

ТРАНЗИТ ИМИГРАЦИЈА ПО МАКЕДОНСКИ ТЕРК

РАБОТНИЧКИТЕ ПРАВА НА СТРАНЦИТЕ ВО СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Генералната оцена на ЕУ за напредокот на Северна Македонија во Поглавје 2. „Слобода на движење на работниците“, во извештаите од 2019 до 2023, е дека државата е сè уште во рана фаза и дека не беше постигнат напредок во адресирањето на досегашните препораки.

Целта на овој труд е да ги истражи подетално предизвиците со кои се соочуваат институциите во чија надлежност е областа на слободното движење на работниците, т.е. влезот, вработувањето и условите за работа на странските работници во Северна Македонија.

Автори:
Кире Василев,
Јосипа Ризанкоска,
Јасмина Трајкоска Наумоска



ГЛАВНИ ИСТРАЖУВАЧКИ ПРАШАЊА

2

1

Кои се главните предизвици при прилагодувањето на правната рамка во согласност со *acquis* на ЕУ за пристап до пазарот на трудот?

Каква е улогата на Агенцијата за вработување во интеграцијата на странците на пазарот на труд и дали поседува капацитети за доближување на регулативите со тие на Европската мрежа на услуги за вработување (EURES) и Европската управа за труд (ELA) ?

3

Какви се институционалните капацитети за продолжување на склучување на натамошни билатерални договори за координацијата на системите за социјално осигурување, како со земјите-членки на ЕУ така и со други земји?



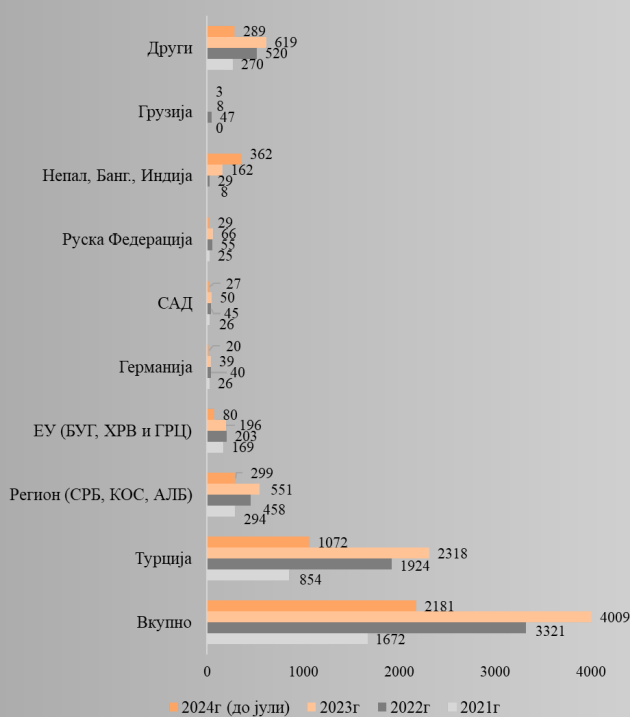
Појдовната **хипотеза** е дека Северна Македонија станува земја која ќе креира прекаријат од странски работници (кои не ги уживаат сите социјални и политички права), наместо да понуди услови за интеграција на работниците и нивните семејства во самиот пазар на труд како и воопшто во македонското општество.

МЕТОДОЛОГИЈА

Оваа студија се базира на податоци добиени преку:

- а) 11 интервјуа со засегнати институции (Министерство за труд и социјална политика, Министерство за внатрешни работи, Агенција за вработување на РСМ, Меѓународна организација на трудот, СГИП, Организација на работодавачите на Македонија, Приватна агенција „Коузон“, Фимар Балкан АД Скопје и Тритекс, Прилеп);
- б) анализа на 21 извештај на ЕУ за напредокот на Северна Македонија, Србија, Албанија и Хрватска во Поглавје 2 „Слобода на движење на работниците“ и
- в) барање за пристап до податоци од јавен карактер од МВР, МТСП и МФ (УЈП).

Број на странски работници во Северна Македонија по регион



Во Северна Македонија најголем број на работници од една држава доаѓаат од Турција. Во 2023 година нивниот број достигнал 2318 турски работници, кои во истата година сочинувале и 60% од целата странска работна сила во државата.

Следните неколку држави од кои најмногу се привлекува работна сила се државите од соседството (Србија, Косово, Бугарија и Албанија), а во последните две години се забележува зголемување на работници по потекло од Индија, Бангладеш и Непал.

ПРАВНА РАМКА

1. Законот за странци (системски закон) ги уредува условите за влез, излез, напуштање, престој, враќање на странците со незаконски престој, како и правата и должностите на странците во Северна Македонија.

