Вардарскиот регион (овоштар, градинари, лозари). Спроведена на 24.02.2020 година.

¹⁴ Заклучок од фокус-група спроведена со работодавачи од Пелагонискиот регион (тутунопроизводители и градинари). Спроведена на 06.03.2020 година.

работниот ангажман често зависи од обемот на работа, големината на поседот, како и стручноста на самиот работник.

Најчесто сезонски работници за берба на плодови се ангажираат за периодот од 30 до 40 дена, со тоа што во постапката за одгледување овошки се одвиваат повеќе операции кои често се повторуваат. Кај некои овошки, веднаш по бербата (кај јаболката), се започнува со постапката за кроење на садниците, при што се ангажираат сезонски работници за период од 90 дена (три месеци). Во полјоделството за овој временски период се ангажираат сезонски работници за наводнување или општа физичка работа.

Заради заштита на плодовите, се спроведува постапка на нивно прскање, што претставува работна задача која во текот на годината се повторува и повеќе од 15 пати. Најчесто прскањето се врши во еден работен ден, што претставува повремен работен ангажман, а со слични карактеристики се мулчирањето и фрезирањето, за кои сезонскиот работник се ангажира повеќе пати во текот на годината за период од неколку дена.

Сезонски работници за привремен ангажман најмногу до 30 дена во годината се јавува кај овие земјоделци и во лозарството. Имено, за рачно калемење лозови и други овошни садници, како и за парафинирање и прпореење на лозови садници се ангажираат сезонски работници најмногу до 30 дена годишно, а за берење и пакување трпезно грозје околу 20 дена. Дополнително, при одгледување лозови садници неколку постапки се повторуваат во текот на годината (поткастрување лозови ластари, копање, подлачување и слично). Семејните земјоделски стопанства кои претежно одгледуваат тутун ангажираат сезонски работници (надничари) за берење и нижење тутун, за период помеѓу 2 и 3 месеци (најмногу до 100 дена). Остатокот го сработуваат во рамките на домаќинството.

Табела 2: Времетраење на сезонскиот работен ангажман

Вид сезонски работен ангажман	Просечна должина на сезонскиот работен ангажман
Берба на плодови	30 до 40 дена
Кроење садници	30 до 60 дена
Садење	20 до 25 дена
Наводнување, жнеење, орање	20 до 30 дена
Физичка работа/товар/истовар	30 до 60 дена
Прскање садници	15 дена (15 пати x 1 ден)
Мулчирањето, фрезирањето	12 дена (4 пати x 3 дена)
Калемење садници, врзување, парафинирање и прпореење на лозови садници, поткастрување лозови ластари, копање, подлачување, резидба и слично	30 дена
Чистење овоштарник после резидба	10 дена
Берење и пакување трпезно грозје	20 дена
Берење и нижење тутун	најмногу до 100 дена

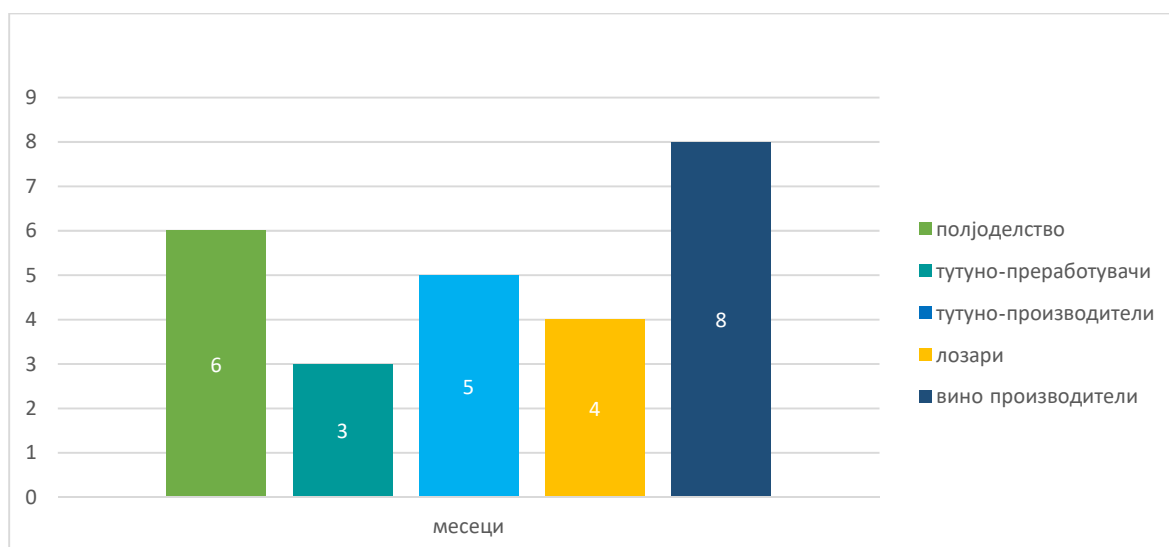
Извор: ЦИКП, 2020

Општо земено, индивидуалните земјоделци и семејните земјоделски стопанства претежно ангажираат сезонски работници за повремени и релативно кратки работни ангажмани. Иако вкупниот број на денови во сезоната за кои тие имаат потреба од дополнителен работник достигнува и до 180 дена, карактерот на работните задачи како што се: бербa, фрезирање, мулчирање, наводнување, прскање, резидба, калемење и слично, наметнуваат потреба работните ангажмани на сезонскиот работник да бидат во времетраење од почеток до крај на вршење на работната задача, а тоа може да биде и неколку дена во текот на месецот. Кај овој вид работодавачи значително е помал бројот на сезонски работници кои се вработени за подолг временски период без прекини.

Од друга страна, компаниите кои ангажираат сезонски работници вршат значително поголем обем на производство и имаат процес на производство во кој се опфатени повеќе операции. Така, компаниите од тутунската индустрија одгледуваат, откупуваат, вршат селекција и го преработуваат тутунот. Преку целата година во овие компании се одвиваат два процеса. Прво, сезонски работници се ангажираат за време на откуп на тутун и лицата во откупните пунктови се ангажираат за период од 5 месеци. Втората активност е подолга и трае од седум до осум месеци, а опфаќа обработка и сортирање на тутунот. Работниците во компаниите од тутунската индустрија се вработени без прекин во ангажманот. Предвидените осум месеци во ЗРО одговараат на потребите кои ги имаат компаниите од оваа индустрија.

Големите компании кои имаат свои посеји (лозја) и изведуваат цел процес на производство на вино, сезонските работници најчесто ги ангажираат за период од 6 до 8 месеци. Сепак, во оваа индустрија најголем дел од сезонските работници се ангажираат кога се врши бербa и откуп на грозјето, а тогаш потребата за дополнителна работна сила значително се зголемува и најголем дел од сезонските работници се ангажираат за период од 3 до 4 месеци.

Графикон 7: Времетраење на сезона во месеци



Извор: ЦИКП, 2020

3.2. На кој начин работодавачите наоѓаат сезонска работна сила?

Земјоделските компании (земјоделските комбинати, винарските визби, тутунските комбинати и сл.) најголем дел од сезонските работници повторно ги ангажираат и следната година. Работниците сами пристапуваат на јавните огласи. Индивидуалните земјоделци и семејните земјоделски стопанства го вбројуваат обезбедувањето сезонски работници во најголемите проблеми со кои се соочуваат.

База на податоци или регистар на вакви работници нема, па се снаоѓаат на различни начини. Индивидуалните земјоделци и семејните земјоделски стопанства сезонска работна сила наоѓаат преку лични контакти, соседи и пријатели. Помалите работодавачи кои ангажираат 5 до 10 лица имаат директен контакт со нив и меѓусебно се познаваат. Овие работници „ротираат“ меѓу работодавачите во рамките на руралните средини во текот на сезоната.

Во определени региони за сезонски вработувања посредуваат одредени лица кои вршат превоз на работниците од другите градови. Работодавачите немаат информација за статусот на овие посредници и дали тие се регистрирани за вршење на оваа дејност, ниту колку работниците нив ги плаќаат. Во малите рурални средини за време на сезоната, сезонските работници доаѓаат и бараат работа. „Има точно одредено место каде што се собираат тие кои сакаат да работат, без посредници“, ќе рече земјоделец од Струмица.

Во Битолско, Прилепско, Полог, Гевгелија и Велес земјоделците имаат потреба од регистар на сезонски работници преку кој би дошле до работна сила кога им е потребна. Во Струмица и Овче Поле тоа не е приоритет затоа што до работниците се доаѓа лесно, на местата каде што се собираат. „Имаат збирно место каде можеме да ги најдеме. Не верувам дека голема улога ќе врши имањето регистар бидејќи сезонците си имаат свои водачи или едноставно одам в чаршија и ги наоѓам“, вели земјоделец од Струмица и струмичките села.

3.3. Колку чини трудот на сезонскиот работник?

Поради недостиг од работници, дневницата за сезонскиот работник во последните години бележи значителен пораст. Според земјоделците, покрај тоа, значајно влијание врз формирањето на цената на трудот има и конкуренцијата која ја имаат од лицата кои се занимаат со одгледување земјоделски култури, но како дополнителна дејност. Тие со цел во пократок рок да ги завршат производствените операции (претежно за бербa на плодови), ја зголемуваат цената на чинење за трудот на сезонскиот работник и на тој начин оние кои во текот на целата година имаат потреба од работна сила се соочуваат со недостиг, но и со

повисока цена за дополнителна работна сила која подоцна ја наметнуваат самите работници.¹⁵

Висината на дневницата зависи и од сложеноста на работните задачи и од стручноста која е потребна за нејзино вршење. Така, висината на дневницата за резидба која се утврдува врз основа на вкупната површина која треба да се изработи достига и до 2.000 денари, а за калемење садници за сработеното се плаќа по парче, при што дневницата на посветен сезонски работник се движи меѓу 4.000 и 5.000 денари. Во градинарството, полјоделството и за време на бербa на овошки дневницата се движи од 1.200 до 1.500 денари, а има тенденција и понатаму да расте.¹⁶ Слична висина на дневница се исплаќа и за мулчирање, фрезирање, чистење, пакување и селекција на плодови, а според фармерките и фармерите, ова е истата цена на трудот која се плаќа во Грција.¹⁷

¹⁵ Дополнително интервју спроведено за проверка на податоците (лозар). Спроведено во текот на јуни 2020 година.

¹⁶ Дополнително интервју спроведено за проверка на податоците (овоштар). Спроведено во текот на јуни 2020 година.

¹⁷ Заклучок од фокус група спроведена со работодавачи од Југоисточниот регион (лозари и градинари). Спроведена на 26.02.2020 година.

4. Како е регулирана сезонската работа?

Правната рамка во Република С. Македонија, во поглед на правото на работа и работните односи ја даваат Уставот на Република С. Македонија и Законот за работните односи (ЗРО). Определени поспецифични одредби се пропишани со закони што се однесуваат на соодветната област. Општо земено, 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.

Според член 32 од Уставот „Секој има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Секому, под еднакви услови, му е достапно секое работно место. Секој вработен има право на соодветна заработувачка. Секој вработен има право на платен дневен, неделен и годишен одмор. Од овие права вработените не можат да се откажат.“¹⁸

Со Законот за работните односи¹⁹ (отсега ЗРО) во македонскиот правен систем се регулира вработувањето сезонски работници. Во членот 47 од Законот мошне јасно е дефинирана сезонската работа како работа која поради климатските или природните услови, не се извршува во текот на целата година, туку во одредени периоди (сезони) и таа не надминува 8 месеци во период од 12 последователни месеци. Тие 12 месеци не се сметаат како календарска година, туку зависно од потребите во определена дејност. Во одредбите од Законот не е пропишано за кои економски дејности може да бидат вработени работници за вршење сезонска работа, но постои јасно ограничување дека оваа работа не се одвива во текот на целата година, туку во одреден временски период поради карактерот на работата.²⁰

Работодавачите можат да вработуваат сезонски работник преку примена на одредбите од ЗРО. Имено, под законски определени услови со работниците може да се склучуваат договори за вработување за вршење сезонска работа. За ангажирање сезонски работници, на работодавачите им се овозможува користење на услугите на агенциите за привремено вработување, чија работа е регулирана со посебен закон, Законот за приватните агенции за вработување.²¹

¹⁸ Устав на Република Македонија, член 32 од (достапен електронски извор: <https://www.sobranie.mk/content/Odluki%20USTAV/UstavSRSM.pdf>)

¹⁹ Закон за работните односи („Службен весник на РМ“ бр. 62/2005...110/2019).

²⁰ Истото.

²¹ Закон за приватните агенции за вработување („Службен весник на РМ, бр. 113/2018).

4.1. Законски предвидени начини на задоволување потреба од работник

Со член 22 од Законот за работните односи се уредени начините за обезбедување потреба од работник кога работодавачот сака да вработи нов работник. Со Законот уредени се 4 начини, и тоа :

1. Огласување јавен оглас во дневниот печат или другите средствата за јавно информирање на товар на работодавачот. Во овој случај, пред да го објави јавниот оглас, работодавачот е должен претходно да го внесе огласувањето во електронскиот систем на АВРСМ.
2. Објавување оглас преку АВРСМ (Агенцијата тоа го бара и во останатите случаи). Овој начин на обезбедување потреба од работник најмногу се користи од страна на работодавачите. Огласувањето за потреба од работник трае најмалку три работни дена. Ова произлегува од уставната одредба со која се пропишува дека секое работно место му е достапно на секој граѓанин под еднакви услови. Имајќи го предвид недостигот на работна сила и непредвидливоста за потреба од дополнителен сезонски работник во земјоделството, ова придонесува за често заобиколување на одредбите наведени во Законот.
3. Посредување на АВРСМ при вработување. Доколку се применува овој начин, Законот предвидува исклучок за сезонско вработување, па работен однос до 90 дена може да се заснова и без огласување, но со посредување на Агенцијата за вработување. Ова претставува брз и флексибилен начин доколку на работодавачот итно му е потребен работник, со што се избегнува постапката за огласување. Сепак, ограничувачки е тоа што тој мора да побара работник исклучиво од евиденцијата на невработени лица која ја води Агенцијата. Согласно законските прописи, само за овие лица АВРСМ може да посредува при сезонски вработувања. Доколку лицето кое работодавачот сака да го вработи не е во евиденцијата на Агенцијата за вработување, работодавачот е должен да го упати работникот да појде во соодветниот центар за вработување и да побара неговите податоци да бидат внесени во системот на АВРСМ.
4. Преку приватните агенции за посредување при вработување на товар на работодавачот, со претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на АВРСМ.

Преку електронскиот систем за пријавување работен однос, работодавачот, исто како и во непосредната постапка, има можност да избере еден од четирите начини за задоволување потреба од работник. Постапката за пријавување работен однос е образложена во следното поглавје.

4.2. Договор за вработување за вршење сезонска работа

Со ЗРО на работодавачите под определени услови им се овозможува склучување договор за вработување за вршење сезонска работа. Иако не постојат значајни разлики меѓу стандардниот договор за вработување на определено време и договорот за вршење сезонска работа, при анализа на ЗРО утврдивме дека се пропишани неколку одредби кои даваат одреден степен на флексибилност за сезонски вработувања, а законодавецот ги предвидува карактеристиките на сезонската работа, па пропишана е и една значајна придобивка за сезонскиот работник. При вработување сезонски работници со Законот, при засновање работен однос за вршење сезонска работа се овозможува:

- **Скратен период за пробна работа** – за разлика од стандардните договори за вработување на определено и неопределено време, каде што пробната работа може да трае и до шест месеци, при склучување договор за вработување за вршење сезонска работа, периодот за пробна работа може да трае најмногу до три работни дена;
- **Скратен отказан рок** – доколку работодавачот го откажува договорот за вработување на работникот кој врши сезонска работа, отказниот рок е седум работни дена;
- **Не постои обврска за јавно огласување за обезбедување потреба од работник** – како најзначајна придобивка за работодавачот, Законот овозможува работодавачот, по исклучок, за сезонско вработување да заснова работен однос во времетраење до 90 дена, без претходно јавно огласување, но со посредување на Агенцијата за вработување. Имено, доколку на работодавачот итно му е потребен работник, не се обврзува да направи огласување за слободно работно место, кое е потребно да трае три работни дена, туку на работодавачот му се овозможува без огласување да побара од евиденцијата на невработени лица, т.е. Агенцијата за вработување да му посредува за сезонското вработување. Во овој случај, работникот мора да биде пријавен во евиденцијата на невработени лица која ја води Агенцијата за вработување на РС. Македонија;
- **Можност за прераспределба на работните часови на сезонскиот работник** – Законот ја предвидува оваа придобивка за сезонскиот работник. Имено, работникот кој по договор за вработување на определено време врши сезонска работа во нееднакво распределено работно време без прекин од најмалку три месеци во годината и притоа одработи повеќе работни часови отколку што е одредено 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. Ова е значајна придобивка имајќи предвид дека се зголемува можноста сезонскиот работник да се стекне со право на пензија.

