



# **ОЦЕНКА И НАСОЧУВАЊЕ НА ПОТЕНЦИЈАЛИТЕ НА ИНИЦИЈАТИВАТА ОТВОРЕН БАЛКАН**

## **НАПРЕДОК ВО НАМАЛУВАЊЕТО НА АДМИНИСТРАТИВНИОТ ЈАЗ НА ИНИЦИЈАТИВАТА ОТВОРЕН БАЛКАН ВО ОБЛАСТА НА СЛОБОДЕН ПРИСТАП ДО ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ ВО ЗАПАДЕН БАЛКАН: СТАВОТ НА ДЕЛОВНАТА ЗАЕДНИЦА**

**Конечна верзија**

---

**Центар за економски анализи-ЦЕА**

мај 2024 година, Скопје

**Проект:** Оценка и насочување на потенцијалите на иницијативата Отворен Балкан

**Спроведен од:** Центар за економски анализи - ЦЕА Скопје

**Наслов:** НАПРЕДОК ВО НАМАЛУВАЊЕТО НА АДМИНИСТРАТИВНИОТ ЈАЗ НА ИНИЦИЈАТИВАТА ОТВОРЕН БАЛКАН ВО ОБЛАСТА НА СЛОБОДЕН ПРИСТАП ДО ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ ВО ЗАПАДЕН БАЛКАН: СТАВОТ НА ДЕЛОВНАТА ЗАЕДНИЦА

**Автори:** Експерти од земјите (по азбучен ред):  
Албанија: Мерита Тоска  
Босна и Херцеговина: Аднан Черимагиќ  
Косово: Центар за напредни економски студии  
Црна Гора: Институт за претприемништво и економски развој  
Северна Македонија: Центар за економски анализи и Стефан Ристовски  
Србија: Центар за напредни економски студии

Изработката на оваа студија е поддржана од Фондациите „Отворено општество“ преку Проектот „Оценка и насочување на потенцијалите на иницијативата Отворен Балкан“ спроведуван од ЦЕА. Ставовите искажани во овој документ не секогаш ги одразуваат ставовите на Фондациите „Отворено општество“.

Репродукцијата е дозволена за некомерцијални цели под услов да се наведе изворот.

## Содржина

<b>За Проектот</b> .....	4
<b>Контекст</b> .....	5
<b>Вовед</b> .....	8
<b>Подготовка на листа со препораки од гледна точка на деловната заедница</b> .....	8
Методологија.....	8
Ставови во врска со законодавството и препораки .....	9
Заклучок .....	11
Ставови во врска со подобрувања на процедурите, персоналот и опремата.....	13
Заклучок .....	15
Листа со препораки од бизнисите .....	17
Во врска со законодавството.....	17
Во врска со процедурите .....	18
<b>Можна потреба од регионален бизнис форум во врска со слободниот пристап до пазарот на трудот и/или со потребата од регионален бизнис форум во врска со иницијативата Отворен Балкан воопшто</b> .....	18
Методологија.....	19
Анализа .....	19
Заклучоци.....	25
Општи .....	25
По држава .....	26

# За Проектот

**ЦЕНТАРОТ ЗА ЕКОНОМСКИ АНАЛИЗИ - ЦЕА СПРОВЕДУВА ЕДНОГОДИШЕН ПРОЕКТ НА ФОО НАСЛОВЕН:**

**ОЦЕНКА И НАСОЧУВАЊЕ НА ПОТЕНЦИЈАЛИТЕ НА ИНИЦИЈАТИВАТА ОТВОРЕН БАЛКАН (ОБИ).**

## КОНТЕКСТ

Согледувајќи ја состојбата во државите на Западен Балкан во однос на намалениот интерес за проширување од страна на ЕУ, претседателот на Србија Александар Вучиќ, премиерот на Северна Македонија Зоран Заев и премиерот на Албанија Еди Рама донесоа одлука во октомври 2019 година „да ја преземат судбината во свои раце“ и ја покренала идејата за воспоставување на „мини Шенген“. Во јули 2021 година, таа идеја прерасна во регионална иницијатива „Отворен Балкан<sup>1</sup>“. Иницијативата не претставува замена за членството во ЕУ, туку пат за забрзано пристапување и искористување на постојните, но недоволно искористени потенцијали во овие држави, што би можело да поттикне дополнителен економски раст и развој, а следствено на тоа и поголема благосостојба на граѓаните.

## ПРЕДИЗВИЦИ ЗА ЗАДРЖУВАЊЕ НА МОМЕНТУМОТ

За развој и негување на соседските односи на Западен Балкан со цел да се зголеми економскиот просперитет, потребно е да се укинат граничните контроли и останатите бариери за да се олесни протокот на луѓе, стоки и услуги, како и капиталот во регионот. Анализа на разликите по региони (на пример приморски наспроти копнени, НТЕС 2 и НТЕС 3 региони, градски наспроти селски, главни градови наспроти останатите градови) за државите на Отворен Балкан може да даде одговори во врска со приоритетите за забрзан раст и внатрешно приближување на регионот на Отворен Балкан. **Во моментот не постои соодветно образложена анализа за да се проценат постојните предизвици.**

Искуството со пандемијата на Ковид-19, кризата со храна и енергенци, како и војната во Украина ја нагласуваат важноста од внатрешна соработка и координација, како и потребата за заемно разбирање и солидарност помеѓу државите од Отворен Балкан. Внатрешната координација и соработка, размена на искуства и солидарност коишто државите од регионот си ги нудат едни на други носат вредност во поглед на идната интеграција во ЕУ доколку државите од Отворен Балкан зборуваат со еден глас.

Надворешното опкружување на регионот, особено сега заради војната во Украина, уште повеќе нагласува колку се важни соработката и координацијата, како и потребата од заемно разбирање и солидарност.

## АЛАТКИ И ИНСТРУМЕНТИ ЗА ПРОЦЕНКА НА ПОТЕНЦИЈАЛОТ ЗА ОСТВАРУВАЊЕ НА СОРАБОТКА И КООРДИНАЦИЈА

Додека на политичко ниво се покажува политичка волја на највисоко ниво за Отворен Балкан, сепак на административно ниво, т.е. „на терен“ луѓето сè уште не можат да ги почувствуваат придобивките од оваа иницијатива. **Она што во најмала рака недостасува е истражување на политиките засновано врз докази во врска со застојот во соработката помеѓу потенцијалите на шесте држави од Отворен Балкан.**

---

<sup>1</sup> Со иницијативата Отворен Балкан, ќе ги дефинираме териториите на шест држави од Западен Балкан-356: Албанија, Босна и Херцеговина, Црна Гора, Северна Македонија, Косово и Србија.

## АКТИВНОСТИ ВО РАМКИ НА ПРОЕКТОТ

Група на независни експерти од шесте држави коишто ќе работат на дијагноза и истражување на застојот во соработката и координацијата помеѓу државите од Отворен Балкан ќе додадат вредност на веќе покажаната политичка волја за иницијативата Отворен Балкан да се развива на построкуриран и систематски начин со осврт на приоритетите на патот кон развојот на оваа регионална иницијатива.

## Контекст

Во согласност со Условите на проектот, овој регионален истражувачки проект има четири главни задачи (сите информации и документи се достапни овде: <https://cea.org.mk/proekt-otsenka-i-nasochuvane-na-potentsijalite-na-initsijativata-otvoren-balkan/>):

- ЗАДАЧА 1: Анализи на земјите - скрининг фокусиран на иницијативата Отворен Балкан
- ЗАДАЧА 2: Анализа на диспаратите
- ЗАДАЧА 3: Процена на административните јазови и тесни грла
- ЗАДАЧА 4: Макроекономски проекции за Отворен Балкан

**Суштината на ЗАДАЧАТА 1** беше поврзана со тоа дека речиси секоја политичка иницијатива би можела да се спроведе, но крајната цел на секоја политичка иницијатива треба да биде подобрување на благосостојбата на граѓаните. Така, политичката идеја и волја во однос на Отворен Балкан треба на некој начин вертикално да се пренесат од политичарите на власт (извршна-влада и законодавна-собрание) преку администрацијата со инструменти како што се: состаноци, седници, стратегии, акциски планови, програми и слично и нивно спроведување, до граѓаните односно за поголеми придобивки на граѓаните. Видете повеќе на следниот линк: <https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/1.-OBI-Project-Regional-Report-Task-Final-NAJFINAL-CIP29052023.pdf>.

**Суштината на ЗАДАЧАТА 2** беше поврзана со тоа што секоја од шесте земји во Западен Балкан (ЗБ6) има свои карактеристики, со што во рамки на земјите и помеѓу нив има разлики, но и сличности. Затоа ги анализираме разликите и сличностите на Номенклатурата на територијалните единици за статистика 3 (НТЕС 3) на ниво на региони на ЕУ, зависно од достапноста на податоците. Идејата е дека со оглед на Меморандумите за разбирање и Договорите поврзани со иницијативата ОБ и Слободата на движење на ЕУ, одредени НТЕС региони во земјите на ЗБ6 може да имаат повеќе сличности меѓу себе отколку други. Така, оние НТЕС 3 региони коишто формираат одреден кластер, на пример покажуваат сличности во однос на одредени демографски карактеристики и/или одредени социо-економски карактеристики може да бидат платформа за поефикасно спроведување на Слободата на движење на ЕУ и на целите на Меморандумите за разбирање и Договорите поврзани со иницијативата ОБ. Ова не значи дека регионите со поголеми диспаритети не можат да ги постигнат истите цели, туку само покажува дека политиките во регионите коишто имаат поголема сличност би можеле да се спроведат поефикасно бидејќи имаат слични предизвици. Во регионите каде што се видливи поголеми разлики веројатно ќе има потреба од повеќе ресурси за да се постигне конвергенција и намалување на нееднаквоста. Видете повеќе на следниот линк: [https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/1.1.-VOL-1-Report-Disparity-Analysis\\_withCIP12062023N.pdf](https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/1.1.-VOL-1-Report-Disparity-Analysis_withCIP12062023N.pdf). Исто така и на: [https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/2.1.-VOL-2-Report-Task-2-Economic-view-of-disparities\\_withCIP12062023N.pdf](https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/2.1.-VOL-2-Report-Task-2-Economic-view-of-disparities_withCIP12062023N.pdf) како и на:

[https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/3.1.-VOL-3-Report-Task-2-Cluster-analysis\\_withCIP12062023N.pdf](https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/3.1.-VOL-3-Report-Task-2-Cluster-analysis_withCIP12062023N.pdf).