2. Законот за вработување и работа на странци ги регулира условите и постапката под кои странците можат да се вработуваат или да работат во Северна Македонија, освен ако со меѓународен договор поинаку не е утврдено.

ИНСТИТУЦИОНАЛНА РАМКА

Странските работници кои влегуваат во земјата бараат работна дозвола со поднесување на едно барање до еден орган - МВР. Постапката за дозвола на престој по основ на работа може исто така целосно да се иницира преку амбасадите ширум светот, лично или преку посредник (фирма).

Во таа постапка МВР единствено се обраќа до АВРСМ, која има надлежност да даде мислење. Позитивното мислење од страна на АВРСМ е еден од условите за регулирање на престој. Тоа мислење значи проверка за исполнетост на годишната квота и проверка на моменталните состојби на пазарот на труд.

Штом се издаде решение за дозвола на престој по основ на работен однос се доделува Виза Д и странецот има право да дојде во државата. Со Виза Д поднесува и барање на лична карта за странец.

Постапката за дозволата на престој се завршува со издаден матичен број за странец и испечатена картичка, а работодавачот треба да го регистрира почетокот на работата на странецот во рок од 90 дена од датумот на издавањето на мислењето на АВРСМ.

ПРОЦЕДУРА

Процедурата за добивање на дозвола за престој по основ на работа е предвидена да трае 3 месеци, а откако ќе ја добијат дозволата таа важи 3 месеци до 1 година. Процедурата, сепак, најчесто трае подолго, а испитаниците, странски работници, посведочише и несериозен и хаотичен третман на службите при аплицирањето за дозвола за престој.

Предизвиците со кои се соочува МВР во однос на постапката за дозвола за престој на странци се:

- Не постои систем во кој се слеваат сите информации на едно место. Системот е во МНР сега, во ДКП нема доволно кадар, системот е ENVIS во кој имаат пристап сите.
- Системот се застарени.
- Жалби не се поднесуваат пред Управен суд, туку пред Државна комисија за одлучување по управна постапка и постапка од работен однос од втор степен.
- Постои институционална некоординираност. Сите институции имаат засебни, неповрзани системи и нема софтверско решение.

Улогата на Агенцијата за вработување во интеграцијата на странците на пазарот на труд.

Северна Македонија нема активности за подготовка за приклучување кон ЕУРЕС по пристапувањето, а во 2023 година активностите за градење на капацитетите за јавните службеници се одржаа во областа на EURES и ELA.

Покрај клучната улога на АВРСМ во координација на системите како EURES и ELA за побрзото исполнување на критериумите за влез во ЕУ, најдиректната улога на Агенцијата во поглед на отварањето на македонскиот пазар на труд е во дефинирањето и исполнувањето на *квотите*. Квотата од 20 000 претставниците на институциите ја сметат за широка.

Институционалните капацитети за склучување на билатерални договори за координацијата на системите за социјално осигурување.



Во извештајот од 2021, ЕУ препорачува дека Северна Македонија треба да преземе чекори во координацијата на системите за социјално осигурување за да се идентификуваат кои административни мерки треба да се воведат како подготовка за идното пристапување. Во извештајот од 2022 ЕУ бара засилување, а во 2023 продолжување на ваквите чекори.

Северна Македонија има 23 билатерални договори за координација на системите за социјално осигурување, од кои 13 се со земјите-членки на ЕУ. До склучување нови договори за социјално осигурување, Северна Македонија ги применува конвенциите преземени од поранешна СФРЈ (со Франција, Англија и Северна Ирска, Италија, Норвешка и Шведска).

Странците во Северна Македонија може да остварат македонска пензија како и македонските државјани, а може и да се собери стажот за да се исполни минимумот (15 години стаж - 62 годишна возраст за жени и 64 за мажи за сите што ќе ги остварат правата).

Работниците странци од нашето истражување не се доволно информирани за тоа што ќе се случи со нивните осигурувања во пензискиот фонд.

Ако странецот сака да се врати во државата каде што потекнува може пензијата да си ја добива во својата земја, и може годините на работа во матичната земја да се додадат на тие работени во Северна Македонија, но само доколку има билатерален договор. „Имаш дозвола за престој имаш права, во споротивно немаш!“ Новите имигранти во Северна Македонија, сепак, доаѓаат од земји со кои нема билатерални договори.

Странските работници го губат бенефитот кога го губат престојот затоа што вработувањето е еден од условите за престој и тоа вработување во посебна процедура. Кога ќе им истече договорот на странците, тие немаат основ да го регулираат статусот за престој, а со тоа и не можат да си ги користат социјалните бенефити за кои плаќале, како пензиското, здравствено и сл.

