



**Новиот Закон за работно ангажирање на лица
– Вистинска реформа или Делумно Решение?**

**The New Law on Labour Engagement of Persons
– A True Reform or a Partial Solution?**

JPM

PARTNERS

Новиот Закон за работно ангажирање на лица– Вистинска реформа или Делумно Решение?/
The New Law on Labour Engagement of Persons– A True Reform or a Partial Solution?

Publisher: JPM | Partners
Delta House, 8a Vladimira Popovića street
www.jpm.law
Authors: Ana Tosic Chubrinovski, Senior Partner
Design and prepress: JPM | Partners
Copyright: © JPM | Partners 2025 All rights reserved.

Disclaimer:

The sole purpose of this publication is to provide information about specific topics.
It makes no claims to completeness and does not constitute legal advice.
The information it contains is no substitute for specific legal advice.
If you have any queries regarding the issues raised or other legal topics, please get in touch with your usual contact at JPM & Partners.

Со новото законско решение во Република Северна Македонија кое се нуди преку Закон за работно ангажирање, почнувајќи од 1 јануари 2026 година, ќе се воспостави системска рамка за регулирање на повремената и сезонската работа.

Овој закон има за цел да ја формализира досега нерегулираната или неформална работа во одредени сектори, со посебен акцент на три - земјоделството, угостителството и домашните услуги. Она што е најзначајно најавено како главна можност со ова законско решение е фактот што од сега може и ПЕНЗИОНИРАНИ ЛИЦА да бидат работно ангажирани, што го прави овој закон особено подржан и поздравен од пошироката јавност во државата.

With the adoption of a new legislative solution in the Republic of North Macedonia, introduced through the Law on Labour Engagement of Persons, which shall enter into force on 1 January 2026, a systemic and coherent framework will be established for the regulation of temporary and seasonal labour engagement.

The primary objective of this law is to formalize a segment of the labour market that, to date, has remained largely unregulated or informal, with particular focus placed on three sectors: agriculture, hospitality, and domestic services. One of the most notable features of this legislative solution, and one broadly welcomed by the wider public, is the explicit provision that now enables retired persons to be lawfully engaged in labour activities. This element of the law is expected to significantly alleviate existing labour shortages in essential sectors while providing retired individuals with an opportunity for lawful supplementary income.

Всушност, со донесувањето на ова законско решение се поставуваат основни правила за заштита на работниците, прецизирање на обврските на работодавачите и осигурување на фер услови за сите страни во процесот.

Законот практично, дозволува работно ангажирање на лица за обавување работи од повремена и сезонска природа, дефинирани според видот на дејност и работни активности. Така, земјоделството, шумарството, рибарството, угостителските услуги, сместување и сервисните дејности за домаќинства се главните области во кои работодавачите ќе имаат право да ангажираат лица преку поедноставена постапка.

Овој пристап значително ќе придонесе за легализација на ангажирањата што досега често се одвивале без официјални пријави, договори или социјални придонеси.

In practice, this law sets out fundamental rules for the protection of engaged persons, the determination of employers' obligations, and the assurance of fair and transparent conditions governing labour engagements for all parties involved.

The law permits the labour engagement of individuals for tasks of a temporary or seasonal nature, determined according to the type of activity and specific work performed. Accordingly, sectors such as agriculture, forestry, fishing, hospitality, accommodation, and household services are identified as the principal fields where employers may engage persons through a simplified legal procedure.

This approach is expected to greatly contribute to the legalization of labour engagements which, until now, have often been conducted without official registration, formal labour agreements, or the payment of statutory social security contributions.

Особено значајно е што работно ангажираните лица ќе добијат правен статус, со право на паричен надоместок по работен час, кој не смее да биде понизок од минимално утврдениот нето износ. Истовремено, работодавачот е обврзан да врши пријава на секое работно лице во електронскиот систем на Агенцијата за вработување и да обезбеди уплата на соодветни придонеси за пензиско, инвалидско и здравствено осигурување.

Со ова, работниците конечно добиваат можност да бидат социјално и здравствено обезбедени, дури и за краткорочни работни ангажмани.

Посебно е важно е да се потенцира фактот што со овој закон се предвидува дека ангажираните лица нема да ги изгубат веќе стекнатите права од социјално, пензиско или образовно осигурување. Така, студентите, учениците, а особено пензионерите, како и лицата кои користат социјална помош ќе можат да се ангажираат без страв од губење на статусот или бенефициите.

A particularly important provision ensures that all labour-engaged persons shall acquire legal status, with the right to monetary remuneration per working hour, which must not be lower than the minimum net hourly amount determined by law. In parallel, employers will be legally obligated to register each labour engagement through the electronic platform of the Employment Agency of the Republic of North Macedonia, and to ensure the payment of corresponding contributions for pension, disability, and health insurance.

Through this mechanism, engaged persons will finally gain access to essential social and health protections, even for engagements of a short-term or occasional nature.

Of special note is the provision that such labour engagement shall not jeopardize existing entitlements under social, pension, or educational legislation. In this manner, students, pupils, and particularly retired persons, as well as individuals receiving social welfare assistance, may participate in lawful labour engagements without risk of losing their acquired status or benefits.

Исто така, значајно е да се напомене дека споменатиот закон воведува јасни ограничувања и обврски, како максимално дозволеното дневно работно време од 12 часа, ограничување на бројот на денови за кои едно лице може да биде ангажирано годишно, како и обврска за информирање на ангажираните лица за условите за работа, безбедноста, ризиците и начинот на исплата.

Надзорот на на примената е пропишано дека ќе ја вршат Државниот инспекторат за труд и Управата за јавни приходи, а прекршителите ќе се соочуваат со глоби кои се утврдени според големината на работодавачот.

Највисоките казни изнесуваат до 3.000 евра во денарска противвредност за големи компании кои не постапуваат согласно законските одредби.

Furthermore, the law introduces clear restrictions and obligations, such as a maximum allowable daily working time of 12 hours, limitations on the number of days for which an individual may be labour-engaged annually, as well as a strict obligation to inform each engaged person regarding their working conditions, occupational safety measures, potential occupational risks, and the method and timing of remuneration for the labour engagement.

Oversight of the implementation of the law has been assigned to the State Labour Inspectorate and the Public Revenue Office, while violations of the statutory provisions will be sanctioned through monetary fines, determined proportionally according to the size and capacity of the employer.

The highest fines may reach up to EUR 3,000 in denar equivalent for large companies failing to comply with the law.



Очекуваме дека со ова законско решение значително да се намали бројот на лица кои работат во сива економија, да се подобри заштитата на ангажираните лица и да се воведи поголема транспарентност во трудовите ангажмани од сезонска и повремена природа.

Дополнително, воспоставувањето на централизирана дигитална евиденција ќе придонесе за полесна контрола, поефикасна наплата на придонесите и современ пристап кон управувањето со пазарот на труд.

It is anticipated that this legislative solution will significantly reduce the number of persons engaged within the informal (grey) economy, improve the legal and social protection of engaged persons, and enhance transparency within the area of temporary and seasonal labour engagements.

Moreover, the establishment of a centralized digital labour engagement register is expected to facilitate improved monitoring, more efficient collection of social contributions, and the introduction of a modern, transparent approach to labour market regulation.

Author



Ana Tasic Chubrinovski

Senior Partner

E: ana.tosic@jpm.law

JPM | Partners

38/1-2, Leninova street

1000 Skopje

North Macedonia

T: +389 | 2 | 316-2222

E: office.mk@jpm.law

www.jpm.law