



## ОРГАНИЗАЦИЈА НА РАБОТОДАВАЧИ НА МАКЕДОНИЈА

активен партнер во борбата за подобрување на условите за вработување и обезбедување на потребниот квалификуван кадар во нашата земја

### **Извештај од Анализа на анкетата за потреба од вработување на работници од странство**

Ноември 2023



## **Вовед**

Македонската економија стои пред многу предизвици, меѓу кои се генералниот пораст на цените (инфлација), високите нивоа на буџетски дефицит и задолженост, како и значителниот скок во цените на електричната енергија и енергенсите.

Секојдневното работење на компаниите се усложнува со недостаток на квалификуван кадар, за што претпријатијата посветено преземаат различни стратегии за привлекување на квалитетни ресурси. Освен тоа, не може да се заобиколи и потребата од вработување на работници од странство, што станува неизбежно во овие услови.

За да се справат со овие предизвици, Организацијата на Работодавачи на Македонија (ОРМ) спроведе анкета меѓу своите членови. Целта на анкетата беше да се измерат реалните потреби за работна сила и потребата за вработување на работници од странство. Покрај тоа, анкетата беше дизајнирана и за собирање на информации за искуствата на компаниите во регрутирањето и задржувањето на кадарот.

Наодите од анкетата едногласно покажаа дека недостигот на работна снага е сериозен предизвик за компаниите, со негативни последици врз нивната оперативна ефикасност.

## **Дејности кои учествувале во истражувањето**

Во рамките на анализата за потребата од квалификуван кадар и вработувањето на работници од странство, 81 компании членки на Организацијата на работодавачи на Македонија, од сите региони на територија на Северна Македонија, земаа свое учество. Тие компании се од различни дејности, што е илустрирано во следната табела:

Дејност:
Поправка на електрична опрема:
Производство на друга горна облека
Шиене на работна облека
Производство на готови текстилни производи, освен облека:
Производство на облека од текстил
Производство на тутунски производи
Метало-преработувачка
Изградба на станбени и нестанбени објекти
Производство на други неметални минерални производи
Собирање на отпад
Осигурување



Производство на амбалажа од пластични маси за пакување
Производство на машини за индустријата за храна, пијалаци и тутун
Одгледување на живина
Производство
Производство на апарати за дистрибуција и контрола на електричната енергија
Откуп и преработка на тутун
Сместувачки капацитети
Хотели и слични објекти за сместување
Услужна дејност
Транспорт ( Транспорт на стоки, одговори: Товарен патен транспорт)
Печатење на амбалажа на фолија и етикети
Дистрибуција на енергија
Производство на цемент
Леене на обоени метали
Останати придружни дејности во превозот
Производство на електронски компоненти
Изградба на автопати и патишта
Вадење на други руди на обоени метали
Прехрамбена индустрија
Производство на какао, чоколади и кондиторски производи
Трговија
Трговија со прехранбени производи
Трговија на мало со моторни горива и мазива во специјализирани продавници
Недвижности и изнајмување деловни објекти
Производство на Фармацевтски, хемиски и производи од билки
Дистрибуција на роба во малопродажни објекти
Банкарски услуги
Производство на фурнир и други плочи од дрво
Неспецијализирана трговија на големо со храна, пијалаци и тутун
Вадење на чакал и песок; глина и каолин
Производство на вино и ракија
Производство на брановидна хартија и картон и на амбалажа од хартија и картон
Производство на руди и други обоени метали
Заштита на метали галванизација

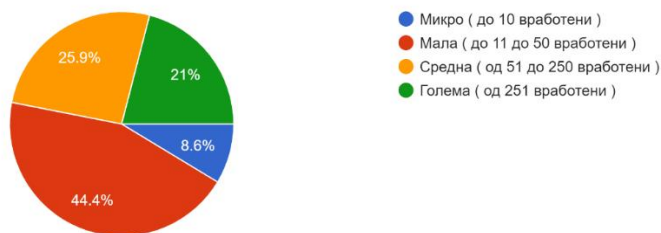


Оваа широка палета на дејности демонстрира разновидност во потребите за квалификуван кадар во македонскиот бизнис сектор. Со податоците добиени од ова истражување, станува јасно дека потребата за квалификуван кадар е присутна во многу различни сектори, а вработувањето на работници од странство е неопходно како стратегија за поддршка на растот и развојот на бизнисите во Република Македонија.