4.3. Приватната агенција за вработување со лиценца за привремени вработувања

За ангажирање сезонски работници, на работодавачите им се овозможува користење на услугите на приватните агенции за вработување кои поседуваат лиценца за привремени вработувања. Работата на агенциите е регулирана со посебен закон, односно Законот за приватните агенции за вработување.²² Приватните агенции со лиценца за привремени вработувања врз основа на договор за отстапување на работник склучен меѓу агенцијата и работодавачот-корисник, може да отстапат работник за вршење привремени работи во случај на сезонска работа.

Приватните агенции од својата евиденција наоѓаат сезонски работници согласно потребите на работодавачот. Овие работници за периодот кога не се ангажирани, немаат договор ниту со агенцијата, ниту со работодавачот. Во овој случај, целата административна постапка која се однесува на пријавување на работниот однос ја врши агенцијата, а потоа врз основа на договор за отстапување склучен со работодавачот, приватната агенција го отстапува работникот. Договорот за отстапување работник за вршење исти или привремени работи (сезонска работа) може да се склучи за време додека трае потребата, но не подолго од две години, со или без прекин. На овој начин, Законот за приватните агенции за вработување се коси со одредбите од ЗРО, каде што сезонската работа се ограничува на осум месеци, додека времетраењето на овој ангажман предвиден со Законот за приватните агенции за вработување може да трае до две години. Оттука, потребно е дополнително усогласување на двата закона заради конзистентност.

Користењето на овие услуги може да претставува финансиски товар за работодавачот, па затоа овој начин на ангажирање сезонски работници се применува од страна на големите компании, земјоделските комбинати, тутунските комбинати и лозарските визби. Индивидуалните земјоделци или семејните земјоделски стопанство ретко ги користат услугите на приватните агенции за привремени вработувања.

4.4. Постапка за пријавување сезонски работници

Во Република Северна Македонија со потпишување писмен договор за вработување, се заснова работен однос меѓу работникот и работодавачот, а работодавачот е должен да го пријави секое засновање на работен однос (како и секој престанок) во задолжителното социјално осигурување (пензиско и инвалидско, здравствено и осигурување во случај на невработеност).²³ Пријавувањето и одјавувањето од работен однос, односно од задолжително

²² Закон за приватните агенции за вработување („Службен весник на РМ“, бр. 113/2018).

²³ Закон за работните односи, член 13 („Службен весник на РМ“ бр. 62/2005...110/2019).

социјално осигурување се врши преку АВРСМ. Агенцијата за вработување има надлежност да ја води постапката која е уредена со одредбите од Законот за работните односи, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност и Законот за евиденциите од областа на трудот.²⁴

Пријавувањето и одјавување од работен однос, работодавачот може да го изврши по електронски пат или непосредно на шалтер во центарот за вработување на чие подрачје се наоѓа седиштето на работодавачот, односно местото на работење на работодавачот. Електронската постапка е дозволена само за работодавачи од приватниот сектор и за нејзина соодветна употреба од страна на службите е развиен електронскиот систем е–Работа, со кој управува Агенцијата за вработување.

Иако според Законот за работните односи, како работодавач се подразбира физичко и правно лице кое вработува работници врз основа на договор за вработување,²⁵ сепак системот кој се применува во практиката не овозможува физичко лице да врши пријавување во работен однос.²⁶

Имено, преку електронскиот систем на Агенцијата, но и непосредно, физичките лица во С. Македонија не можат да вршат вработување од причина што тие не поседуваат единствен даночен и матичен број на субјектот. Овие податоци се неопходни за пополнување на овластувањето кое покрај останатите документи, работодавачот е должен да го поднесе за пријавување на работниот однос.²⁷ Сепак, физичките лица можат да го користат електронскиот систем, а со тоа да вршат пребарување во огласите за слободни работни места (ППР поднесени од страна на работодавачите), како и да вршат преглед на своите претходни вработувања. Во категоријата физички лица спаѓаат сите граѓани кои ќе направат регистрација во системот на АВРСМ.

За оптимално користење на електронскиот систем е–Работа од страна на службите, се препорачува употреба на интернет-пребарувачите Google Chrome и Mozilla Firefox. Корисникот има можност да пристапи преку посебно електронско поврзување (e-rabota.av.gov.mk) или преку основната службена веб-страница на АВРСМ (av.gov.mk). Откако ќе пристапи кон веб-страницата, корисникот е потребно да се регистрира, односно да креира сопствена сметка, а за системот да ја прифати регистрацијата во базата на податоци, потребно е да постојат основни податоци за физичкото или правното лице. Податоците за физичките лица се прибираат преку шалтерските служби, додека податоците за правните лица

²⁴ Службена веб-страница на АВРСМ, Пријавување и одјавување работен однос (достапен електронски извор: <https://av.gov.mk/prijavuvanje-odjavuvanje-na-raboten-odnos.nspix>)

²⁵ Закон за работните односи, член 5 („Службен весник на РМ“ бр. 62/2005...110/2019).

²⁶ Интервју со претставници од Агенцијата за вработување на Република С. Македонија. Спроведено на 11.06.2020 година.

²⁷ Закон за работните односи, член 13 („Службен весник на РМ“ бр. 62/2005...110/2019).

по електронски пат се преземаат од Централниот регистар на РС. Македонија.²⁸ Можна е регистрација само на правни субјекти кои имаат единствен матичен број на субјектот (ЕМБС) доделен од Централниот регистар. Дополнително, еден правен субјект може да има само едно корисничко име во системот на АВРСМ.²⁹

Работодавачите за користење на системот е потребно да поседуваат дигитален сертификат издаден од страна на овластени куќи за издавање на дигитални сертификати во Република Северна Македонија.³⁰ Дигиталниот сертификат, всушност, претставува електронски потпис и печат кој има цел да ја потврди веродостојноста на работодавачот бидејќи при „шалтерска“ пријава работодавачот става свој печат и потпис со кои под морална, кривична и материјална одговорност потврдува дека наведените податоци во обрасците се точни и вистинити. Работодавачот е законски обврзан во постапката да дава точни податоци.³¹ Електронска постапка за пријавување и одјавување од работен однос можат да ја водат приватните агенциите со лиценца за привремени вработувања кои исто така треба да поседуваат дигитален сертификат, како и други работодавачи (книговодствени и други услужни бироа) кои можат да го користат системот за пријава и одјава на работници за своите клиенти.

Како што веќе споменавме, правните лица од приватниот сектор се сметаат за работодавачи и со тоа им се овозможува целокупната постапка за пријавување работен однос да ја водат електронски, без притоа да биде потребно лично или преку овластено лице да појдат во центарот за вработување. Системот на АВРСМ е–Работа им овозможува:

- Да огласат слободно работно место (да поднесат ППР образец)
- По претходно поднесен ППР образец да пријават засновање на работен однос (да поднесат М1 образец)
- Да одјават работен однос (да поднесат М2 образец).³²

Согласно Законот за работните односи, работодавачот е должен постапката за пријавување на работен однос да ја изврши најдоцна еден ден пред работникот да стапи на работа, а за итни и неодложни работи, најмалку еден час пред работникот да стапи на работа со поднесување на потребната документација по електронски пат или во центарот за

²⁸ Упатство за користење на електронскиот систем е–Работа на Агенцијата за вработување, за работодавачи од приватниот сектор (достапен електронски извор: https://e-rabota.av.gov.mk/Upatstvo/AVRM_Upatstvo_e_Rabota.pdf)

²⁹ Службена веб-страница на АВРСМ за користење на електронскиот систем е–Работа (достапен електронски извор: <https://e-rabota.av.gov.mk/>)

³⁰ Упатство за користење на електронскиот систем е–Работа на Агенцијата за вработување, за работодавачи од приватниот сектор (достапен електронски извор: https://e-rabota.av.gov.mk/Upatstvo/AVRM_Upatstvo_e_Rabota.pdf)

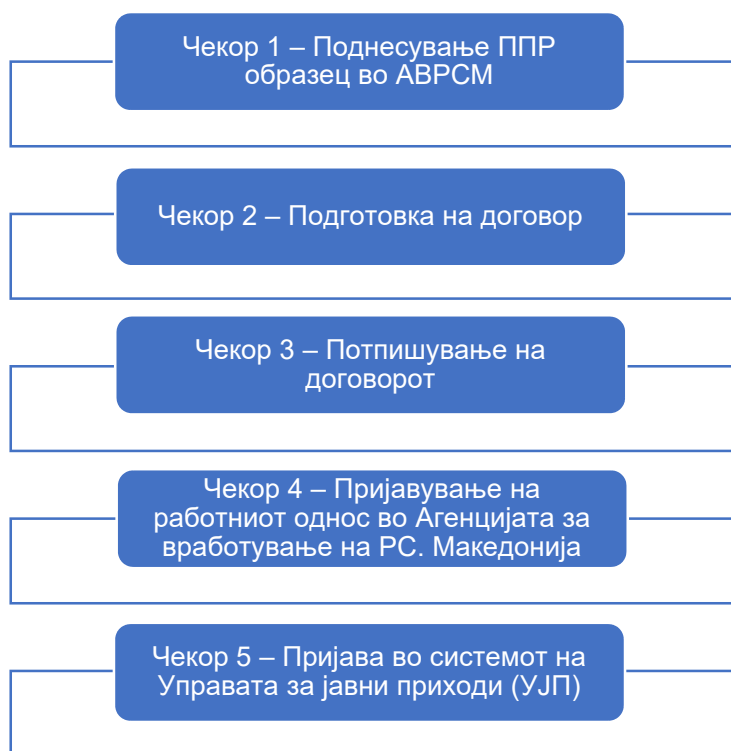
³¹ Интервју со претставници од Агенцијата за вработување на Република С. Македонија. Спроведено на 11.06.2020 година.

³² Упатство за користење на електронскиот систем е–Работа на Агенцијата за вработување, за работодавачи од приватниот сектор (достапен електронски извор: https://e-rabota.av.gov.mk/Upatstvo/AVRM_Upatstvo_e_Rabota.pdf)

вработување.³³ Ниту во Законот за работните односи, ниту во посебни пропишани правилници по кои работи Агенцијата за вработување не се утврдени потребните услови кои треба да бидат исполнети за работата да се смета за итна и неодложна. Сепак, во практиката, од службите велат дека овој начин најчесто се применува за вработувања во јавниот сектор, особено во образовните институции.³⁴

За соодветна примена на системот е–Работа, Агенцијата за вработување на РС. Македонија има издадено две упатства во кои детално се опишува начинот за регистрација како нов корисник, како и водењето на самата постапка за пријавување, односно на кој начин се врши електронско внесување преку системот на ППР, М1 и М2 образец.

Во табелата подолу појаснети се двата начина (електронски и непосредно) преку кои работодавачот може да ја изврши постапката за пријавување работен однос во АВРСМ. Постапката која ја води работодавачот е идентична, без оглед дали е непосредна или преку системот е–Работа, документите кои ги бараат службите во постапката, исто така, изборот зависи од тоа како претпочита самиот работодавач да ја води постапката. Електронската постапка одзема далеку помалку време кое работодавачот треба да го „потроши“ за да го пријави својот работник, додека непосредниот начин бара физичко присуство и поаѓање на работодавачот или овластеното лице до центарот за вработување, и тоа во неколку наврати, особено доколку се земе предвид и постапката за одјавување од работен однос.



³³ Закон за работните односи, член 13 („Службен весник на РМ“ бр. 62/2005...110/2019).

³⁴ Интервју со претставници од Агенцијата за вработување на Република С. Македонија. Спроведено на 11.06.2020 година.

Табела 3: Чекори за пријавување на сезонскиот работник

ЧЕКОР 1	
Поднесување ППР образец во АВРСМ	Образложување на чекор 1: Електронски преку системот е–Работа: Работодавачот е должен да поднесе Пријава за потреба од работник (ППР образец) пред да регистрира пријава во задолжителното социјално осигурување.³⁵ Овој чекор работодавачот има можност да го врши електронски преку системот е–Работа, при што од менито на системот ја одбира опцијата Внеси оглас, при што ги пополнува истите податоци кои се бараат и во непосредната шалтерска постапка (образецот е идентичен). Работодавачот ги внесува податоците на субјектот, бројот на работници кој е потребен, стручните вештини кои се бараат и занимањето, степенот на школска подготовка, работното место, дали работното место е ново, висината на платата, видот на вработувањето, работното време и датумот на огласување. Во ППР образецот работодавачот остава податоци за контакт, со што се овозможува барателите на работа да го контактираат работодавачот. Во пријавата работодавачот одлучува на кој начин претпочита да ги обезбеди работниците (утврдени во член 22 од ЗРО). По истекот на законски предвидените три работни дена од огласувањето, М1 образецот може да се реализира. ППР може да биде активен најмногу до 120 дена, а потоа не може да се реализира М1 поврзан со него. Непосредно во центарот за вработување: На ист начин овој чекор се спроведува доколку се врши непосредно во центарот за вработување. Имено, работодавачот оваа постапка може да ја изврши лично или преку овластено лице на шалтер. Бараните податоци во ППР образецот се идентични, а образецот е достапен на веб-страницата на АВРСМ, од каде што работодавачот може да го преземе и да го испечати. Потребно време и проценка за трошок: Доколку постапката ја води електронски, работодавачот не сноси директни трошоци, но доколку постапката избере да ја води на шалтер во центарот за вработување, потребно време да ја изведе постапката е 30–45 минути. Трошокот кој се пресметува за водење на шалтерската постапка е 250 денари.

³⁵ Ова произлегува од законската обврска за претходно внесување на јавниот оглас во електронскиот систем на АВРСМ пред негово објавување (Закон за работните односи, член 13 („Службен весник на РМ“ бр. 62/2005...110/2019).

ЧЕКОР 2	
Подготовка на договор	Образложување на чекор 2: Работодавачот остварува комуникација со работникот за да се состанат и да го потпишат договорот за вработување за вршење сезонска работа. Работодавачот е должен да го испечати договорот во три примероци. Еден примерок од договорот за вработување е за работникот, останатите работодавачот ги доставува во архива. Вообичаено договорот за вработување содржи четири или повеќе страници. Потребно време и проценка за трошок: Оваа услуга не може да се изврши електронски, а потребното време кое работодавачот ќе го потроши за да ја изврши оваа постапка е 45 минути. Директните и индиректни трошоци за подготовка на документите изнесуваат 165 денари.
ЧЕКОР 3	
Потпишување на договорот	Образложување на чекор 3: Работникот го чита договорот за вработување и го потпишува со краток потпис, откако веќе работодавачот се потпишал како прва договорна страна. Потребно време и проценка за трошок: Оваа услуга не може да се изврши електронски. Потребното време кое е потребно да се изврши овој чекор е 10 минути, а трошокот е 35 денари.
ЧЕКОР 4	
Пријавување на работниот однос во Агенцијата за вработување на РС. Македонија	Образложување на чекор 4: Електронски преку системот е–Работа: Пријавата во задолжителното социјално осигурување (М1) се спроведува откако работодавачот претходно креирал ППР образец. До оваа опција работодавачот преку системот доаѓа со избор на опцијата Пријава од главното мени. Со внесување на единствениот матичен број (ЕМБГ) на лицето кое се вработува, автоматски се повлекуваат податоците кои се запишани во базата на АВРСМ за тоа лице. Датумот на пријава на работниот однос претставува и датум од кој е заснован работниот однос. За таа цел работодавачот е потребно по електронски пат да приложи овластување со список за лица кои ги пријавува во кој се наведени името, презимето, ЕМБГ, како и архивскиот број на договорот за вработување и

	датумот на склучување на договорот за вработување. Со притискање на копчето Потврди, се прави компјутерски запис на М1/М2 од системот на АВРСМ кој се доставува до работодавачот. Непосредно во центарот за вработување: На ист начин се спроведува овој чекор доколку тој се врши непосредно во центарот за вработување. Имено, работодавачот врши пријава лично или преку овластено лице во центарот за вработување со приложување на ППР образец во кој е наведен бројот на пријавата, М1 образец и овластување на овластено лице со список за лица кои ги пријавува во кој се наведени името, презимето и ЕМБГ, како и бројот на договорот за вработување и датумот на склучување на договорот за вработување, еден ден пред работникот да стапи на работа, а за итни и неодложни работи, најмалку еден час пред работникот да стапи на работа. Согласно ЗРО, заверена фотокопија од пријавата или извод од компјутерски запис од информацискиот систем на Агенцијата му се врачува на работникот во рок од три дена од денот на стапувањето на работа. Потребно време и проценка за трошок: Доколку постапката ја води електронски, работодавачот не сноси директни трошоци, но доколку постапката избере да ја води на шалтер во центарот за вработување потребното време кое работодавачот ќе го потроши за подготовка на документите е 30-45 минути. Трошокот кој се пресметува е 250 денари.
ЧЕКОР 5	
Пријава во системот на Управата за јавни приходи (УЈП)	Образложување на чекор 5: Вработениот или сметководителот ангажиран од страна на работодавачот го добива договорот за вработување како и образецот М1/М2 за засновање на работниот однос и ги внесува податоците во системот на УЈП за пресметка на тековната плата. Потребно време и проценка за трошок: Оваа услуга е достапна и електронски. Потребното време кое работодавачот ќе го потроши за подготовка на документите и извршување на постапката е 10 минути. Трошокот кој се пресметува е 35 денари.
ТРОШОЦИ	
Вкупни трошоци со користење на системот	

за електронско пријавување работен однос е-Работа	0 денари ³⁶ (235 денари се пресметани за печатење и вредноста на потрошеното време на работодавачот).
Вкупни трошоци за непосредно пријавување на работен однос на шалтер во центарот за вработување	735 денари ³⁷

Може да забележиме дека електронската постапка е поедноставна од онаа која се води непосредно на шалтер во центарот за вработување, пред сè, од аспект на времето кое е потребно за вршење на целата постапка. Покрај заштеда на време кое работодавачот може да го користи повеќе продуктивно и за време на сезоната, со електронската постапка се кратат и други директни трошоци кои се однесуваат на трошок за превоз до центарот за вработување, печатење на обрасци за водење на постапката и слично. Со користење на електронскиот систем, работодавачот не доставува ниту еден документ во хартиен облик до Агенцијата за вработување, туку како електронски запис.³⁸ Се проценува дека за пополнување на обрасците од постапката за пријава преку електронскиот систем, работодавачот троши околу 10-15 минути доколку во постапката вработува едно лице, при што нема дополнителни обврски бидејќи од страна на службата во облик на компјутерски запис на работодавачот му се издава M1/M2 образец.