**Суштината на ЗАДАЧАТА 3** беше да се направи проверка на фактите за главните иницијативи со потенцијалите на администрацијата за администрирање на иницијативите. Во овој дел идентификувавме Договор во врска со иницијативата Отворен Балкан и за истиот беше спроведена проверка на фактите и беа подготвени препораки со список на потенцијални законски измени.

Имајќи ги предвид ресурсите на проектот, идентификувавме *Договор за условите за слободен пристап до пазарот на трудот во рамките на ИОБ (доколку овој Договор стапи на сила, неговата примена ќе започне на денот на стапувањето на сила на Договорот за меѓусебно поврзување на шема за електронска идентификација на граѓаните на ЗБ)*. Овој Договор беше посочен и како најзначаен за теренската работа на деловната заедница во дискусиите во Скопје и Белград.

Развивме алатка со цел да оцениме дали земјите-учеснички на иницијативата ОБ имаат развиено/усвоено/утврдено подзаконски акти, протоколи или други инструменти пропишани во Меморандумите за разбирање и Договорите коишто се однесуваат на иницијативата ОБ. На крај, заради проверка на фактите на спроведувањето на идентификуваниот Договор во рамки на иницијативата ОБ, експертите од шесте земји го оценија административниот јаз и даваат препораки во однос на списокот на потенцијални законски измени. Така, ЗАДАЧАТА 3 се состоеше од следното:

1. Работилница со деловната заедница во Северна Македонија и Србија за да се сознае нивното гледиште за релативната важност на Меморандумите за разбирање и Договорите во рамки на иницијативата ОБ (земји-учеснички и не-учеснички);
2. Имплементирање на алатката за оцена дали земјите-учеснички во рамките на иницијативата ОБ развиле/усвоиле/утврдиле подзаконски акти, протоколи или други инструменти пропишани во Меморандумите за разбирање и Договорите коишто се однесуваат на иницијативата ОБ (само земјите-учеснички);
3. Проверки на факти за спроведувањето на идентификуваниот *Договор за условите за слободен пристап до пазарот на трудот* во рамки на иницијативата ОБ и подготовка на препораки со список на потенцијални законски измени (земји-учеснички и не-учеснички).

Видете повеќе на следниот линк: [https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/1-Report-Task-3-administrative-gap-assessment-labor-market-access\\_FINAL\\_publish-1.pdf](https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/1-Report-Task-3-administrative-gap-assessment-labor-market-access_FINAL_publish-1.pdf).

**Суштината на ЗАДАЧАТА 4** беше да се истражат економските придобивки/загуби од учеството/неучеството во иницијативата Отворен Балкан за земјите во Западен Балкан, поединечно и како група (регион) со целосна и делумна интеграција, наспроти Берлинскиот процес, низ призмата на долгорочна проекција на клучните макроекономски показатели. Во овој документ се претставени детали за претпоставките кои се во основата на сценаријата и резултатите. Беа квантифицирани и анализирани три сценарија и беа прикажани резултатите:

1. Само три земји (Албанија, Северна Македонија и Србија) се дел од иницијативата ОБ;
2. Сите шест земји од ЗБ стануваат членки на иницијативата ОБ;
3. Иницијативата Отворен Балкан е претопена во Берлинскиот процес.

Видете повеќе на следниот линк: [https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/1-Report-Task-4-Macromodelling\\_ENG-1.pdf](https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2019/09/1-Report-Task-4-Macromodelling_ENG-1.pdf).

**ВАЖНА ЗАБЕЛЕШКА:** Експертите од земјите имаа неутрален став и непристрасен пристап во поглед на прибирањето и анализата на податоците во рамките на оваа истражувачка задача. Без разлика на нечиј став кон иницијативата ОБ, било да е критика заснована на информации или поддршка во однос на иницијативата, нивното мислење не треба да влијае врз процесот на прибирање на податоци и нивна анализа за да не фаворизира, ниту игнорира, ниту поттикнува одреден одговор или исход наспроти другите.

Земјите од Западен Балкан кои се дел од иницијативата ОБ (Албанија, Северна Македонија и Србија) во овој документ се дефинирани како „**учеснички**“, а земјите од Западен Балкан кои не се дел од иницијативата ОБ (Босна и Херцеговина, Косово и Црна Гора) во овој документ се дефинирани како земји „**не-учеснички**“.

## Вовед

Минатата година, во септември, во рамки на Задача 3, организиравме работилници со деловната заедница во Северна Македонија и Србија за да ги согледаме ставовите на бизнисите за релативната важност на Меморандумите за разбирање во рамки на иницијативата ОБ и самата иницијатива ОБ и подготвивме соодветен извештај.

**Намената на овој документ на иницијативата Отворен Балкан е да се исполнат две цели:**

- 1. Да се подготви листа со препораки од гледна точка на деловната заедницата во врска со слободниот пристап до пазарот на трудот.**
- 2. Да се осознае мислењето на деловната заедница за потребата од регионален бизнис форум во врска со слободниот пристап до пазарот на трудот и/или за потребата од регионален бизнис форум во врска со иницијативата Отворен Балкан воопшто.**

**Ова го спроведуваме во рамки на оваа Завршна задача од целокупниот проектен концепт.**

**Образложение:** Во јануари 2024 година беа потпишани два нови протоколи во рамки на иницијативата Отворен Балкан од лидерите на Албанија, Северна Македонија и Србија за да се олесни состојбата на пазарот на трудот. Во овој документ е дадено резиме на ставовите на бизнисите во овие три земји за имплементацијата на овие протоколи и за иницијативата Отворен Балкан воопшто.

**Под-активности:** Центарот за економски анализи ги подготви описот на задачи и методологијата, договорите и ги координираше експертите од земјите. Следниот чекор е овој извештај да се преведе на албански, српски и македонски јазик, а потоа ќе биде споделен на веб-страниците на организациите кои беа вклучени во овој проект.

Понатаму во текстот е прикажано резимето од анализата на наодите според извештаите на експертите за државите .

## Подготовка на листа со препораки од гледна точка на деловната заедница

**Експертите од земји-учеснички и не-учеснички на иницијативата Отворен Балкан презедоа активности за оваа цел.**

### Методологија

За првата цел во врска со креирање на листа со структурирани ставови и препораки од деловната заедница, експертите:

- Го разгледаа документот што беше подготвен во септември: Стратешка оценка на сегашната состојба, како се планира со иницијативата Отворен Балкан и утврдување на административниот јаз за договорот за услови за слободен пристап до пазарот на трудот во Западен Балкан.
- Го разгледаа извештајот за државата што експертите го подготвија минатата година



- Одговорија на следниве прашања работејќи заедно со деловната заедница:
  - Кои се тесните грла во врска со имплементацијата на (под)законската регулатива за слободен пристап до пазарот на трудот (за да се подготвите за интеракција со претставниците од деловната заедница, разгледајте ја Табела 2 за вашата држава од документот што беше подготвен во септември 2023 година: <https://cea.org.mk/tsea-studija-otvoren-balkan-i-administrativniot-jaz-za-dogovorot-za-sloboden-pristap-do-pazarot-na-trudot/>)
  - Кои се тесните грла во врска со спроведувањето на процедурите, персоналот и опремата за слободен пристап до пазарот на трудот (за да се подготвите за интеракција со претставниците од деловната заедница, разгледајте ја Табела 3 за вашата држава од документот што беше подготвен во септември 2023 година: <https://cea.org.mk/tsea-studija-otvoren-balkan-i-administrativniot-jaz-za-dogovorot-za-sloboden-pristap-do-pazarot-na-trudot/>)

Следат оценките за постигнување на оваа прва цел.

### Ставови во врска со законодавството и препораки

Претставуваме резиме на оценката од експертите во следната табела<sup>2</sup>.

ДРЖАВА	СТАВОВИ ВО ВРСКА СО ЗАКОНОДАВСТВОТО	ПРЕПОРАКИ ВО ВРСКА СО ЗАКОНОДАВСТВОТО
Албанија	<p>Од аспект на содржината, деловната заедница не е добро информирана за случувањата во врска со иницијативата Отворен Балкан, особено во однос на слободниот пазар на трудот. Иако Трговско-индустриската комора првично беше вклучена во процесот на потпишување на меморандумите, таа не успеа да ги пренесе таквите информации до деловната заедницата и да поттикне интерес кај нив за тоа.</p> <p>Претставниците на деловната заедница не покажуваат особен интерес за иницијативата, без разлика на нивната големина, пазарна позиција и влијание. Наместо тоа, тие главно сметаат дека иницијативата е политичка тема, а не нешто што би можело да биде придобивка за деловната заедница.</p> <p>Покрај тоа, странците кои се вработени во Албанија треба лично да управуваат со целата документација за да бидат подобни за вработување, додека компанијата за која станува збор нема никакво оптоварување во овој поглед.</p>	<p>Подобрување на вертикалното пренесување на информации од администрацијата и деловното здружение до операторите.</p> <p>Застапување на иницијативата Отворен Балкан како социо-економска иницијатива, а не како политичка иницијатива.</p> <p>Операторите треба да им помогнат на заинтересираните работници во процесот на прибирање на документацијата и исполнување на административните барања.</p> <p>Поедноставените процедури вклучуваат прифаќање на образец за апликација за работна дозвола со гаранција (финансиска и правна) на компанијата што го ангажира соодветното лице (Закон за странци, со кој се регулира влезот, престојот и работата на странци во Република Албанија).</p>

<sup>2</sup> Деталните табели како што се доставени од експертите се достапни во посебните извештаи за државата.