ПРИСТАП ДО МАКЕДОНСКИОТ ПАЗАР НА ТРУД

Канали за носење на странски работници

- Законот за приватни агенции за вработување од 2018, уредува дека приватна агенција може да има лиценца за посредување на државата, во државата и странство или само во странство.
- Во Северна Македонија се случуваат вработувања по нерегулирани (не нелегални) канали на посредници кои немаат основ за посредување.

Работни услови

- Кога еден работник е веќе вработено лице во Северна Македонија, за него важат истите закони и права (како и Законот за безбедност и здравје при работа). Праксата покажува дека сепак, странските работници, поради природата на нивната професија и културно-јазични бариери може лесно да бидат злоупотребени, па освен лоши услови за работа да бидат иземени и од синдикална заштита.
- Од Синдикатот сметаат состојбата на градилиштата е лоша, има многу непријавени работници, вклучително и деца од Косово, Албанија и Турција, но многу е тешко да се влезе на терен и да се разговара со работниците.
- Странските работници, кои работеле на градилиштата досега, работеле и по 12 часа затоа што во тоа време немале што да прават, а тоа се одразило и врз законот, каде сега, со потврда и на Уставен суд, предвидува дека на стратешки проекти од национален интерес работникот може да работи и до 72 часа неделно.

Атрактивни професии и квалификации

- Националното законодавство сè уште треба да се усогласи со Директивата на ЕУ 2005/36/ЕС за да се усогласи со минималните барања за обука.
- Немаме систем за препознавање на квалификации, се признава само формалното образование, а не и квалификации по однос на одредени лиценци.

Интеграција

- И животните услови на работниците од странство во Македонија најчесто се оценуваат како лоши или субстандардни, затоа што работниците често живеат многу луѓе во едно мало станче.
- Синдикатите на терен виделе дека работниците кои спијат во контејнери, без основни и работнички права.
- Работодавците сè уште не се спремни да понудат солидни услови за сместување и храна, а најмалку да се погрижат за културолошките детали од аспектот на живеење и исхрана.
- За да може да биде корисник на активна мерка од агенцијата или финансиска поддршка, лицето мора да има статус на невработено лице, активен барател на работа, што е првата пречка за странците кои не доаѓаат ни до таква регистрација поради автоматското губење на дозволата за престој по престанокот на работниот однос.

ЗАКЛУЧОЦИ

Постои негативен наратив и перцепции во македонското општество кога се работи за донесување на странска работна сила. На тоа придонесуваат медиумите преку сензационалистички натписи

МВР аргументира дека најважно е да се направи проценка на квалификувана работна сила што реално ни е потребна во земјава, а не да служиме како транзит-земја и да биде државата користена како пат до Западна Европа.

Од МТСП сметаат дека несериозноста во пристапот на решавањето на проблемот со отварањето на пазарот на труд доаѓа оттаму што тоа „не е тема што нè засега досега, а ако не ни прави притисок, немаме проблеми. Владите одат по принципот на приоритети.

„Ние сега дури дознавме за странци!“

Северна Македонија има пречки со кои треба да се соочи за да ги адресира предизвиците за носење и интеграција на работната сила од странските држави, особено работниците од државите со кои нема склучено билатерален договор за социјално осигурување и нема изградено компатибилност во културните односи.

Доколку не ги адресира овие предизвици, наскоро ќе се создаде голема класа на прекарни работници кои ќе бидат дефинирани преку три клучни релации кои ги разликуваат од традиционалната работничка класа:

1) **несигурни работни места**, лишени од сигурен пристап до ресурси како домување, јавни и социјални услуги што го прави нивниот живот многу нестабилен.

2) **без пристап до такви дополнителни извори на приход** како социјални бенефиции - платени одмори, медицинско отсуство, пензии, додатоци на плата.

3) **маргинализирани во однос на политичките права**, бидејќи нивните права се ограничени во споредба со граѓаните кои имаат полн пристап до политички и економски привилегии.

А. Препораки за подобрување на правната и институционалната рамка

1. Да се донесе нов закон за вработување на странци во кој ќе се поедностави процедурата за вработување на странците.

2. Да се усогласат Законот за странци и Законот за вработување и работа на странци.

3. Законот за странци да ја поедностави процедурата за добивање на работна дозвола за странците.

4. Усогласување на дигиталните системи за следење на процедурата за добивање на работна дозвола за работниците странци.