Единствен директен трошок за работодавачот во електронската постапка кој може да претставува определено финансиско оптоварување е обврската за поседување дигитален сертификат наменет за лично користење за професионални цели, издаден од овластена издавачка куќа од земјата. Имено, истражувањето на пазарот покажа дека цената на дигиталниот сертификат зависи од неговото времетраење (1 до 5 години), видот (PKI токен/диск од компјутер) и нивото на безбедност кое сертификатот го овозможува, при што цената за една година се движи меѓу 16.5 – 49.5 евра (за една година).

Административната постапка која се води непосредно во центарот за вработување претставува повеќесложена постапка, имајќи предвид дека одзема повеќе време. Имено, работодавачот или овластеното лице е потребно да се обрати барем двапати до центарот за

³⁶ Директен трошок за работодавачот кој е поврзан со електронската постапка е задолжителното поседување дигитален сертификат кој се издава со важност од неколку години. Цената на квалификуван сертификат наменет за лично користење за професионални цели за период од една година се движи меѓу 17 (начин: диск од компјутер) и 50 (PKI токен) евра.

³⁷ Проценката за финансиските трошоци за работодавачите се пресметани врз основа на просечната месечна нето плата на ниво на држава пресметана од страна на ДЗС за 02.2020 година. Покрај директните трошоци, пресметан е и трошокот за време кое на работодавачот му е потребно за да ја изврши постапката. Висината на просечната месечна нето-плата за февруари изнесува 27,206 денари (212 денари за саатница).

³⁸ Дополнително интервју спроведено за проверка на податоците (тутунска индустрија). Спроведено во текот на јуни 2020 година.

вработување (при поднесување ППР образец и при поднесување на Овластувањето, а со цел да се реализира и да добие М1 образецот).

Проценките на истражувачкиот тим се дека за комплетирање на постапката, на работодавачот ќе му бидат потребни повеќе од 2 и пол часа, односно трошок од околу 735 денари, доколку се земе предвид просечната плата која се исплаќа во земјата. Од друга страна, електронската постапка би одзела најмногу до 15 минути. Сепак, иако постои електронска постапка за пријавување работен однос, таа не е прилагодена кон потребите на работодавачите кои ангажираат сезонски работници и кои работат во многу динамични услови. Двата начина за пријавување работен однос не овозможуваат брзо и едноставно пријавување на работниците за пократки временски периоди (дневно), што честопати им е потребно на работодавачите во земјоделството.

Дополнителен товар за работодавачот (иако е надвор од постапката за пријавување работен однос која се води во АВРСМ) претставува склучувањето договори за вработување за вршење сезонска работа, како и внесување на податоците во системот на УЈП за пресметка на тековната плата за секој работник. На тој начин за комплетирање на вработувањето, работодавачот се обраќа до две институции. Имено, доколку еден работодавач е потребно да вработи 10 работници, тој ќе биде потребно да испечати 10 договори за вработување и да ги повика работниците да ги потпишат договорите за вработување. Притоа, доколку не ги користи електронските услуги, потребно е да појде до центарот за вработување, а со тоа ќе го загуби поголемиот дел од работниот ден. Поаѓајќи од фактот што центрите за вработување се достапни само на 30 локации, најчесто тие се наоѓаат во поголеми градови кои се оддалечени од средините каде што населението се бави со земјоделство.

4.5. Постапка за обработка на барањата за пријава на работен однос

Од наведеното во претходното поглавје може да заклучиме дека за водење на постапката за пријавување на работниот однос, на работодавачот му се потребни следните документи:

- ППР образец, во кој рокот за пријавување не може да биде пократок од три работни дена
- Овластување – на овластено лице со список на лица кои ги пријавува (во кое се наведени името, презимето и ЕМБГ, како и архивскиот број на договорот за вработување и датумот на склучување на договорот за вработување)
- Исечок од оглас или фотокопија од договор за користење услуги (од Агенција за посредување при вработување), доколку огласот го објавува во средствата за јавно информирање или се користени услуги од приватните агенции.

Врз основа на оваа документација за пријавување работен однос, службеното лице во центарот за вработување го евидентира пријавувањето на работниот однос во електронскиот образец М1/М2 во системот на Агенцијата за вработување. Се печатат два примерока од пријавата, од кои еден примерок потпишан и заверен со печат од центарот за вработување се вработува на лицето кое го поднело овластувањето.³⁹

Преку електронскиот систем, по претходно креиран ППР образец се врши пријава преку системот, а со испитување на ЕМБГ за лицето кое се вработува, се прикажуваат податоците кои се запишани во базата на АВРСМ за него. Со притискање на копчето потврди, се прави запис на М1 во системот на АВРСМ. Доколку работодавачот избере Агенцијата за вработување да посредува при сезонско вработување, М1 образецот може да се реализира во истиот момент.

Преку електронскиот систем, но и преку службите во центрите за вработување не постои можност да се достави образец кој не е целосно пополнет со задолжителните податоци, па службата не врши таков вид преглед на барањата, туку веднаш по обработката од страна на системот или службеникот, издава електронски запис за М1/М2 образец и врши заверка со архивски број. Работодавачот при пополнување на обрасците, добива информации од страна на системот дали барањето е целосно, прифатено или е потребно да направи дополнување и корекција на определени податоци. Системот е поврзан со базите на податоци на Централниот регистар, а врз основа на Законот за работните односи и Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, АВРСМ, Фондот за здравствено осигурување (ФЗО) и Фондот за пензиско и инвалидско осигурување (ФПИО) се должни да водат и трајно да ја чуваат евиденцијата на пријавите и одјавите во социјално осигурување, при што меѓусебно вршат размена на податоците во врска со социјалното осигурување.⁴⁰

³⁹ Службена веб-страница на АВРСМ, Потребни документи за пријавување работен однос (достапен електронски извор: https://av.gov.mk/makedonski-ns_article-prijavuvanje-potrebni-dokumenti.nsp.xl).

⁴⁰ Закон за работните односи, член 13 („Службен весник на РМ“ бр. 62/2005...110/2019).

Дополнително, Агенцијата за вработување врши размена на податоци и со УЈП. Податоците се споделуваат автоматски, по електронски пат во облик на електронски запис. За споделување на податоците не постои унифициран систем, туку АВРСМ со секоја институција билатерално врши размена на податоци. Од страна на Агенцијата за вработување при реализиран М1 образец, во истиот момент податокот се доставува до другите институции преку веб-сервиси и определени облици на електронски податоци, а секоја институција одделно и во различен временски интервал врши преземање на податоците.⁴¹

4.6. Видови придонеси за задолжително социјално осигурување

Видовите на придонеси за задолжително социјално осигурување, како и стапките по кои се пресметуваат и се плаќаат тие, се уредуваат со Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување⁴². Стапките за пресметка на придонесите при вработување сезонски работници се прикажани во Табела.

Табела 4: Стапки на оданочување и пресметката на придонесите

Придонес/данок	Стапка по која се пресметува
Задолжително пензиско и инвалидско осигурување	18.80%
Задолжително здравствено осигурување	7,50%
Задолжителен придонес за осигурување во случај на невработеност	1,20%
Придонес за дополнително здравствено осигурување	0,50%
Даночна стапка	10%

Во Република С. 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, задолжителни социјални придонеси и персонален данок. Во Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување се наведени стапките по кои ќе се пресметуваат и ќе се плаќаат придонесите, а во рамките на задолжителните придонеси спаѓаат: придонесите за задолжително пензиско и инвалидско осигурување, задолжително здравствено осигурување, задолжително осигурување во случај на невработеност и придонес за дополнително здравствено осигурување. Од анализата на законите утврдивме дека не постои разлика во висината на пресметка на придонесите меѓу стандардните и сезонските вработувања.

⁴¹ Интервју со претставници од Агенцијата за вработување на Република С. Македонија. Спроведено во 2019 година.

⁴² Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување („Службен весник на РМ“ бр.142/08 ...247/18).

По однос на минималната основица за пресметка на платите, според Законот за придонеси и задолжително социјално осигурување таа изнесува 50% од просечната плата по работник објавена во јануари во тековната година, односно 19.160 денари за 2020 година. Бидејќи минималната плата е повисока од вака утврдената минимална основица (21.776 денари од април 2020), во пракса износот на минимална плата претставува и минимална основица за придонеси. Доколку работникот работи со скратено работно време, основицата се прилагодува според бројот на часови без минимално ограничување (може и за 1 сработен час).

5. Зошто сезонската работа е сива?

Со цел да утврдиме зошто сезонската работа е сива, тимот на Центарот за истражување и креирање политики ги идентификуваше системските слабости во постапката за ангажирање сезонски работник, проблемите со кои се соочуваат работодавачите, различните ограничувања и потреби на големите работодавачи и компаниите во однос на малите семејни стопанства и индивидуални земјоделци кои ангажираат сезонски работници и слично. Врз основа на наодите од истражувањето, утврдивме дека неформалниот труд во секторот главно е врзан со малите работодавачи кои имаат ограничени човечки и административни капацитети, но и финансиски средства кои им се потребни за да ги исполнат законските прописи, додека компаниите имаат соодветни служби кои ја вршат постапката за пријавување на сезонскиот работник и без тешкотии ги спроведуваат сите процедури кои се утврдени со закон. Оттука е потребно да се направат промени кои ќе овозможат прилагодување на системот согласно потребите на малите работодавачи, а од кои корист ќе имаат и големите компании.

5.1. Причина 1: Постапката за пријавување е обемна и одзема многу време

Во земјоделството сезонските работни ангажмани се релативно кратки, па земјоделците не се во можност за работен ангажман од еден ден да го регистрираат секој работник поединечно. Доколку за пример земеме просечен земјоделец/ка од општина Градско кој вработува сезонски работници, тој/таа нема регистрирано правен субјект и не поседува дигитален сертификат, потребно е двапати да појде до Центарот за вработување во општина Велес, при што за пријавување на работникот за еден ден би загубил неколку часа. Дополнително, доколку се земат предвид одредбите за задолжително огласување, тогаш работодавачот неколку дена однапред треба да ја има испланирано сезонската работа. Во услови на нестабилен сезонски пазар на труд, непредвидливи временски услови и нелојална конкуренција, постапката за регистрација на работници за земјоделецот не е практична. Некои лица кои доаѓаат да вршат сезонска работа немаат работни навики, сериозност, дисциплина, ниту посветеност кон работата.

„Еден ден доаѓа, но не може да се очекува дека следниот ден повторно ќе дојде на работа“.

Градинар од Гостивар

Имајќи предвид дека искуствата на работодавачите говорат дека работникот се случува да не се појави на работното место, да се однесува недолично или да не се задоволни од тоа како ја врши својата работа, предмет на испитување беше постапката за отказ на договорот за вработување за вршење сезонска работа. Доколку работникот има неоправдано изостанување од работа три последователни работни дена или пет работни дена во текот на една година, работодавачот има право да го откаже договорот за вработување и без отказан рок.⁴³ Во тој случај се спроведува дисциплинска постапка за утврдување

повреда на правата и обврските од работниот однос, се носи одлука за откажување на договорот за вработување и лицето се одјавува од АВРСМ. Одлуката, заедно со М1/М2 образецот, се доставува на домашната адреса на лицето со препорачана пратка и повратница. Компаниите немаат определени тешкотии по однос на отказ на договорот за вработување. Доколку работникот одбива да го прими отказното решение, тоа се доставува на неговата домашна адреса со препорачана пратка и потреба да се потпише повратница. Доколку работодавачот не добие потпишана повратница, одлуката за престанок на работниот однос се објавува на огласна табла во седиштето на компанијата.⁴⁴ Искуствата на компаниите поврзани со работници кои недолично се однесуваат се помали споредено со малите работодавачи и кај компаниите овие прашања се предмет на дисциплинска постапка, додека

„Како може да ги пријавиш сите во системот? Денес доаѓаат, земаат 1.500 денари дневница и потоа пет дена не доаѓаат да работат. Ај сега оди осигури го и пријави го, потоа одјави го. Пет дена не доаѓа и кога ќе ги потроши заработените пари, повторно ќе дојде.“

Овоштар од Градско

„Не е практично. И на компјутер треба јас да седнам да губам време, златна надница да губам, мојата надница е висока во текот на бербата, јас треба да седнам да изгубам цел ден водејќи евиденција кој дошол на работа, па потоа да го одјавам ако не дојде, а половина од нив немаат ниту лични карти или се деца од околу 15-16 години кои немаат документи за идентификација“

Градинар од Кавадарци

во случај на лошо работење од страна на работникот до него усни упатства дава непосредниот раководител.⁴⁵

Семејните земјоделски стопанства немаат капацитет да ги пријават работниците (едно лице од домаќинството треба секој ден да се бави со администрација), ниту економска исплатливост да ангажираат лице кое ќе ги следи сите законски процедури (обемот на производство е мал, заработката исто така)

⁴³ Закон за работните односи, член 82 („Службен весник на РМ“ бр. 62/2005...110/2019).

⁴⁴ Дополнително интервју спроведено за проверка на податоците (тутунска индустрија). Спроведено во текот на месец јуни 2020 година.

⁴⁵ Истото.

и најчесто одлучуваат да не ги пријават сезонските работници. Свесни се дека ризикуваат, но немаат друг избор.⁴⁶

Според искуства на сезонските работници, земјоделците кои ги ангажираат во текот на сезоната не знаат како да ја водат постапката за нивно пријавување во системот. Примената на системот за регистрирање сезонски работници е сложен и за работодавачите кои поседуваат вештини за користење на електронските услуги на Агенцијата за вработување бидејќи постапката ја вршат сами.

Времето за земјоделецот е значајно бидејќи во рамките на семејните стопанства, работодавачот исто така е и работник, кој заедно со членовите од домаќинството и сезонските работници учествува во процесот на производство.

5.2. Причина 2: Пријавувањето значи губење на други социјални придобивки

Основен мотив за сезонските работници е висината на дневницата и тие често ги откажуваат веќе договорените работни ангажмани доколку друг работодавач им понуди повисока дневница. Работодавачот од една страна смета дека „ризикува финансиски средства“ и време за да го пријави заснованиот работен однос со сезонскиот работник, а од друга страна работникот не покажува особен интерес и желба да го одржи работниот однос формален.⁴⁷

За сезонските работници, пријавениот работен однос не претставува додадена вредност, туку загубени социјални придобивки.⁴⁸ Ова особено заради тоа што најголемиот број сезонски работници се веќе корисници на социјални права (како на пример: паричен надоместок заради невработеност, социјална помош, пензија, ученичка стипендија итн.) кои доколку се пријави нивниот сезонски труд, се плашат дека ќе ги изгубат. Доколку прифатат да бидат пријавени за неколку работни дена, веднаш ги губат примањата стекнати по основ на невработеност. На тој начин остануваат незащитени, па принудени се да

„Претежно наидуваме на проблеми со работниците кои ги ангажираме за време на откуп. Пред сè, се работи за пократок период, имаме ограничена понуда бидејќи лицата се од други градови, надвор од фабриката. Многу од нив се регистрирани земјоделци, па не можеме да ги пријавиме. Тие не не известуваат дека се корисници на придобивки, па откако ќе ја завршиме целата постапка и поминал месецот, ние дознаваме за нивниот економски статус“.

Работодавач од тутунска индустрија

⁴⁶ Заклучок од спроведените фокус групи со работодавачи, спроведени во периодот февруари – март 2020 година.

