



Проектот е финансиран
од Европската Унија



KONEKT



ПРОЕКТ: ПРОМЕНИ ЗА ОДРЖЛИВОСТ

АНАЛИЗА на перцепцијата и вклученоста на граѓанските организации како работодавач во законодавството и активните мерки за вработување во Република Северна Македонија

Авторка: **Маја Атанасова**

Уредничка: **Никица Кусиникова**

Скопје, **2019**

Оваа публикација е подготвена со поддршка од Европската Унија во рамки на проектот „Промени за одржливост“. Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на Здружение Конект и авторите на содржините и на никој начин не може да се смета дека ги претставува ставовите на Европската Унија.

Содржина

- I. Вовед
- II. Методологија
- III. Законска регулатива на работните односи во Република Северна Македонија од аспект на граѓанските организации
 - a. Закон за работни односи
 - i. Позицијата на граѓанскиот сектор во Законот за работните односи
 - ii. Некои елементи од Законот за работните односи со кои не се отсликува работата на граѓанските организации
 - iii. Колективни договори
 - А) Дали граѓанските организации се обврзани на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството?
 - Б) Историја на колективни договори во однос на граѓанскиот сектор
 - b. Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност
 - c. Закон за вработување на инвалидни лица
- IV. Преглед на активните мерки понудени на граѓанските организации со оперативните планови од 2017, 2018 и 2019 година.
- V. Заклучоци
- VI. Препораки



I BOBED

Проектот „Промени за одржливост“ е финансиран од Европската Унија, а спроведуван од Конект во партнерство со Фондација Аполонија и Центарот за даночна политика. Проектот придонесува граѓанските организации (ГО) да се справуваат со предизвикот на финансиска одржливост преку обединување на 100 ГО во Мрежа за финансиска одржливост што застапува за подобри политики и закони што ќе овозможат постабилни и посилни граѓански организации. Улогата и статусот на граѓанските организации како работодавач е важен дел од работата на мрежата. Овој документ е основа за застапување и обезбедување експертски придонес во промени на политиките и регулативата.

Конект посветено работи работи на финансиската одржливост на граѓанските организации. Придружете ни се во мрежата и учествувајте во активниот дијалог за подобри политики.

КОНЕКТ

ул. „Владимир Poleжиновски“ 19-1/6,

1000 Скопје,

тел: +389 2 3224 198

e-mail: konekt@konekt.org.mk

www.konekt.org.mk

www.donirajpametno.mk

www.konekt.org.mk/blog

Граѓанскиот сектор го сочинуваат организации основани врз основа на Законот за здруженија и фондации – односно организации кои се основаат заради остварување на цели, дејности и заштита на права, интереси и уверувања во согласно со Устав и закон.¹ Овие организации се непрофитни и непартиски.² Непрофитноста на организацијата се согледа во забраната за основање заради стекнување на добивка, но организациите можат да вршат дејности поврзани со целите во нивниот статут, преку кои ќе се стекнат со добивка, која потоа мора да биде употребена исклучиво за остварување на целите на организацијата наведени во статутот. Непартискиот статус на овие организации се согледа во забраната да вршат активности на политичка партија, односно не можат да обезбедуваат директно или индиректно финансирање на конкретна политичка партија и да влијаат на изборите. Организациите можат слободно да ги искажуваат и промовираат своите ставови и мислења за прашања од нивен интерес, да поведуваат иницијативи и да учествуваат во градење на јавно мислење и креирањето на политиките.

1 Закон за здруженија и фондации, Службен весник бр. 135/11 и 55/2016.

2 Закон за здруженија и фондации, Службен весник бр. 135/11 и 55/2016, член 12 и 13

Токму ваквата можност за влијание во општеството за подобрување на статусот со одредени прашања кои директно засегаат одредена група на лица, е тоа што го прави граѓанскиот сектор постојано актуелен, а неговите членови - активни во секојдневниот живот, вклучени во креирањето на политиките и иницирање и креирање на решенија за подобрување на законските регулативи и нивната имплементација. Препознавајќи ја улогата на граѓанските организации во општеството од страна на меѓународните организации како и од страна на државните органи, се преземаат мерки за сè поголема вклученост на здруженијата во дејностите кои претставуваат подобрување на квалитетот на живот, јавните услуги и социјалната заштита. Па така, Владата во Програмата за работа 2017-2020 предвидува соработка со здруженијата во областа на обезбедување на социјални и други јавни услуги,³ а со Програмата за работа на Владата за 2019 година, се предвидува Програма за финансирање на програмски активности на здруженија и фондации, со цел да се поттикне учеството на граѓанските организации во реализирањето на стратешките приоритети.⁴ Дополнително на ова, здруженијата се веќе присутни во одредени законски текстови како даватели на услуги - согласно Законот за бесплатна правна помош⁵, бесплатната правна помош се реализира од Министерството за правда, адвокати и овластени здруженија на граѓани. Согласно Законот за превенција, заштита и спречување од семејно насилство⁶, заштитата на жртвите на семејно насилство може да ја обезбедат и здруженија, кои се регистрирани за давање на вакви услуги, согласно со Законот за социјалната заштита. Исто така, со предлог-законот за социјална заштита се предвидува вклучување на здруженијата при обезбедување на социјалните услуги. Сепак, и покрај ова, во Програмата за реформи во вработувањето и социјалната политика е наведено дека „евидентен е недостатокот на обезбедување на социјалните услуги од страна на граѓанскиот сектор, кој вообичаено зависи од средства обезбедени од страна на надворешни донатори.“⁷ Фактот дека граѓанскиот сектор е зависен од донации, особено од независни донатори, е неспорен.⁸ Во недостиг на финансиски средства за реализирање на одредени активности, граѓанските организации се немоќни да ја вршат својата дејност на активно работење на остварување на зацртаните цели и задачи.

Сепак, иако од организациите се очекува да бидат активно вклучени во обезбедување на услуги, да се вклучат со својата стручност и креативност во носење

3 <https://vlada.mk/programa>

4 https://vlada.mk/sites/default/files/programa/2017-2020/Programa_na_Vladata_2019.pdf

5 Закон за бесплатна правна помош, Службен весник бр. 101/2019

6 Закон за превенција, заштита и спречување од семејно насилство, Службен весник бр.138/2014

7 [http://www.mtsp.gov.mk/content/word/esrp_dokumenti/ESRP%20Makedonija%20-%20final%20\(MKD\).pdf](http://www.mtsp.gov.mk/content/word/esrp_dokumenti/ESRP%20Makedonija%20-%20final%20(MKD).pdf)

8 Од вкупно 68 граѓански организации присутни на 3 фокус групи, само две организации изјавија дека имаат приходи од реализирана дејност, додека сите други организации работат или без финансиски средства или на база на одобрен проект или програма.

на соодветни политики имплементација на истите, како и да преземаат дејствија заради остварување на целите за кои се основани, истите речиси воопшто не се препознаени како организации кои имаат потреба од професионален ангажман, односно вработување на соодветен стручен кадар од страна на државата. Овој податок се проткајува низ Програмата за работа на Владата 2017-2020 година, каде што иако целта за обезбедување на кономски раст, повеќе работни места и стандард, граѓанскиот сектор воопшто не се споменува како потенцијален работодавач. Како потенцијални работодавачи се сметаат претпријатијата, особено малите и средните, но граѓанскиот сектор се гледа исклучиво како соработник во имплементација на одредени работни активности, а не како можен работодавач за работни места кои ќе му помогнат во остварување на зацртаните цели.

Понатаму, во Националната стратегија за вработување 2016-2020 година на Министерството за труд и социјална политика, граѓанскиот сектор се гледа единствено како можен партнер за имплементација на ИПА-финансирани проекти, но не и како работодавач надвор од рамката на проектот. Слична е и ситуацијата со Програмата реформи во вработувањето и социјалната политика, каде што постои можност за вклучување на граѓанските организации во имплементација на социјални услуги, меѓутоа во делот реформи во вработувањето, граѓанските организации воопшто не се споменуваат како работодавачи на кои би им биле потребни одредени видови на работници заради непречено работење и остварување на целите за кои се основани.