### **Учеството на компаниите беше класифицирано според нивната големина.**

Микро ( до 10 вработени ): 8 одговори  
Мала ( до 11 до 50 вработени ): 35 одговори  
Средна ( од 51 до 250 вработени ): 21 одговори  
Голема ( од 251 вработени ): 17 одговори

2. Големина на компанија  
81 responses



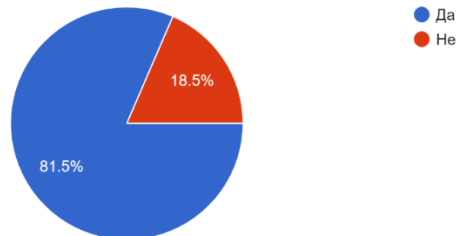
### **Дали компаниите се соочиле со недостиг на работна сила**

Според резултатите од нашата анкета на прашањето, дали компаниите се соочиле со недостиг на работна сила, од вкупниот број на одговори, 67 компании потврдија дека се соочуваат со недостиг на работна сила. Наспроти тоа, 14 компании изјавија дека успешно се справуваат со потребниот број на работници. Во овие случаи, нагласен е временскиот период во кој се обезбедува работната сила кој е многу подолг од претходните години, што е резултат на тенденциозните промени во пазарот на трудот.



3. Дали Вашата компанија се соочува со недостиг на работна сила ?

81 responses



### **Превземени активности за надминување на потребата од работници**

За надминување на потребата од работници, компаниите навеле дека превземаат различни активности, што ја демонстрира нивната изразена посветеност и вложување за решавање на проблемот на дефицитот на работна сила.

Анализата јасно покажува дека компаниите применуваат различни стратегии за привлекување и задржување на квалификувани работници. Една од основните активности е нивното истражување на пазарот за труд, што им овозможува да ги разберат промените и очекувањата на работниците. Врз основа на овие анализи, компаниите адаптираат своите понуди и бенифиции, трудејќи се да создадат конкурентска предност на пазарот на трудот.

Исто така, компаниите се фокусираат на обука и развој на своите вработени како начин за изградба на долгорочни врски со нив, да им обезбедуват на вработените нови вештини, и да влијаат на нивната мотивација и посветеност кон компанијата.

Од значење е нивното инвестирањето во позитивна корпоративна култура, каде вработените се охрабруваат да споделуваат свои идеи и мислења. Креирањето на пријателски и поттикнувачки работен околина им помага на вработените да се чувствуваат важни и вклучени, што резултира во поголема лојалност и задоволство кај работниците.

Притоа, компаниите се повеќе се ангажираат во постојан процес на внатрешна евалуација и слушање на потребите на своите вработени. Ова создава динамичен модел за адаптирање, каде промените се воведуваат според реалните потреби на работниците.

За надминување на проблемот многу компании примениле пристап на зголемување на платите како начин за привлекување и задржување на квалификуван и мотивиран кадар.



Автоматизацијата на процесите е друг аспект во пристапот на компаниите кон решавање на потребата за работници.

Постојано ги подобруваат работните услови, исплатуваат новогодишен надомест на сите работници, плаќаат превоз и храна, платено приватно здравствено осигурување за секој вработен, обезбедена обука и доквалификација на вработените.

Објавуваат огласи за слободните работни места на медиумите, организираат интервјуа, учествуваат на саем за вработувања, користат агенции за посредување при вработувања, директно се преставуваат пред малите рурални средини. Зачестено доставуваат барањата директно до АВРМ.

Дел од компаниите имале обид за вработување на работници од странство и постапки со Агенции за вработување на странци. Некои имаат започнато постапка за ангажирање на работници од странство, а некои веќе имаат ангажирано лица кои се странски државјани и кои поседуваат меѓународно искуство од одредени области.

Воведуваат проекти за едукација, подготовка и привлекување на млади таленти како што се Практиканство, Дуално образование, проекти и активности за зајакнување на соработка со високо-образовни институции и студенти преку взаемно одржување на едукативни настани по предмети и вежби, доделување на стипендии за студии за дефицитарните области.

Соработката со средни стручни училишта е зајакната во насока на вработување и обучување на кадар со технички предизпозиции. Активно се вклучуваат во формирање на дуални паралелки.

Некои воведуваат програма за „препорачај вработен“ преку која сите вработени препорачуваат соодветни кандидати за слободните работни позиции.

### **Дали вработувањето на работници од странство ќе помогне за надминување на недостигот од квалификувани работници**

Одговорите на прашањето дали тие сметаат дека вработување на работници од странство ќе помогне за надминување на недостигот од квалификувани работници покажуваат дека значаен број од учесниците (55,6%) веруваат дека вработувањето на работници од странство има голем потенцијал да допринесе во решавањето на овој предизвик.

18,5% учесници изразуваат сомнеж во врска со овој аспект. Тие имаат различни ставови како што се потенцијалните предизвици во комуникацијата, културните разлики или конкуренцијата за работните места.



21, %од учесници не изразуваат конкретен став.

Дел сметаат дека делимично и не во целост вработувањето на работници од странство ќе помогне за надминување на недостигот од квалификувани работници.