⁴⁷ Интервју со работодавач 8 (фармер). Спроведено на 10.03.2020 година.

⁴⁸ Заклучок од спроведени фокус-групи со работодавачи, спроведени во периодот февруари–март 2020 година.

работат „на црно“ бидејќи во спротивно се плашат дека ќе останат и без придобивките и без сигурна работа.

Кај поголемите земјоделски стопанства постои желба, интерес и напор сезонската работа да не биде непријавена. Овие работодавачи имаат пласман и квалитетен производ, добра заработка и претпочитаат својата работа да ја водат согласно законските прописи, но се соочуваат со повеќе пречки:

1. работниците одбиваат да бидат пријавени за да не ги загубат социјалните придобивки,
2. работниците се веќе формално вработени кај друг работодавач,
3. работниците се пензионери или лица над 15 години, но не полнолетни и не поседуваат документи за идентификација,
4. постои нелојална конкуренција, односно работодавачот кој не ги пријавува работниците има можност да понуди повисока дневница, а во услови на ограничена понуда на работна сила ниту еден работодавач не може да си дозволи да ризикува да ги загуби работниците.

Имено, работоспособните пензионери треба да покренат постапка за својата пензија да ја стават во „мирување“ за да можат да бидат формално вработени како сезонски работници, независно дали работниот ангажман е за неколку дена или еден месец. По завршување на краткиот ангажман, тие повторно треба да ја поминат административната постапка за да го вратат стекнатото право на пензија.

Учениците и студентите кои се стипендисти, доколку им се зголеми пријавениот личен приход, можат да ја загубат стипендијата или семејната пензија. Од друга страна, примателите на социјална помош сè уште не се свесни за реформата со Законот за социјална помош со кој се воведува минимален гарантиран приход кој како право не се губи доколку лицето остварува повремена работа.⁴⁹ Но, тоа не е случај со лицата со низок степен на инвалидитет кои се приматели на пензија, а кои за краток работен ангажман ќе ги загубат придобивките.

Истовремено, постои ограничување за ангажирање на вработените лица за вршење сезонска работа. Според ЗРО, работникот кој работи со полно работно време може да склучи договор за вработување со неполно работно време со друг работодавач, меѓутоа, најмногу за десет часа неделно. Важно е да се напомене дека работодавачите мора да бидат согласни за ова прашање, односно одлуката не зависи само од работникот.⁵⁰ Тоа значи дека вработените лица не можат да бидат ангажирани на повеќе од 2 часа дневно, а потребна е и согласност од првиот работодавач.

Во тутунската индустрија има интерес за сезонска работа од страна на регистрирани земјоделци. Но, овие лица не можат да бидат пријавени од страна на работодавачите како сезонски работници. Сите претходно наведени категории лица не се подготвени да ја загубат

⁴⁹ Примателите на социјална помош нема да го загубат своето право доколку учествуваат во програмите кои ја зголемуваат нивната вработливост (на пример: активните мерки за вработување, обуки за преквалификација и доквалификација) или доколку остваруваат приход кој не е повисок од 10,600 денари.

⁵⁰ Закон за работните односи („Службен весник на РМ“ бр. 62/2005...110/2019).

веќе стекнатата придобивка бидејќи сезонскиот работен ангажман за нив не е доволно сигурен. Од друга страна, за работодавачот постои ограничување и ризик од казна заради прекршување на законските одредби бидејќи лицата кои ги ангажира не може формално да ги пријави.

5.3. Причина 3: Плаќање на рака на крајот на работниот ден е единствено прифатливо

Сезонските работници со работодавачот најчесто се договараат усно и спротивно на ЗРО, не потпишуваат договор. Причините се повеќе. Според помалите работодавачи, работниците кои ги ангажираат често се лица од социјално ранлива категорија, не се писмени и на кои писмен договор не им значи. Останатите заради статусот, кој имаат ризик да го изгубат, намерно избегнуваат писмени договори како чекор кон формализација.

Првата категорија социјално ранливи работници преживуваат ден за ден. За нив е значајно заработените финансиски средства да ги добијат на крајот од работниот ден за можат да купат намирници. Формалната пријава повлекува исплата на средства по завршувањето на работата или на крајот на месецот според Законот за плати. Ова е неприфатливо за социјално ранливите, екстремно сиромашни лица кои се ангажираат како сезонци, па заради тоа исплатата се врши со плаќање во готовина или народски кажано - „на рака“ на крајот на денот.

Повозрасните работници одбиваат да бидат пријавени за краток временски период заради повисоката дневница која ја добиваат како непријавени работници.

Посебна категорија работници која врши сезонска работа, но за која државата нема евиденција се лицата кои имаат блокирани банкарски сметки (често заради неподмирени долгови). Оваа категорија на лица одбива да биде платена жирално. Надвор од евиденција на државата е и категоријата работници кои не поседуваат документи за лична идентификација. Тука влегуваат Роми, но и мигранти и странци кои често почнуваат да бидат ангажирани како сезонски работници.⁵¹ Овие лица работат претежно тешка физичка работа, без користење на механизација.⁵² Странските работници кои претежно доаѓаат од Република Албанија работат во пограничните места за време на бербата и немаат работни дозволи. Впечаток на инспекциските служби е дека тие се во роднинска врска

„Никој не се нафаќа да се пријавува и сака да ги добие парите истиот ден“.

Тутунар од Кривогаштани

⁵¹ Заклучок од спроведени интервјуа со работодавачи во периодот февруари–март 2020 година.

⁵² Заклучок од фокус-група спроведена со работодавачи од Полошкиот регион. Спроведена на 05.03.2020 година.

со определено домаќинство каде што престојуваат и работат и се оддава впечаток како да се дојдени во посета. Овие работници тешко можат да бидат лоцирани и од страна на Министерството за внатрешни работи.⁵³

5.4. Причина 4: Поради недостигот на работна сила, нелојалната конкуренција и посредничките трошоци се високи

Поради неможноста да се обезбеди потребата од сезонски работник, работодавачите во некои региони остваруваат соработка со посредници и превозници кои носат работници од други градови и населени места. Посредниците и превозниците ја зголемуваат цената на чинење за работодавачот, но и ја зголемуваат несигурноста. Работодавачот не знае кои лица ќе дојдат да работат, па поради тоа и не е во можност да ги пријави. Освен за безбедност при работа и обезбедување топол оброк за работниците, работодавачите се одговорни да најдат начин да ги покријат и трошоците за превоз за овие работници.⁵⁴

Работодавачите стравуваат од евентуална повреда на работникот додека е на работното место бидејќи работниот однос не е евидентиран кај надлежните служби.⁵⁵ Дополнителен проблем по однос на ова прашање за работодавачите претставува и тоа што лицата кои вршат сезонска работа, а доаѓаат во групи од повеќе работници, ги носат и своите малолетни деца, кои во суштина не работат, но мора да бидат платени со цел останатите работници (нивните родители) да прифатат да ја вршат работата. Работодавачите се чувствуваат уценети заради недостигот на работна сила бидејќи условите кои работниците ги поставуваат мора да ги прифатат за да ги завршат предвидените активности. Исто така, во време на сезона, во помалите рурални средини на сите работодавачи во ист и релативно краток временски период им се потребни работници.⁵⁶ Предизвик е кој прв ќе ги ангажира, а речиси иста група работници ги врши сезонски работни задачи кај сите работодавачи во рамки на определен регион во текот на сезоната.

„Не можеме да најдеме работници ако ги нема, особено во нашиот град. Велес изобилува, одат преку посредник, ги носат со возило и потоа им земаат по 10 денари отприлика од саатницата. Тие носат отсекаде работници. Во сите фирми каде што треба. Кога е 'пикот', носат многу работници, со автобуси, скоро по три автобуси носат дневно, за берење, за пакување итн.“

Овоштар од Велес

⁵³ Интервју со претставник од Државниот инспекторат за труд. Спроведено во 2019 година.

⁵⁴ Заклучок од спроведените фокус-групи со работодавачи во периодот февруари–март 2020 година.

⁵⁵ Заклучок од спроведени интервјуа со работодавачи во периодот февруари–март 2020 година.

⁵⁵ Заклучок од фокус-група спроведена со работодавачи од Вардарскиот регион. Спроведена на 24.02.2020 година.

⁵⁶ Интервју со работодавач 8 (фармер). Спроведено на 10.03.2020 година.

5.5. Причина 5: Проблеми со нефлексибилноста на системот и правната рамка

Големите компании ги пријавуваат сезонските работници, но се соочуваат со предизвици од друг карактер. При реформа на системот за сезонска работа законодавецот е потребно да ги согледа следниве проблеми.

Проблем 1: Годишен одмор

Доколку заснова работен однос, работникот се стекнува со право на годишен одмор кога ќе оствари непрекината работа од најмалку шест месеци кај истиот работодавач.⁵⁷ Првиот проблем со кој се соочуваат работодавачите е користењето на годишниот одмор за сезонските работници. Се случува сезонската работа да се поклопи со колективниот одмор на компанијата. Бидејќи сезонските работници не ги исполнуваат пропишаните услови за искористување на годишниот одмор, компанијата е потребно да ги одјави и повторно да ги пријави откако ќе заврши колективниот одмор.

Проблем 2: Работникот мора да биде пријавен пред да почне со работа

Службата во рамките на компанијата го пријавува работникот еден ден пред да почне со работа. Практиката покажува дека се случува работникот да се премисли и да не се појави на работното место заради различни причини. Поради тоа потребно е да се направи одјава за незаснован работен однос, меѓутоа за тој ден компанијата ги плаќа придонесите. Дополнително, тоа повлекува и зголемување на обемот на административна работа.

Проблем 3: Систематски преглед

Работникот пред да почне со работа, прави систематски преглед и обука за безбедност и здравје при работа. Ова претставува трошок за работодавачот бидејќи се случува работникот да одлучи да не почне со работа.

Проблем 4: Нема разлика во процедурата дали работникот работи неколку часа, денови или месеци

Големите работодавачи сметаат дека постапката за пријавување сезонски работници мора да биде пофлексибилна доколку ангажираат лица за неколку часа за вршење непредвидена работна задача во споредба со постапката за работник кого го ангажираат за неколку денови или месеци. Не постои механизам за да се ангажираат работници без огласување за слични потреби, кои патем имаат исклучително краток рок за завршување.

⁵⁷ Закон за работните односи („Службен весник на РМ“ бр. 62/2005...110/2019).

5.6. Причина 6: Низок степен на вмрежување и размена на податоците меѓу надлежните институции

На јавните огласи за вработување во компаниите се пријавуваат лица кои се регистрирани земјоделци и според законските прописи, тие не можат да бидат пријавени. Како работници не го информираат работодавачот дека се корисници на определени придобивки, туку за тоа компанијата дознава откако ќе ја заврши целата постапка и ќе дојде време за исплата на плати. На крајот од месецот кон компанијата од страна на УЈП се враќа месечната пресметка за интегрирана наплата (МПИИ), па потоа се прави одјавување на регистрираниот земјоделец, а целата постапка е со поднесување барања, со што постапката се одолговлекува.

Сето тоа е на трошок на работодавачот, а проблемот се јавува бидејќи при регистрација на работникот, работодавачот не добива известување дека тоа лице е регистриран земјоделец на друго место. Во овој случај работодавачот доцна дознава за економскиот статус на лицето.

5.7. Причина 7: Ограничувања кои произлегуваат од правната рамка

Според наодите од спроведеното истражување, сложената административна постапка за пријавување работник и нејзиното времетраење (вклучувајќи ги роковите за огласување) претставуваат значајни причини за непријавување на сезонските работници во земјоделството. Правната рамка не одговора на реалните потреби кои ги имаат работодавачите, имајќи го предвид, пред сè, карактерот на сезонската работа во земјоделството. Основни показатели за високиот степен на нефлексибилност на правната рамка во однос на ангажирањето сезонски работници се:

- (i) потребата од склучување писмен договор за вработување; и
- (ii) задолжителната постапка за јавно огласување за обезбедување на потребата од работници.

Имено, согласно одредбите од ЗРО, работниот однос се заснова исклучиво со потпишување писмен договор за вработување меѓу работодавачот и работникот. Договорот, независно од обликот на вработување, ги содржи сите елементи на стандарден договор за вработување. Без договор, работникот не може да почне да работи, при што не е земено предвид дека сезонската работа се карактеризира и со многу кратки работни ангажмани, па доколку работодавачот целосно ја следи пропишаната постапка, можно е во текот на една седмица да склучи и неколку договори за вработување за секој ден за кој работникот ќе биде ангажиран.

За сезонските вработувања законски не се предвидени скратени рокови и постапки. Впечаток кај службениците од Агенцијата за вработување е дека работодавачите не прават разлика меѓу вработување на определено време и вработување за вршење сезонска работа, туку

сезонските вработувања ги пријавуваат по основ на определено време.⁵⁸ Исто така, статистичките податоци од АВРСМ укажуваат дека речиси сите сезонски вработувања се пријавуваат како вработувања на определено време. Имено, во периодот 01.01 – 01.10.2019 година согласно евиденцијата на пријави за потреба од работник (ППР), по основ на сезонски, евидентирани се само 7 пријави.⁵⁹ Дополнително, вработувањата на сезонски работници преку приватните агенции за вработување во најголем дел се пријавени како заснован работен однос на определено време.

Оттука можеме да заклучиме дека за вработување сезонски работници не се пропишани доволно флексибилни правни норми, ниту се предвидени значајни придобивки кои би ги мотивирале работодавачите да го пријават секој заснован работен однос со сезонски работник. Имено, само откако работодавачот ќе ја помине целата административна постапка која се состои од поднесување пријава за потреба од работник, почитување на рокот од три работни дена за огласување, потпишување на договор за вработување и пријавување на работникот во АВРСМ, работникот ќе може да почне со работа. Истражувачкиот тим смета дека не се зема предвид непредвидената потреба од работник во земјоделството, како и основните карактеристиките на сезонската работа.

⁵⁸ Интервју со претставници од Агенцијата за вработување на Република С. Македонија. Спроведено во 2019 година.

⁵⁹ Информацијата е добиена за време на спроведување на интервју со претставници од АВРСМ.

6. Како до намалување на неформалниот сезонски труд во земјоделството?

Постојат два поопшти пристапа во јавните политики за сузбивање на неформалниот труд и непријавената работа:

- а) пристап на одвраќање, чија цел е да осигури сообразност преку пронаоѓање и казнување на непридржувањето кон прописите; и
- б) пристапот на овозможување, чија цел е да обезбеди сообразност преку спречување правни или физички лица да се вклучат во непријавена работа од самиот почеток, овозможувајќи префрлување од непријавена работа во пријавена или преку олеснување на заложбите за „даночна моралност“.

Табела 5: Пристапи на политиките кон непријавената работа

ПРИСТАПИ	МЕТОД	МЕРКИ
Одвраќање	Подобрено откривање	- Споредба и споделување на податоци - Заедничка стратегија - Заеднички операции
	Казни	- Зголемени казни за избегнување
Овозможување на придржување	Превентивен	- Поедноставување на процедурите, - Директни и индиректни даночни стимулации, - Лесна транзиција кон самовработување, - Воведување нови категории на работа, - Развој на микропретпријатија
	Куративен	Стимулации за купувачот: - ваучери за услуги - насочени директни даноци - насочени индиректни даноци Стимулации за добавувачите: - амнестија од општеството - доброволно откривање - советодавни и помошни услуги на бизнисите

	Негување на заложи	- Промовирање на предностите на пријавена работа - Едукација - Надзор со рамноправен пристап - Правичност на даноците - Процесна правичност - Правичност при распределбата
--	-----------------------	---

Извор: Eurofound, 2009

Справувањето со непријавената работа во земјата се спроведува со помош на Стратегијата за формализирање на неформалната економија во Република Македонија (2018-2022). Прегледот на мерките спроведени од страна на извршната власт покажува дека се работи за комбинација на мерки со цел спречување и одвраќање на непријавената работа и олеснето формализирање, односно придружување до законските одредби за формализација на трудот.