Кога станува збор за граѓанскиот сектор, значајно е да се напомене дека истиот е првенствено регулиран со Законот за здруженија и фондации⁹, како начин на остварување на право на здружување, заради остварување на целите, дејностите и заштита на права, интереси и уверувања во согласност со Уставот и закон.¹⁰ Дополнително на ова, една од најзначајните карактеристики на организациите согласно овој закон е концептот на непрофитност, односно забраната за основање на организации за стекнување со добивка, освен доколку дејноста преку која се стекнуваат со добивка е наведена меѓу целите чие остварување и воопшто се основани.¹¹ Токму заради ваквата појдовна точка на регулирање на правото на здружување за остварување на заеднички цели, а без можност за профит, Законот за здруженија и фондации не наложува обврска за вработување на лица во граѓанските организации. Според податоците од Централниот регистар, во април 2018 година, во земјата има вкупно 8.924,00 регистрирани граѓански организации (од кои 8.80 здруженија и сојузи и 144 фоднации), наспроти 2015 годин, кога бројот на регистрирани организации изнесувал 14.245.¹²

9 Службен весник бр. 52/2010; 135/2011 и 55/2016

10 Закон за здруженија и фондации, член 6 ст.1

11 Член 12, ст.1 и 2 од Законот за здруженија и фондации

12 <https://www.nvosorabotka.gov.mk/sites/default/files/dokumenti/Strategija2018-2020usvoena9102018.pdf>

Одржливоста на работната сила игра исклучително важна улога во развојот на граѓанскиот сектор. Секако, голем е бројот на граѓански организации кои вклучуваат голем број на лица и часови остварен волонтерски ангажман: Истражувањата во рамки на ЦИВИКУС: Индексот на граѓанското општество во земјата покажуваат дека голем дел од граѓанските организации (ГО) во 2011 (77%) имаат работна сила во којашто повеќе од 25% се волонтери. Овој податок во истражувањето на ЦИВИКУС е дефиниран како појава на „неодржлива база на човечки ресурси“ Дополнително 88,5% од организациите опфатени со истражувањето работат исклучиво на волонтерска основа и немаат вработени. Податоците од истото истражување направено во 2015 на примерок од 203 организации покажуваат дека дури 91% имаат над 25% волонтери во сооднос со вработените.¹³

Кога станува збор за можности за професионален ангажман, Законот за работните односи го препознава граѓанскиот сектор како можен работодавач, меѓутоа не го препознава како сектор со свои специфики различни од останатите сектори. Од овие причини, и не е зачудувачки фактот што пред неколку години, оперативните планови за активни мерки за вработување не ги потенцираа граѓанските организации како можни работодавачи.¹⁴ Дополнително на ова, Државниот завод за статистика ги сврстува граѓанските организации регистрирани под шифра 94.99 - Дејности на организации врз база на зачленување, неспомнати на друго место во група други услужни дејности¹⁵, каде што исто така спаѓаат и: поправка на компјутери и предмети за лична употреба и за домаќинства, како и разновидни услужни дејности кои не се опфатени на друго место во класификацијата.¹⁶ Од друга страна пак, Државниот завод за статистика **ги препознава овие граѓански организации како работодавач во своите пресметки на просечна месечна плата.**¹⁷

Според поднесените годишни сметки за 2017 година, вкупниот број на вработени во граѓанските организации изнесува 2.058 (од кои 1.843 се вработени во здруженија и сојузи и 215 во фондации) и покажува тренд на зголемување за 3,3% во однос на 2015 година, кога вкупниот број на вработени во граѓанските организации изнесувал 1990.

Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2019 година предвидува 2 активни мерки за креирање на работни места, 3 мерки за обука со вработување, и една мерка за практиканство. Во 2017

¹³ <http://konekt.org.mk/blog/wp-content/uploads/2016/01/Analiza-na-javnite-politiki-za-sredina-za-vrabotuvanje-vo-GO.pdf>

