Национален акционен план за вработување (НАПВ)
2006 - 2008

Вовед

Националниот план за вработување го опфаќа периодот од 2006 - 2008 година и представува документ кој во себе ги содржи главните предизвици на пазарот на труд како и планираните и предвидените програми, проекти и активности кои ќе овозможат реализирање на целите содржани во Стратегијата за вработување.

НАПВ претставува придонес кон подготовките на Македонија за идната интеграција во Европската Унија преку насочување кон насоките на Европската стратегија за вработување.

НАПВ има за цел да придонесе реализација на Националната стратегија за вработување која се однесува за вработувањето и посебно на Лисабонската агенда за политиката за вработување, која што апелира до владите на сите земји на ЕУ да формулираат и имплементираат, во тесна соработка со социјалните партнери, активна политика која ќе промовира целосно вработување, квалитет и продуктивност на работното место и социјална кохезија.

Изработен е согласно новите **Интегрирани насоки за пораст и работни места** на ЕУ кои покриваат економски, социјални политики и политики за вработување соединувајќи ги Општите насоки за економска политика и насоките за вработување во 24 насоки.

- Насоки 1-6 *Макроекономски* насоки
- Насоки 7-16 *Микроекономски* насоки
- Насоки 17-24 *Насоки за вработување*

Во овој документ се опфатени насоките за вработување (17- 24), но поради фактот дека, развојот, активностите и програмите поврзани за малите и средните претпријатија и претприемништвото во РМ воопшто, имаат огромно влијание врз вработувањето, односно намалувањето на невработеноста опфатени се и насоките 14 и 15 од делот од микроекономските насоки.

НАПВ е подготвена во рамките на проширеното **партнерство** помеѓу министерствата кои се одговорни, засегнати и заинтересирани за микреконoмската, макроекономската и за политиката на вработување со вклученост на Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ), локалната самоуправа и социјалните партнери. НАПВ беше изработен од работната група на КАРДС проектот Политика за вработување 2 фаза составена од членови од Министерството за труд и социјална политика (МТСП) како главен носител и координатор на активностите, Министерството за финансии (МФ), Министрество за економија (МЕ), Министерството за образование и наука (МОН), Министерството за земјоделство, шумарство и водостопанство (МЗШВ), Министерството за локална самоуправа (МЛС), Државниот завод за статистика (ДЗС), Агенцијата за варботување на

Република Македонија (АВРМ), Организација на работодавачи, Сојузот на синдикати на Македонија, Стопанска комора и Единиците на локалната самоуправа. Процесот на изготвување беше континуирано подржан од КАРДС Проектот Политика за вработување 2.

Борбата против сивата економија, намалувањето на невработеноста на младите, долгорочната невработеност се стратешки приоритети на Владата во областа на вработување и овој документ ќе овозможи нивна имплементација.

Владата на Република Македонија треба да воспостави постојана работна група за изготвување, мониторинг и имплементација на НАПВ процесот. Покасно, оваа работна група треба да биде дел од подготовката на Националниот програм за реформа за сите интегрирани 24 насоки.