Табела 6: Рамка на политички мерки

МЕТОД	ВИД НА МЕРКА ВО УПОТРЕБА	
Подобрено откривање	Трудова инспекција	- Основање на Тело за прекршоци во рамките на МТСП сочинето од две комисии – една за работни односи и една за заштита и здравје при работа (2009/10). - Зајакнати правила за евидентирани невработени, т.е. задолжителна потврда за активност за барање работа (2012). - Создавање на Совет за инспекциски надзор (2012-2014) чија задача е координирање на напорите и ресурсите на сите инспекции и надзор врз нивната работа. - Усогласување на инспекциите во нивното постапување со воведување на упатства и изготвување на чек-листи за контрола, обрасци за записник, за решенија итн., како и усвојување на Методологија за вршење инспекциски надзор. - Воведување на втора и трета смена во сите инспекторати, со што инспекциска контрола се врши и во вечерните часови.
	Контрола врз уплатата на данокот на доход и социјалните придонеси	- Формирање на Центар за прибирање долгови, Центар за заплени добра, Даночна академија за обука и на лабораторија за вештачења во рамките на Управата за јавни приходи за откривање на измами од висок ризик и даночна евазија (2011) - Зајакната административна соработка и взаемна помош преку електронска размена на податоци

		(Управа за јавни приходи, Државен инспекторат за труд итн.) (2012 и 2013) - Имплементација на реформата за ГПРС фискални каси за сите бизниси со кои се обезбедува директна врска и контрола од страна на УЈП •Размена на податоци меѓу НБРМ и Министерството за труд и социјална политика за приматели на социјална помош кои примаат дознаки од странство и/или имаат штедни влогови.
Зголемување на казните	Зголемена перцепција од ризик	- Обврска на работодавачот во рок од 15 дена официјално да пријави непријавен работник по негово откривање од трудов инспектор, како и да му исплатат на работникот три бруто-плати (2011) - Нов Закон за забрана и спречување на вршење на нерегистрирана дејност (декември, 2014) со цел да се спречи вршењето на нерегистрирани дејности од поголем обем. Овој закон истовремено го регулира и соучесништвото во вршењето на нерегистрирана дејност, со што влијае на побарувачката на нерегистрирана дејност. - Зајакната контрола на царинската линија, во координација меѓу Царинска управа, МВР, ДПИ, Финансиска полиција итн. за намалување на т.н. „куфер трговија“. - Зајакнување на инспекцискиот надзор на лица кои вршат трговска дејност без упис во Централен регистар на Македонија на места кои не се дозволени (пр.: околу зелените пазари, тротоарите, плоштадите итн.) - Засилен инспекциски надзор над прехранбената и преработувачката индустрија, текстилната и кожарската индустрија, концесионери кои вршат детални геолошки испитувања и експлоатација на минерални сировини итн. - Измени на Законот за регистрирање на готовински плаќања во делот на регулирање на сторно-сметки, со што угостителите и обложувалниците нема да смеат да сторнираат фискални сметки по изминување на 15 минути од нивното издавање (2019). - Формирана е работна група во рамките на Министерството за финансии за справување со сивата економија во е-трговијата (2019).
	Поедноставено придржувањето кон регулативата	- Поедноставена регулатива за отпочнување бизнис (‘едношалтерски’ систем) (2009).

Превентивно (за спречување на влез)		- Децентрализација на уплаќање на даноците на услуги, т.е. отворање на локални 'Сервисни пунктови' (2011). - Охрабрување на електронско поднесување на даночните пријави и електронско плаќање на даноците на добивка и додадена вредност за правните лица (2013/14).
	Директни даночни стимулации	- Намалување и изедначување на данокот на добивка и персоналниот данок ('рамен данок') на 10% (2008). - Даночна стапка од 1,5% на вкупните приходи на малите бизниси со годишен обрт до 3 милиони МКД (2008). - Даночно олеснување за реинвестиран профит (за инвестиции кои надминуваат 100.000 ЕУР) (2008/09). - Нула корпоративен данок на добивка за нераспределени профити (2011). - Во рамките на МојДДВ кампањата донесен е нов Закон за враќање на дел од ДДВ на физичките лица, со кој граѓаните имаат право на поврат на 15% од ДДВ искажан во фискалните сметки. - Изработка на Каталог на услуги со податоци за услуги од повеќе од 190 закони и Анализа на парафискални давачки за ММСП, со цел квантитативна и квалитативна анализа на услугите, давање приоритет на дигитализација на услугите и анализирање на парафискалните давачки за да се утврди оправданоста за нивно постоење.
	Стимулации за вклучување во официјални деловни активности и за вработувања	- Трипартитен колективен договор за социјален дијалог (2009). - Усогласување на најниската и највисоката основица за социјални придонеси со износот на поединечната бруто-плата (2009). - Прогресивно намалување на задолжителната стапка за социјални придонеси на 26,5% (2011) и на стапката за пензиско осигурување на 18% од бруто-платата (2010). - Усвојување на 'Законот за минимална плата', со кој се поставува националната минимална плата на износ од 36,9% од националната просечна бруто-плата за дадената гранка за претходната година (2012). - Намалување на максималниот период за надомест во случај на невработеност од 60 на 18 месеци (2012).

		- Овозможување микрофинансирање за отворање бизниси (посебно за МСП) (2012/13). - Намалување на трошокот на сезонските работници преку олеснување на обврските за исплаќање на отпремнина (воведување на пробна работа во сезонските работи и намалување на времето на отказниот рок) (2013).
Куративни (кои охрабруваат излез од сивата економија)		- Понишка даночна основица за регистрирани индивидуални земјоделци (20% од нето-платата на националниот просек (2008) - Земјоделците со годишен приход <300.000 МКД се изземени од плаќање данок на доход (2008).
Јакнење на заложбата	Јавни кампањи и иницијативи за поголема свест	- Бесплатни телефонски броеви за пријавување на непријавена работа и нерегуларности на работното место (МТСП, АВРМ, ПИОМ, ДИТ). - Контролна листа за работници и работодавачи во однос на нивните законски права и обврски (веб-страница на ДИТ). - Кампања за јакнење на свеста насочена кон младите со цел промовирање на успешен премин од образовниот процес кон пристојната работа. - „Побарај фискална сметка“ кампања за јакнење на свеста со цел почитување на даноците. - Кампања на 'јавно срамење' од страна на УЈП преку јавна објава на месечна основа на црна листа на должници. - Проект „Фискална едукација на младите“ за средношколците и студентите организиран од УЈП и Министерство за образование. - Обуки на повеќе од 200 физички лица за неправилности во однос на Законот за даночна постапка од страна на УЈП во 2018 и 2019 година. - Мој ДДВ кампања и Мој ДДВ #МојаНаграда.

Извор: ЦИКП (2014) со дополнување 2020 Hit and Miss - The Dynamics of Undeclared Labor in Macedonia (достапен електронски извор: http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2017/12/PolicyBrief31_ENG.pdf)

Голем дел од непријавените сезонски работници во секторот на дејност земјоделство иако сакаат да бидат пријавени, сметаат дека обемот на непријавена сезонска работа во земјата се должи на нефункционирањето на јавните институции надлежни за контрола, меѓу кои и трудовата инспекција. Претпочитаат работниот ангажман да биде соодветно регистриран согласно законите бидејќи се загрижени за својата иднина како повозрасни лица, затоа што на тој начин имаат ограничени можности да се стекнат со право на пензија, социјално и здравствено осигурување. Тие се свесни дека нивните работнички права како сезонски

работници не се почитуваат и се прекршуваат. Се чувствуваат изманипулирани од страна на работодавачите кои постојано им ветуваат дека нивниот работен однос ќе биде пријавен.

Нивниот интерес како работници е да имаат постојана работа и регистриран работен однос, но заради ограничената понуда на „добри“ работни места, прифаќаат пократки работни ангажмани како сезонски работници. Во други околности, не би работеле сезонска работа, ниту пак би работеле во земјоделството бидејќи е тешка и трудово-интензивна работа. Работат како сезонски работници бидејќи немаат друго решение за да го решат своето егзистенционално прашање.

Но, според мислењето на мнозинството од населението, прифаќањето непријавена работа може да се препише и на фактот што државните системи за осигурување се несигурни.⁶⁰ Поради тоа, тие повеќе би сакале времена сигурност која доаѓа со повисока плата наместо резервирани ветувања за подолготрајна сигурност кои се темелат на јавниот систем на осигурување. Ова уште еднаш ја потврдува важноста од довербата во институциите и системот воопшто, како форма на „психолошка спогодба“ помеѓу граѓаните и државата, што е важно за даночниот морал.

„Јас во родниот град работам сезонски во кафеаните, таму постојано ме манипулираат дека ќе бидам пријавен „наредниот месец“. Потоа, овде, во летната сезона ми го прават истото. Јас работам десет години, а имам стаж од само две години“

Сезонски работник од Кратово

⁶⁰ Според анкетата на ЦИКП за скриена економија, 56% од вкупниот број испитаници се согласуваат со изјавата дека државниот здравствен и пензиски систем не се доволно стабилни (достапен електронски извор: http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2017/12/PolicyBrief31_ENG.pdf)

7. Мапирање на релевантните институции и анализа на поврзаноста на релевантните системи за регистрација на работници

Работата на Агенцијата за вработување на Република С. Македонија во следните неколку години ќе биде предмет на опсежна реформа. Со најавената реформа, надлежностите кои ги има Агенцијата, а се однесуваат на вршење пријава и одјава во задолжителното социјално осигурување по основ на работен однос, ќе бидат префрлени во надлежност на нов правен субјект при Министерството за труд и социјална политика. За таа цел ќе биде подготвен посебен закон, а овој посебен правен субјект ќе има надлежност да управува со Единствениот регистар за социјални осигуреници, кој се очекува да биде во функција почнувајќи од 01.01.2023 година.⁶¹

Пријавата и одјавата од работен однос (од задолжителното социјално осигурување) според планираните реформи, ќе се врши токму преку системот на овој регистар, заради што ќе се направат измени во М1/М2 пријавата,⁶² односно таа ќе се награди со дополнителни податоци кои ќе бидат побарани од работодавачот, односно податоци кои се релевантни за останатите надлежни институции, а идејата е тие да се приберат со еден чекор. На тој начин со пријава преку Единствениот регистар, во реално време ќе се врши размена на податоци со институциите, а софтверските решенија ќе овозможат препознавање на сите податоци и нивно меѓусебно вклучување и исклучување согласно исполнување на условите предвидени во законите по кои се врши пријава/одјава.⁶³

Агенцијата за вработување ќе продолжи да работи во насока на спроведување активни мерки за намалување на невработеноста, а во нејзина надлежност ќе остане водењето евиденција на невработените лица од земјата, барањето потреба од работник, како и посредувањето при вработување.⁶⁴ Сè уште не е познато дали ППР ќе остане да биде важечка пријава со определени прилагодувања по однос на бараните податоци или таа целосно ќе се укине. Надлежните институции кои се вклучени во реформата немаат конечен став по однос на ова прашање.

Со воведување на унифицираниот Единствен регистар за социјални осигуреници ќе се овозможи тековно вмрежување на сите податоци за социјалните осигуреници во земјата.

⁶¹ Заклучок од координативен состанок со претставници од МТСП (сектор за труд), претставници од проектот СИПА и претставници од проектниот тим од ИПА проектот „Подобрување на условите за работа“. Состанокот се спроведе електронски на 07.03.2020 година.

⁶² Ова важи и за пријавите (образците) кои се користат од страна на ФЗО и ФПИО.

⁶³ Заклучок од координативен состанок со претставници од МТСП (сектор за труд), претставници од проектот СИПА и претставници од проектниот тим од ИПА проектот „Подобрување на условите за работа“. Состанокот се спроведе електронски на 07.03.2020 година.

⁶⁴ Интервју со претставници од Агенцијата за вработување на Република С. Македонија. Спроведено на 11.06.2020 година.

Очекувањата се дека на овој начин ќе се отстранат сите недостатоци од системот, со тоа што новиот систем ќе ги преземе и ќе ги прочисти веќе постоечките податоци од податочните бази на надлежните институции. Во постапката за реформа вклучени се сите надлежни институции и ресорното министерство, односно МТСП, УЈП, АВРСМ, ФЗО, ФПИО, Агенција за супервизија на капитално финансирано пензиско осигурување (МАПАС) и други релевантни чинители. Во моментот, размената на податоци по пријава за заснован работен однос меѓу АВРСМ и другите надлежни институции ФЗО, ФПИО и УЈП се врши по електронски пат. Оттука сметаме дека воведувањето нов електронски систем за пријавување сезонски работен ангажман сè до моментот во кој ќе се воведат Единствениот регистар, надлежноста за управување со системот треба да биде пренесена на Агенцијата за вработување. Оваа надлежност би претставувала своевидно преодно решение сè до конечно преземање од страна на новиот правен субјект кој ќе биде надлежен за водење на регистарот за социјални осигуреници почнувајќи од 2023 година. На тој начин, а имајќи ги предвид моменталните состојби и планирате реформи на системот за пријава/одјава од работен однос преку воведување на Единствениот регистар за социјални осигуреници, сметаме дека при обликување на реформата на системот за ангажирање сезонски работници, потребно е да бидат вклучени следните надлежни институции кои можат да бидат клучни учесници во постапката:

- Министерство за труд и социјална политика
- Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство
- Министерство за финансии
- Министерство за внатрешни работи
- Управа за јавни приходи
- Агенција за вработување на Република С. Македонија
- Државен инспекторат за труд
- Фонд за здравствено осигурување
- Фонд за пензиско и инвалидско осигурување
- Државен завод за статистика
- Банките

Овие институции треба да бидат активно вклучени во дизајнирањето на системот за пријава/одјава на работен однос преку воведување на Единствениот регистар за социјални осигуреници и да ги воведат карактеристиките и функционалноста на електронскиот систем за пријавување на сезонски работен ангажман кој би бил развиен во рамките на соработката помеѓу ГИЗ, НАЛЕД, ЦИКП и МТСП, МФ и работната група за справување со непријавена работа.

8. Модели за решавање на проблемот со неформалното ангажирање сезонски работници

Во земјите од регионот и Европската Унија веќе се применуваат различни модели за ангажирање работници за кратки работни ангажмани. Целта на овие модели не е да ги заменат стандардните облици на вработување, туку позитивно да се одразат врз намалување на неформалното ангажирање работници, врз животниот стандард на определени категории лица кои на овој начин се стекнуваат со можност во рамките на формалната економија да остварат дополнителен приход со кој ќе ги задоволат своите потреби за живот.

Ваучер-систем

Еден од примерите е ваучер-системот, односно работен ангажман кој се плаќа преку издавање дневни купони од страна на работодавачот. Дневниот купот може да биде искористен за да се плати речиси секој облик на работна активност, меѓутоа во практиката се употребува и опфаќа ограничен обем на услуги, односно услуги за кои државата проценува дека не можат да бидат испорачани на друг начин преку пазарот на трудот.⁶⁵

Начинот на примена е различен и зависи од локалниот економски контекст, а се предвидува и ограничување на употреба на моделите за ангажирање со поставување горна граница на максимален годишен приход стекнат преку овој начин на работа или преку утврдување максимален број работни денови или часови. Целта на овие ограничувања е да се спречи ангажирањето работници надвор од рамките на работниот однос да ги замени стандардните облици на вработување со кои работниците можат да бидат вработени.⁶⁶

Воведувањето можност за пријавување на работниот ангажман, кој нема да подразбира вработување, има цел да ја намали практиката на нерегистрирано ангажирање работници, при што ќе овозможи подмирување на дел од придонесите за работниците, како и плаќање на персонален данок кон државата. Од друга страна, се намалува административниот товар којшто го имаат работодавачите при ангажирање на работници за краток временски период. Работодавачите може да управуваат со потребите за човечки ресурси на флексибилен начин, имајќи го предвид нестабилниот карактер на нивната работа, како што тоа е случај со секторот на дејност земјоделство. Доколку работодавачите немаат брз и едноставен начин за ангажирање работник, се соочуваат со потенцијална значителна финансиска загуба.⁶⁷

⁶⁵ Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg, страница 82-101

⁶⁶ ЦИКП, Национален извештај: Прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа, 2019, страница 29-30.

⁶⁷ ЦИКП, Национален извештај: Прилагодување на индустриските односи кон новите облици на работа, 2019, страница 29-30.

На оние работници на кои им се овозможува да остварат работен ангажман, а притоа да не бидат вработени и да не ги загубат придобивките стекнати по друг основ, им се овозможува шанса за дополнителна заработка. На овој начин се привлекуваат младите лица да се стекнат со нови вештини и искуство со кое ќе се подготвуваат да влезат на пазарот на трудот, а од друга страна, претставува прилика за дополнителна заработка за лицата кои се на залез на работниот век. Тука се вбројуваат и лицата кои ја загубиле својата работа како резултат на колективни отпуштања, им недостасува стаж за стекнување пензија или работат работа со скратено работно време од која не можат да стекнат доволно приходи.

Софтвер за пријава на сезонски работници

Од 2019 година во Република Србија се вовеле нов систем за ангажирање сезонски работници во земјоделството. На работодавачите им се овозможува флексибилноста којашто погоре ја опишавме бидејќи овој модел е заснован врз концептот за ваучер-системот, но со подобрувања и примена на софтверско решение за брзо и едноставно пријавување на работниот ангажман. На овој начин се овозможува подобра и поефикасна размена на податоци меѓу надлежните институции, како и подобра контрола од страна на надлежните инспекциски органи.

Веб-порталот sezonskiradnici.gov.rs е во функција од јануари 2019 година. Преку него на работодавачите кои вршат дејност во економскиот сектор земјоделство, шумарство и рибарство им се овозможува да вршат електронска пријава на сезонските работници. За таа намена развиена е и мобилна (андроид) апликација преку која можат да се вршат истите функции на системот.