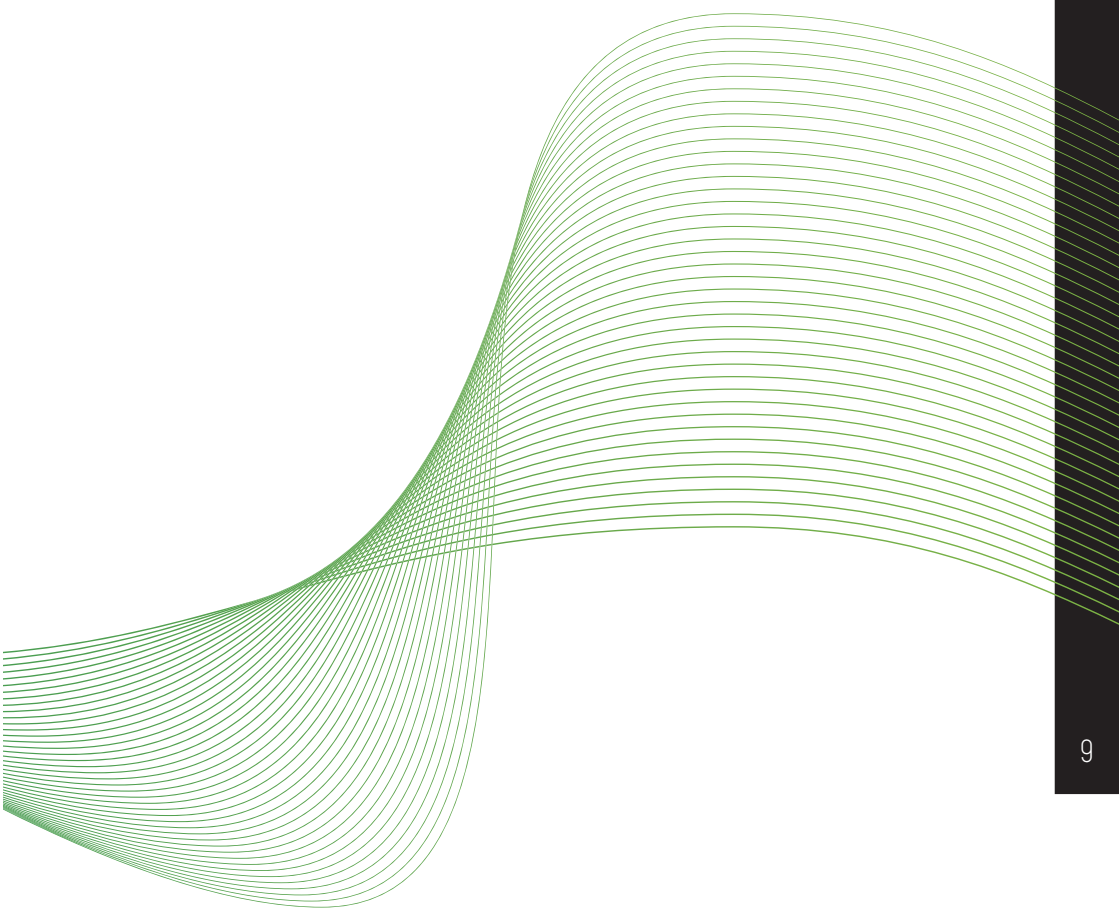
¹⁴ Извор: АВРСМ

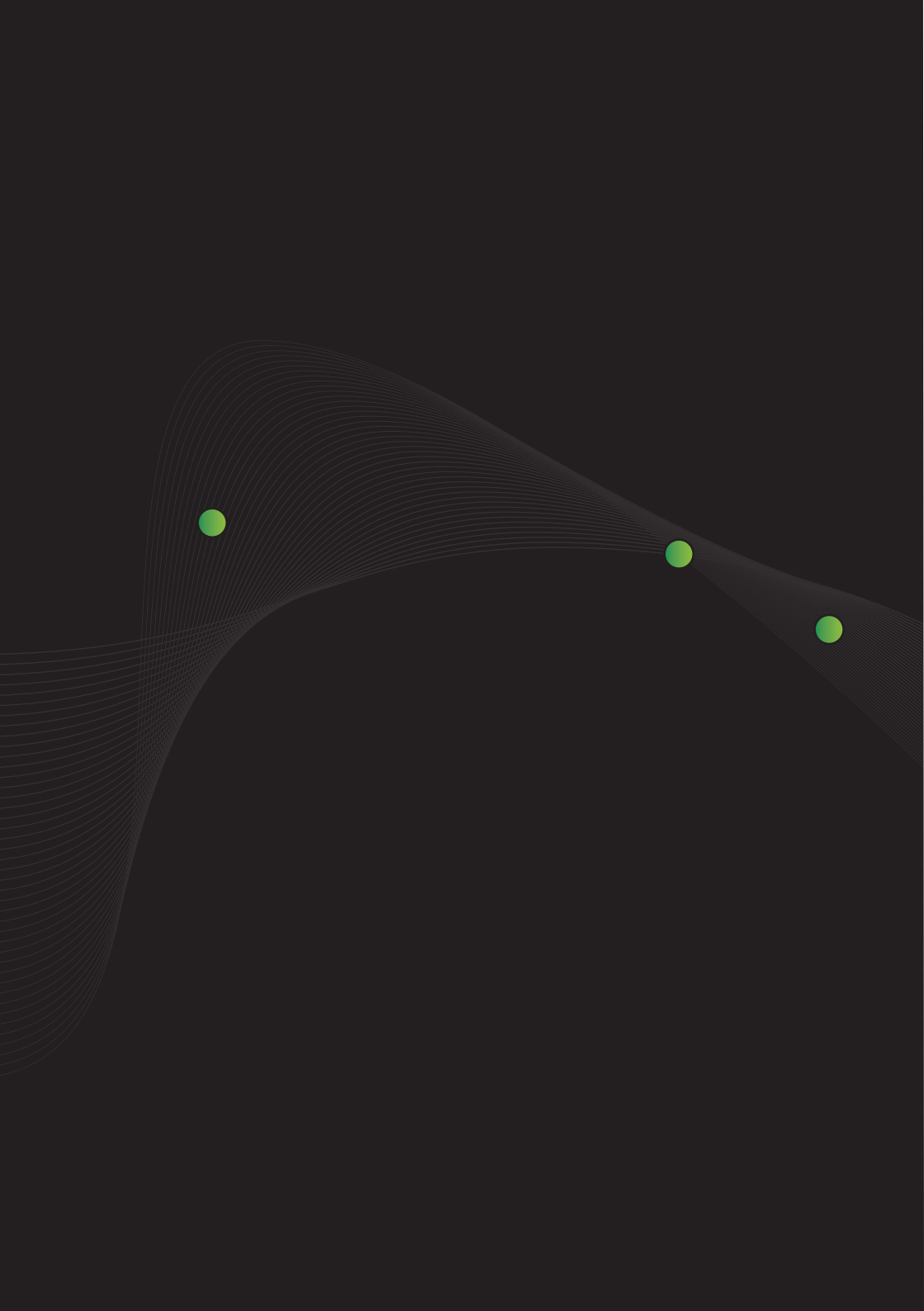
¹⁵ Извор: Државен завод за статистика

¹⁶ Извор: Национална класификација на дејности на Република Северна Македонија

¹⁷ Извор: <http://www.stat.gov.mk/pdf/2019/4.19.27.pdf>

година само 5 здруженија ги искористиле мерките, а во 2018 – девет здруженија, а доделени се средства за 13 работни места.¹⁸ Претставниците на организациите кои учествуваа на фокус групите како една од причините ја истакнаа неинформираноста за постоењето на мерките, како и условите за целосно искористување на истите.





МЕТОДОЛОГИЈА

Оваа Анализа се креира за утврдување на позицијата, присутноста и уредувањето на работните односи кај граѓанските организации во рамките на важечките прописи во Република Северна Македонија. Ваквото утврдување особено се однесува на видливоста на граѓанските организации во законите и подзаконските акти и програми како можен работодавач, и регулирањето на посебните аспекти од работен однос кои би можеле да произлезат во една граѓанска организација како резултат на природата на граѓанските организации.

За таа цел, оваа Анализа опфаќа преглед на Законот за работните односи, Законот за здруженија и фондации, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност и Законот за вработување на инвалидни лица. Преглед е извршен и на постоечките колективни договори, заради оцена дали истите ги опфаќаат и се правно обврзувачки за граѓанските организации.

Оваа Анализа исто така се занимава и со утврдување на влијанието кои ваквите законски решенија го имаат во пракса, кога станува збор за правата и обврските на граѓанските организации како работодавач врз основа на законските и подзаконските прописи со кои се уредуваат работните односи, како и врз основа на активните мерки за вработување кои ги спроведува Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија. Информациите во овој дел се стекнати врз основа на одржани состаноци со претставници на директните организатори и креатори на политиката на работните односи – Министерството за труд и социјална политика и Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија. За утврдување на интересите и можностите на граѓанските организации да се вклучат во пазарот на трудот како работодавачи, беа организирани три фокус групи, на кои учествуваа претставници на вкупно 68 граѓански организации – организации кои постојат повеќе од една година, а доаѓаат од Полошкиот, Скопскиот, Пелагонискиот, Југозападниот, Вардарскиот, Источниот, Југоисточниот и Североисточниот регион.

Конечно, со цел да се утврди ефикасноста и значењето на активните мерки за вработување достапни за граѓанските организации, беа извршени интервјуа со

III ЗАКОНСКА РЕГУЛАТИВА НА РАБОТНИТЕ ОДНОСИ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА ОД АСПЕКТ НА ГРАЃАНСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ



граѓански организации кои користеле активни мерки на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија во 2017 и 2018 година.

Постојат повеќе закони со кои се уредуваат правата и обврските на работниците и на работодавачите, а кои се однесуваат на остварување на работен однос и заштита во случај на невработеност: Законот за работните односи, како закон со кој се поставуваат основните права и обврски кои произлегуваат од, и во врска со работниот однос; Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност и Законот за вработување на инвалидни лица. Кога станува збор за уредување на работните односи по сектори, значајно е да се напомене и дека Законот за работните односи препознава два основни сектори: приватен сектор, и јавен сектор, што се гледа од обврската за постоење на општи колективни договори: 1) за приватниот сектор од областа на стопанството, и 2) за јавниот сектор. Додека работните односи во приватниот сектор се регулираат со Законот за работните односи, Општиот колективен договор и постоечките гранкови колективни договори и договори на нивоа на работодавач, работните односи во јавниот сектор дополнително се регулираат со Законот за вработените во јавниот сектор и Законот за административните службеници.

Оваа анализа за предмет ги има само законите со кои се уредуваат одредени права и обврски на граѓанскиот сектор како работодавач и на вработените во граѓанскиот сектор.

A) Законот за работните односи е основен закон со кој се регулираат правата и обврските кои настануваат за работниците и работодавачите во врска со, и како резултат на работниот однос. Законот за работните односи претставува една широка законска рамка, која опфаќа повеќе аспекти од работниот однос, започнувајќи од утврдување на потреба од нов работник кај работодавачот, па сè до конечниот престанок на работниот однос.

Па така, Законот предвидува заштита на кандидатите за вработување, која се забележува преку одредбите за забрана на дискриминација, и обврска за јавно

објавување на огласите за вработување, условите за работа и паричен износ на основната нето плата (односно најнизок до највисок износ на понудена нето плата за одредена позиција).¹⁹ Работодавачите се должни да понудат еднакви можности за вработување помеѓу жените и мажите, и еднаква плата за еднаква работна позиција и одговорност на работното место како и степен на образование; да обезбедат безбедни услови за работа согласно прописите за безбедност и здравје при работа, како и да обезбедат здрава и пријатна работна средина и да превенираат и спречат секакви форми на вознемирување на работното место. Работодавачот е особено должен на работникот да му обезбеди работа, преку чие извршување, работникот би можел да ја заработи својата плата.

Работникот, од своја страна, е должен совесно, професионално и навремено да ја врши работата за која стапил во работен однос; да ги почитува работниот ред и дисциплина и другите интерни акти на работодавачот, веднаш да го извести работодавачот доколку е настаната било каква штета за работодавачот или околината, или доколку постои било каква опасност по здравјето и/или животот на некој од работниците.

Согласно Законот за работните односи, работниот однос се заснова со склучување на Договор за вработување, кој меѓу другото, мора да ги содржи следниве елементи: датум на стапување на работа; назив на работното место, краток опис на работата што ќе ја врши според договорот за вработување; одредби за обврската на работодавачот да го информира работникот за ризичните работни места и посебни стручни квалификации или познавања или неопходен посебен медицински надзор, во согласност со закон, со наведување на посебните ризици кои според законските прописи можат да бидат последица од работата; место на вршење на работата; време на траење на работниот однос, кога е склучен договор за определено време; одредба за тоа дали се работи за работен однос со полно или пократко работно време; одредба за дневно или неделно редовно работно време и распоредување на работното време; одредба за висината на основната плата која се изразува во паричен износ, која му припаѓа на работникот за вршење на работата според закон, колективен договор и договорот за вработување; одредба за другите надоместоци кои му припаѓаат на работникот за вршење на работата според закон и колективен договор; одредба за годишниот одмор, односно начинот за определување на годишниот одмор и наведување на општите акти на работодавачот во кои се определени условите на работа на работникот.²⁰

Законот понатаму ги разгледува и други сегменти од работниот однос, вклучувајќи утврдување на вработување на определено и неопределено време, видови на отказ и услови за откажување на договорот, заштита на одредени категории работници,

¹⁹ Член 23, ст.1 од Законот за работните односи

²⁰ Член 28 од Законот за работните односи

заштита при отказ од деловни причини, можност за нудење на нов, променет договор пред отказ, а исто така ги регулира и основите за колективно договарање.

Она што е особено значајно за Законот за работните односи, е фактот дека со него се уредуваат минималните права, додека поголеми права можат да се уредат со самиот договор за вработување или со колективни договори.

Општо земено, можеме да се согласиме дека Законот за работните односи го регулира работниот однос и дава заштита на правата и обврските на двете страни во овој однос.

i. Позицијата на граѓанските организации во Законот за работните односи

Согласно член 3 ст. 1 од Законот за работните односи, овој закон ги уредува и работните односи на работниците вработени во органите на државната власт, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, фондовите, организациите и други правни и физички лица кои вработуваат работници, доколку со друг закон поинаку не е определено.

Согласно член 3 ст. 1 од Законот за здруженија и фондации пак, „Организација“ е секое здружение, фондација, сојуз, како и секој организационен облик на странска организација, како и друга форма на здружување, согласно со одредбите на овој закон.

Согласно член 3 ст. 1 т.7, „помал работодавач“ е работодавач кој вработува до 50 работници. Согласно податоците на Државниот завод за статистика, најголемиот број работодавачи кои спаѓаат во секторот, други услужни регистрирани сектори, во кои спаѓаат и здруженијата основани согласно Законот за здруженија и фондации, најголемиот број на работодавачи спаѓаат во групата до 50 работници.²¹

Оттука, несомнено произлегува дека граѓанските организации, како организации основани согласно Законот за здруженија и фондации, се препознаени како можни работодавачи од страна на Законот за работните односи, кои најчесто спаѓаат во групата „помали работодавачи“.