I. Макроекономски контекст

Состојба

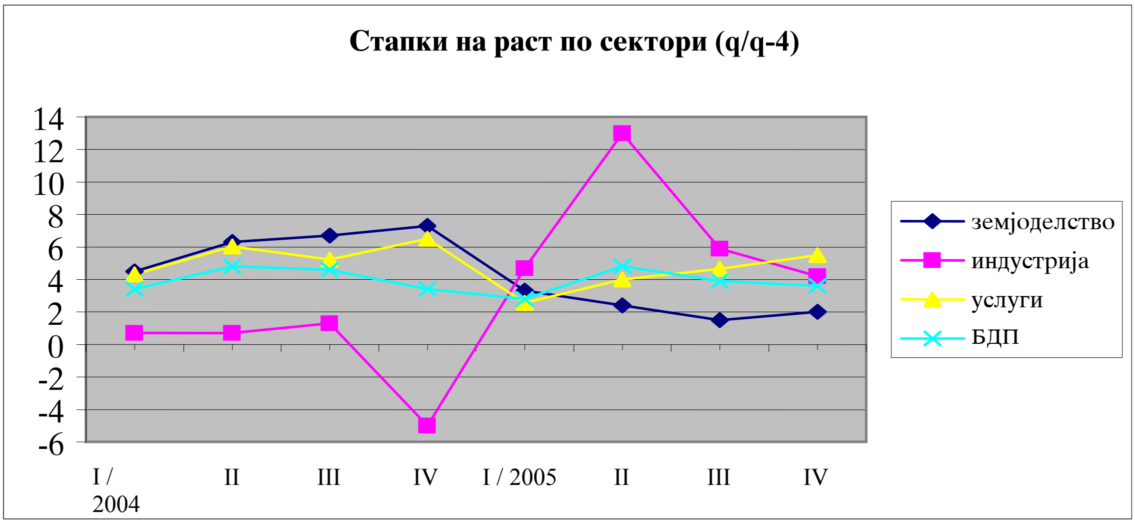
Во последните пет години (2001-2005), макроекономските перформанси на македонската економија беа стабилни со ниска инфлација но без придонес на пазарот на труд. Стапките на пораст на БДП од 4% беа многу скромни и посебно нето инвестициите од околу 1.5% беа мали за подобрување на состојбата на вработување и креирање повеќе работни места. Така, вработувањето се намали и невработеноста се зголеми за период од 2001 до 2004. Но, во втората половина на 2005 година, состојбата се промени, беше постигнат пресврт. Ова секако е постигнато поради ЕУ перспективата отворена за Македонија преку предлогот на Комисијата во летото 2005 година и Одлуката на Советот во декември, 2005 за добивање на статус земја кандидатка.

Табела 1

Придонес за растот на БДП

Раст на БДП придонес	**2003**	**2004**	**2005**	**2006**
Раст на БДП	2.8	4.1	4.0	4.0
Крајна потрошувачка	-3.4	6.0	1.5	5.5
Бруто инвестиции	-0.5	2.3	0.8	1.2
Нето извоз	6.6	-4.3	1.7	-2.7

Извор: Министерство за финансии



Извор: Министерство за финансии.

Цели

Како што е наведено во Националната стратегија за вработување, главната цел на новата Влада е подобрување на економскиот развој и забрзување на вработувањето. Поради тоа, Владата на РМ има за цел да постигне пораст на стапката БДП помеѓу 6-8% за 2006-2010. Ако новите политики се имплементирани ќе има позитивно влијание на креирањето работни места и вработување.

Макроекономската политика ќе биде постигната преку: а) одржување на ниска и стабилна инфлација; б) контрола на јавните расходи; в) подобрување на деловната клима и зголемување на домашните и странски директи инвестиции; г) висока отвореност на земјата; д) јакнење на владеењето на правото и правната држава; ѓ) продолжување на реформата во јавната администрација; е) развој на човечкиот фактор; ж) водење на политика на урамнотежен регионален развој.

Овој документ (НАПВ) не ги содржи макроекономските насоки од Интегрираните насоки за раст и работа. Ова ќе биде направено во иднина преку подготовка на Националниот програм за реформа. Но, секако, некои од планираните макроекономски планови за 2006-2008 може да го дефинираат правецот на движење во иднина.

* Зголемување на инвестиците (странски и домашни) преку подобрување на даночниот систем, на пример со воведување на рамен данок од 10%.

* На полето на фискалната политика, подобрата наплата на јавните приходи во услови на дисциплинирана расходна политика, во периодот 2003-2005 година доведе до остварување на ниски дефицити или незначителни суфицити во Општиот владин буџет.

* Олабавување на монетарната политика и намалување на каматните стапки на благајничките записи на НБРМ (како референтна каматна стапка во економијата) од 12% на почетокот на 2004 година на 6% на крајот од првата половина на 2006 година. Истовремено забележан е пораст на кредитирањето на приватниот сектор за околу 25% на годишно ниво.

* Фискалната политика има значајно влијание врз позитивните тенденции на економски план и во 2006 година, бидејќи не креира дефицити за финансирање на јавните потреби; и натаму се одржува ниско ниво на дефицит на консолидираниот владин буџет кој во 2006 година се очекува да изнесува 0.8% од БДП. Во иднина и единиците на локалната самоуправа како и Владата со својата фискална политика треба да се ориентираат на зголемување на јавните инвестиции и намалување на јавна потрошувачка.