Босна и Херцеговина	<p>Нема разлика меѓу граѓаните на Западен Балкан и другите странци.</p> <p>Сите позиции за работници од странство треба прво да се проверат, за да се утврди дали има невработени граѓани на БиХ кои би можеле да ја прифатат работната позиција.</p> <p>Квотите за вработување на странци се поставени на државно ниво.</p>	<p>Во моментот не се идентификувани непосредни проблеми.</p> <p>Забелешка: Дури и ако самите квоти не се главната пречка, доколку се воведат повластен третман за Западен Балкан и/или процедурите се поедностават, побарувачката за квоти ќе се зголеми.</p>
Косово*	Не е применливо	Не е применливо
Црна Гора	<p>Законот треба да се промени и да биде помалку рестриктивен за странците кои доаѓаат да работат во земјата.</p> <p>Според мислењето на работодавачите, евиденцијата на невработени лица во Црна Гора не е соодветна. Би била одобрена повисока квота за вработување на странци доколку евиденцијата на невработените е пореална.</p> <p>Како главно ограничување, работодавачите ја наведуваат бирократијата, односно обемната документација, непостоењето на електронски систем за пријавување на странци, долгите безбедносни проверки од Министерството за внатрешни работи, но и нерамномерниот пристап на одредени функционери кон странците во различни општини.</p>	<p>Генерално, треба да се поедностави и стандардизира постапката за ангажирање странци при добивање работна дозвола.</p> <p>Воведување на категоријата постојан сезонски работник.</p>
Северна Македонија	<p>Подзаконската регулатива треба да се поедностави и усогласи со законодавството на ЕУ.</p> <p>По можност, наместо ажурирање на постојните закони, да се изготви нов закон со кој ќе се вклучат исклучоците и повластениот статус на вработените од регионот на ЗБ – усогласен со неопходните барања на ЕУ.</p>	<p>Административните процедури кои се ексклузивни/исклучиво за работната сила која доаѓа од земјите во рамки на иницијативата Отворен Балкан – треба јасно да се испитаат како ќе се регулираат овие исклучоци – за да не предизвикаат проблеми.</p> <p>Треба да се прилагодат и ажурираат Билатералните договори (со Албанија и Србија) за да ги одразуваат договорот и протоколите за слободно движење на работната сила во врска со иницијативата Отворен Балкан.</p> <p>Билатералните договори меѓу земјите се разликуваат (МК-АЛБ и МК-СРБ) во однос на опфатот на социјалните права на странците кои се вработени во државата. Треба да се размисли за усогласување/повторно разгледување и проверка на усогласеноста со правото на ЕУ и иницијативата Отворен Балкан.</p>

Србија	Според испитаните бизниси, законодавната рамка не е погодна за слободен пристап до пазарот на трудот во регионот (Закон за странци и Закон за вработување странци).	Намалување на даноците за закуп на сместување за работници од странство  Заедно со законите треба да се воведат долгорочни работни дозволи и одредени дополнителни поволности при вработување за работниците од земјите од Западен Балкан да одлучат да дојдат да работат во нашата држава.
--------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Преземено од засебните извештаи за земјите подготвени од експертите. Повеќе детали во посебните извештаи за државите.

\*Нема одговор.

## Заклучок

- **Албанија:** Интервјуата и дискусиите со претставниците на деловната заедница укажуваат на тоа дека тие не покажуваат особен интерес за иницијативата, независно од нивната големина, позиција на пазарот и влијание. Наместо тоа, тие главно сметаат дека иницијативата е политичка тема, а не како нешто што би можело да биде придобивка за деловната заедница. Покрај тоа, странците кои се вработени во Албанија треба лично да управуваат со целата документација за да бидат подобни за вработување, додека компанијата, како работодавач, нема никакво оптоварување во овој поглед.
- **Босна и Херцеговина:** Една третина од бизнисите изразија интерес за полесно движење на работната сила во Западен Балкан. Друга четвртина од бизнисите изразија интерес за слободно движење на работната сила во Западен Балкан, но првенствено се заинтересирани за слободно движење на работната сила со трети земји (пред сè, Хрватска, Турција и Кина). Сите други, околу две петтини од интервјуираните биле фокусирани само на работната сила надвор од Западен Балкан или не биле заинтересирани за странска работна сила. Меѓу оние кои се заинтересирани за полесно движење на работната сила во Западен Балкан, нивното заедничко согледување е дека за да се постигне оваа цел, БиХ ќе треба да воведат исклучоци и да ги поедностави административните процедури за влез, движење, престој и работа на граѓаните од земјите од Западен Балкан.
- **Косово:** Недостигот на одговори од косовските бизниси за законски измени за полесен пристап до странска работна сила може да покаже дека тие не се сигурни или се поделени по ова прашање. Воедно, тоа може да значи и дека тие се повеќе фокусирани на секојдневното работење отколку на долгорочните промени на политиките. Оваа ситуација укажува на потреба од подобра комуникација меѓу бизнисите и креаторите на политиките за да се разговара за тоа како олеснувањето на ограничувањата за работна сила може да биде придобивка за бизнисите.
- **Црна Гора:** Имајќи го предвид карактерот на економијата на Црна Гора, која во голема мера се заснова на сезонско вработување на странци, работодавачите сметаат дека би било неопходно во законодавството да се воведат категоријата постојан сезонски работник, по примерот на хрватското законодавство. Кога станува збор за пазарот на трудот од Западен Балкан, работодавачите одамна не наоѓаат работници во тие земји, туку доминантно се

ориентирани кон далечните пазари (Индија, Бангладеш, Непал, Кенија, Филипини, Молдавија). Во градежниот сектор, се претпочитаат работници од земјите од поранешниот СССР: Узбекистан и Таџикистан, но многу е тешко да се најдат такви. На пример, работниците од Узбекистан, практично се резервирани за Велика Британија, бидејќи не им се потребни дури ни визи. Воедно, Филипинците се пожелни како работници во туризмот и угостителството, но нивната матична земја многу добро го контролира нивното заминување и работа во други земји, што за Црна Гора значи намален број на достапни работници. Дополнителен проблем е што нема дипломатско-конзуларни претставништва во тие далечни земји, па често се користат амбасадите на другите земји за потребните процедури, што исто така го забавува процесот на ангажирање странци. Затоа, кога станува збор за законодавството, работодавачите не сметаат дека е премногу рестриктивно, освен во делот на дефинирање на статусот на постојан сезонски работник. Проблемите главно се однесуваат на самите постапки, кои понекогаш се сметаат за премногу бирократски, нееднакви и непредвидливи. На пример, во некои општини, работниците од Кенија се добредојдени, додека во други не се.

- **Северна Македонија:** Се препорачува да се преиспита законодавството кое се однесува на странци и вработување на странци, при што можеби ќе бидат потребни измени, кои ќе овозможат „изземање“ на работниците од земјите-учеснички во иницијативата Отворен Балкан од некои од потребните процедури кои важат за сите други странци. Сепак, оваа повластена и забрзана постапка треба да биде усогласена и со барањата на ЕУ, така што земјите нема повторно да измислуваат процедури кои не се во согласност со правото на ЕУ, ниту кои претставуваат закана за безбедноста или друг вид на закана. Како можност, беше даден предлог да се разгледа посебен закон кој ќе важи за земјите од иницијативата Отворен Балкан што ќе се регулира вработувањето од земјите од ЗБ, но бизнисите претпочитаат тие да ги опфаќаат не само земјите од иницијативата Отворен Балкан, туку и цел ЗБ, особено поради барањата (плановите) за РЗП (регионален заеднички пазар) на ЕУ.
- **Србија:** Законодавната рамка генерално не е погодна за слободен пристап до пазарот на трудот во регионот. Законодавството со кое се регулира пристапот до пазарот на трудот е опишано како фрагментирано и контрадикторно, што го отежнува спроведувањето од страна на компаниите. Компаниите од угостителскиот сектор, каде што Србија има очигледен недостаток на работна сила, ги изразија своите ставови дека земјата не е толку привлечна за работниците од Западен Балкан во споредба со некои други соседни земји. На пример, Црна Гора и Хрватска ги ангажираат повеќето работници од ЗБ6 во овој сектор, бидејќи Србија не нуди бенефиции што би се надоместиле со подобри финансиски услови за сезонските работници во споредба со овие земји. Во однос на неодамна потпишаните протоколи за пазарот на трудот и шемите за идентификација на граѓаните, бизнисите го критикуваат недостатокот на транспарентност во врска со овие протоколи. Конкретно, потпишаните протоколи се достапни само преку веб-сајтот на владата на Северна Македонија и не се достапни на српски јазик. Кога станува збор за препораките, испитаните бизниси изјавија дека Владата треба да ја измени својата регулатива за стимулации за вработување на работници од странство. Со законите треба да се воведат долгорочни работни дозволи и одредени дополнителни поволности при вработување за работниците од земјите од Западен Балкан за тие да одлучат да дојдат да работат во нашата држава.

## Ставови во врска со подобрувања на процедурите, персоналот и опремата

Претставуваме резиме на оценката од експертите во следната табела<sup>3</sup>.