Со класифицирањето на работодавачот во категорија „помал работодавач“ не се добиваат поинакви права и обврски, освен изземањето од обврската за носење на поединечен акт за определување на посебните услови за вршење на работата на секое поединечно место.²²

Законодавецот во понатамошниот текст од законот го користи исклучиво терминот „работодавач“, па понатаму не се прави никаква дистинција помеѓу работните односи

21 Извор: http://www.stat.gov.mk/pdf/2019/6.19.16_mk.pdf

22 Член 19 ст.2 од Законот за работните односи

во различните сектори на работа. Единствената поделба која ја прави Законот во оваа насока се случува во член 204, кога утврдува дека на ниво на државата се склучуваат два општи колективни договори, и тоа:

- Општ колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, и
- Општ колективен договор за јавниот сектор, кој се однесува на органите на државната власт и други државни органи, органите на единиците на локалната самоуправа, установите, јавните претпријатија, заводите, агенциите, фондовите и други правни лица кои вршат дејност од јавен интерес.

Несомнено, Законот за работните односи не ги препознава граѓанските организации основани согласно Законот за здруженија и фондации како посебен тип на работодавач, кој значително е различен по однос на начинот на финансирање, причините за основање и видовите на активности кои ги спроведува. Неиздвојувањето на овој вид работодавачи како посебна категорија, односно посебен сектор во Законот за работните односи, повлекува обврска за усогласување со одредби кои се целосно неприродни за работењето на граѓанските организации, а преку тоа и одредби со кои не се постигнува соодветна заштита на работникот.

ii. Некои елементи од Законот за работните односи со кои не се отсликува работата на граѓанските организации

Иако, како што веќе напоменавме погоре, граѓанските организации се обврзани да го уредуваат своето работење согласно Законот за работните односи, сепак, фактот што самиот закон не ги одвојува овие организации како работодавачи од посебна категорија, води кон неможност за имплементација на одредени одредби, односно концепти.

ОРГАНИЗАЦИЈА НА РАБОТНОТО ВРЕМЕ

Согласно одредбите од Законот за работните односи, Распоредувањето и условите за времено прераспоредување на работното време се одредуваат со закон, колективниот договор или договорот за вработување. Работодавачот мора во писмена форма да го извести работникот за временото прераспоредување на работното време најмалку еден ден пред тоа.²³

Во недостиг на соодветен специјализиран закон или колективен договор, оваа одредба се однесува и мора да се применува и од граѓанските организации. Проблемот во нејзината примена се однесува токму во динамиката со која се

соочуваат граѓанските организации:

- работни задачи кои треба да бидат решени итно, заради барања на партнерски организации или донатори;
- мал капацитет на вработени лица, кои покрај своите работни задачи имаат обврска за реализација на дополнителни задачи кои произлегуваат од поставените цели и задачи во статутите на граѓанските организации;
- граѓанските организации по закон се основани заради остварување на одредена цел во општеството, поради што и се наметнува обврска за итно преземање на активности заради општествени случувања поврзани со работата и/или интересите на организацијата, кои бараат итна реакција;
- обврска за присуство на настани организирани од други организации и/или институции, а поврзани со работата на граѓанската организација;
- периодични потреби за јавни презентации, присуство во медиуми, организирање на обуки и слично;
- обврска за присуство на обуки, тренинзи, презентации и слично, кои се поврзани со потребите и работењето на граѓанската организација, но не се во директен опис на работните задачи на работникот.

Ваквите обврски со кои се соочуваат сите лица кои се ангажирани во граѓанските организации, значат итна потреба од постапување пред почетокот или по истекот на работното време, учество на активности (обуки, презентации, семинари, тренинзи итн), за време на, но и надвор од работното време, особено затоа што повеќето од овие активности, покрај за вработените во граѓанскиот сектор, се наменети и за лица кои доаѓаат од други сфери на општеството. Дополнително на ова, повеќето лица кои не доаѓаат од граѓанските организации, а имаат потреба од помош и советување од граѓанските организации, имаат потреба и бараат средби по истекот на своето работно време, односно – во доцните попладневни или вечерни часови.

Од друга страна, граѓанскиот сектор исто така соработува со државни и меѓународни институции, односно со јавниот сектор и со претставници од приватниот сектор (компани, претставници на работници и слично), кои имаат стандардно работно време од една смена во работни денови – од понеделник до петок.

Дополнително на ова, мора да се потенцира сериозниот недостаток на професионално ангажиран кадар (лица вработени на полно работно време), кој ги реализира сите овие активности. Тука повторно го потенцираме карактерот

на граѓанските организации кои согласно Законот за здруженија и фондации се основаат заради остварување на одредени општествени цели, а имаат ограничена можност за профит, со што се отежнува можноста за обезбедување на средства за вработување на поголем број лица.

Ова се само дел од ситуациите кои можат да се јават во една граѓанска организација во многу краток рок. Тоа пред сè ја става граѓанската организација во ситуација да не може да го организира работното време согласно Законот за работните односи, особено во делот кој се однесува на тоа, во писмена форма да се извести работникот за прераспределбата барем еден ден претходно.

Навистина, Законот во овој момент остава простор, преку прераспределба на работното време, работниците да добиваат слободни денови, меѓутоа, оваа одредба често не е од корист за граѓанските организации бидејќи работата на истите зависи од општествената динамика - работните задачи и обврски се јавуваат во текот на истиот ден, а претходниот ден не можат да се предвидат. Поради ова, одредбите од член 123 и 124 од ЗРО често не се применливи во работењето на организациите.

Од овие причини, потребно е да се воведат посебни одредби за регулирање на работното време во граѓанските организации, во насока на дополнителна флексибилност и можност за регулирање на работните часови во рамки на самите организации.

ПОТРЕБА ЗА РАБОТА НАДВОР ОД КАНЦЕЛАРИЈА

Како резултат на веќе споменатите причини на ограничен кадар и значајни рокови, вработените во граѓанскиот сектор се соочуваат со потребата и кога не се наоѓаат во канцеларија, на пример се наоѓаат на обука или на семинар поврзан со работата, целите и задачите на организацијата, и на кој биле испратени од самата организација како дел од работните обврски, да мораат да извршат одредени дополнителни работни задачи.

Честа практика е и работењето од дома, пред или по работните часови, заради потребите од припрема за активностите во текот на работниот ден, а кои заради претходни работни обврски, или заради итноста на задачата, не биле изведени во рамките на осумте работни часа во канцеларија. Вакви случаи особено се јавуваат кога постои потреба од креирање на извештаи, пишување на проекти, припрема на материјали за семинари, обуки или презентации. Тука исто така се вбројуваат и средби и состаноци со лица кои се целни групи на организацијата, а кои поради свои работни задачи и обврски, не се во можност да комуницираат во рамките на работните часови на организацијата.

Ваквата потреба не е регулирана со Законот за работните односи, бидејќи Законот не го третира прашањето на работа со ограничен капацитет на човечки ресурси, и очекува дека во случај на потреба од работник, ќе се изврши ново вработување. Имајќи ги предвид ограничените финансиски ресурси на граѓанските организации, кои често ги спречуваат да имаат макар и еден вработен, ваквата претпоставка на законот е речиси невозможна за реализација.

Со цел да се излезе во пресрет на работниците во граѓанскиот сектор, сметаме дека е неопходно најпрво да се препознаат ваквите потреби во работењето, и истите да се регулираат со посебен подзаконски акт или колективен договор, или пак законот да остави простор граѓанските организации да го уредат ова прашање со дополнителни права во рамки на своите интерни акти.

НЕМОЖНОСТ ЗА ПЛАЌАЊЕ НА ПРЕКУВРЕМЕНА РАБОТА

Неспорно од начинот и обемот на работа на граѓанските организации произлегува дека кај некои организации невозможно е работните часови да бидат фиксно утврдени, регулирани ден однапред или точно изброени. Од друга страна пак, чест проблем со кој се соочуваат граѓанските организации е недостигот на финансии за прекувремена работа, или дневници за патувања. Мора да се има предвид дека поголемиот број на граѓански организации зависат од финансии одобрени заради реализација на одреден проект, кој не препознава и не признава ваков вид на доплата. Од друга страна, самофинансирањето на граѓанските организации во овој момент е недоволно развиено за да биде третирано како реална можност за исплата на овој вид на средства.

Неопходно е Законот за работните односи да предвиди посебно решение за граѓанските организации во случај на прекувремена работа кое нема неопходно да опфаќа финансиски надомест, односно, да обезбеди, како што е случајот со можната прераспределба на работното време од член 124 од ЗРО, за прекувремените работни часови да се добијат слободни денови, или да остави граѓанските организации да предвидат дополнителни права во рамки на своите интерни акти.

НАЧИН НА ЗАСНОВАЊЕ И ПРЕСТАНОК НА РАБОТНИОТ ОДНОС

Законот за работните односи препознава три основи за засновање и престанок на работниот однос:

- На определено време;

- На неопределено време;
- За сезонска работа.