Предвидувањата покажуваат дека во 2007 и 2008 година може да се очекува реалните стапки на пораст на БДП да изнесуваат 6% и 6,5%, додека пак инфлацијата и во двете години се проценува да се задржи на ниско ниво од околу 3%. Релативно високите стапки на раст, како и активните мерки пазарот на трудот ќе се одразат и врз намалувањето на невработеноста, како и врз зголемувањето на бројот на вработени лица и тоа за 1.5% (2007) и 2% (2008 година).

Главен двигател на економскиот раст до 2008 година и натаму ќе биде индустриското производство, а се очекува пораст и во останатите економски сектори, пред се трговијата, градежништвото, транспортот и комуникациите, како и секторот на финансиски услуги. Порастот на услужните сектори се очекува да придонесе за креирање на нови работни места. Сепак, резултатите од пилот истражувањата на потребите од вештини во четири Центри за вработување на АВРМ (Битола, Куманово, Скопје, Струмица и Штип), спроведено во рамките на КАРДС проектот Техничка помош за институционална изградба - Политиката за вработување (втора фаза), покажуваат дека најголем дел од новите вработувања во наредните 12 месеци ќе бидат во индустријата. Оттаму, во поблиска иднина секторот индустрија ќе има доминантна улога при креирањето на нови работни места.

Во областа на надворешно трговската размена основен приоритет на трговската политика и натаму ќе биде создавањето услови за зголемување на извозот на стоки. Во наредните години може да се очекува просечно реално зголемување на извозот на стоки за околу 8% на годишно ниво, при истовремен просечен реален пораст на увозот на стоки за околу 5% до 6%. Остварувањето на овие предвидувања би условило и мало намалување на трговскиот дефицит, кој согласно проекциите на крајот на 2008 година би достигнал 16,8% од БДП. Паралелно со стабилизирањето на трговскиот дефицит се очекува натамошно намалување на дефицитот на тековната сметка. Фискалната политика ќе ја поддржува макроекономската стабилност на земјата преку одржување на ниското ниво на дефицит на консолидираниот владин буџет на ниво од околу 0.6% од БДП.

II. Микроекономски контекст

Владата на Република Македонија има донесено одлука за подготовка на Нациналeн развоен план (НРП) за земјата за период 2007-2009. Овој документ веќе е во изработка и во него ќе се утврдат развојните/инвестициските приоритети на државата за следниот среднорочен период и истите ќе се вградат во одржлива рамка на јавни финансии. Националниот развоен план (НРП) ги покрива областите од микрооекономијата, јавните финансии и структурните реформи кои треба да се спроведат во периодот 2006-2008 година. Се разбира ваквиот документ е насочен и кон креирање на нови работни места и зголемување на вработеноста во Република Македонија.

Од аспект на поттикнувањето на вработувањето мошне значајно ќе биде програмирањето и на предпристапната помош на ЕУ во рамките на инструментот за предпристапна помош (ИПА).

Во 2007 година секторските економски политики ќе бидат во функција на остварување на следните цели:

- динамичен развој на претприемништвотѕо, зголемување на конкурентноста и инвестициите;
- подобрување на условите за деловни активности и инвестирање со стимулирање на приватната претприемничка иницијатива и максимално поедноставување на процедурите за започнување и развој на бизнисот.

Врз основа на досегашните тенденции во зголемувањето на бројот на деловни субјекти, структурните реформи кои се превземаат, измените на постојната законска регулатива, и мерките за подобрување на бизнис климата, се оценува дека бројот на регистрирани деловни субјекти, (како трговски друштва и трговци поединци) од малото стопанство, во 2007 и 2008 ќе бележи динамичен пораст.

Либерализацијата на пазарот на услуги и законските реформи во областа на образованието, културата, социјалната дејност, со кои се дава можности за вклучување на приватниот капитал во вршењето на делови од овие дејности ќе го динамизира процесот на регистрирани деловни субјекти. Од друга страна легализацијата на сивата економија може значително да придонесе за пораст на бројот на вработените. Создавањето на услови за легализација на сивата економија исто така, ќе придонесе за пораст на бројот на вработени.