ДРЖАВА	СТАВОВИ ВО ВРСКА СО ПОДОБРУВАЊА НА ПРОЦЕДУРИТЕ, ПЕРСОНАЛОТ И ОПРЕМАТА	ПРЕПОРАКИ ВО ВРСКА СО ПОДОБРУВАЊА НА ПРОЦЕДУРИТЕ, ПЕРСОНАЛОТ И ОПРЕМАТА
Албанија	<p>Не се потребни нов персонал и инфраструктура.</p> <p>Постојниот персонал треба да биде оспособен да ја користи инфраструктурата и да одговори на барањата на граѓаните.</p> <p>Постапките честопати се опсежни и тешки, а целосното префрлување на онлајн услуги беше прерано.</p> <p>Друг проблем што го истакнува деловната заедницата е неформалноста на пазарот на трудот, што само по себе потсетува на потребата од неколку интервенции.</p> <p>Конкретно, е-услугата не е ефективна за потврдата за даночен престој: таа е наведена во е-Албанија, но никогаш не добивате одговор бидејќи апликацијата не стигнува до даночната управа.</p> <p>За да биде ефективна, постапката треба да се заврши со документи во печатена форма кои треба да се испратат до дирекцијата на Даночната служба.</p>	<p>Потребна е одредена обука за застапување на персоналот во администрација.</p> <p>Процедурите може да се поедностават и да се подобри нивната ефикасност.</p> <p>Потребни се подобрувања на даночните е-услуги.</p> <p>Воведување на активна услуга за помош со цел да му се разјасни и објасни на корисникот што да прави кога апликацијата е одбиена, што е погрешно и што треба да се подобри.</p>
Босна и Херцеговина	<p>Постапката опфаќа премногу барања од аспект на документацијата.</p> <p>Компликации поради различните барања од страна на двата ентитета и округот Брчко.</p> <p>Процесот, кој треба да трае 30-45 дена, во зависност од местото во БиХ, може да трае многу подолго.</p> <p>Мрежата на конзулати на БиХ не е голема.</p> <p>БиХ не го признава Косово како независна држава.</p>	<p>Нема потреба сите документи да бидат во оригинал</p> <p>Да се размисли за консолидација со цел да се овозможи пристап до пазарот на трудот.</p> <p>Некои институции предвидуваат поголем број на државни службеници кои работат на овие прашања, но овие позиции често не се пополнуваат.</p> <p>Во 2023 година, во Западен Балкан, БиХ нема конзулати во Тирана и Приштина.</p> <p>БиХ не ги признава косовските документи, вклучително и пасошите.</p>
Косово	<p>Обука на постојниот персонал во врска со спроведувањето на Законот за странци</p>	<p>Оспособување на администрацијата, за да биде поефективна и поефикасна</p>

<sup>3</sup> Исто.

<p>Црна Гора</p>	<p>Спроведување на дигитализација која веќе е пропишана во Законот</p> <p>Потребно е реално да се прикаже бројот на невработени лица во Црна Гора</p> <p>Воспоставувањето електронска евиденција за регистрација на странци во голема мера би ја олеснило постапката за работодавачите. Сега проблемот произлегува од обемната документација.</p> <p>Стандардизација на постапките на службениците за странци, во различни општини, со цел да им се овозможи предвидливост на работодавачите.</p>	<p>Со системот за информатичка технологија за регистрација, процедурите треба да бидат побрзи и полесни. Но, потребен е и добро обучен персонал кој ќе работи со системот, како и опрема која би обезбедила брза и ефикасна процедура за аплицирање и евиденција на странците.</p>
<p>Северна Македонија</p>	<p>Постапките за добивање на работни дозволи и одобрување треба да бидат целосно дигитализирани не само во одделите кои се во директен контакт со клиенти, туку во одделите каде што се спроведуваат внатрешни операции, со цел да се забрза и олесни процесот. Ова не се однесува само на работниците од земјите во рамки на иницијативата Отворен Балкан, туку и на сите земји од ЗБ и општо од други земји.</p> <p>Административните системи треба да се дигитализираат и усогласат за координирање на: агенцијата за вработување, министерството за внатрешни работи, управата за јавни приходи, системите за социјално осигурување и здравство.</p> <p>Во моментов, процесите за добивање работна дозвола за работници од странство се бавни и често траат подолго од пропишаното време. Најмногу време одзема добивањето на повратни информации за безбедносни проверки, особено од трети земји (надвор од ЗБ и ЕУ), кога има потреба од сезонска работа (нискоквалификувана работна сила) од овие земји што може да се пропушти сезоната поради доцнења (на пример, земјоделскиот сектор, градежниот сектор).</p>	<p>Дигитализација на процедурите со сите држави во согласност со правото на ЕУ.</p> <p>Намалување на времето за административни проверки и во најмала рака, придржување кон пропишаните времиња – забележани се доцнења.</p> <p>Обновувањето на работните дозволи понекогаш се одбива без образложение.</p> <p>Веројатно има недостиг од персонал, опрема за дигитализација и меѓуинституционална координација што ги предизвикува доцнењата.</p>
<p>Србија</p>	<p>Сложени процедури со кои се регулира вработувањето на работната сила од регионот. Постапката за одобрување на Виза „Д“ трае долго и</p>	<p>Изменување на постојната регулатива за да се поедностави вработувањето на работната сила од регионот. Покрај тоа, агенциите кои ангажираат</p>

	<p>целиот процес е неизвесен од почеток до крај.</p> <p>Најголем предизвик е тоа што работниците од странство понекогаш едноставно „исчезнуваат“ бидејќи не постои механизам што ги обврзува работниците да ги исполнат нивните договорни обврски.</p> <p>Плаќањето на работници од странство може да биде сложено.</p> <p>Општо земено, домашните работодавачи сметаат дека не се соодветно информирани за процедурите и стимулациите за вработување на работници од странство.</p>	<p>работници од странство треба да бидат законски одговорни за нив.</p> <p>Подобрување на процесот на информирање за тековните процедури и стимулации во врска со вработување на работници од странство.</p> <p>Подобрување на процесот на информирање во врска со апликацијата за услугата во рамки на иницијативата ОБ и со општите услови за вработување на лица од иницијативата ОБ.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Преземено од засебните извештаи за земјите од експертите. Повеќе детали во посебните извештаи за земјите.

## Заклучок

- **Албанија:** Бизнисите во Албанија генерално сметаат дека јавната администрација е многу некомпетентна, неефикасна и значително политизирана. Недостасува доверба во техничките вештини на јавната администрација (што на некој начин е поттикнато од последните случувања во земјата) и недостасува волја кај јавната администрација да извршува вакви задачи и покрај прогресивно растечкиот број на вработени во јавната администрација (+180.000 во 2024 година). Во оваа насока, неопходно е соодветно да се обучи постојниот персонал откако ќе се променат процедурите (а можеби и откако ќе се зголеми бројот на апликации за да се обезбеди соодветен персонал за таа цел).
- **Босна и Херцеговина:** Бизнисите не се доволно запознаени со деталите на иницијативата Отворен Балкан. Затоа, тешко може да разберат како би се промениле процедурите доколку БиХ стане дел од иницијативата ОБ. Но, нивниот став за сегашните процедури, персоналот и опремата во БиХ беше прилично критички. Тие сметаат дека се бараат премногу документи за аплицирање за работни дозволи на работници од странство. Покрај тоа, давачките, процедурите и потребните документи донекаде се разликуваат во различни делови на БиХ. Ова ја усложнува постапката за бизнисите. Воведувањето онлајн платформа може да го намали времетраењето на процесот. Понатаму, нивната препорака беше давачките, процедурите и потребните документи да се усогласат во различните делови на БиХ. Воедно, тие предложија БиХ да најде начини да прифаќа документи од Косово.
- **Косово:** Персоналот што е одговорен за процесот на вработување од странство не поседува доволно потребни вештини и знаење за ефективно да ги насочува и да управува со сложените постапки кои произлегуваат од вработувањата од странство. Овој недостаток може да доведе до неефикасност, грешки во документацијата и правна усогласеност, како и потенцијална погрешна комуникација помеѓу компанијата и кандидатите од странство. Неопходно е да се обучи постојниот персонал што е задолжен за процесот на ангажирање на работници од странство и да се подобри ефикасноста на процесот на вработување странци (вклучително работници од ЗББ).