Работен однос на определено време се склучува за точно утврден временски период, кој по истекот може да се продолжи со склучување на Анекс кон Договорот, или со склучување на нов договор. Доколку работникот е ангажиран на определено време за вршење на исти работи, со или без прекин, пет години, работниот однос преминува во работен однос на неопределено време.²⁴

Работниот однос на неопределено време, се склучува без точно утврден рок на траење, а престанува врз основ на взаемно склучена спогодба од двете страни, отказ од страна на работникот или отказ од страна на работодавачот.

Работникот може да го откаже работниот однос со писмена изјава за отказ, и со отказан рок од најмалку 30 дена, а со Договорот за вработување може да се утврди и подолг рок.²⁵ Работодавачот пак, може да го откаже работниот однос во следниве околности:

- 1) работникот заради своето однесување, недостаток на знаења или можности или заради неисполнување на посебните услови определени со закон, не е способен да ги извршува договорните или други обврски од работниот однос (лична причина) или
- 2) работникот ги крши договорните обврски или други обврски од работниот однос (причина на вина) и
- 3) престане потребата од вршење на одредена работа под условите наведени во договорот за вработување заради економски, организациони, технолошки, структурни или слични причини на страна на работодавачот (деловни причини)²⁶ Ако работодавачот го откажува договорот за вработување на поединечен работник или на помал број работници отказниот рок е еден месец, а два месеца во случај на престанок на работен однос на повеќе од 150 работници или 5% од вкупниот број работници кај работодавачот пред престанокот на работниот однос.²⁷

Дополнително на ова, доколку работодавачот го откаже работниот однос од деловни

24 Член 46, ст.1 од Законот за работните односи

25 Член 88 од Законот за работните односи

26 Член 76 од Законот за работните односи

27 Член 88 од Законот за работните односи

причини, истиот е должен да му исплати на работникот испратнина.²⁸

Токму од причина што граѓанските организации немаат постојан стабилен извор на финансии со кој би осигурале можност за вработување на неопределено време, најчест начин на вработување е вработувањето на определено време. На овој начин, организациите се безбедни веднаш по престанокот на договорот, да го прекинат работниот однос доколку не постојат финансиски средства за продолжување на истиот. Чест е случајот и кога поради недостиг на финансии, договорот на определено не се продолжува, за по месец или два, откако ќе се обезбедат финансиски средства, ова лице повторно да биде ангажирано за определен временски период.

Немањето на договор на неопределено време пак за работниците од друга страна претставува и дополнителен проблем при реализација на одредени права надвор од работното место, како што е одобрување на кредит или на пример, добивање на виза за патување во странство.

iii. Колективни договори

A) Дали граѓанските организации се обврзани на Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството?

Граѓанските организации основани согласно Законот за здруженија и фондации, се непрофитни организации кои иако концептуално се основани под приватното право не се дел од стопанството. Видно од Законот за здруженија и фондации, една од основните карактеристики на овие организации е токму непрофитноста, а единствен исклучок постои кога организацијата генерира профит, меѓутоа како дел од остварување на целите за кои е основана. Разликата помеѓу стопанството и граѓанските организации во оваа насока, е во тоа што лицата во стопанството имаат можност стекнатата добивка да ја користат за лични цели, додека средствата стекнати во граѓанската организација можат да се користат само за остварување на целите за кои истата е основана.

Следствено, за граѓанскиот сектор не може да се применува Општиот колективен договор за приватниот сектор од областа на стопанството, бидејќи овој колективен договор се однесува само на компании кои се основани согласно Законот за трговските друштва, односно правни лица основани заради креирање на профит.

B) Историја на колективни договори во однос на граѓанскиот сектор

Значајно е да се напомене дека за Република Северна Македонија не е

несвојствено постоење на колективен договор за граѓанскиот сектор. Колективниот договор за општествени организации и здруженија на граѓани²⁹ е донесен на ден 23.10.1995 година, помеѓу Синдикатот на работниците на управата, правосудството, општествените организации и здруженија на граѓани и Министерството за правда. Овој Колективен договор е донесен врз основа на одредбите од Општиот колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност.³⁰

Со овој Колективен договор подетално се регулираат условите и начинот на стапување на работа и престанокот на работниот однос, правата од годишен одмор и правата на платено отсуство, улогата на Синдикатот во заштита на правата на работниците и следењето на имплементацијата на обврските од Колективниот договор, најниска плата која се утврдува на квартално ниво помеѓу потписниците на колективниот договор и постапка за утврдување на пониска плата доколку е неопходно, обврска за усогласување на критериумите за работа со колективниот договор, плата по основ на придонесот во создавање на добивката во согласност со закон и колективен договор, утврден износ од 70% од плата за време на приправничкиот стаж, право на регрес за исхрана, за годишен одмор, дневници за службени патувања и за одвоен живот од семејството. Понатаму, утврдено е право на три плати при заминување во пензија, теренски додаток, трошоци за превоз во локален јавен сообраќај, доколку нема организиран превоз, надомест во случај на смрт на близок член на семејството и јубилејни награди за најмалку 10 години работа кај ист работодавец. Колективниот договор предвидува обврска за работодавачот навремено да го известува синдикатот за плановите за развој, организациските промени, решенија што влијаат на економската и социјалната положба на работниците и одлуките со кои се уредуваат правата на работниците. Овој колективен договор содржи и одредби за утврдување на критериуми во случај на потреба од отказ на одредени работници од деловни причини. Колективниот договор завршува со одредби за постапките за заштита на правата на работниците, судски спорови и арбитража.

Овој Колективен договор повеќе не е на сила од причина што основот за неговото донесување – Општиот колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност повеќе не е на сила. Законот за работни односи согласно кој е донесен овој Колективен договор е ставен вон сила со донесувањето на новиот Закон за работни односи во 2005 година. Согласно Законот за работните односи од 2005 година, веќе не се препознава Општ колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност, туку само – Општ колективен договор

за јавниот сектор.³¹ Согласно член 2 од овој Колективен договор: Работодавач, во смисла на овој колективен договор е: органите на државната власт, јавните установи, заводите, агенциите, организациите и другите правни лица од јавниот сектор кои вработуваат работници и се финансираат од Буџетот.³²

Иако во минатото граѓанските организации биле вклучени во колективниот договор со кој се регулираат правата и обврските на работниците и работодавачите од јавниот сектор, сепак, поради природата која граѓанските организации ја добиваат со Законот за здруженија и фондации, сметам дека е неопходно да постои посебен акт со кој поблску ќе се регулираат правата и обврските од работен однос кај граѓанските организации. Последново, од причина што разликите со јавниот сектор се навистина големи и е невозможно да се регулираат со ист текст:

Управни органи	Граѓански организации
- Точно утврдени работни места согласно Акт за систематизација - Точно утврдена и предвидена плата за секое работно место - Предвиден буџет и стабилен извор за финансирање за обезбедување на плати - Безбедност на работното место од аспект на потреба за извршување на работните задачи - Реална можност за вработување на неопределено време заради стабилен извор на финансирање.	- Работни места согласно потреби на проект - Најчесто во пракса платата е утврдена согласно можноста во рамките на буџетот на проектот, и се гарантира до истекот на истиот. - Работното место е врзано со потребите на проектот, и најчесто се гарантира до истекот на истиот. - Исклучително мал број организации кои имаат одржливост и самофинансирање - Реална неможност за вработување на неопределено време заради немање на стабилен извор на финансирање.

Ваквите дијаметрални разлики во суштината на самите сектори укажуваат на фактот дека е неопходно издвојување на граѓанските организации како посебен тип на работодавачпри регулирање на работните односи.

31 Увид во член 204 од основниот текст на Законот за работните односи, Службен весник бр. 62/2005.

32 Увид во член 2 од Општиот колективен договор за јавниот сектор

Иако навистина Колективниот договор носи решенија кои се поволни за работниците, сепак станува збор за решенија кои се тешко применливи во граѓанскиот сектор, од причините наведени погоре. За една граѓанска организација чие работење и исплата на плати е врзано со одобрено финансирање на проекти, и нема никаква финансиска самоодржливост, е прекумерно и апстрактно да ги апсолвира решенијата како што се „регрес на годишен одмор“, „јубилејна награда од две плати за 10 години работа“, „три основици на плата за заминување во пензија“ или „70% од предвидената плата за приправник“. Од аспект на граѓанска организација без финансиска самоодржливост, ова би значело, аплицирање на проект заради исплата на надомест за пензија, јубилејна награда или за овозможување на приправнички стаж. Она што недостига е можност за поинакво, односно пофлексибилно уредување на работните обврски во граѓанските организации, со цел да одговорат на потребите и на самите организации но и на работниците кои се ангажирани во истите.