(**насока 14**)
Создавање на поконкурентна бизнис средина и поттикнување на приватната иницијатива преку подобро законодавство

Тековна состојба

Според индексот на конкурентност на бизнисот на микро ниво во 2005/06 година Македонија е рангирана на истата позиција од предходната година, односно на 83 земји во светот. место од вкупно 130 земји во светот. (извор: National Report for Competativeness of the RM - Индикатори за 2005 - Препораки за 2006).

Според Националниот извештај, најпроблематични фактори за вршење бизнис во РМ се неефикасната администрацијата, корупцијата, даночната регулатива и пристап до финанисиите. Релативно мало учество како фактори имаат несоодветно образовната работна сила, рестриктивната трудова регулатива и инфлацијата.

Очекувања / Цели

Подобрување на бизнис средината преку надминување на законските бариери и олеснување на административни процедури

Планирани активности

***** Во 2007 година ќе се реализира и имплементира реформирана економска легислатива со поедноставување на процедурите и намалување на ограничувањата во сите фази на водењето на деловните активности која ќе обезбеди максимални олеснувања. За таа цел ќе се превземат следните активности:
* Во 2007 година, проектот БЕРИС - Проект подржан од Светска Банка, директно и материјално и технички ќе ја подржи правната рамка и донесувањето правни акти за имплементација на меѓународни признати правни механизми за оценка на влијанието на реегулативата врз водењето бизнис во РМ, понатаму проектот ќе ја подржи институционалната надградба на инфраструктурата за квалитет и конкуренција, подобрување на ефикасноста во регистрација на деловните активности и обезбедување на функционален систем за обезбедување и пристап до информации.
* Со развој на проектот Е-Владата ќе се создадат услови за елкектронска комуникација на бизнис заедницата со органите на државна управа и Владата.
* Регистрирање на претпријатијата за три дена со минимален број на административни процедури;
* Зголемување на видовите на активности во едно шалтерскиот систем;
* Воведување на рамен данок со единечна даночна стапка во две фази. Намалување на данокот на профит од 15% на 12% во 2007 и 10% во 2008.
* Зајакнување на борбата против даночна евазија: пониски даноци и едноставна пресметка; хармонизација на основицата за плаќање на персонален данок;

* Воведување на посебен и поедноставен даночен систем за плаќање за малите и микро претпријатија со мали приходи и профит;
* Донесување на едногодишна Програма за подобрување на конкурентноста на македонските производи и услуги која ќе содржи активности со кои ќе се стимулираат и подржуваат деловните субјекти при воведување на систем за квалитет и сертификација ISO HASSP; (рекламни материјали, изработка на промотивни материјали, странски медиуми, маркетинг истражувања, учество на бизнис саеми и организирање на кампањи за промоција на квалитет на домашни производи - Проект црвено сонце во рамки на буџетските можности.)
* Основање на нови занаетчиски комори во регионите каде што сеуште не постојат.

(**насока 15**)
<u>Промовирање на поголема претприемничка клима и создавање на поволна средина за МСП</u>

Тековна состојба

Од аспект на отворањето на нови работни места малите и средни претпријатија се мошне значајни. Нивната улога е особено потенцирана во услови на огромна невработеност, каков што е случајот во Република Македонија. Резултатите од пилот истражувањата на потребите од вештини покажаа дека најголем дел од планираните нови вработувања во наредните 12 месеци ќе бидат во малите претпријатија со 10-49 вработени.
Податоците за 2004 година покажуваат дека најголем дел (93,7%) од претпријатијата во Република Македонија се микро со помалку од 10 вработени. Релативно помала е застапеноста на малите, средните и големите претпријатија (Табела 2).

Во последните години евидентен е порастот на бројот на малите, посебно микро претпријатијата. Оваа состојба, меѓу другото, е условена од отпуштањата од големите фирми поради реконструкција или нивна поделба на повеќе помали единки, пришто дел од отпуштените работници основаа свои претпријатија.

При п*ромовирањето на подобра претприемничка клима и создавањето на поволна средина за МСП во Република Македонија*, меѓу другото, би требало да се има предвид постојната состојба на доминантна застапеност на микро претпријата. Праксата покажува дека во постојните услови во Република Македонија релативно помала е одржливоста на бизнисот во микро претпријатијата. Оттаму, неопходно е да се планира сет на мерки и активности коишто ќе влијаат врз ширењето на дејноста на микро фирмите и трансформација на што поголем дел од нив во мали и средни претпријатија. На тој начин би се постигнал не само пораст на бројот на нови вработувања, туку подолгорочна одржливост на постојната вработеност.