- **Црна Гора:** Како што веќе беше нагласено, работодавачите би сакале да се либерализира пазарот на трудот, поточно Законот за странци, за да можат полесно да ги најдат работниците што им се потребни. Но, тие не гледаат голема придобивка од либерализацијата на законското решение, колку што гледаат придобивка од поедноставувањето на процедурите за ангажирање странци. Тие не прават разлика меѓу потенцијалните работници од земјите од Западен Балкан и другите земји во светот. Очекуваат дигитализацијата значително да ја забрза и поедностави процедурата за ангажирање странци. Сите барања на работна сила се одвиваат на далечни пазари, преку агенции за вработување кои работат претежно за Хрватска и Србија. Оттаму, проблемот со отсуството на амбасада на Црна Гора во Индија е ограничување, бидејќи српската амбасада, чија поддршка ја користи Црна Гора, прво ќе ги заврши процедурите за свои потреби, а дури потоа за црногорските работодавачи, што е очекувано, но секако претставува пречка за работодавачите од Црна Гора. Посебен акцент беше ставен на барањето за воедначување на постапувањето во работата со странците од страна на службениците во сите општини во Црна Гора, што треба да се спроведе преку одредени обврзувачки упатства за толкување и спроведување на прописите и обука за тие службеници.
- **Северна Македонија:** Деловната заедница досега нема пријавено никакви пречки во постапките. Претставниците на бизнисите сметаат дека ќе биде потребен подолг период за да се види дали ќе произлезат потенцијални проблеми откако ќе бидат воспоставени практики за реално вработување во претстојниот период. Во овој момент, постапката се смета за корисна бидејќи ќе се скрати времето на чекање и ќе се укинат одредени документи и процедури како што е (особено) добивањето на работни дозволи. Што се однесува до протоколот и електронската идентификација, во моментот се смета дека се функционални бидејќи процесот е многу брз, односно непосреден. Воедно, се препорачува да се испита дали постои соодветна системска усогласеност со другите институции и институционални системи за странците во рамки на иницијативата ОБ. Имено, практично дали ново-обезбедениот систем за идентификација со иницијативата Отворен Балкан ќе биде применлив за работодавачите да можат да „комуницираат“ со системот на УЈП за плати и даноци, потоа за социјалните придонеси од плата и практична можност работниците да ги користат јавните услуги (усогласување на системите за регистрација) и бенефициите (социјално, здравствено и пензиско осигурување). Ова се однесува на евентуална потреба од измени и ажурирање на билатералните договори за социјално осигурување. Имајќи предвид дека дигитализацијата на државните системи не е на потребното ниво (системска интеграција на УЈП, систем за здравство, систем за социјално осигурување, агенција за вработување, внатрешни работи, итн.) во земјата, се очекува дека регионалната интеграција ќе биде изложена на предизвици.
- **Србија:** Слободниот пристап до регионалниот пазар на трудот е усложнет поради сложените регулаторни процедури. Според нив, тесните грла главно се поврзани со (не)функционалните владини институции. На пример, процедурата за одобрување на Виза „Д“ трае подолго и целиот процес е неизвесен, од почеток до крај. Покрај тоа, праксата покажува дека се отежнати плаќањата од домашните работодавачи на работници од странство. Банките некогаш едноставно одбиваат да отворат сметки за сезонски работници, поради краткиот престој. Кога станува збор за договорот во рамки на иницијативата Отворен Балкан и потпишаните протоколи, бизнисите наведуваат дека административниот процес е многу сложен. Општо земено, потпишаните договори не даваат многу информации за самите корисници. На пример, на српскиот портал нема документација во врска со упатствата за работа за работодавачите. Во моментот се користи дигитална платформа за



која нема многу информации за услугата, па секоја активност е тешка. Поконкретно, по регистрацијата, корисникот не добива никакви информации што да прави понатаму.

- Што се однесува до препораките, бизнисите ја изразија потребата да се измени постојната регулатива за да се поедностави вработувањето на работната сила од регионот. Потенцираа дека процедурите треба да се усогласат за да им се олесни на работодавачите да ја приберат потребната документација и да ги спроведат постапките пред надлежните органи. Во однос на договорот во рамки на иницијативата Отворен Балкан и потпишаните протоколи, бизнисите изјавија дека треба да се подобри процесот на информирање, за апликацијата за услугата на иницијативата ОБ, како и за општите услови за вработување на лица од иницијативата ОБ. На пример, тие предлагаат да се создаде информативен центар за повици каде секој би можел да ги добие потребните информации.

## Листа со препораки од бизнисите

### Во врска со законодавството

**Владите и деловните здруженија можат да ги подобрат застапувањето и транспарентноста на процесот на иницијативата Отворен Балкан кој се однесува на слободниот пристап до пазарот на трудот.** Се претпочита вертикално пренесување на информации од администрацијата и деловното здружение до операторите. Регулацијата може лесно да се имплементира доколку деловните оператори се вклучени во процесот на усвојување на законодавството (во оваа смисла проценка на влијанието на регулативата-ПВР може да биде моќен инструмент). Второ, деловните здруженија можат да организираат тематски дискусии со своите членови за да информираат за важните потенцијали што може да произлезат од иницијативата ОБ. На тој начин може да се ублажи и политичката врева од критичарите на иницијативата ОБ.

**Деловните здруженија можат да бидат проактивен чинител во поддршката на овозможувачката околина за слободен пристап до пазарот на трудот.** Тие можат да им помогнат на операторите да им го олеснат процесот на прибирање на документацијата на заинтересираните работници и да одговорат на административните потреби како што е неопходно.

**Владите можат да ја подобрат средината за слободен пристап до пазарот на трудот.** Со законите треба да се воведат работни дозволи со подолг рок и одредени дополнителни бенефиции за време на вработувањето, така што работниците од земјите од Западен Балкан ќе одлучат да работат во друга земја на ЗБ (на пример, намалување на даноците за закуп за сместување за работници од странство).

**Владите можат да работат на поедноставување и подобрување на ефикасноста на процедурите за слободен пристап до пазарот на трудот.** Поедноставените процедури вклучуваат, на пример, прифаќање на формулар за барање на работна дозвола со гаранција (финансиска и правна) на компанијата што го вработува соодветното лице (на пример, Закон за странци со кој се регулира влезот, престојот и работата на странци во Република Албанија). Друг пример е воведувањето на категоријата постојан сезонски работник (Црна Гора).

**Владите на земјите-учеснички на иницијативата Отворен Балкан можат да го забрзаат процесот за слободен пристап до пазарот на трудот.** Билатералните договори (со Албанија и Србија) треба да се прилагодат и ажурираат за да ги одразуваат договорот и протоколите за

слободно движење на работната сила во врска со иницијативата Отворен Балкан. Билатералните договори меѓу земјите се разликуваат (МК-АЛБ и МК-СРБ) во опфатот на социјалните права на странците кои се вработени во земјата и треба да се работи на тоа.

Во врска со процедурите

**Да се поедностават процедурите за слободен пристап до пазарот на трудот, а капацитетот на администрацијата да се подобри.** Потребни се одредени информации и обуки за застапување на вработените во администрацијата. Некои институции предвидуваат поголем број на државни службеници кои работат на овие прашања, но ваквите работни позиции често не се пополнети.

**Да се подобри пристапот до е-услуги за слободен пристап до пазарот на трудот.** Потребни се подобрувања на даночните е-услуги (Албанија). Воведување на активна услуга за помош со цел да му се разјасни и објасни на корисникот што да прави кога барањето е одбиено, што е погрешно и што треба да се подобри. Генерално, може да се воведат дигитализација на процедурите и истите да се подобрат.

**Дигитализацијата треба прецизно да се разбере и дефинира, како и внимателно да се имплементира за цели на слободен пристап до пазарот на трудот.** На пример, деловната заедница во Албанија се сомнева во соодветноста на „дигитализацијата“ на услугата поради настанатите проблеми со тековните неефикасни дигитални услуги што ги нуди владиниот портал е-Албанија. Сепак, бизнисите и понатаму се оптимисти дека доколку дигитализацијата на услугите се изврши како што треба, веројатно ќе се олесни оптоварувањето со документација и ќе се забрзаат процесите на вработување.

**Да се поедностават процедурите за слободен пристап до пазарот на трудот.** Не е потребно сите документи да бидат во оригинален примерок. Конзуларните активности во амбасадите можат да бидат поефикасни и поефективни (БиХ, Србија во име на Црна Гора, Косово).

**Да се подобрат транспарентноста, сигурноста и кредибилноста на системот за слободен пристап до пазарот на трудот.** Транспарентност со појаснување на практиките или придржување кон одредбите, на пример, понекогаш се одбива обновување на работните дозволи без образложение. Подобрување на процесот на информирање за тековните процедури и стимулации во врска со вработување на работници од странство. Подобрување на процесот на информирање во врска со апликацијата за услугата во рамки на иницијативата ОБ и со општите услови за вработување на лица од иницијативата ОБ.

**Можна потреба од регионален бизнис форум во врска со слободниот пристап до пазарот на трудот и/или со потребата од регионален бизнис форум во врска со иницијативата Отворен Балкан воопшто**

**Експертите од земји-учеснички и неучеснички на иницијативата Отворен Балкан презедоа активности за оваа цел.**

## Методологија

Експертите од земјите кои се ангажирани со деловната заедница користеа различни техники: работен појадок или ручек, интервјуа, дискусии, фокус групи, прашалници. Воедно, беше подготвен прашалник со цел да се вклучи деловната заедница и да се олесни комуникацијата со деловната заедницата за да се добијат релевантни повратни информации. Даваме резимирана анализа на наодите од експертите во нивниот извештај за земјите. Во засебните извештаи за земјите се дадени повеќе детали.

## Анализа

Даваме резимирана анализа на наодите од експертите кои беа ангажирани со деловната заедница. Резимето е структурирано според водечките прашања и за соодветната држава. Во извештаите за државите се дадени повеќе детали.