5. Дали сметате дека вработување на работници од странство ќе помогне за надминување на недостигот од квалификувани работници ?

81 responses

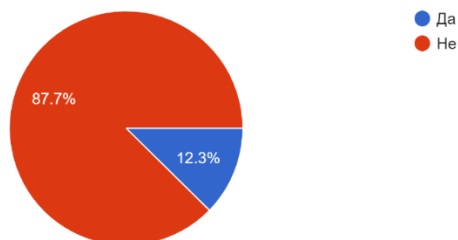


### Дали компаниите вработиле странски работници

Само 10 од компаниите одговориле потврдно на прашањето дали веќе вработиле работници од странство, додека останатите компании изјавиле дека не вработиле такви работници.

6. Дали до сега имате вработено работници од странство ?

81 responses





### **Со кои проблеми/предизвици се судриле компаниите при вработување на странски работници**

Најголемиот проблем за кои се изјасниле компаниите е малата квота која е предвидена за вработување на странски работници, како и тромавата администрација во АВРМ, каде што заглавува постапката и повеќе од 2 месеци.

Постапката при подготовка на апликација е отежната со непотребна документација, непочитување на законските рокови од АВРСМ за одговор по поднесено барање за издавање на работна дозвола или за нејзино продолжување. Исто така е нагласена и неможност за директна комуникација со вработените од АВРСМ Скопје за информации во врска со поднесени барања. Голем број на барања се одбивани поради причини кои немаат основа во законите и сл.

Исто така како проблеми со кои се судриле компаниите при вработување на странски работници ги наведуваат: долгиот процес на добивање на дозвола за престој и комплицираната процедура, административното молчење, недоволната координација меѓу надлежните органи и бавноста во постапката.

Испитаниците ја наведуваат и потребата од синхронизација на пријавите во СВР и АВРМ, пријави/одјави во ФЗО, многу бирократија.

### **Кои се потребите од квалификувана работна сила од странство**

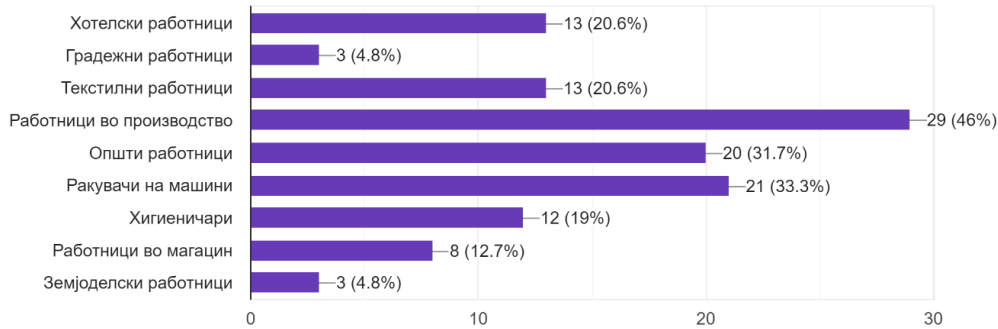
Од добиените одговори компаниите се изјасниле дека им е потребна следнава квалификувана работна сила:

Работници во производство	46 %
Ракувачи на машини	33,3%
Општи работници	31,7%
Текстилни работници	20,6%
Хотелски работници( Собарки, кувари, келнери)	20,6%
Хигиеничари	19%
Работници во магацин	12,7%
Градежни работници	4,8%
Земјоделски работници	4,8 %





8. Наведете за какви квалификувани работници имате потреба од работна сила од станство  
63 responses



**Покрај горенаведените сектори или квалификации кај кои се јавува голема потреба од квалификувани работници, како дефицитарни се наведени следниве квалификации**

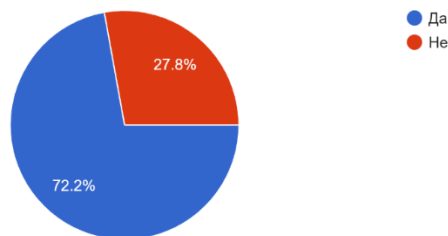
ИТ профили
Оператори на машини за печатење и изработка на кеси
Професионален возач на автобус
Возачи на тешки товарни возила
Шофери професионалци
Професионални возачи на ТМВ
Инженери
Професионални возачи
Металуршки инженери, Електро инженери насока индустриска енергетика
Машински, Електро техничари
Електро инжењери, Монтери
Електро инженери, Електро техничари
Работник на фарма за одгледување на живина
Пператори на CNC машини , аргонски заварувачи
Работници за производство и монтажа на чамци/глисери
Машински техничари, бравари
Фармацевтски техничари,
Хемиски техничари,
Магистри по фармација и медицина
Електричари
Менаџери за одржување,
Инженери за работа со одредена опрема и механизација потребна во рударство, координатори на рударски проекти, инженери за тренинг и обука во рударството, финансиски директори со меѓународно искуство



## **Потреба од зголемивање на квотата за вработување на странци и иницирање на измена во Закон за вработување и работа на странци**

На прашањето дали сметаат дека треба да се зголеми квотата за вработување на странци и да се иницира измена во Закон за вработување и работа на странци, 57 компании одговориле со ДА, а 18 сметаат дека не треба да се зголеми квотата.