Очекувања / Цели

Промовирање / подршка на МСП и започнувањето на нови бизниси.

Планирани активности:

* Утврдување на бенефиции, односно парична помош за покривање на трошоците за регистрација на фирма, трошоците за покривање на придонесите од плата за време од 3 месеци, на невработените лица кои ќе одлучат да се самовработат во сопствена фирма, а кои претходно ќе бидат тестирани со тестови за професионална ориентација заради утврдување на нивниот афинитет за претприемништво и кои ќе бидат упатени на обуките за претприемништво.
* Изготвуваање на среднорочна Стратегија за мали и средни претрпијатија и годишни Програми на мерки и активности за реализација на стратегијата;
* Основање на бизнис центар во општините со цел обезбедување на заедничка инфраструктура;
Воспоставување на мрежа на мали консултантски фирми кои ќе бидат во функција на подготовка на инвестициони проекти, бизнис планови, маркетинг стратегии и сл.
* Во 2006 година планирани се 10 милиони евра во рамките на кредитната линија одобрена од Банката за развој при Советот на Европа. Таа е наменета за креирање на нови работни места, а нејзината имплементација се реализира преку деловните банки на РМ.
* Ќе се развие Програма за поволни позајмици од страна на државата наменети за отварање на бизниси или поддршка за проширување на дејноста, посебно на микро фирмите. (Пример: одобрување на 10.000 евра со обврска за 5-годишно функционирање на фирмата и вработување на минимум 2-3 вработени. Со отварањето, односно проширувањето на дејноста на фирмата, државата преку зафаќања по разни основи (придонеси, даноци и др.) за тој 5-годишен период ќе ги поврати средствата, а воедно и ќе ја зголеми вработеноста).
* Подршка на создавање на нови деловни центри, како и на развојот на постоечката институционална и деловна инфраструктура. Во овој сегмент:

a) Ќе се зајакне капацитетот на постојните регионални центри,
б) Деловните инкубатори,
ц) Центри за трансфер на технологија
д) Фонд за развој на човечки ресурси
е) Еуро Инфо кореспондентниот центар.

* Подршка на работењето на Фондот за развој на човечки ресурси со цел јакнење на капацитетот на менаџерите и стекнување со нови вештини за поголема успешност во работењето на претпријатијата. Во таа насока ќе се реализираат програми за обука на минимум 500 менаџери.
* Продолжување на активностите на активностите за нефинансиска подршка на МСП со продолжување на проектот Ваучерско советување, односно директно советување на невработените лица и на новите и мали претпријатија како поуспешно да ги водат своите деловни активности;
* Активности за натамошен развој на кластерскиот систем во различни сектори, со цел зголемување на конкурентската способност на МСП и нивна подготовка за настап на странските пазари со активна улога на Националниот совет за претприемништво и конкурентност на Македонија;

* Финансирање на Тренинзи и подобрување на вештините на претприемачите со цел зајакнување на конкурентноста на постоечките претпријатија независно или во соработка со меѓународни донатори или развојни проекти.
* Стимулирање при основање на мали занаетчиски дуќани, како семеен бизнис;
* Заедно со Комората ќе се обезбеди соработка на малите фирми во општините преку заеднички транспорт на стоките, учество на странските пазари, организирање на саеми и сл,

III. Политика за вработување

Во овој дел, НАПВ ќе се фокусира на имплементација на Националната стратегија за вработување преку конкретни мерки, проекти и програми кои се наоѓаат во рамките на ЕУ Насоките за вработување (17-24).

Во насока на остварување на националните цели на Политиката на вработување во Република Македонија активностите треба да бидат насочени кон:

- Програми за зголемување на вработеноста и задржување на постојните работни места;
- Поттикнување на системот на доживотно учење;
- Прилагодливоста на вработените и претпријатијата со флексибилни облици на вработување и сеопшто учење;
- Пораст во нивото на вложувања на човечкиот капитал;
- Прекинување на поврзаноста на остварувањето на правото на здравствено осигурувње и невработеноста;
- Обезбедување на користењето на сите видови државна помош и поддршка условени со регулиран работен или претприемачки статус; и
- Поттикнување на вработувањето според животното доба.