- Дали има потреба да се формираат Работни групи на ниво на земја и Регионална работна група од деловните заедници на шесте земји од Западен Балкан за континуирано прибирање информации за препреките во врска со слободниот пристап до пазарот на трудот и за подготовка на препораки за подобрување на законодавството, процедурите, административниот персонал, опремата во институциите и административните органи со цел да се овозможи ефикасен и ефективен слободен пристап до пазарот на трудот во Западен Балкан**

ДРЖАВА	ИСКАЖАНА ПОДДРШКА	БЕЗ ПОДДРШКА
Албанија	<p>Да се овозможи регионален слободен пазар на трудот и да се искористи поголемиот потенцијал на пазарот.</p> <p>Да се предложат практични решенија за секојдневните деловни проблеми, да се овозможи решавање на проблемите преку соработка, застапување и влијание и редовно учество на деловниот сектор во справувањето со предизвиците на пазарот на трудот во регионот на ЗБ.</p>	<p>Најпрво, впечатокот е дека нема доволна застапеност на национално ниво во таквата иницијатива и затоа важно е да постои внатрешна кохезија за ова прашање (а потоа да се продолжи на регионално ниво).</p> <p>За бизнисите кои работат на меѓународно ниво, слободниот регионален пазар на трудот не додава вредност бидејќи тие имаат претставништва во повеќето земји во кои работат. Покрај тоа, странците сами се справуваат со целата документација во врска со престојот и работата во Албанија, така што ние како бизниси не сметаме дека имаме проблем со тоа.</p>
Босна и Херцеговина	Потребна е построкурирана размена во рамки на деловната заедница на Западен Балкан за позитивни мерки за политиките и искуството во однос на слободниот пристап до пазарот на трудот.	Општ скептицизам во БиХ дека било што на ниво на јавни политики може да се промени (поради општата политичка ситуација).
Косово*	Не е применливо	Не е применливо
Црна Гора	Не е применливо	Не е применливо
Северна Македонија	<p>Треба да се слушне мислењето на бизнисите, како и соодветно да се насочи кога ќе произлезат практични прашања.</p> <p>Интегрирањето на шесте земји наместо трите земји на иницијативата Отворен Балкан се смета за</p>	<p>Се смета дека некои од договорите во рамки на иницијативата Отворен Балкан го потиснуваат напредокот на земјата во усогласувањето со правото на ЕУ.</p> <p>На пример, во областите каде што Северна Македонија е понапредна (во</p>

	<p>покорисно бидејќи тогаш тоа ќе биде во согласност со регионалниот заеднички пазар.</p> <p>Генерално се смета за позитивно, бидејќи ги намалува бариерите во однос на административното чекање, но целиот процес треба да се дигитализира и забрза со сите земји во регионот на ЗБ и надвор од ЗБ. Но, повластеното постапување со Албанија и Србија е несигурно.</p>	<p>процесот на усогласување со правото на ЕУ) со веќе воспоставени процедури и истовремено другата земја(и) заостанува(ат), „ново“ предвидените протоколи/процедури со иницијативата ОБ се застарени, па дури и го уназадуваат процесот (пример беше даден во случајот со Договорот во рамки на иницијативата ОБ за соработка во областа на ветеринарството, безбедноста на храната и добиточната храна и фитосанитарноста во Западен Балкан). Во дадениот пример беше нагласено дека за спроведување на договорот мораше да се изготват алтернативни и скратени процедури што го уназадуваат процесот на ЕУ (На пример, лабораториите за фитосанитарна контрола/контрола на животни во Албанија и царинските процеси со Албанија и Србија).</p> <p>Друг спротивен став е дека „унапредувањето“ на усогласувањето на Република Северна Македонија со барањата на ЕУ претставува пречка за бизнисите во некои случаи бидејќи законите и процедурите се построги (бидејќи се поусогласени со ЕУ), додека истовремено за земјите кои се „помалку“ усогласени - процедурите се поблаги, со помалку административни пречки и помали трошоци.</p>
Србија	<p>Компаниите укажуваат на тоа дека српската влада треба да преземе проактивна улога во идентификувањето на конкретни работни позиции кои се соочуваат со недостиг на работна сила и да процени дали овие празнини можат да се пополнат со работници од земјите во Отворен Балкан.</p>	<p>Не е применливо</p>

\*Нема одговори

2. Дали верувате дека Белата книга со препораки од бизнисите, подготвена од потенцијална двогодишна или годишна конференција на која деловната заедница ќе го сподели искуството од шесте земји од Западен Балкан за слободниот пристап до пазарот на трудот, ќе биде ефикасна и ефективна алатка за да се овозможи средина за слободен пристап до пазарот на трудот. Белата книга ќе биде доставена до владите на шесте земји од Западен Балкан.

ДРЖАВА	ОДГОВОРИ
Албанија	<p>Звучи ветувачки, нејзината потенцијална ефективност зависи од различни фактори, вклучувајќи го усогласувањето на препораките со владините политики, нивото на ангажман од бизнисите од целиот регион и подготвеноста на владите да ги спроведат предложените мерки. Без дополнителни детали за специфичната содржина на препораките, нивото на посветеност од засегнатите</p>

	страни и постигнатите резултати од слични иницијативи, предизвик е да се процени потенцијалната ефикасност и ефективност на таквата алатка.
Босна и Херцеговина	Во принцип, да. Сепак, многумина изразија сомнеж за тоа колку која било иницијатива може да има влијание на ниво на политика (поради општата политичка ситуација во БиХ).
Косово	Сметаат дека не е неопходно да се организираат големи состаноци или конференции кои завршуваат со пишување голем извештај (Бела книга) за деловни препораки.
Црна Гора	Не е применливо.
Северна Македонија	Белата книга е официјален документ објавен од владата и треба да опфаќа искуство од сите шест земји од Западен Балкан, но придобивките од истата можеби не може да се измерат во овој момент. Коморите во регионот сметаат дека веќе имаат соработка и ги изразуваат своите пречки во однос на сите 4 слободи.
Србија	Компаниите сметаат дека би било корисно да се организираат конференции на деловни заедници од сите земји од Западен Балкан, кои би изработиле Бела книга со искуства и препораки од компаниите со цел да се создаде подобра средина за слободен пристап до пазарот на трудот. Сепак, според нивниот став, клучно е да се надминат вообичаените формалности кај овие конференции.

### 3. Дали имате искуство со користење на слободен пристап до пазарот на трудот со вработување на работна сила од шесте земји од Западен Балкан

ДРЖАВА	ОДГОВОРИ
Албанија	Недостасува искуство.  Само еден од бизнисите кои одговориле има искуство со вработување на работна сила од Косово и Северна Македонија (два случаи).
Босна и Херцеговина	Речиси една третина од интервјуираните имале искуство со вработување на работна сила од најмалку една држава од Западен Балкан. Друга четвртина од бизнисите изразија интерес за испитување на можноста за вработување на работна сила од регионот.
Косово	Има случаи каде поединци од Албанија и Србија повремено работат во Косово, тие обично не подлежат на процес на формализирање, дури и при подолги периоди на работа. Покрај тоа, иако има случаи на ангажирање на работна сила од други региони како што се Бангладеш или Пакистан, сè уште не е вообичаено да се ангажираат од Западен Балкан, бидејќи Косово допрва треба да стане атрактивна дестинација за работа за нив.
Црна Гора	Сите барања на работна сила се одвиваат на далечни пазари, преку агенции за вработување кои работат претежно за Хрватска и Србија.  ЗБ потенцијално би можел да биде корисен за работна сила за земјоделска дејност од Албанија за општина Улцињ и само од пограничниот дел на земјите.
Северна Македонија	<b>Во градежниот сектор:</b> само за сезонски работници и само од трети земји. Работната сила од овие земји е ограничена со квоти, а сега со отворањето на регионот во рамки на иницијативата ОБ, оние што веќе ги идентификувавме веројатно (можеби) ќе се префрлат во другите две земји од иницијативата ОБ (ако не и на друго место) поради подобрите услови (поконкурентна плата), но и поради поголемата побарувачка поттикната од поголемиот број инвестиции во јавната инфраструктура (Србија). Очекувањата се дека движењето на работната сила ќе биде непропорционално, односно очекувања за помал прилив на работна сила во Република Северна Македонија и поголем одлив кон Србија и Албанија.  <b>Земјоделски сектор:</b> претежно за сезонска работна сила. Процедурите се како за секој странец, тие беа прилично обременувачки и одземаа многу време. Дигитализацијата и брзото проследување на некои од процедурите ќе овозможат административни заштеди. Сепак, побарувачката за работна сила ќе биде поголема за работна сила од други - трети земји за кои е тешко да се

	<p>добијат дозволи поради построгите безбедносни проверки и временските одложувања. Што се однесува до квалификуваната работна сила со специфични вештини, освен за забрзување на процесот, не очекуваме некои поголеми движења од другите земји во рамки на иницијативата ОБ бидејќи специјализираната професионална работна сила обично е надвор од она што може да го понуди регионот на ЗБ.</p> <p><b>Угостителски сектор:</b> претежно за специјализирани професионални услуги, особено готвачи. Процедурите беа еднакви како за сите други земји и беа доста сложени. Се чека подолго и требаше да се обноват работните дозволи (на секои 6 месеци?). За работна сила од други - трети земји - постојат значителни пречки поради долгите процедури кои може да завршат со одбивање - без јасно образложение зошто. Ова претежно се однесува на сезонски работници.</p>
Србија	<p>Поголемиот дел од странската работна сила во Србија е ангажирана во конкретни сектори: градежништвото, претежно со вработени работници од Турција, како и јавниот транспорт, каде што многу вработени доаѓаат од Шри Ланка. Кога станува збор за испитаните компании, кои ги сочинуваат и големите претпријатија и малите и средните претпријатија, повеќето од нив немале искуство во вработување на работници од ЗБб. Една компанија која има вакво искуство, не се соочила со отфрлање на нејзиното барање за ангажирање странска работна сила во Србија (ЗБб).</p>