Б) Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност ги уредува прашањата за размена на трудот, правата и обврските на работодавачите, невработените лица, други лица кои бараат работа и државата, во врска со вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност и други прашања од значење за вработувањето.³³ Овој закон не нуди посебен третман на граѓанските организации во својство на работодавачи, туку сите работодавачи ги третира подеднакво. Законот покажува свесност за различниот концепт на постоење на граѓанските организации во однос на трговските друштва, така што сопственик, основач или управител на трговско друштво и друго правно лице или е член на раководен орган, односно овластено лице во трговско друштво и друго правно лице нема да се смета за невработено лице, освен доколку станува збор за основач или овластено лице на здруженија и фондации³⁴. Оваа одредба се воведува заради тоа што регистарот на здруженија и фондации кој се води во рамки на регистарот на други правни лица во Централниот регистар, води евиденција за тоа кои се основачи а кои се овластени лица на здруженијата и фондациите. Бидејќи здруженијата и фондациите не се основаат заради вршење на стопанска дејност, сметам дека правилно е одлучено овие лица, да се одвојат како лица кои не добиваат профит од својата работа, освен доколку не спроведат постапка за вработување. Оваа дистинкција е битна, бидејќи навистина и основачите на трговските друштва можат да не се вработени во самото друштво, меѓутоа имаат право на добивка – дивиденда, имаат можност да располагаат со својот удел – кој претставува капитал, а ја имаат и одлучувачката моќ во своите друштва, па оттука законот смета дека истите не се во категорија на граѓани на кои им треба посебна помош и поддршка за обезбедување на вработување. Што се однесува до управителите, истите мора да бидат вработени,

³³ Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, Сл. Весник бр. 39/97..124/19

³⁴ Член 53, ст4 ал. 4 од Законот за вработување и осигурување од невработеност.

без оглед дали во друштвото каде што се управители или во друго правно лице. Сепак, ваквата одредба и дистинкција, законодавецот пропушта да ја усогласи со другите законски одредби, поради што, во член 77 од истиот закон е наведено дека правото на паричен надоместок за невработеност на лицето му престанува доколку основа трговско друштво, претпријатие или друго правно лице.³⁵ На овој начин, основачите на здруженија се ставени во позиција да, иако ги исполнуваат условите за добивање на паричен надоместок во случај на невработеност, истите не можат да го добијат поради тоа што оваа одредба не ги ослободува основачите на здруженијата од статус на лица кои не се вработени.

Несоодветното регулирање на работните односи кај граѓанскиот сектор е сепак видлив и во овој закон. На пример, Законот ги третира како невработени лица сите лица кои се јавуваат како основачи или овластени лица на здружение или фондација, а кои не се вработени на друго место. Законодавецот во овој случај не ја имал предвид честата практика на граѓанските организации, работниот ангажман да се извршува преку договори за привремено и повремено вршење на услуги. Со цел да се обезбеди еднаквост во третманот на граѓаните, и овој Закон мора да најде соодветно решение за утврдување на заработката од работен ангажман на овие лица.

В) Законот за вработување на инвалидни лица за прв пат е донесен во 2000 година и оттогаш претрпува 12 измени. Целта на овој закон е да се воведат посебни услови за поттикнување и олеснување на вработувањето на инвалидни лица преку создавање на услови за работа и адаптација на работно место; ослободување од даноци и ослободување од средства за придонеси и финансиска поддршка во работењето.³⁶

Одговорот на прашањето кој може да биде вклучен во процесот на вработување на овие лица е даден во членот 1 од Законот:

Со овој закон се уредуваат посебните услови за вработување и работење на инвалидни лица: кога самостојно вршат професија или дејност, кај работодавец или има својство на работодавец, како и условите за основање и погодностите за работење на трговското друштво за вработување на инвалидни лица (во натамошниот текст: заштитно друштво).

Можеме да утврдиме дека граѓанските организациони се наведени како правно лице – работодавач на кое би се однесувало овој закон. Сепак, во член 16 од истиот е наведено дека „На правно лице кое не е заштитно друштво, може да му се доделат средства од Посебниот фонд за ново вработено инвалидно лице од членот 2 став

35 Член 77 ст.1 ал.2 од Законот за вработување и осигурување од невработеност

36 Член 4 од Законот за вработување на инвалидни лица

(1) од овој закон на неопределено време и адаптација на работно место на кое ќе работи инвалидното лице." Со оваа одредба се излегува од дефиницијата дадена во член 1 од Законот, и се дава можност и на други правни лица кои имаат вработено инвалидно лице.

Доколку се има предвид дефиницијата за основач на трговско друштво дадена во Законот за трговските друштва: основач на друштво може да биде секое лице, односно секое физичко и правно лице³⁷, може да се заклучи дека граѓанските организации, како правни лица регистрирани и вклучени во правниот промет во Република Северна Македонија, можат да се јават како основачи на заштитни друштва. Согласно членот 9 од Законот за вработување на инвалидни лица: Заради вработување на инвалидни лица се основаат заштитни друштва како трговски друштва. Заштитно друштво може да се основа ако вработува најмалку пет лица од кои најмалку 40% се инвалидни лица од вкупниот број на вработени, од кои најмалку половината се лица со оштетен вид, со оштетен слух, телесно инвалидни лица, лица со пречки во психичкиот развој, лица со комбинирани пречки и лица со психози кои поради степенот на оштетувањето имаат специфични потреби при вработувањето и работењето

Неспорно е дека целта на законот е да ги уреди можностите и начинот за вработување на лицата со попреченост. Сепак, и од наративот на овој закон може да се забележи невидливоста на граѓанските организации кога станува збор за вработување на лица и обезбедување егзистенција – законодавецот во овој Закон воопшто директно не ги споменува. А сепак, и самите мерки кои ги креира самиот закон, и самата природа на граѓанските организации – непрофитни организации, кои се основаат за одредена цел, и имаат право да остваруваат добивка за реализација на поставените цели и задачи – овозможува простор за вработување и унапредување и на лицата со попреченост. Дополнително на ова, сензибилизираноста на граѓанските организации и насоченоста за подобрувањето на правата и можностите на лицата со попреченост, водат кон тоа граѓанските организации самите да изнаоѓаат решенија за вработување на ранливи категории на лица. Како резултат на ваквите ангажмани, веќе имаме неколку граѓански организации во рамките на кои функционираат форми на т.н. социјални претпријатија – субјекти или програми на граѓанската организација, преку кои се нудат одредени услуги обезбедени од страна на лица кои се припадници на една или повеќе ранливи категории во општеството.³⁸ Од

37 Член 3, ст. 1 ал. 37 од Законот за трговските друштва: „Основач на трговско друштво“ е секое лице, кое заради основање трговско друштво, потпишало договор за друштвото, статут, односно изјава за основање друштво со ограничена одговорност од едно лице;

38 Такви се: Отварање можности на ХЕРА; Покров на Здружение ИЗБОР Струмица; концептот на продавачи на улично списание Лице в Лице на ПАБЛИК; рачната изработка на канцелариски и други материјали во Здружението СОЛЕМ. Како социјално претпријатие водено од непрофитна организација се вбројува и продавницата КОПЧЕ на Црвениот крст на град Скопје, меѓутоа Црвениот крст е основан со посебен закон, поради што не го водиме како организација основана согласно Законот за здруженија и фондации.

ваквите примери неспорно произлегува дека граѓанските организации, во рамките на своите цели и задачи, се способни да организираат работа и да се јават како работодавачи заради остварување на цели на вклучување во општеството на лица од различни маргинализирани категории, преку овозможување на заработка.

Споредбата која ја даваме овде со социјалните претпријатија, главно се поврзува со мерките кои Законот ги предвидува за обезбедување на заштитните друштва, а кои сосема би можеле да се искористат и за граѓанските организации. Дотолку повеќе што, во последните три години АВРСМ во својот Оперативен план креира активни мерки за вработување со кои се опфаќаат и граѓанските организации, а имаат многу сличности и допирни точки со мерките на овој Закон:

Мерките кои се предвидуваат со овој закон се:

- доделување на неповратни средства за вработување на неопределено време на невработено инвалидно лице, адаптација на работното место на кое ќе работи инвалидното лице доколку таа е потребна и набавка на опрема според критериумите и на начин утврден со акт на министерот за труд и социјална политика
- ослободување од даноци и обезбедување на средства за придонеси и
- финансиска поддршка во работењето.³⁹

Сето ова предвид, останува навистина нејасно која би била причината поради која граѓанските организации се исклучени од групата на работодавачи која може да вработува лица со попреченост и да се третира како заштитно друштво. Фактот дека, и покрај тоа што во граѓанските организации бројот на работни места се зголемува, и се отвараат нови форми на вработување, заработка и вклучување во општеството за лица од маргинализирани категории, граѓанските организации не се издвојуваат како можен работодавач различен од традиционалните работодавачи, укажува на тоа дека имаме итна потреба од зголемена видливост и вклученост на овие организации при креирање на права и обврски за категоријата „работодавач“ на територијата на Република Северна Македонија.

Едно од решенијата за поголема видливост на граѓанските организации како работодавач, која видливост е неопходно да се унапреди најпрво и за самиот законодавец, а потоа и за сите засегнати страни, е токму вклучувањето на граѓанските организации како посебна категорија во општиот закон со кој се регулираат права и

IV ПРЕГЛЕД НА АКТИВНИТЕ МЕРКИ ПОНУДЕНИ НА ГРА АНСКИТЕ ОРГАНИЗАЦИИ СО ОПЕРАТИВНИТЕ ПЛАНОВИ ОД 2017, 2018 И 2019 ГОДИНА.