Во рамките на новиот систем развиен е информациски систем за размена на податоци со повеќе надлежни институции. Имено, системот е директно поврзан со службата која врши пријава на задолжително социјално осигурување, со што се овозможува работниците кои ќе бидат пријавени преку овој систем автоматски да остварат право на пензиско осигурување за секој работен ден од работниот ангажман, како и здравствено осигурување во случај на повреда на работното место. Веб-порталот е директно поврзан со даночната служба, што овозможува даночната пријава да биде генерирана автоматски и по електронски пат да биде доставена до работодавачот.

Агенцијата за вработување, исто така, електронски е поврзана со системот за ангажирање сезонски работници, со што се овозможува креирање регистар на сезонските работници. Регистарот има цел да овозможи поврзување на работниците и работодавачите. На овој начин, работниците не го губат правото на претходно стекнатите социјални примања и не се бришат од евиденцијата за невработени лица која ја води оваа институција.

Само во првите девет и пол месеци, преку системот за ангажирање сезонски работници во Република Србија се пријавени вкупно 25.600 сезонски работници, а за овие работни ангажмани кон државата платени се придонесите и персоналниот данок.

Овие прашања се уредени и се во согласност со Законот за поедноставено работно ангажирање на сезонските работници во одредени дејности⁶⁸, од каде што произлегува дека работниците за сезонски работни задачи може електронски да бидат регистрирани од страна на правните и физичките лица.

8.1. Компаративна анализа на решенија за системот на пријава на сезонски работници

Од анализата во претходните поглавја може да заклучиме дека најголемиот предизвик за македонскиот работодавач е постапката за пријавување на вработување на еден сезонски работник бидејќи вработувањето согласно правната поставеност мора да биде претходно планирано. Доколку работодавачот не поседува дигитален сертификат и не е во можност да го користи електронскиот систем за пријавување, за оваа постапка тој/таа е потребно да одвои повеќе од 2 и пол часа, односно околу 735 денари како директни (парични) трошоци, но и како вредност на неговото потрошено време доколку се земе предвид просечната заработувачка на македонскиот граѓанин и доколку за тие часови тој биде продуктивен.

Заради успехот на моделот на пријавување во Србија, направивме компаративен преглед на двата система на пријавување кои се користат во двете земји со цел да идентификуваме каде се разликите и да анализираме дали е потребно и на кој начин би се направиле измените во нашиот систем.

Табела 7: Преглед на основните карактеристики на системите

Обврски за работодавачот	С. Македонија		Србија
	Непосредно (шалтерски)	Електронски систем е-Работа	Електронски систем
Рок за пријавување на сезонскиот работник	Пред почеток на работата. Еден ден или за итни случаи најдоцна еден час пред почетокот на работата.	Пред почеток на работата. Еден ден или за итни случаи најдоцна еден час пред почетокот на работата.	Најдоцна на денот пред почетокот на работниот ангажман, и тоа во две смени: 1. До 10 часот за претпладневна смена 2. Од 13 до 15 часот за попладневна смена

⁶⁸ Zakon o pojednostavljenom radnom angažovanjuna pojedinim delatnostima („Sl. glasnikRS“, broj 50/2018)

Број на чекори во постапката за пријавување кои работодавачот ги прави од наоѓање на сезонскиот работник	6 чекори	2 чекори (пополнување ППР и пополнување М1 образец)	1 чекор (пополнување пријава)
Со колку институции работодавачот остварува контакт за пријавување на сезонскиот работник	2 институции. АВРСМ (за пријавување) УЈП (преку сметководството за пресметка на плати)	1 УЈП (преку сметководство за пресметка на плати)	0 бидејќи пријавата се врши преку електронска апликација
Со кои институции работодавачот остварува контакт за да ги плати придонесите и данокот	АВРСМ УЈП	0 Електронски	0 Електронска апликација
Проценка за потрошено време за административни активности	140 - 155 минути (непосредно)	10 – 15 минути (за двата обрасци)	10 минути
Вкупен директен (паричен) и индиректен (време) трошок за административни активности за пријавување на работникот (печатење /превоз)	215 денари	0 денари ⁶⁹	0 динари
Проценка на вкупни трошоци поврзани со административната постапка до пријавување на сезонскиот работник во парични единици	735 денари	Околу 60	Околу 60

Извор: ЦИКП 2020

Може да заклучиме дека системот кој се применува во Република Србија носи значајни заштеди за работодавачите изразени во време и непосредни парични трошоци. Со поврзување на податочните системи на надлежните институции забележуваме дека се избегнуваат „шалтерските“ постапки со институциите. Со електронскиот систем на работодавачот му е потребно да ги внесе ЕМБГ на работникот за тој да го пријави, како и датумот на ангажирање, висината на дневницата, работните часови и смената. Дополнително,

⁶⁹ Не се пресметани трошоците за купување дигитален сертификат за користење на системот е-Работа.

овој систем овозможува брза размена на податоци меѓу надлежните институции, што пак штеди на време и средства на јавната администрација, која инаку ги води овие постапки.

8.2. Споредба на стапката на придонеси и даноци во двете земји

Како што веќе споменавме, видовите придонесите за задолжително социјално осигурување, како и стапките по кои се пресметуваат и се плаќаат придонесите се уредува со Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување. Преку анализа на правната рамка утврдивме дека не се пропишани различни стапки за пресметка на придонеси и персонален данок кога се работи за сезонско вработување. Ниту во Србија не се пропишани посебни стапки, но затоа има пропишана различна основица за пресметка на персоналниот данок. Основицата е минималната заработка за денот кога се ангажира сезонскиот работник. Со тоа работодавачот не плаќа данок и придонеси за денот/вите кога не работи. Во С. Македонија одредбите од Законот важат еднакво за сите облици на вработување.

Во табелата подолу ќе ги прикажеме основните карактеристики на системите во двете земји во однос на плаќањето даноци и придонеси при ангажирање сезонски работник.

Табела 8: Преглед на основните карактеристики на системите по основ на плаќањето даноци и придонеси за сезонските работници

Стапка на придонеси и данок	С. Македонија	Србија
Дали системот предвидува разлика во однос на висината на стапките на придонеси и даночното оптоварување за сезонски вработувања?	Не	Да
Даночна стапка	10%	10%
Стапка на придонес за пензиско и инвалидско осигурување	18.80%	26%
Стапка на придонес за здравствено осигурување	7,50%	2% ⁷⁰
Стапка на придонес во случај на невработеност	1.20%	/
Стапка на придонес за дополнително здравствено осигурување	0.50%	/
Основица за пресметка на даноци	Бруто-плата минус придонеси и лично ослободување	1/30 од најниската месечна основица за придонеси, односно околу 900 динари

⁷⁰ Во Република Србија оваа стапка се однесува за осигурување во случај на повреда на работното место и професионално заболување.

Основица за пресметка на придонеси	Бруто-плата	1/30 од најниската месечна основица за придонеси, односно околу 900 динари
Дали постои минимална основица за пресметка на придонеси ?	Да	Да
Вкупна стапка на придонеси и оданочување на заработката на сезонскиот работник	28%-35%	38%
Во случај работникот да работи 10 дена во месецот и трошокот на работодавачот да изнесува 10.000 парични единици, колку изнесуваат давачките кон државата?	2,800	3,000 (300 x 10 дена)
Колкава е стапката на оптоварување наведена во примерот?	28%	30%
Колкав е износот на нето заработката за работникот?	7,200	7,000

Извор: ЦИКП, 2020

8.3. Проценка на вкупниот трошок за работодавачот

Земајќи ги предвид наведените информации, во табелата подолу ги пресметуваме сите трошоци кои работодавачот ги има за ангажирање на еден сезонски работник:

Табела 9: Проценка на трошоци кои работодавачот има за ангажирање на еден сезонски работник

Вид на трошок	С. Македонија		Србија
За 10.000 бруто парични единици	Непосредно (шалтерски)	Електронски систем е-Работа	Електронски систем
Време потребно за да се изврши постапката	140 - 155 минути	10 – 15 минути	10 минути
Трошок за спроведување на постапката	735	60	60
Трошок за придонеси и данок	2,800	2.800	3,000
Вкупно парични единици	3,535	2.860 ⁷¹	3,060

Извор: ЦИКП, 2020

⁷¹ Не се пресметани трошоците за купување дигитален сертификат за користење на системот е-Работа.

Врз основа на прикажаните карактеристики, може да заклучиме дека системот за ангажирање сезонски работници во С. Македонија е малку посложен и работодавачот има повисок степен на финансиски и административен товар споредено со работодавачот од Србија. Доколку се исклучи од споредба шалтерскиот систем, македонскиот работодавач, споредено со српскиот работодавач има далеку поголеми трошоци за вршење на електронската постапка бидејќи е потребно да поседува валиден дигитален сертификат кој е издаден како PKI токен и чини околу 3.000 денари годишно. Со тоа речиси двојно се зголемува трошокот за регистрирање сезонски работник.

9. Опции/модели за решавање на проблемите со сезонска работа

Врз основа на спроведеното истражување во рамките на проектот, забележавме дека во практиката се појавуваат „две категории“ сезонски работници кои произлегуваат од различните потреби кои ги имаат работодавачите, пред сè, во поглед на должината во работниот ангажман. Сметаме дека при обликување на реформата, треба да се земат предвид разликите меѓу следните две категории сезонски работници и потребно е тие правно да бидат одвоени:

- 1) Сезонски работници чиј работен ангажман е без прекин во текот на целата година, но за период од 6 до најмногу 8 месеци. Овие работници се ангажирани на определено време, со договор за вработување за вршење сезонска работа или преку приватните агенции за привремени вработувања. Карактеристично за овие сезонски работници е што тие немаат прекини во ангажманот и претежно се ангажирани од страна на компаниите од секторот на дејност земјоделство. Кај индивидуалните земјоделци и семејни земјоделски стопанства финансиската моќ е помала, па бројот на постојано ангажирани сезонски работници е релативно низок, а поголем дел од работниците кои тие ги ангажираат е заради привремено зголемен обем на работа, односно сезонските работници ги ангажираат повремено (втората категорија).
- 2) Повремено ангажирани сезонски работници чиј работен ангажман е релативно краток и се сведува на потреба од дополнителен работник која се јавува кај работодавачот при зголемен обем на работа. Должината на овој работниот ангажман зависи од повеќе фактори: обемот на работа, големината на поседот, бројот на ангажирани работници во ист период од страна на работодавачот, како и стручноста на самиот работник. Општо земено, иако и кај индивидуалните земјоделци и семејни земјоделски стопанства се јавува потреба од сезонски работници за подолг временски период во годината (најмногу до 6 месеци), сепак, карактеристично е што работните задачи наметнуваат услови работниот ангажман да биде релативно краток, а за секоја производствена операција да биде потребен работник во просек од 30 до 40 дена. Некои работни задачи се со краток рок за вршење и се повторуваат и до неколку пати во текот на сезоната, а вкупното времетраење на ангажманот на тој работник достигнува најмногу од 30 дена во текот на годината.

Врз основа на анализата, ЦИКП ги нуди следниве политички опции, а изборот се сведува на три модели.

9.1. Опција 1- Поголема флексибилност преку промена на законската рамка за сезонски работници

Правната рамка во услови на солидна и стабилна понуда на пазарот на трудот на начинот на којшто е креирана прави да е применлива само за компаниите и големите работодавачи кои имаат правни служби и служби за човечки ресурси задолжени за водење на постапката за пријавување на сезонските работници. Иако компаниите имаат капацитет да ги вршат административните постапки, сепак се соочуваат со проблем кога им е потребен работник за краток временски период, а за овој вид ангажман моменталниот систем е несоодветен. Придобивките кои се пропишани во Законот за работните односи не претставуваат доволен поттик за помалите работодавачи, индивидуалните земјоделци или земјоделските стопанства за формално да ги вработуваат сезонските работници кои ги ангажираат. Прекршувањето на правните норми, според засегнатите чинители, се чини дека е нужно заради ограничувањата на законските решенија и моделот за пријавување на заснованиот работен однос.

Работното законодавство не е доволно флексибилно и несомнено е потребно усогласување на правната рамка со потребите на засегнатите чинители. Добиените наоди јасно укажуваат на тоа дека е неопходно воведување нов и флексибилен систем за ангажирање сезонски работници кој ќе одговори на потребите на работниците и работодавачите.

Основна насока и препорака за натамошен развој на нов систем за ангажирање сезонски работници е одвојување на сезонскиот ангажман од работниот однос, бидејќи многу често двете страни (работникот и работодавачот) немаат интерес за воспоставување работен однос онака како што се подразбира според Законот за работните односи.

Заради карактеристиките на сезонската работа: **1)** кратки и периодични работни ангажмани, **2)** нестабилна понуда и побарувачка на пазарот на трудот, **3)** непредвидливи временски услови, **4)** недостиг на работна сила која го загрозува одржувањето на производството на повеќе земјоделски култури, потребно е решение со кое работниот ангажман нема да претставува вработување.

Одвојувањето на сезонската работа како посебен вид ангажман, надвор од работниот однос, ќе овозможи формална можност за дополнителен ангажман за повеќе категории работници кои во суштина постојано вршат сезонска работа во рамките на неформалната економија (работоспособни пензионери, студенти, ученици над 15 години, вработени лица, лица со инвалидитет, приматели на семејна пензија, приматели на социјална помош, како и лица кои остваруваат придобивка по основ на невработеност). Овие лица во текот на сезоната ја вршат сезонската работа како последица на недостигот на работна сила, па заради тоа е потребно да бидат вклучени во евиденцијата на државата. На тој начин ќе бидат правно заштитени како работници, а ќе бидат заштитени и работодавачите бидејќи ќе имаат начин да го пријават работниот ангажман.

Имајќи предвид дека се работи за кратки ангажмани за кои лицата прифаќаат да бидат вклучени за да остварат дополнителен приход за покривање на основните трошоци за живот и

давачките кон државата, тие не треба да ги загубат веќе стекнатите придобивки. Така ќе се поттикнат двете страни да го пријават работниот ангажман кај надлежните институции.

Врз основа на анализата на правната рамка и документирање на состојбата преку интервјуата спроведени со работодавачи кои вработуваат сезонски работници, во прилог наведуваме препораки кои можат да придонесат кон намалување на обемот на непријавена сезонска работа во земјоделството:

ПРЕПОРАКА 1: Дополнување на одредбите од Законот за работните односи со кои се уредува сезонската работа во делот на времетраење на договорот за вработување.

Што е потребно да се направи?

Кога станува збор за „првата категорија“ сезонски работници кои работодавачите ги ангажираат за подолг временски период (претежно од 6 до 8 месеци), а земајќи ги предвид тешкотиите кои ги имаат за да најдат сезонски работник, наш предлог е да се воведат можност за склучување договор за вработување за вршење сезонска работа за период од една до две години. На тој начин работникот повторно ќе врши сезонска работа од најмногу осум месеци во 12 последователни месеци, онака како што сега предвидува Законот, но за периодот во кој работникот нема да биде работно ангажиран (четири месеци), работодавачот ќе покрива дел од придонесите од задолжителното социјално осигурување, без да биде обврзан да исплаќа плата за работникот (освен по претходен меѓусебен договор со работникот). Имајќи ја предвид нестабилна понуда на пазарот на трудот, на овој начин работодавачот ќе има можност да го задржи работникот и кога нема да има реална потреба од неговиот труд. Од друга страна, работникот ќе има сигурност дека со почетокот на сезоната повторно ќе почне со работа кај истиот работодавач, а за периодот кога ќе нема да биде работно ангажиран, ќе има здравствено осигурување, платени придонеси и зголемена можност да се стекне со право на пензија.

На овој начин ќе се овозможи поголема флексибилност и можност за поефикасно управување со потребите од човечки ресурси бидејќи работникот ќе биде повикан да работи кога реално ќе има потреба за тоа, а во меѓувреме нема да ја загуби својата работа. Дополнително, при евентуален краток прекин во работењето на компанијата заради различни причини, на работникот нема да му биде прекинат работниот однос. Ова се случува и за време на колективните одмори на компаниите од тутунската индустрија, кога сезонските работници кои не исполнуваат услови за годишен одмор, принудени се да ги одјават, за потоа по еден месец, повторно да ги пријават.

Дополнување на одредбите од Законот за работните односи со воведување т.н. правен статус на работникот како „постојан сезонски работник“ ќе овозможи склучување на договорот за вработување кој нема да биде ограничен во поглед на неговото времетраење, туку исклучиво во поглед на времето за кое сезонскиот работник ќе може да биде работно ангажиран во

периодот од 12 последователни месеци. Оттука, со дополнување на Законот за работните односи, работодавачот ќе има можност да избере меѓу два вида договори за вработување кои тој би сакал да ги користи согласно неговите потреби од човечки ресурси:

- (i) Да вработи сезонски работник со склучување договор за вработување за вршење сезонска работа за период кој не надминува 8 месеци во 12 последователни месеци, при што по завршување на периодот за кој работникот е работно ангажиран, работодавачот нема дополнителни обврски и трошоци.
- (ii) Да вработи сезонски работник со склучување договор за вработување со постојан сезонски работник за период од една или две години, при што придобивка за двете страни во работниот однос ќе биде тоа што по надминувањето на периодот од 8 месеци во 12 последователни месеци, работниот однос нема да биде прекинат.