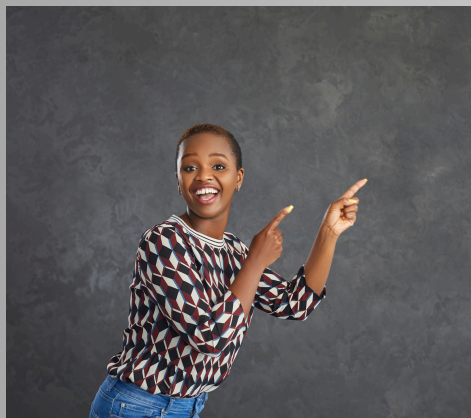
5. Институциите да се поотворени кон работодавачите и синдикатите во поглед на потребите на пазарот на труд, стандардите и условите за работа и утврдување на квотите за увоз на странски работници.



6. Рокот од 90 дена за пријавување во агенција за вработување на странецот од страна на работодавачот да не почнува од даденото мислење на АВРСМ, туку од издаденото решение за дозвола за престој на МВР.

7. Подобра контрола врз компаниите кои увезуваат работници преку нерегулирани канали, без да имаат дозвола или да бидат регистрирани како приватни агенции за вработување.

8. Зајакнување на капацитетот на Државниот трудов инспекторат во поглед на контролата на договорите на работниците странци и условите во кои работат.

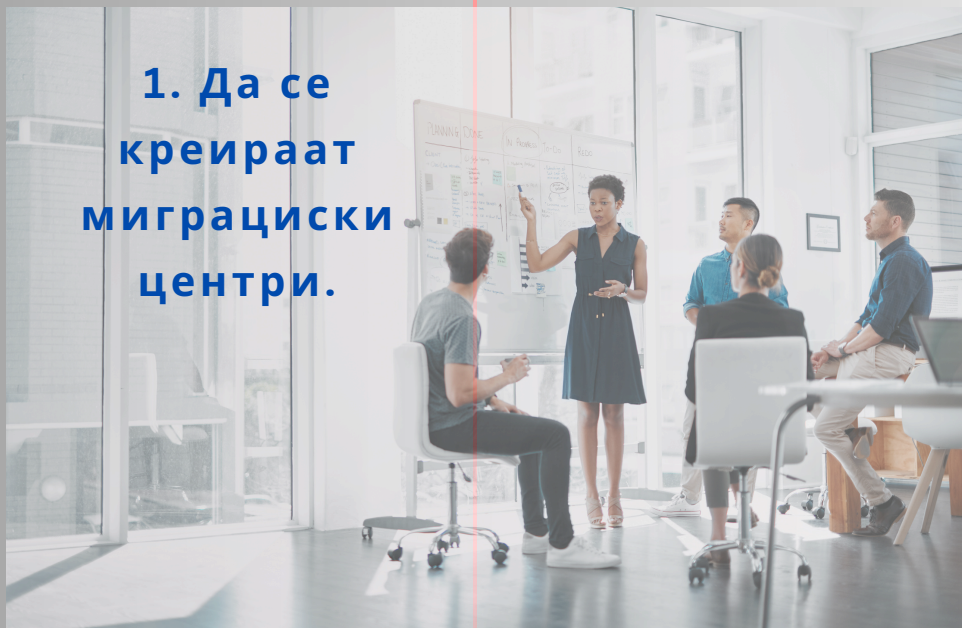


9. Да се најде начин за обезбедување на правата за користење надомест за невработеност при завршен однос и пензиско осигурување.

10. Да се овозможи пристап до обуки и други услуги за невработени на странците од страна на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија.

Б. Препораки за подобрување на престојот на странските работници

1. Да се креираат миграциски центри.



2. Да се информираат странските работници (на различни јазици, преку брошури и онлајн) за нивните права и начини за остварување на истите во делот на здравствено и пензиско осигурување, даночни обврски и сл.

3. Да се понудат програми за подготовка на странците (и нивните семејства) за влез на пазарот на труд (барање на работа, подготовка на CV и сл.)

4. Да се воведат програми за интеграција (јазични и културни) со цел работниците странци подобро да се запознаат со функционирањето на општеството и институциите.



5. Регулирање на минимум стандарди за живот за странските работници. Да се воспостават и почитуваат стандардите за домување, како дел од документацијата за дозвола за престој.



6. Да се водат јавни кампањи со цел да се адресира културата на отпор кон странските работници.

FOSTER

INCLUSION OF FOREIGNERS IN THE WESTERN BALKANS
ACCESS TO SOCIAL AND ECONOMIC RIGHTS



Funded by
the European Union



ДИЈАЛОГ
ЦЕНТАР ЗА
ДЕЛИБЕРАТИВНА
ДЕМОКРАТИЈА
www.cdodd.org.mk

2024

Оваа публикација е изготвена со помош на Европската Унија.
Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на авторите и на
никаков начин не ги рефлектира гледиштата на Европската Унија и Балканскиот
совет за бегалци и миграции.



BALKAN
REFUGEE AND
MIGRATION
COUNCIL



DRS DANISH
REFUGEE
COUNCIL