(Насока 17)
<u>Имплементација на политики за вработување кои имаат за цел</u>
1 Целосно вработување
2 Подобрување на квалитетот и продуктивноста на работата
3 Зајакнување на социјалната и територијалната кохезија

1. Целосно вработување

Тековна состојба

Согласно состојбата во 2005 година, стапката на вработеност беше 37,9% (Еуростат) за жени изнесуваше 30,1%.

Од аспект на идентификувањето на реалната состојба со вработеноста на Република Македонија значајно е да се има предвид дека постојните извори на податоци не овозможуваат попрецизно идентификување како на активноста на населението, така и на вработеноста и невработеноста. Имено, податоците од АВРМ не ја одразуваат реалната состојба во однос на бројот на лицата кои навистина бараат работа, а податоците од Анкетата за работна сила во последните неколку години се карактеризираат со значителни осцилациии во обемот на вкупната работна сила, посебно бројот на вработените.

Во вакви околности тешко би можело со поголема прецизност да се предвидат стапките на вработеност за наредниот период.

Очекувања и цели

Националната цел во Националната стратегија за вработување за општата стапка на вработеност е поставена за 2010 година на 48%. Овој број е значително помал од ЕУ Лисабонската цел за 2010 (општата стапка на вработеност од 70%), но истата е реална и дури и амбициозна земајќи ја во предвид тековната неповолна состојба на вработеност во земјата.

За подобрување на базата на податоци и постигнување на квалитетна основа за политиката за вработување, Владата предвидува ревидирање на легислативата во делот на социјално осигурување со цел осигурувањето во случај на невработеност комплетно да се издвои од здравственото осигурување. Детали во насока 18. Како дополнение на ова, Државниот завод за статистика има два проекта каде што АРС е вклучена како подкомпоненета за состојбата на пазарот на труд во РМ.

* К*АРДС - Твининг проект*
Поддршка на Државниот завод за статистика
Подкомпонента - Пазар на труд и животен стандард

НАПВ содржи мерки и проекти кои ќе се имплементираат во период од 2006-2008 и се предвидува да се постигне општа стапка на вработеност од 39% во 2007, односно 43% во 2008 година.

2 Подобрување на квалитетот и продуктивноста на работата

Тековна состојба

Конкурентноста и квалитетот на работа е на ниско ниво како што е наведено во Програмата на Владата на РМ.

Очекувања и цели

За зголемување на конкурентноста на македонската економија во целост и подобрување на продуктивноста на работа, Владата ќе ги зајакне макро и микро економските политики како што е наведено погоре како и политиката за вработување опишано во понатамошниот текст.
Подобрувањето на квалитетот на работа ќе обезбеди подобрување на заштитата и здравјето на работното место. Ова ќе биде направено на балансиран начин преку и со зголемување на продуктивноста на работењето на претпријатијата.

3. Зајакнување на социјалната и територијалната кохезија

Тековна состојба

Сиромаштијата и социјалната исклученост во земјата се зголемува како и разликите помеѓу различните територии.

Очекувања и цели

Како што е наведено во Националната стратегија за вработување, Владата ќе ги намали социјалните и територијалните разлики. За таа цел, Владата ќе изготви Национален програм за развој на социјалната заштита најдоцна до 2008 за период од 2008-2010.
Една цел на политиката за вработување е намалување на регионалните разлики во однос на вработувањето во руралните и урбаните области како и помеѓу регионите во земјата.

Мерките и програмите за постигнување на оваа цел се содржани во насоките 18-24.

(**Насока 18)**
Промовирање на пристап кон работата кој е аналоген на животниот циклус преку:

1. Обновен стремеж за градење патеки за вработување за младите и намалување на невработеноста на младите, како што е побарано од Европскиот пакт за млади
2. Одлучни мерки за зголемување на учеството на жените и намалување на разликата меѓу половите во однос на вработеност, невработеност и висина на платата
3. Подобра усогласеност меѓу работата и приватниот живот и обезбедување пристап до услуги за грижа за деца по поволни цени како и грижа за други лица издржувани од работникот
4. Поддршка на активното стареење, вклучувајќи соодветни работни услови, подобрен (професионален) здравствен статус и соодветни стимуланси за работење и дестимуланси за предвремено пензионирање
5. Модерни системи на социјална заштита, вклучувајќи пензии и здравствена грижа, обезбедувајќи нивна социјална соодветност, финансиска одржливост и реагирање на променетите потребите, за да се даде поддршка на учеството и подобро задржување во работен однос и подолг работен век