9. Дали сметате дека треба да се зголеми квотата за вработување на странци и да се иницира измена во Законот за вработување на странци  
79 responses



## **Состојба на невработени лица регистрирани во АВРСМ**

Покрај долгите процедури и потребната документација, АВРСМ прави проверки пред издавање на дозвола за работен престој за тоа дали таков кадар е во нивната евиденција на невработени лица. Праксата покажува дека бројката што е евидентирана како невработени лица во АВРСМ е бројка која не е реална. Лицата кои се водат како невработени во АВРСМ се незаинтересирани лица за вработување или баратели на работа, се дел од сивата економија или голем број од тие лица не се во државата/ работат во странство.

Некои компании и покрај тоа што имаат потреба од работници, веќе се имаат откажано да објавуваат огласи во АВРСМ бидејќи на истите не се јавува ни едно лице од невработените евидентирани лица. Најчесто тие лица не го покажуваат својот интерес ни на огласите за обуки и преквалификации.

Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност ги дефинира овие две категории на баратели на работа:



„невработено лице" е лице кое не е вработено, активно бара работа и ги исполнува условите предвидени со овој закон,

„друго лице кое бара работа" е економски активно или неактивно лице кое се евидентира во Агенцијата, но не бара активно работа и/или не е подготвено да прифати работа, Друго лице кое бара работа е должно лично да се јавува во АВРСМ на секои шест месеци.

Од презентираниите податоци од страна на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија во 2023 имаме 151.204 невработени лица од кои 105.948 се невработени лица , а 45.256 се евидентирани како други лица кои бараат работа.

Времески период	Невработени лица	Други лица кои бараат работа
Јули 2022 година	117.049	47.873
Јули 2023 година	105.948	45.256

Структура на други лица кои бараат работа со состојба 31.07.2023 година  
(извор АВРСМ)

- Според пол
  - 51,6% (23.346) се жени
  - 48,4% (21.910) се мажи
- Според возраст
  - 14,4% (6.513) се на возраст до 29 години
  - 38,5% (17.436) се на возраст од 30-49 години и
  - 47,1% (21.307) се на возраст од 50 години и повеќе
- Според школска подготовка
  - 46,9% (21.246) се без образование и со основно образование
  - 44,7% (20.236) се со тригодишно и четиригодишно средно образование
  - 8,3% (3.774) се со вишо и високо образование

Исто така податоците покажуваат дека најголем процент од невработените лица се на возраст од 50 години и повеќе 47,1% (21.307), а 46,9% (21.246) се без образование и со основно образование.



Иако имаме голем број на евидентирани невработени лица повеќе години, за кои од страна на Владата треба да се превземат поригорозни мерки за нивно активирање на пазарот на труд, сепак таа бројка не треба да биде пречка за зголемување на квотата за вработување на странци. Секое одлагање на зголемување на квотниот систем како и превземање на мерки кои ќе ги олеснат процедурите за вработување на странци негативно се одразува врз растот на компаниите и целокупната економија.

### **Препораки**

Наодите од анкетата на компаниите како и компаративните искуства од земјите во опкружувањето ( Хрватска, Србија ) се основа за следниве предлози

- Донесување на нов Закон за вработување и работа на странци, постојниот не одговара на ново настанатите услови;
- зголемување на квотите за вработување на странски работници;
- поедноставна процедура за вработување на странци и помал број на побарувани документи;
- побрзо решавање на предметите поврзани со издавање на работната дозвола за странци - Постапката треба да трае најмногу 1 месец, како би било економски оправдано да се ангажираат работници од странство и како не би се кочел работниот процес и динамика;
- регионално распоредување на предметите по поднесени барања за дозволи, со цел да не се очекува само од АВРСМ Скопје, туку ќе имаат можност да ги дадат предметите во работа на Центрите за вработување согласно адресата на седиште на компанијата која поднесува барање, па така компаниите би имале можност и за побрзо завршување на постапките и за директна комуникација со лицата од Центрите за вработување кои ќе ги работат предметите;
- Во конзуларно-дипломатските претставништва во странство се соочуваат со бавно работење на системот, а со тоа и одолговлекување на процесот за издавање на визата од моментот на поднесување на апликацијата на вработените. Според вработените во овие претставништва, причината била недоволен број на вработени.