#### 4. Доколку одговорот на Прашањето 3 е „ДА“, кои беа главните предизвици во вашето искуство

ДРЖАВА	ОДГОВОРИ
Албанија	<p>Јазикот може да биде бариера (особено кога се работи со мали и средни претпријатија).</p> <p>Во големите бизниси, англискиот јазик може да биде заеднички именител. Сепак, комуникацијата не е многу ефективна со пониски нивоа на управување во рамки на компанијата.</p>
Босна и Херцеговина	<p>Времето на чекање бидејќи во процесот се вклучени неколку институции на различни нивоа на управување, се бара опсежна документација и долго е времето на чекање додека се да се финализира.</p> <p>Воедно, изразија сомневање дека малите бизниси некогаш би можеле да ја искористат странската работна сила.</p>
Косово	<p>Административниот персонал кој е одговорен за процесот на вработување од странство не поседува доволно потребни вештини и знаење за ефективно да ги насочува и да управува со сложените постапки кои произлегуваат од вработувањето од странство.</p>
Црна Гора	<p>Отсуството на амбасада на Црна Гора во Индија е ограничување, бидејќи српската амбасада, чија поддршка ја користи Црна Гора, прво ќе ги заврши процедурите за свои потреби, а дури потоа за црногорските работодавачи, што е очекувано, но секако претставува пречка за работодавачите од Црна Гора.</p>
Северна Македонија	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Недоволна конкурентност на економијата, нема специфична конкурентска предност во однос на другите две земји;</li> <li>- Нетарифните бариери сè уште постојат, а се поизразени кај соседите;</li> <li>- Слаби институционални и административни капацитети;</li> <li>- Иселување во поразвиените економии;</li> <li>- Ограничен пристап до работна сила од други земји – квоти и отфрлања на барањата без јасна причина;</li> <li>- Недостигот од капитални инвестиции во земјата ја прави недоволно привлечна за работна сила, а претежно големите инфраструктурни проекти користат странска работна сила (од трети земји).</li> </ul>
Србија	<p>Клучен предизвик кој го утврдиле овие компании е недостатокот на пристапни, консолидирани информации во врска со правната и регулаторната</p>

	рамка со која се регулира вработувањето на работници од странство. Поради овој недостаток на информации, многу бизниси не се свесни за потенцијалните ограничувања, можности, па дури и стимулациите кои се достапни за вработување на странска работна сила, кои инаку би можеле да биде водилка за поинформирани процеси за вработување.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**5. Доколку одговорот на Прашањето 3 е „ДА“, кои се вашите препораки во насока на подобрување на слободниот пристап до пазарот на трудот ((под)законска регулатива, процедури, персонал, опрема, друго)**

ДРЖАВА	ОДГОВОРИ
Албанија	Лесна процедура за престој и работа во Албанија.
Босна и Херцеговина	Долго време на чекање и премногу барања во однос на документите.  Да се усогласат различните процедури во различни делови на БиХ.  БиХ да најде начини да ги прифати документите од Косово.
Косово	Обука за административен персонал.
Црна Гора	Работодавачот смета дека воведувањето на електронска евиденција за странци, што е веќе пропишано со Законот, многу би ги олеснило процедурите за ангажирање странци. Со измена на Законот за работни односи и воведување на категоријата постојан сезонски работник, тие сметаат дека значително ќе се обезбеди достапност на работна сила и од домашниот и од странскиот пазар.
Северна Македонија	Поефикасни институционални капацитети, зголемени квоти за работна сила од трети земји, да се изгради поконкурентен систем (инфраструктура, образование, вештини, плати, итн.).
Србија	Во однос на препораките за справување со овие предизвици, компаниите предлагаат владата на Србија да преземе проактивна улога во идентификувањето на конкретни работни позиции каде што е утврден недостиг на работна сила и да процени дали овие празнини можат да се пополнат со работници од земјите од Отворен Балкан. Предложениот механизам за оваа проценка е анкета или испитување во рамки на деловната заедница на иницијативата Отворен Балкан, што би овозможило увид во потребите од работна сила и мобилност во регионот.

**6. Дали имате препораки за тоа каде може да се подобри ефикасноста на процедурата во врска со слободен пристап до пазарот на труд со воведување на дигитализација**

ДРЖАВА	ОДГОВОРИ
Албанија	Деловната заедница во Албанија се сомнева во соодветноста на дигитализацијата на услугите поради настанатите проблеми со тековните дигитални услуги што ги нуди владиниот портал е-Албанија.  Сепак, бизнисите и понатаму се оптимисти дека доколку дигитализацијата на услугите се изврши правилно, веројатно ќе се олесни оптоварувањето со документација и ќе се забрзаат процесите на вработување.
Босна и Херцеговина	Прашањето за дигитализацијата е од особен интерес за оние бизниси со седиште во општини надвор од центрите каде што се наоѓаат надлежните органи.  Значењето на дигитализацијата различно се разбира. За некои лица дигитализацијата значи можност да се добијат сите информации и формулари кои се достапни на веб-сајтот (без потреба лично да бидат подигнати во различни институции).

Косово	Соработката со краткорочни експерти и работата на далечина се континуирани, без забележителни проблеми во ангажманот и соработката.
Црна Гора	Работодавачите очекуваат дека дигитализацијата на процесот за вработување на работници од странство може да го олесни и забрза процесот.
Северна Македонија	Севкупно системско меѓусебно поврзување и комуникација – целосно дигитализирано раководење.
Србија	Иако овие компании генерално ја поддржуваат дигитализацијата на услугите кои се однесуваат на вработување и мобилност на работната сила, постои консензус дека квалитетот и достапноста на информациите во врска со услугите треба значително да се подобрат.

**7. Дали имате искуство кога поради административни причини вашата апликација за странска работна сила од Западен Балкан била одбиена од администрацијата/владата**

ДРЖАВА	ОДГОВОРИ
Албанија	Нема такво искуство.
Босна и Херцеговина	Една компанија имаше неколку искуства со одбивања.
Косово	Нема такво искуство.
Црна Гора	Работодавачите како значително олеснување во постапката за добивање работна дозвола го наведоа тоа што сега потенцијален странец не мора да биде присутен во државата до добивањето на дозволата. Ова е особено важно, бидејќи доколку тој е присутен пред да добие работна дозвола, работодавачот сноси одговорност за него и постои можност барањето за работна дозвола за него/неа да биде одбиено.
Северна Македонија	<p>Работна сила од трети земји – мануелна работна сила особено од Азија поради квотите, како и поради безбедносни проверки кои не се одобрени од Министерството за внатрешни работи. Компаниите не добиваат директно образложение за причината за одбивањето, туку процесот се спроведува преку Агенцијата за вработување (АВРМ). Периодот за одобрување честопати е подолг од пропишаниот, така што може да се претпостави дека има недостиг на капацитети во институциите за спроведување на побрзи проверки, особено со трети земји (како што се Индија, Пакистан...). Тоа се пречки кои влијаат на побарувачката на работна сила за сезонска работа која е директно поврзана со сезонските потреби. Како резултат на доцнењето, бизнисите целосно ги „пропуштаат“ можностите (не можат да ги добијат работниците кога им се потребни).</p> <p>Компаниите (особено малите компании) не се информирани и не се запознаени со постапката за обезбедување на работна сила надвор од државата. Некои компании изјавија дека компаниите обезбедуваат услуги од надворешни добавувачи, односно специјализирани агенции.</p> <p>Безбедносните проверки за работна сила надвор од регионот на ЗБ може да траат прилично долго.</p> <p>Не е лесно да се привлече работната сила од ЗБ, таа може да биде најкорисна за Србија како земја „примател“ поради нејзините поконкурентни предности: повисоки плати, поголема економија, значително поголеми инвестиции за привлекување работна сила и овозможување на подобри работни услови и поголем технолошки развој како уште еден фактор кој е привлечен за работната сила.</p>
Србија	Не е применливо.

**8. Доколку одговорот на Прашањето 7 е „ДА“, објаснете кои биле причините за одбивањето и која е вашата препорака за Владата**

ДРЖАВА	ОДГОВОРИ
--------	----------



Албанија	Не е применливо.
Босна и Херцеговина	Причината беше тврдењето на администрацијата дека има невработени граѓани на БиХ кои можат да се вработат на тие работни позиции. Подоцна, пак, во еден случај беше утврдено дека некое невработено лице не сакало да работи во друга општина освен во општината каде што живее.
Косово	Не е применливо.
Црна Гора	Процедурата за добивање работна дозвола е олеснета со фактот што сега потенцијален странец не мора да биде присутен во државата до добивањето на дозволата.
Северна Македонија	Не е применливо.
Србија	Не е применливо.

## 9. Кои било други прашања кои сакате да ги истакнете

ДРЖАВА	ОДГОВОРИ
Албанија	Не е применливо.
Босна и Херцеговина	Многу бизниси нагласија неколку други предизвици во однос на странската работна сила, како што е прашањето за интеграција во опкружувањето (работници и каде што е применливо, семејството).
Косово	Не е применливо.
Црна Гора	Не е применливо.
Северна Македонија	Практичната имплементација на договорите и протоколите допрва ќе се види во реалност бидејќи системот за е-влада почна да функционира од 04.03.2024 година и бизнисите немаат евидентирано никакви пречки (без технички административни прашања).
Србија	Не е применливо.

## Заклучоци

### Општи

**Регионална работна група за напредокот со слободниот пристап до пазарот на трудот може да биде од корист.** Оваа работна група може да помогне во предлагањето на практични решенија за предизвиците на деловната заедница особено за малите и средните претпријатија. Недостатокот на регионална кохезија може да биде предизвик за оваа идеја. Воедно, оваа група исто така може ги обедини бизнисите во регионот.

**Организирањето конференции за слободен пристап до пазарот на труд се смета за добра идеја, но во даден контекст.** Компаниите сметаат дека би било корисно да се организираат конференции на деловни заедници од сите земји од Западен Балкан, кои би ја изготвиле Белата книга со искуства и препораки од компаниите со цел да се создаде подобра средина за слободен пристап до пазарот на трудот. Сепак, според нивниот став, клучно е да се надминат вообичаените формалности кај овие конференции, кои завршуваат со пишување на голем извештај (Бела книга) за деловни препораки. Според тоа, важни се и проследувањето, следењето и евалуацијата на постигнувањата.