обврски од работен однос, односно – Законот за работните односи. Имајќи предвид дека Законот за работните односи е основата на која се повикува секој закон во кој се третира вработувањето, доколку се случи ваква измена, ќе биде невозможно во иднина да се игнорира, да се заборави, или едноставно да се исклучи можноста за вклучување на граѓанските организации за креирање на работни места.

Оперативните планови за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот, кои ги спроведува Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија во соработка со Министерството за труд и социјална политика, веќе од 2017 година предвидуваат активни мерки и програми за вработување, на кои можат да аплицираат и граѓанските организации.

Во 2017⁴⁰ година, тоа се мерките:

- 2.5 – финансиска и советодавна поддршка за раст на микро, мали и средни претпријатија и социјални претпријатија

Целта на оваа мерка е да придонесе кон намалување на невработеноста во земјата преку поттикнување на деловниот раст и капацитет за создавање на нови работни места во целната група на микро, мали и средни претпријатија и социјални претпријатија. Критериумите кај самата мерка се поделени во два дела – првиот дел се однесува на микро, мали и средни претпријатија, додека вториот дел – на претпријатија и невладини организации со примарна дејност во областа на социјалното претприемништво. За квалификувани лица во вториот дел се сметаат оние правни лица кои исполнуваат повеќе критериуми, меѓу кои најзначајни се: да се основани најмалку половина година пред донесувањето на оперативниот план (31.08.2016) и да имаат најмалку една економска активност во текот на 2016 година, имаат примарна дејност во областа на социјалното претприемништво со фокус на работно оспособување и социјално вклучување на тешко вработливи лица од ранливи групи; кои до моментот на поднесување на апликацијата имаат најмалку едно лице вработено со полно работно време, и овозможиле рехабилитација/реинтеграција на најмалку 5 тешко вработливи лица од ранливи групи.

Со оваа мерка, правните лица добиваат финансиска поддршка за ко-финансирање на нови деловни инвестиции како што се набавка на нова опрема, репроматеријали и реновирање/реконструкција на деловен простор. Исто така, добиваат и советодавна поддршка од страна на експерт, кој во соработка со претпријатието ќе работи на изнаоѓање, развој и примена на решенија за поттикнување на деловниот развој и капацитетот на нови вработувања.

Обврските на субјектите – граѓански претпријатија кои имаат примарна дејност во социјално претприемништво, а кои ја користат оваа мерка се да обезбедат нови вработувања со полно работно време за временски период од најмалку 12 месеци, и тоа:

- За добиен грант од 205.000,00 денари – најмалку едно вработување
- За добиен грант од 205.001,00 денар до 410.000 денари – најмалку две вработувања
- За добиен грант од 410.001,00 денар до 615.000,00 денари најмалку три вработувања.

Оваа мерка е искористена од страна на само 5 граѓански организации, кои во тој момент го исполнувале условот за развој на социјално претприемништво и овозможена реинтеграција/рехабилитација на најмалку 5 лица од ранливи категории во рамки на своите организации.

- 54 – Поддршка за создавање на нови работни места во граѓански организации.
- Оваа мерка во 2017 година е најавена како дел од пилот-програмата на Оперативниот план и финансиски е поддржана од страна на УНДП. Целта на мерката е да се обезбеди поддршка во креирање на нови работни места во невладините организации. Висината на паричниот износ кој се добива во вид на грант се разликува во зависност од возраста на лицето кое се вработува – за вработување на лица до 29 години изнесува 153.750,00 денари, а за лица над 29 години – 92.000 денари. Овие средства можат да се искористат за нова опрема и/или материјали за работа. Секоја организација може да аплицира за најмногу до пет вработувања.

Обврската на граѓанската организација е да го задржи вработеното лице најмалку 12 месеци, без да го намали вкупниот број на вработени на неопределено време, односно 12 месеци доколку се работи за младо лице на возраст до 29 години.

Оваа мерка ја искористиле вкупно 26 организации.

Во 2018⁴¹ година, за граѓанските организации се достапни следниве мерки:

2.1 – Субвенционирање на плати – ја искористиле 5 граѓански организации за субвенционирање на вкупно 8 работни места

Значајно за оперативниот план од 2018 година е тоа што граѓанските организации се јавуваат како посебен вид на правно лице кое е овластено за аплицирање за користење на оваа мерка. Со неа се овозможуваат 19.000 денари месечно за период од 3, 6 или 12 месеци, за вработување на лица кои припаѓаат на една од ранливите категории препознаени од страна на АВРСМ, но работодавачот може да исплати и повисока плата. Работодавачот со искористувањето на мерката има обврска да го задржи работникот на работа, и тоа:

- Вкупно 9 месеци доколку кроисти 3 месеци субвенционирање;
- Вкупно 18 месеци доколку користи 6 месеци субвенционирање;
- Вкупно 30 месеци, доколку користи 12 месеци субвенционирање.

Олеснувањето за граѓанските организации е во ослободување од критериумот пред аплицирање за мерката, да има барем едно вработено лице на неопределено време, односно, мерката можат да ја користат и граѓански организации кои немаат ниту едно вработено лице.

Мерката ја искористиле вкупно 5 граѓански организации, а биле субвенционирани вкупно 8 работни места.

2.2 – Вработување и раст на правни субјекти – ја искористиле 4 граѓански организации за вкупно 5 работни места

Мерката за вработување и раст на правни субјекти овозможува поддршка за ново вработување од 92.000 денари до 768.750 денари, во зависност од возраста и бројот на одобрени вработувања, односно за вработување на едно лице над 29 години се добива грант од 92.000,00 денари, додека за лице до 29 години – 153.750,00 денари. Клучната разлика помеѓу оваа мерка и мерката за субвенционирање на плати е во тоа што со оваа мерка не се опфаќа обезбедување на плата за нововработеното лице туку – набавка на опрема и/или неопходни материјали за работа. Работодавачот со искористувањето на мерката има обврска да го задржи работникот на работа, и тоа:

⁴¹ <http://av.gov.mk/content/%D0%9E%D0%9F/%D0%9E%D0%BF%D0%B5%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B5%D0%BD%20%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%BD%20%D0%B7%D0%B0%202018%20%D0%B3%D0%BE-%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B0.pdf>

- Најмалку 12 месеци доколку е лице до 29 годишна возраст;
- Најмалку 9 месеци, доколку е лице над 29 годишна возраст.

Мерката ја искористиле вкупно 4 граѓански организации, а биле субвенционирани вкупно 5 работни места.

Истите мерки се предвидуваат и во оперативниот план за 2019⁴² година:

2.1 – Субвенционирање на плати

Мерката Субвенционирање на плати и во 2019 година се користи под истиот начин и услови како и во 2018 година. Единствената разлика се забележува во давање на посебен третман при вработување на лице кео е корисник на гарантирана минимална помош, па, обврската на работодавачот е вработеното лице да го задржи на работа во следниве минимални рокови:

- Вкупно 9 месеци доколку кроисти 3 месеци субвенционирање;
- Вкупно 18 месеци доколку користи 6 месеци субвенционирање;
- Вкупно 18 месеци доколку користи 12 месеци субвенционирање за корисник на загарантирана минимална помош, и
- Вкупно 30 месеци, доколку користи 12 месеци субвенционирање.
-

2.2 – Вработување и раст на правни субјекти

Оваа мерка во 2019 година опфаќа поддршка за ново вработување од 92.000 денари , 768.750 денари или 1.000.000 денари (во зависност од возраста и од бројот на одобрени вработувања).

Висината на грантот за вработување на едно лице на возраст над 29 години изнесува 92.000 денари, за лица до 29 години возраст висината на грантот за вработено едно лице изнесува 153.750 денари, а за лица корисници на гарантирана минимална помош висината на грантот за вработено едно лице изнесува 200.000 денари. Работодавачот со искористувањето на мерката има обврска да го задржи работникот на работа, и тоа:

- Најмалку 12 месеци доколку е лице до 29 годишна возраст;
- Најмалку 9 месеци, доколку е лице над 29 годишна возраст.

Од состаноците одржани со фокус групите и организациите кои користеле некоја од мерките во последните три години, впечатокот е дека истите имаат потешкотии со обезбедување на дополнителни средства за одржување на отвореното работно место без поддршка од донатор. Сепак, постојат организации кои во своето работење успеале да обезбедат начин на задржување на вработените, и по обезбедување на работниот однос, повторно аплицирале за користење на нови мерки од оперативните планови за следните години. Организациите кои воопшто аплицираат за користење на мерките за нови работни места веќе имаат вработени лица во рамките на своите организации, додека организациите без вработени лица повеќе ја користат практикантската програма.

Еден од најзначајните проблеми со кои се соочуваат граѓанските организации при користење на мерките е – несоодветното информирање за постоење на мерките и нецелосните информации за времетраењето на огласот на секоја од мерките. Особен проблем е тоа што мерките се објавуваат само во еден период во годината, и граѓанските организации немаат можност оваа мерка да ја искористат во моментот кога ќе се јави како потребна.