ПРЕПОРАКА 2: Вработување сезонски работник без задолжително објавување јавен оглас или огласување во системот на АВРСМ

Што е потребно да се направи?

Измена на одредбата од Член 22 од Законот за работните односи со која јавното огласување за обезбедување потреба од работник и огласување во системот на АВРСМ за вработувања од сезонски карактер нема да биде задолжително. Во услови на нестабилен пазар на труд, непредвидливи временски услови и нелојална конкуренција, оваа одредба не е применлива.

Имајќи предвид дека измена на Законот во делот на јавното огласување ќе претставува судрување со одредбите од Уставот (Член 32), препорака која би можела да послужи во периодот до целосно усогласување на правната рамка би биле т.н. активни огласи. Во моментот постои можност за отворен ППР за период од најмногу 120 дена, при што на работодавачот доколку му се потребни 20 работници, а вработи 10, во останатиот период има можност да вработи уште 10 работници. Доколку ги пополни сите работни места за тој временски период, потребно е да отвори нов ППР. Оттука, имајќи предвид дека оваа можност постои во практиката, единствено дополнување би можело да претставува во поглед на времетраењето на активниот оглас, односно ППР, кој би се продолжил за период додека трае сезоната.

ПРЕПОРАКА 3: Дигитализирање на инспекциските служби

Што е потребно да се направи?

Дигитализирање на работата на инспекциските служби за поефикасна контрола на спроведување на работното законодавство ќе се постигне преку податочно вмрежување меѓу Државниот инспекторат за труд и Управата за јавни приходи, Агенцијата за вработување, Централниот регистар, Фондот за здравствено осигурување, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување и соодветните регистри кои водат евиденција за регистрираните земјоделци.

ПРЕПОРАКА 4: Вмрежување на податоците меѓу Агенцијата за вработување и другите надлежни институции

Што е потребно да се направи?

Податочното вмрежување меѓу АВРСМ и Управата за јавни приходи, Фондот за здравствено осигурување и Фондот за пензиско и инвалидско осигурување со цел работодавачот да биде информиран во истиот момент за економскиот статус на лицето кое го пријавува во електронскиот систем за да заснова работен однос. На овој начин, работодавачот ќе добие информација во истиот момент дали лицето може да биде формално пријавено или е примател на социјални придобивки по основ на регистриран земјоделец итн.

ПРЕПОРАКА 5: Правно регулирање на условите за дневен работен ангажман во земјоделството без потпишување писмен договор, но со обврска за пријавување на работникот

Што е потребно да се направи?

Спроведеното истражување ни покажа дека работодавачите покрај работни ангажмани за подолг временски период (претежно од 6 до 8 месеци), често имаат потреба и од сезонски работници кои би ги ангажирале повремено за работни задачи кои по својот карактер се привремени и наметнуваат потреба од ангажирање голем број работници за краток период (дури и од неколку дена). Вршењето на овие работни задачи во голем дел зависи од временските услови, како и од тоа дали работникот ќе се појави во договорениот ден на своето работно место или не. Поради тоа сметаме дека е потребно законски да се регулира нов начин

за ангажирање работници кој нема да претставува работен однос, но ќе им овозможи на работодавачите брзо и ефикасно дневно ангажирање работници.

Со цел да се постигне поголема флексибилност и ефикасност во постапката, наш предлог е засновањето дневен работен ангажман да се овозможи и преку склучување устен договор за работа, со обврска работникот да биде пријавен во надлежните служби пред да почне со работа. За да се спречат можни злоупотреби, потребно е да се определи вкупниот број работни денови за кои сезонскиот работник може да биде ангажиран на овој начин. Доколку се земат предвид резултатите од анализата, ќе забележиме дека дневните сезонски работници се ангажираат за временски период од 15 до 100 дена, оттука наш предлог е ова ограничување да биде поставено на 120 дена (односно 4 месеца).

ПРЕПОРАКА 6: При незаснован работен однос, за дневните сезонски работници да се исклучат финансиските импликации за работодавачот

Што е потребно да се направи?

При одјава на дневните сезонски работници поради незасновање работен однос (доколку не се појави на работа откако работодавачот ќе го пријави), да се стопира повлекувањето средства за плаќање придонеси. Поништувањето на работниот однос да нема финансиски импликации за работодавачот.

9.2. Опција 2 - електронска пријава и одјава на сезонските работници во земјоделството и регистар на сезонски работници (веб-систем и апликација за паметен телефон)

Покрај можноста за склучување писмен договор за ангажирање сезонски работници, а согласно препораките за воведување законска можност за дневно ангажирање работници без обврска за склучување писмен договор (со задолжително пријавување на работниот ангажман пред почетокот на работата), потребно е да се донесе одлука на кој начин работникот ќе биде пријавен кај надлежните институции. Првиот начин кој го предлагаме е оваа постапка да се води преку електронска пријава на работникот преку развој на веб-систем и/или апликација за паметен телефон.

За примена на овој модел е потребен развој на софтверско решение кое ќе овозможи електронска пријава (и одјава) за заснованиот сезонски работен ангажман кај надлежните институции. Работодавачот е потребно да има креирано своја сметка на платформата (веб-страница/телефонска (андроид) апликација), при што ќе ги приложи потребните (лични) информации. На тој начин ќе се овозможи прибирање и филтрирање на податоци за работодавачи кои ангажираат сезонски работници. Работодавач може да биде физичко или правно лице (овластено лице).

Откако ќе креира своја сметка, работодавачот за користење на услугите овозможени преку платформата е потребно да се најави со внесување на своето корисничко име (или електронска адреса) и лозинка. На тој начин, како работодавач има можност преку електронскиот систем да врши пријава/одјава на сезонски работници. Со вкрстување податоци на лицата кои претпочитаат да вршат сезонска работа, преку креирање регистар на слободните сезонски работници, тој ќе биде во можност да врши преглед и непосредно да стапува во контакт со лица кои се заинтересирани да вршат сезонска работа. Со избор на опцијата од системот за пријава на сезонски работник, работодавачот ќе добие можност во внесување на ЕМБГ или персонализираниот единствен код⁷² на сезонскиот работник да дојде до профилот на сезонскиот работник, односно да го регистрира. При секој ангажман, постапката се повторува, а таа може да се води преку користење персонален или преносен компјутер, како и паметен телефон. Софтверското решение е едноставно за употреба. Работодавачот има календарски преглед по денови, каде што во секое поле му е овозможено да врши преглед на бројот на ангажирани лица, односно може однапред да го планира бројот на вработени. Работниците можат да бидат ангажирани во две смени, а во услови на временски непогоди е предвидено откажување на спроведување на работата. Откако ќе ја заврши оваа постапка, работодавачот го одредува времетраењето на работниот ангажман, смената (прва или втора смена), работните часови на работникот и висината на саатницата (дневницата).

⁷² Опцијата за воведување персонализиран единствен код на сезонскиот работник ќе овозможи поголема заштита на личните податоци за лицата кои се ангажирани. Овој код може да биде генериран преку пријава на лицата во регистарот за сезонски работници или по првата регистрација на сезонскиот работник.

Имајќи предвид дека голем дел од работниците претпочитаат средствата да ги добијат во истиот момент по завршување на работните задачи, со цел да се избегне користење готовина како начин на плаќање, потребно е усогласување на системот со Домашните платежни картички (Купувам домашно) кои ги поседуваат граѓаните. На тој начин, работодавачот ќе може безготовински да го исплати работникот доколку тој не поседува банкарска сметка.

Лицата кои сакаат да вршат сезонска работа е потребно да се пријават во регистарот за сезонски работници или непосредно (шалтерски) во Центарот за вработување. Регистрираниот работодавач ќе има можност за увид во листата на сезонски работници од регистарот и ќе може да го контактира и да го ангажира работникот. Во регистарот за секој работник ќе има посебен профил со општи податоци, информации за неговите претходни работни ангажмани, просечна оценка која ќе го одразува нивото на задоволни работодавачи од неговите претходни ангажмани, стручните квалификации кои работникот ги поседува, сертификати со кои ќе може да се стекне во рамките на системот, а по претходно издадени потврди кои ќе послужат како доказ (пр. Сертификат за производство на органска храна итн.) итн. Со воведување регистар на сезонски работници, ќе се овозможи вкрстување на понудата и побарувачката на сезонскиот пазар на труд, а доколку при развојот на софтверското решение се смета за соодветно, при регистрацијата во регистарот за сезонски работници, системот за секој работник поединечно ќе креира персонализиран единствен код на сезонскиот работник, преку кој работодавачот ќе може лицето да го регистрира во системот. Препорака е регистарот да го води АВРСМ, бидејќи лицата кои вршат сезонска работа ја препознаваат како надлежна институција, а со тоа ќе им се олесни начинот на регистрација. Дополнително, досега работни ангажмани од сезонски карактер се пријавуваа преку Агенцијата за вработување, оттука сметаме дека во преодниот рок до нејзината целосна реформа и воведување на Единствениот регистар за социјални осигуреници (Погледни поглавје 7), оваа институција да биде надлежна за управување со електронскиот систем, како и со регистарот за сезонски работници и работодавачи. По воспоставување на Единствениот регистар и новиот правен субјект во чие управување ќе се даде овој регистар, тој субјект сметаме дека е најсоодветно да ја преземе целосната контрола за управување на овој електронски систем. На тој начин, пријавувањето и одјавувањето од работен однос, како и засновањето сезонски работни ангажмани ќе бидат дел од еден ист систем во кој размената на податоци меѓу надлежните институции ќе се одвива непречено.

Доколку работодавачот стапи во контакт со лице кое сака да врши сезонска работа, а не поседува свој профил во регистарот на сезонски работници, работниот ангажман може да го пријави со внесување на ЕМБГ во системот, со тоа што автоматски во истиот момент би се презеле личните податоци за лицето од податочните бази на АВРСМ и МВР. Тоа значи дека со внесување на овие податоци во системот, работодавачот ќе го впише лицето во регистарот на сезонски работници, а работникот својот профил ќе може да го користи и за идните работни ангажмани.

Имајќи предвид дека АВРСМ при пријава и одјава на работен однос преку електронскиот систем е-Работа, податоците ги повлекува од Централниот регистар (за правните лица) и од своите податочни бази (за работници), потребно е натамошно усогласување и вмрежување на

овој систем со електронскиот систем со кој управува Агенцијата за вработување. На тој начин, за најголем дел од лицата кои вршат сезонска работа, со внесување на ЕМБГ од податочните бази на Агенцијата за вработување, ќе се повлечат информациите за самиот работник, а за релативно краток временски период врз основа на тоа ќе се креира и самиот регистар.

Потребно е да се земе предвид дека потпишување писмен договор за вршење сезонска работа претставува сложена постапка за просечниот работодавач од земјоделството, особено доколку станува збор за краток (дневен) работен ангажман. Оттука, наш предлог е да не се составува договор, туку електронскиот систем автоматски да генерира потврда за вршење сезонска работа. Потврдата ќе биде издадена по барање од страна работникот, а електронскиот систем ќе ја креира врз основа на податоците за работникот кои работодавачот претходно ги внел во постапката за пријава на работниот ангажман. Овој документ ќе се издава електронски (во PDF формат) и ќе се достави до работникот по електронска пошта или работодавачот ќе ја испечати во хартиен облик и лично ќе му ја врати на работникот.⁷³ Со дигитализирање на овој чекор, од една страна на работниците ќе им се овозможи да добијат доказ за вршење на својата работа кај определен работодавач, а од друга страна, работодавачите оваа постапка ќе ја вршат без дополнителен напор, односно ќе се намали потребата од составување и печатење повеќе примероци од договорот, со што ќе се поедностави и самата постапка.

Овој модел се развива и се препорачува врз основа на електронскиот системот кој се применува во Република Србија, каде што со едноставно внесување на податоците за работникот во системот, односно преку ЕМБГ, се врши пријава на работниот ангажман.

9.3. Опција 3: електронска пријава на работниот ангажман преку електронски систем и употреба на дневен купон (ваучер)

Опцијата 3, како начин за пријавување сезонски работници за дневен работен ангажман опфаќа паралелно воведување на електронски систем за пријавување сезонски работници и употреба на дневни купони (ваучер-систем) кои би биле наменети, пред сè, за оние работодавачи кои немаат навика и вештини за користење електронски системи и уреди.

За примена на овој модел, потребен е развој на софтверско решение кое ќе овозможи електронска пријава (и одјава) за заснованиот сезонски работен ангажман кај надлежните институции. Работодавачот е потребно да има креирано своја сметка на платформата (веб-страница/телефонска (андроид) апликација), при што ќе ги приложи потребните (лични) информации. На тој начин ќе се овозможи прибирање и филтрирање на податоци за работодавачи кои ангажираат сезонски работници. Работодавач може да биде физичко или правно лице (овластено лице).

⁷³ Потврдата може да биде доставена и на домашната адреса на работникот.

Доколку се утврди дека постојат тешкотии за целосна и соодветна примена на електронскиот систем, пред сè, од страна на индивидуалните земјоделци и претставници од семејните земјоделски стопанства поради поседување ограничени вештини за користење на дигиталните алатки (персонален/преносен компјутер, паметен телефон, апликации за паметен телефон итн.), покрај електронскиот систем, може да се воведе и плаќање за услугата со користење дневен купон (ваучер). Дневниот купон може да служи како начин за плаќање услуга на сезонскиот работник според исти услови и времетраење како и преку електронската пријава. Примената на овој дополнителен начин за ангажирање сезонски работници може да претставува период на прилагодување за македонскиот земјоделец пред премин кон целосна дигитализација, односно примена на електронскиот систем.

Системот за плаќање услуги со дневни купони е лесен за користење и примена. Работодавачот ќе може да купи „книшка“ издадена од овластена институција (достапна во секоја книжара и трафика) која го содржи бројот на дневни купони кои во текот на една сезона има право да ги искористи. Дневните купони се во по два идентични примерока (индиго), 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. Секој дневен купон е бележан со единствен сериски број, а во секој примерок работодавачот е потребно да ги внесе личните податоци на работникот (име и презиме), ЕМБГ, времетраењето на ангажманот, висината на саатницата (дневницата), смената во која работникот ќе работи, работните часови, како и датумот кога работата се спроведува.

Цената на еден ваучер ќе претставува еквивалент на платени придонеси и данок за еден работен ден во кој работникот ќе биде ангажиран и цената на трошоците за изработка и издавање на ваучерите. Така, доколку работодавачот претпочита да го ангажира работникот за десет работни дена, тој ќе мора да купи десет дневни купони, со тоа што веќе однапред ги платил придонесите кон државата. Втор начин е утврдување оптимална вредност на книшката со ваучери (вредност за изработка како хартиен документ), со тоа што придонесите и данокот за остварениот работен ангажман ќе се повлекуваат од банкарската сметка на работодавачот во моментот кога работникот ќе ги подигне своите средства за сработеното.

Работникот со својот работодавач ја договара цената за својот труд, која не може да биде пониска од минималната саатница која се исплаќа во земјата, утврдена врз основа на просечно исплатената плата за претходната година. Висината на дневницата се впишува во ваучерот.

Овој предлог е со цел да се заштити работникот и неговиот труд. Своите заработени средства работникот ги подигнува непосредно од банката на работодавачот. Средствата за исплата на вредноста на ваучерот се повлекуваат директно од банкарската сметка на работодавачот. Банката во електронскиот систем за пријавување на сезонски работници преку внесување на единствениот код на работникот и/или ЕМБГ на работникот ги внесува бројот на денови за кои го исплатила работникот на основа на приложените ваучери. Со тоа се регистрира стажот на сезонскиот работник за кој се платени придонесите. Работодавачот еднаш годишно е должен да достави копија од ваучерите со кои ги ангажирал сезонските работници во текот на годината до Агенцијата за вработување, односно новото правно лице кое е овластено за

пријавување и одјавување и водењето на Единствениот регистар на социјални осигуреници по спроведувањето на реформата на системот. Оттука ваучерот е во две копии, една за работодавачот, кој се доставува до Агенцијата за вработување и еден за работникот/чката, со која се прави исплатата на заработените средства од сезонската работа.

Во однос на електронската пријава, останува концептот од Моделот 2.

9.4. Препорачан модел

Моделите се различни во начинот на нивната примена и може да се прилагодат во практиката за да одговорат на потребите. Развиени се врз основа на карактеристиките кои ги има сезонската работа во земјоделството и овозможуваат висок степен на флексибилност, односно услови за засновање краток (дневен) работен ангажман по брза постапка, без да се заснова работен однос.

Целта е да се овозможи поволен начин за управување со потребите за човечки ресурси кои ги имаат работодавачите во услови на нестабилен пазар на труд, но и да се заштитат работници, односно да се стекнат со право на здравствено осигурување при повреда на работното место, како и да се зголеми можноста за нивно вработување преку евидентирање во регистар за сезонски работници.