**Подготовката на Бела книга би можела да биде корисна.** Документот може да го опфати усогласувањето на препораките со владините политики, нивото на ангажираност од бизнисите од целиот регион и може да претставува проверка на подготвеноста на владите да ги спроведат предложените мерки на регионално ниво.

**Работната сила од регионот е активна не само во земјата каде што има постојано место на живеење, туку и во другите земји.** Сепак, впечатокот е дека ваквата појава е прилично динамична и не е поедноставена. Иницијативата Отворен Балкан може да помогне да се поедностави овој

процес и да овозможи поголема „ликвидност“ во усогласувањето на побарувачката и понудата на пазарот на трудот во регионот. Сектори кои се најмногу изложени на ефикасност на регионалниот пазар на трудот се: градежништвото, угостителството, земјоделството.

#### По држава

##### Албанија:

- Деловната заедницата е јасно поделена во врска со воспоставувањето на работа група на ниво на земја како и Регионална работна група за справување со предизвиците на пазарот на трудот во Западен Балкан. Иако некои сметаат дека овие групи се можност за регионална соработка и решавање на проблеми, други сметаат дека треба да се даде приоритет на внатрешната кохезија пред да се ангажираат на регионално ниво.
- Бизнисите изразуваат несигурност за ефективноста на Белата книга која содржи препораки за слободен пристап до пазарот на трудот, наведувајќи ја потребата од усогласување со владините политики и посветеност на засегнатите страни.
- Бизнисите ги признаваат потенцијалните јазични бариери и изразуваат отвореност за дигитализација со цел да се подобри ефикасноста и да се поедностават процедурите на пазарот на трудот. Сепак, и понатаму постои загриженост во врска со ефикасноста на тековните дигитални услуги што ги нудат владините портали (како што е порталот е-Албанија).
- Бизнисите ја нагласуваат важноста на справувањето со предизвиците на пазарот на трудот преку заеднички заложби, истовремено истакнувајќи ја потребата од практични решенија и ефективно владино ангажирање.

##### Босна и Херцеговина:

- Повеќе од половина (три петтини) од бизнисите се заинтересирани за полесно движење на работната сила во Западен Балкан, но тие само површно се запознаени со иницијативата ОБ, главно од информациите пренесени од медиумите: контроверзии во врска со нејзините политички согледувања.
- Идентификувани се два предизвици во врска со работната сила. Прво е „лесниот административен пат“ за **заминување на домашната работна сила**. Првенствено во земјите членки на ЕУ (Германија и Австрија, но и Словенија и Хрватска). Само малкумина се пожалија на заминување на работната сила во Србија и Црна Гора. Вториот предизвик е „тешкиот административен пат“ за **добивање странска работна сила**. Во БиХ, државјанството не прави разлика кога станува збор за странската работна сила (ако работникот доаѓа од Западен Балкан или од друго место). Интервјуираните зборуваат за потребата од политички мерки кои ќе го олеснат вработувањето на странска работна сила. Некои изразија и страв дека регионалната либерализација на движењето на работната сила може да ги доведе во уште полоша ситуација во однос на заминувањето на домашната работна сила.

##### Косово:

- Има случаи каде поединци од Албанија и Србија повремено работат во Косово, тие обично не подлежат на процес на формализирање, дури и при подолги периоди на работа. Покрај тоа, иако има случаи на ангажирање на работна сила од други региони како што се

Бангладеш или Пакистан, сè уште не е вообичаено да се ангажираат работници од Западен Балкан, бидејќи Косово допрва треба да стане атрактивна дестинација за работа. Од друга страна, соработката со краткорочни експерти и работата на далечина се одвива постојано, без забележителни проблеми во ангажманот и соработката. Во однос на националните или регионалните работни групи, испитаните косовски бизниси веруваат дека можеби веќе има групи на бизнис лидери кои работат заедно низ регионот, но не се сосема сигурни за тоа.

### **Црна Гора:**

- Работодавачите нагласуваат дека е невозможно да се задоволат потребите од работна сила со работници од земјите од Западен Балкан, иако и тие се многу добредојдени. Поради посебното согледување на безбедносниот ризик при влез и вработување на странци, тие се многу свесни дека ваквите проверки се важни и значајни за самите нив. Сметаат дека дополнително треба да се инвестира во системот за информатичка технологија кој би обезбедил електронска регистрација на странците и процедура за добивање работна дозвола. Како што веќе беше нагласено, работодавачите би сакале да се либерализира пазарот на трудот, поконкретно Законот за странци, за полесно да ги најдат работниците што им се потребни. Но, тие не гледаат голема придобивка од либерализацијата на законското решение, колку што гледаат придобивка од поедноставувањето на процедурите за ангажирање странци. Не прават разлика меѓу потенцијалните работници од земјите од Западен Балкан и другите земји во светот. Работодавачите очекуваат дигитализацијата значително да ја забрза и поедностави процедурата за вработување странци. Изненадувачки, тие се многу свесни за потребата од безбедносни проверки што ги спроведува полициската управа, кои често значително го забавуваат процесот. Го објаснуваат тоа преку примери на негативни искуства. Работодавачите се целосно фокусирани на барањето работна сила од далечните пазари, во кои наполно им помагаат агенциите за вработување кои обезбедуваат работна сила главно за Хрватска и Србија. Сметаат дека од голема помош би била категоријата постојан сезонски работник, која треба да се воведо во Законот за работни односи, без разлика дали се работи за домашни или работници од странство. За фактичкото спроведување при вработување на странци во оваа категорија постојан сезонски работник може да се коментира дури по усвојувањето на законската регулатива.

### **Северна Македонија:**

- Бизнисите генерално сметаат дека процесот е корисен, особено за поедноставување на административните процедури бидејќи нема да има потреба од добивање работни дозволи, како и за укинување на административните трошоци бидејќи со идентификацискиот број за Отворен Балкан повеќе не е потребно да се добиваат дозволи за престој. Бизнисите го изразија своето мислење дека интензитетот односно моментумот на иницијативата ОБ ослабнал поради зајакнувањето на регионалниот пазар на ЕУ (за Западен Балкан). Впечатокот е дека станува збор за наизменичен процес без континуитет (ад хок). Воедно, се смета за политички процес кој се одвива одгоре-надолу и кога станува збор за административните структури, произлегуваат многу пречки за кои не е обмислено дали може практично да се имплементираат. Оттука, тие сметаат дека заедничкиот регионален пазар поддржан од ЕУ (преку Берлинскиот процес) и Новиот план за раст (на ЕУ) претставува поодржлив и долгорочен процес. Затоа, бизнисите се повеќе фокусирани на севкупниот напредок на заедничкиот регионален пазар отколку на земјите-учеснички на иницијативата ОБ.

- Некои од бизнисите сметаат дека иницијативата ОБ е само иницијатива, а не и меѓународен договор кој има силна правна основа. Бизнисите нагласуваат дека иако може да има одредени придобивки од слободниот пристап до работна сила преку иницијативата ОБ и сметаат дека административните бариери се намалени и корисни; се смета дека тоа нема да има огромно влијание бидејќи целиот регион се соочува со истите предизвици на пазарот на трудот. Друго општо согледување е дека најверојатно Србија може да има најмногу придобивки поради нејзината конкурентска предност за (малку) повисоки плати (надници) и поголем технолошки развој, како два фактори кои привлекуваат работници. Ова особено се смета за повољно за работната сила од Македонија бидејќи се смета дека нема културни и јазични бариери, така што повисоките плати или поголемиот технолошки развој (што резултира со подобри услови за работа) се привлечни за работниците. Недостасува доверба меѓу земјите, како и нерешени политички прашања во ЗБ кои ги забавуваат процесите на реално и практично поедноставување на административните процедури.

### **Србија:**

- Бизнисите во Србија не вработуваат значителен број работници од регионот на Западен Балкан. Поголемиот дел од странската работна сила во Србија е ангажирана во конкретни сектори: градежништвото, претежно со вработени работници од Турција, како и јавниот транспорт, каде што многу вработени доаѓаат од Шри Ланка. Кога станува збор за испитаните компании, кои ги сочинуваат и големите претпријатија и малите и средните претпријатија, повеќето од нив немале искуство во вработување на работници од ЗББ.
- Клучен предизвик кој го идентификувале овие компании е недостатокот на пристапни, консолидирани информации. Плаќањата од домашните работодавачи на работници од странство често се отежнати. Банките некогаш едноставно одбиваат да отворат сметки за сезонски работници, поради краткиот престој. Општо земено, домашните работодавачи сметаат дека не се соодветно информирани за процедурите и стимулациите за вработување на работници од странство. Не постои механизам работодавачот да ги принудува странските работници да се вратат во нивните земји по успешно завршување на нивните договорни обврски, додека Министерството за внатрешни работи (Полицијата) очекува такви гаранции од работодавачот во однос на законската и регулаторната рамка со која се регулира вработувањето на работници од странство. Поради овој недостаток на информации, многу бизниси не се свесни за потенцијалните ограничувања, можности, па дури и стимулации кои се достапни за вработување на странска работна сила, кои инаку би можеле да биде водилка за поинформирани процеси за вработување. Во однос на препораките за справување со овие предизвици, компаниите предлагаат владата на Србија да преземе проактивна улога во идентификувањето на конкретни работни места каде што е утврден недостиг на работна сила и да процени дали овие празнини можат да се пополнат со работници од земјите од Отворен Балкан. Предложениот механизам за оваа проценка е анкета или испитување во рамки на деловната заедница на иницијативата Отворен Балкан, што би овозможило увид во потребите од работна сила и мобилност во регионот. Дополнително, иако овие компании генерално ја поддржуваат дигитализацијата на услугите кои се однесуваат на вработување и мобилност на работната сила, постои консензус дека квалитетот и достапноста на информациите во врска со услугите треба значително да се подобрат.