У ЗАКЛУЧОЦИ

- i. Република Северна Македонија има постоечка законска регулатива со која се уредуваат работните односи, и истата се однесува и за граѓанскиот сектор.
- ii. Законската регулатива, иако постоечка, не содржи одредби кои се прилагодени на природата на работењето на граѓанските организации.
- iii. За разлика од јавниот и приватниот сектор, кои имаат свои општи колективни договори, препознаени и од самиот Закон за работните односи, граѓанските организации како работодавач не се регулирани ниту со посебен закон ниту со подзаконски акт. Ваквиот третман понатаму води до исклучување од можности за јавување како работодавач и креирање на работни места во сфери кои се значајни за граѓанските организации – како на пример, Законот за вработување на инвалидни лица.
- iv. Од Програмата за работа на Владата и стратешките планови кои се однесуваат на работата и вработувањето, може да се види дека на граѓанските организации се смета исклучиво како на извршители во реализација на проекти, а не како работодавач за работни позиции за тековно работење. Креирањето на ваквите политики укажува на тоа дека на граѓанскиот сектор воопшто не се гледа како на потенцијален одржлив работодавач, со кого би се работело на одржливост на ресурсите.
- v. Оперативните планови кои се носат од страна на Министерството

за труд и социјална политика и Агенцијата за вработување во последниве неколку години имаат мерки кои можат да се применат од страна на граѓанските организации. Сепак, граѓанските организации видно цитирани како можни корисници на мерка за прв пат се појавуваат во Оперативниот план од 2017 година.

- vi.** Оперативните планови се јавно достапни за сите заинтересирани на веб страницата на Агенцијата за вработување www.av.gov.mk
- vii.** Граѓанските организации не се доволно запознаени со можностите за искористување на некоја од мерките од Оперативниот план.
- viii.** Многу мал број од граѓанските организации присутни на фокус групите истакна дека се во состојба да искористат некоја од мерките на програмата – поддршка за отварање на нови работни места, од причина што немаат можност за самоодржливост и исплата на плата на работниците по престанокот на субвенционирањето.
- ix.** Граѓанските организации немаат можност за користење на мерката „Поддршка за вработување на лица со попреченост“, иако согласно Законот за вработување на лица со инвалидност

и тие, како „други правни лица“ кои не се наведени во основната дефиниција на законот, имаат право да ги користат мерките предвидени со Законот.

- х. Граѓанските организации искажуваат подготвеност и заинтересираност за користење на мерката „Практиканство“.

VI ПРЕПОРАКИ

- Со цел препознавање на граѓанските организации како работодавач кој суштествено се разликува од јавниот и од приватниот сектор, неопходно е да се направи измена во Законот за работните односи, со давање можност за креирање на посебен закон и колективен договор за граѓанските организации основани согласно Законот за здруженија и фондации.
- Неопходно е ревидирање и измена на важечките закони со кои се регулираат одредени аспекти од работните односи (Закон за вработување на инвалидни лица, Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност), заради вклучување на соодветни одредби кои би обезбедиле примена на овие закони кај граѓанските организации.
- Неопходно е државните органи да ги препознаат граѓанските организации како сектор кој нуди постојано вработување и на кој му е потребна самоодржливост, наместо сектор кој само извршува задачи по проектни активности. Неопходно е почесто информирање и едуцирање на граѓанските организации за нивните права и обврски кога станува збор за вработување на лица и користење на мерките за вработување кои им се достапни согласно Оперативниот план, закон, програма и слично.
- Неопходно е навремено информирање на граѓанските организации за огласите за активни мерки, и особено рокот за аплицирање за истите. Во недостиг на постојан кадар кај граѓанските организации со соодветно образование од полето на правото, администрацијата и финансиите, неопходно е редовно обучување и информирање, со цел следење на можностите за користење на мерките, исполнување на обврските и работа во согласност со законските прописи заради исполнување на условите за користење на било која од мерките.
- Да се даде можност граѓанските организации и другите правни лица да користат соодветни мерки за вработување на лица со попреченост,

заради овозможување на проширување на пазарот на трудот за лицата со попреченост со соодветни квалификации, кои во моментот не се во можност да работат на овие позиции заради неадаптирана пристапност или неадаптирано работно место.

- Имајќи ги предвид спецификите и можностите на граѓанскиот сектор од една страна, и потребата за овозможување на постојани работни места при поттикнување на самоодржливост, да се воведат посебна мерка во Оперативниот план која би се однесувала на вработување на лице во граѓански организации. Целта на оваа мерка би била поттикнување на вработување наместо хонорарен ангажман и превенција од невработеност кај граѓанските организации

Проектот „Промени за одржливост“ е финансиран од Европската Унија, а спроведуван од Конект во партнерство со Фондација Аполонија и Центарот за даночна политика. Проектот придонесува граѓанските организации (ГО) да се справуваат со предизвикот на финансиска одржливост преку обединување на над 100 ГО во Мрежа за финансиска одржливост што застапува за подобри политики и закони што ќе овозможат постабилни и посилни граѓански организации. Улогата и статусот на граѓанските организации како работодавач е важен дел од работата на мрежата. Оваа предлог мерка е основа за дискусија во рамки на секторот, застапување и обезбедување експертски придонес во промени на политиките и активните мерки за вработување.

Проект: Промени за одржливост

Назив на предлог мерка: ПОТТИКНУВАЊЕ НА САМООДРЖЛИВОСТ ВО ГРАЃАНСКИОТ СЕКТОР

Цел на предлог мерката	Поттикнување на вработување во граѓанскиот сектор, преку: - Вработување на лице кое претходно во континуитет од најмалку три месеци било ангажирано со договор за вршење на повремена услуги; и/или - Исплата на плата за лице кое е вработено во организацијата, но работниот однос ќе му престане заради недостиг на финансиски средства, до обезбедување на финансиски средства, но не подолго од 12 месеци.
Целна група	Лица кои претходно биле вработени, односно ангажирани во граѓанската организација најмалку 3 месеци, а пред да бидат вработени во истата, или и во моментот на аплицирање за мерката, припаѓаат на една од следниве категории: - Лица кои поминале обука или практикантска програма во граѓанската организација – апликант - Долгорочно невработени лица (над 12 месеци во евиденција, со предност на невработени лица над 5 години) - млади лица до 29 години - лица постари од 50 години - лица корисници на права од социјална заштита или на паричен надоместок по основ на невработеност - лица што биле корисници на Програмата условен паричен надоместок за средно образование - лица што имале статус на деца без родители и родителска грижа - жртви на семејно насилство - лица со попреченост - жени припадници на ромската етничка заедница и на останатите етничките заедници - лица припадници на ромската етничка заедница - самохрани родители - родители на деца со пречки во развојот - родители на 3 и повеќе деца - родители на деца на улица - осудени лица по отпуштање од казнено поправна установа - бездомни лица - поранешни корисници на дрога

Висина на финансиска поддршка	Финансиската поддршка трае согласно потребите и можностите на граѓанската организација да обезбеди средства за финансирање на работното место, но не повеќе од 12 месеци. Финансиската поддршка ќе се реализира во вид на надомест за плата - во висина еднаква на платата која на работникот за кој се обезбедува поддршката му била исплаќана во последните шест месеци кај работодавачот, но не повеќе од висината на просечна плата која се исплатувала за граѓанскиот сектор во последните три месеци пред аплицирањето за мерката.
Корисници	Граѓански организации, основани согласно Законот за здруженија и фондации, регистрирани во Регистарот на други правни лица под шифрата 94.99 - Дејности на организации врз база на зачленување, неспомнати на друго место
Критериуми	- Граѓанските организации мора да се регистрирани во регистарот на други правни лица под шифра 94.99 - Дејности на организации врз база на зачленување, неспомнати на друго место. - Граѓанските организации мора да постојат најмалку една година, да ги имаат подмирено сите трошоци кон државата, и да имаат навремено поднесена годишна сметка. - Статусот на граѓанската организација во Централниот регистар на РСМ мора да биде: активен.

Обврски на граѓанската организација	- Граѓанската организација е должна да го задржи лицето кое е ангажирано со оваа програма во текот на целиот период на субвенционирање. Граѓанската организација не смее да го отпушти работникот од деловни причини. Во случај на отказ поради настапување на околностите од член 81, односно 82 од Законот за работните односи, граѓанската организација – работодавач е должна веднаш за тоа да ја извести АВРСМ, како и веднаш да започне постапка за ангажирање на ново лице на истата работна позиција. - На крајот од периодот на субвенционирање, АВРСМ врши увид во работењето на граѓанската организација да утврди дали постои финансиска можност за исплата на плата на ова лице. Доколку нема средства, односно нема доволно средства за исплата на плата, граѓанската организација нема обврска да го задржи работникот. - Граѓанската организација има обврска да го известува работникот доколку се отвори можност за вработување на одредена позиција најмалку 1 година по престанокот на поддршката.
Обврски на АВРСМ	- АВРСМ е должна да назначи надлежно лице за секоја граѓанска организација која ќе изрази намера за користење на мерката

Оваа публикација е подготвена со поддршка од Европската Унија во рамки на проектот „Промени за одржливост“. Содржината на оваа публикација е единствена одговорност на Здружение Конект и авторите на содржините и на никој начин не може да се смета дека ги претставува ставовите на Европската Унија.