Заради спецификите на состојбите во земјата, се препорачува опцијата 1 во комбинација со моделот 2, заради тоа што на тој начин се решаваат сите проблеми: потешкотиите да се дојде до сезонски работници, потребата од поддршка од регистар на лица кои сакаат да работат сезонска работа и плаќањето во кеш, како и избегнувањето на плаќање на даноците и осигурувањето за работниците. Спроведување на опцијата 1 е предуслов за спроведување на кој било друг од моделите, вклучително и препорачаниот модел 2.

10. Понатамошни чекори

Откако ќе се избере соодветен модел, следен чекор претставува реформа на системот преку донесување нов закон кој ќе содржи одредби со кои ќе се уредат сите прашања кои произлегуваат од сезонскиот работен ангажман во овој сектор на дејност. Со законот е потребно да се овозможи и одвојување на сезонскиот работен ангажман од вработувањето и обврските кои произлегуваат од работниот однос, а се уредени со Законот за работните односи.

Потребно е да се опфатат и соодветно да се уредат низа прашања за непречено спроведување на новиот модел кој ќе придонесе кон решавање на проблемите со кои се соочуваат работниците и работодавачите, но и ќе помогне на државата во борбата за намалување на обемот на сивата економија.

Прашања кои треба да ги уреди законот за ангажирање сезонски работници во секторот земјоделство:

- Работниот ангажман според овој закон се одвојува од работниот однос (вработувањето). На овој начин, лицето кое врши сезонска работа согласно новиот закон нема да биде избришано од евиденцијата на невработени лица, а нема да ги загуби ниту социјалните придобивки стекнатите врз различен основ.
- Со цел лицата кои ќе бидат ангажирани на овој начин да бидат заштитени како работници, потребно е законското решение да биде усогласено со соодветната правна рамка од областа, односно законот да се повикува на заштита на правата на работникот од Законот за работните односи, Законот за безбедност и здравје при работа итн.
- Јасно дефинирање на сезонската работа, што таа подразбира, кои се нејзините карактеристики и за кои сезонски производствени операции ќе се овозможи примена на овој работен ангажман.
- Дефинирање на поимот работодавач во смисла на овој закон (физичко и правно лице).
- Дефинирање на поимот сезонски работник во смисла на овој закон.
- Уредување на начинот за пријава и одјава на сезонскиот работник (пр. Електронски систем за евиденција и пријавување). Дефинирање на потребните услови, податоците кои се потребни за пријава на работникот и други прашања од значење за соодветна примена на системот.
- Уредување на постапката за засновање и прекин на работниот ангажман меѓу работодавачот и сезонскиот работник.
- Утврдување на устен работен договор.
- Предвидување законски услови за прекин на работниот ангажман поради временски непогоди, односно услови во кои не може да се оствари работниот ангажман.

- Пресметување на стапките на придонеси и даноци кои работодавачот треба да ги подмири кон државата за засновање работен ангажман со сезонски работник.⁷⁴ Ова подразбира утврдување на висината на стапките, како и уредување на начинот на кој ќе се врши плаќањето на овие средства преку системот до соодветниот фонд и Управата за јавни приходи.
- Ограничување на времетраењето на работниот ангажман за вршење сезонска работа. Ограничувањето е засновано врз потребите кои произлегуваат од производствениот процес на земјоделски култури (најчесто интензивна работа се врши за период од шест месеци – 180 дена). На овој начин ќе се спречи злоупотреба, односно доколку работодавачот има зголемен обем на работа за подолг временски период, ќе го користи начинот за вработување сезонски работник според Законот за работните односи.
- Утврдување ден за одмор при работен ангажман за времетраење од повеќе од 10 дена.
- Предвидување законска можност за засновање работен ангажман меѓу работникот и работодавачот без потпишување писмен договор. Правата и обврските на двете страни ќе произлегуваат преку пријавата на работникот во електронскиот систем. Со тоа сите надлежни институции ќе имаат евиденција за заснованиот работен ангажман. Доколку двете страни имаат интерес за склучување писмен договор и работникот има потреба од издавање потврда, ќе се предвиди можност за склучување договор и издавање доказ дека работникот вршел работа кај работодавачот.
- Утврдување на начинот за плаќање на трудот на работникот. Постои можност за исклучување и дополнување меѓу двата начини: во готовина или на банкарска сметка.
- Уредување на условите за работа.
- Уредување на условите за безбедност и здравје при работа и запознавање на работникот со ризиците кои постојат за неговото здравје.
- Уредување на обврските на работодавачот.
- Уредување на обврските на сезонскиот работник на работното место.
- Времето за одмор и пауза за оброк.
- Правото на здравствена заштита при повреда на работното место.
- Креирање регистар на сезонски работници и уредување на одговорна институција која ќе го води овој регистар. Во регистарот ќе се впишуваат и бришат сезонски работници според потребните услови предвидени со правната рамка. Со ваков регистар ќе се даде придонес кон поврзување на понудата и побарувачката за сезонска работна сила на пазарот на трудот.
- Утврдување надлежен орган за вршење контрола над примената на одредбите од овој закон (Државниот инспекторат за труд). Со цел усогласување на законските одредби, потребно е ова прашање да се уреди и со соодветниот закон по кој поставува ДИТ.
- Усогласување на казнените одредби со Законот за прекршоци и Законот за забрана за вршење на непријавена дејност.

⁷⁴ Потребно е во консултација со надлежните институции во однос на ова прашање да се утврди дали стапките за пресметување придонеси да се определат со законско решение од овој вид или да се дополни Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување.

- Поставување законски основ и обврска за вмрежување и размена на податоците меѓу надлежните институции кои ќе бидат вклучени во рамките на електронскиот систем за пријава на сезонски работници. Институции кои би можеле да бидат вклучени и да вршат размена на податоци се: УЈП, Централен регистар, МВР АВРСМ, ФЗО, ПИОМ и соодветните регистри кои водат евиденција на регистрирани земјоделци. Податоците за ефикасна контрола над спроведувањето на одредбите од законот се споделуваат и со ДИТ.
- Утврдување надлежна институција за прибирање релевантни податоци (Државен завод за статистика).

10.1. Спроведување обуки за информирање на корисниците

Надлежните институции ќе биде потребно да овозможат обуки за информирање и соодветна примена на новиот систем во кој учество ќе земат засегнатите страни. За поголема ефективност, оваа активност потребно е да биде спроведена во соработка со невладините организации. На овој начин ќе се посочат предностите кои следуваат со примена на моделот за пријавување на сезонскиот работен ангажман. Истовремено, ќе се работи и на подобрување на степенот на информираност кај сезонските работници во однос на правата и обврските кои ги имаат од пријавениот работен ангажман.

На овој начин, кај засегнатите страни ќе се изврши обука за користење на системот, но и ќе се пристапи кон подигнување на нивната свест за пријавување на секој работен ангажман, придобивките од намалување на обемот на непријавената работа во земјата, како и придобивките од примена на чесни деловни практики во нивното работење.

11. Заклучок

Со оваа студија се обидовме да помогнеме во согледување на можностите за тоа како да се зголеми вработувањето во земјите од регионот, со посебен осврт за искористување на потенцијалот за ангажирање на сезонските работници во земјоделството. За сите нас, развојот на земјоделството е битно затоа што заедно со ловот, шумарството и рибарството се вбројува во најзначајните економски сектори според учеството во БДП во земјава. Преку анализа на бројот на вработени укажавме дека постои сезонски карактер во земјоделството. Сезонската работа во земјоделството најчесто се врши во рамките на неформалната економија. Она што е посебно важно е дека за сезонските работници во земјоделството нема прецизна евиденција. Непријавената работа вообичаено се манифестира преку непотпишување договор со работникот и неисплаќање на придонесите од задолжителното социјално осигурување, потпишување на договор со скриени клаузули (плата во плик или со дополнителен договор на дело) со кои се избегнува исплаќање на социјалните придонеси во соодветна висина на реалната (недекларирана) плата. Следствено, овие луѓе не ги уживаат работничките права кои би ги стекнале доколку имаат засновано формален работен однос. На овој начин сериозно се загрозува благосостојбата на работниците во секторот. За властите е проблем што овие работници често пати не се пријавени во институциите како вработени. Непријавената работа има влијание на владеењето на правото. Избегнувањето оданочување и уплаќањето на социјални придонеси од страна на работодавачите влијае на нивото на јавните услуги и остварувањата на правата кои се финансираат преку јавните давачки кои се врзани со пријавената работа. Податоците говорат дека трендот на непријавување работници во овој сектор се зголемува од година во година.

Од друга страна, работодавачите се соочуваат со сериозен недостиг на работна сила. Сезонската работа не е сигурна и не ги мотивира младите работници да се вработат во оваа дејност. Покрај квалификувана работна сила, недостиг има и од работници без определени вештини. Работодавачите се принудени да ги ангажираат сите кои се подготвени да работат. Земјоделството генерално не е конкурентна дејност, а другите сектори се поатрактивни, со подобрите услови за работа и повисоките примања. Во последните години чести се вработувањата во Технолошко-индустриски развојни зони. Во областите каде што се отворија слободни економски зони во кои странските инвеститори отпочнаа производство, притоа вработувајќи ја севкупната расположлива квалификувана и неквалификувана работна сила, се забележува црпење на сезонски работници од групи кои претходно не биле ангажирани.

Договор за сезонска работа може да се склучи со договорот за вработување за вршење сезонска работа и со користење на услугите на агенциите за привремени вработувања. Сепак, сложената административна постапка за пријавување на работник и нејзиното времетраење се најголемите причини за непријавување на сезонските работници во земјоделството. Не се предвидени значајни придобивки кои би ги мотивирале работодавачите да го пријават секој работен однос со сезонски работник. Укажавме и дека не се зема предвид непредвидената потреба од работник во земјоделството, како и основните карактеристиките на сезонската

работа. Од анализата на законите утврдивме дека не постои разлика во висината на пресметка на придонесите меѓу стандардните и сезонските вработувања. Дури и за работен ангажман од еден ден, се пресметуваат истите придонеси и висина на персоналниот данок. Од друга страна, во моментот земјоделците ретко ги користат услугите на агенциите за привремени вработувања за да најдат сезонски работници.

Неформалниот труд во секторот главно е врзан со малите работодавачи кои имаат ограничени човечки и административни капацитети, но и пари за да ги исполнат законските прописи. За нив, постапката за пријавување сезонски работници е обемна и одзема многу време. Поради недостигот на работна сила, нелојалната конкуренција, и посредничките трошоци се високи. За сезонските работници, пријавениот работен однос не претставува додадена вредност, туку опасност да се загубат социјалните придобивки кои веќе ги уживаат (паричен надоместок поради невработеност, социјална помош, пензија, ученичка стипендија итн.). За овие работници, плаќање на рака на крајот на работниот ден е единствено прифатливо. Тие сметаат дека непријавена сезонска работа во земјата се должи на нефункционирањето на јавните институции надлежни за контрола, меѓу кои и трудовата инспекција. Се чувствуваат изманипулирани од страна на работодавачите кои постојано им ветуваат дека нивниот работен однос ќе биде пријавен. Сакаат да имаат постојана работа, но поради ограничената „добра“ понуда, прифаќаат пократки работни ангажмани како сезонски работници бидејќи немаат друго решение за да го решат своето егзистенционално прашање.

Големите компании ги пријавуваат сезонските работници, но се соочуваат со предизвици од друг карактер. Еден проблем е користењето на годишниот одмор за работници кога сезонската работа треба да се врши за време на колективниот одмор на компанијата. Друг проблем е нискиот степен на вмрежување и размена на податоците меѓу надлежните институции, при што на јавните огласи за вработување во компаниите се пријавуваат лица кои се регистрирани земјоделци, а кои според законските прописи, не смеат да бидат пријавени. Проблем е и што работникот мора да биде пријавен пред да почне со работа, а тој често пати се премислува и не се појавува на работното место. Во ваков случај, трошокот за задолжителниот систематски преглед оди во неповрат. За компаниите проблем е и тоа што нема разлика во постапката дали работникот работи неколку часа, денови или месеци.

Работното законодавство не е доволно флексибилно. Правната рамка е применлива само за компаниите и големите работодавачи кои имаат правни служби и служби за човечки ресурси задолжени за водење на постапката за пријавување на сезонските работници. Придобивките кои се пропишани во Законот за работните односи не претставуваат доволен поттик за помалите работодавачи, индивидуалните земјоделци или земјоделските стопанства за формално да ги вработат сезонските работници кои ги ангажираат. Неопходно е воведување нов и флексибилен систем за ангажирање сезонски работници кој ќе одговори на потребите на работниците и работодавачите. Моделот би овозможил проширување на категоријата работници која може да биде формално ангажирана за вршењето сезонска работа. Потребно е одвојување на сезонскиот ангажман од работниот однос бидејќи многу често и работникот и работодавачот немаат интерес за таков однос, онака како што се подразбира според Законот за работните односи. Тоа ќе овозможи формална можност за дополнителен ангажман за

повеќе категории работници кои во суштина постојано вршат сезонска работа во рамките на неформалната економија (работоспособни пензионери, студенти, ученици над 15 години, вработени лица, лица со инвалидитет, приматели на семејна пензија, приматели на социјална помош, како и лица имаат придобивка по основ на невработеност). За кратки ангажмани за остварување на дополнителен приход тие лица не треба да ги загубат веќе стекнатите придобивки.

За поголема флексибилност и можност за поефикасно управување со потребите од човечки ресурси, потребно е дополнување на одредбите од Законот за работните односи со кои се уредува сезонската работа во делот на времетраење на договорот за вработување. Во случај на итни и неодложни ангажмани, препорачуваме да не постои обврска за потпишување договор за вработување. Важно е при незаснован работен однос, да се исклучат финансиските импликации за работодавачот. Вработување сезонски работник без задолжително објавување јавен оглас или огласување во системот на АВРСМ е исто така нужно, како и дигитализирање на инспекциските служби со податочно вмрежување меѓу Државниот инспекторат за труд и Управата за јавни приходи, Агенцијата за вработување, Централниот регистар, Фондот за здравствено осигурување, Фондот за пензиско и инвалидско осигурување и други соодветните регистри кои водат евиденција за регистрираните земјоделци.

Имајќи ги предвид и позитивните искуства од Србија, а врз основа на наодите поместени во анализата, предлагаме да се воведат електронски систем за пријава и одјава на сезонските работници. Дополнително се забележува и потреба од регистар на сезонски работници, преку кој работодавачите би пристапиле до работна сила кога им е потребна. Со неговото користење, регистарот постојано ќе се „потхранува“ со нови податоци, што ќе придонесе за негов раст и поширока примена. Во суштина, станува збор за нов модел за поедноставување на постапката за вработување/ангажирање на сезонските работници, каде што од работодавачот ќе биде побарано да ги внесе основните податоци за работникот и за многу краток временски период да оствари формален работен ангажман. Тие не се обврзани да потпишат взаемен договор, а самиот систем ќе генерира потврда за завршената работа врз основа на претходно внесените податоци од страна на работодавачот. Дополнително како предлог е и плаќањето со дневен купон (ваучер), кој може да претставува преоден период кон целосна примена на електронскиот систем.

Реформите кои ги анализиравме ќе ја поедностават постапката за пријавување на сезонските работници и ќе придонесе кон формализација на сезонската работа во земјата, што е во согласност со стратешките цели опишани во Стратегијата за формализирање на неформалната економија во Република Македонија, 2018-2022. Препорачуваме законски измени заради зголемена флексибилност на пазарот на труд за сезонска работа во комбинација со воведување на електронски систем за регистрација на работници и ваучер-систем за исплата на сезонски труд. Сметаме дека е потребно донесување нов закон кој ќе содржи одредби со кои ќе се уредат сите прашања кои произлегуваат од сезонскиот работен ангажман во овој сектор на дејност. Новиот закон ќе придонесе кон решавање на проблемите со кои се соочуваат работниците и работодавачите, но и ќе ѝ помогне на државата во борбата за намалување на обемот на сивата економија. За реформите ќе биде потребно надлежните

институции да организираат обуки за информирање и соодветна примена на новиот систем во кој учество ќе земат засегнатите страни.



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

63-057.117

РИСТЕСКА, Марија

Студија на политики. Бр. 39 [Електронски извори]. Од сенка во видлив сезонски работник во земјоделството : причини, предизвици и модели за формализација на сезонскиот труд во земјоделскиот сектор / автори: Марија Ристеска, Кристијан Трајковски. - Текст, публикација во PDF содржи 86 стр. ; табели. - Скопје : Центар за истражување и креирање политики, 2020

Начин на пристапување (URL): <http://www.crpm.org.mk>. - Фусноти кон текстот

ISBN 978-608-4586-67-8

1. Трајковски, Кристијан [автор]
а) Сезонски работници -- Вработување -- Земјоделство

COBISS.MK-ID 52422405