1. Обновен стремеж за градење патеки за вработување за младите и намалување на невработеноста на младите, како што е побарано од Европскиот пакт за млади,

Тековна состојба:

Стапката на невработени млади лица (15-24) во земјата е 62,6%. Ова е два пати повеќе од земјите во ЕУ. Без поголеми разлики во половата структура за оваа старосна група (стапката на невработеност на мажите на оваа старосна група е 62,9% и жени 62,2%).

Очекувања и цели

Еден од најголемите приоритети на Владата е намалување на бројот на невработените млади лица преку превентивни мерки и нивно интегрирање на пазарот на труд.
Имајќи ја предвид одредницата на ЕУ, според која до 2010 најмалку 85% од луѓето на 22-годишна возраст во ЕУ би требало да имаат завршено четиригодишно средно образование, ваквата ниска стапка може да се смета за недоволно прецизна сé додека значителен дел од невработената младина е вклучена во образовниот систем. Но, ова може да биде само делумно така, со оглед на релативно ниската стапка на учество во високото образование.

Национална цел во Националната стратегија за вработување укажува на тоа дека до 2010 година 15% од долгорочно невработените треба да бидат вклучени во активна мерка во облик на преквалификација, доквалификација, пракса, или друга мерка за вработување со цел да се приближиме на европската цел од 25 процентна вклученост на долгорочно невработените во активните мерки;

Планирани активности

* Во рамките на предпристапните ИПА фондови, односно при поставувањето на приоритетите во делот за развој на човечки ресурси, ќе се предвидат и програми и проекти кои ќе бидат во правец на имплементирање на активни мерки на пазарот на труд кај младите невработени со цел зголемување на нивната конкурентност и вработливост на пазарот на труд. Користењето на овие проекти ќе започнат со нивна имплементација во тек на 2008 година.
* Подршка за прво вработување на млади лица до 27 години,
* Обезбедување на школарини за обуки во странство за 250 млади лица секоја година, односно 1000 лица за период од 4 години,
* Стипендии за 500 најдобри ученици и 1000 дипломци,
* Преку вработување на младите инвалидни лица со обезбедување на посебни поволности за вработување на овие лица со доделување на средства од Посебниот фонд на Агенцијата за вработување, а исто така, и работното оспособување на младите инвалидни лица кое се финансира исто така од Посебниот фонд;
* Кофинансирање на SEC - инкубатор за подршка на претприемништвото кај младите со цел стимулација на претприемништвото преку курсеви, натпревари за деловен план за олеснување на пристапот до други МСП, идентификација на добри деловни идеи и обезбедување пристап на новоформираните претпријатија до извори на финансирање во локалното стопанство (МЕ).
* Преку стимулирање на волонтерска пракса на младите невработени со универзитетско образование без работно искуство со цел подобрување на вештините и подготвеноста за вработување;
Оваа активна мерка се планира да се реализира во соработка со УНДП во рамките на Програмата - Посредување при вработување на млади невработени лица.
“““ Покрај буџетската подршка за овие активности, дополнителни средства за повеќето мерки/програми ќе се обезбедат преку приватниот сектор, НВО и билатерални договори.

2. *Одлучни мерки за зголемување на учеството на жените и намалување на разликата меѓу половите во однос на вработеност, невработеност и висина на платата,*

Тековна состојба

Стапката на вработеност на жените во 2005 изнесува 30,1% што е далеку пониска од истата во ЕУ земјите.

Во последните неколку години, како позитивен тренд може да се оцени зголемувањето на бројот на вработените жени. Зголемувањето на бројот на жените се должи, меѓу другото, и на нивното ангажирање како неплатени семејни работници во секторот земјоделие. Токму поради тој факт, состојбата на жените на пазарот на трудот, и покрај трендот на зголемување на вработеноста, сé уште не може да се третира како поволна.

Согласно АРС, кај мажите стапката на вработеност е повисока и изнесува 45.4%, а кај жените е 30.1%. Нагласената разлика во висината на стапките на невработеност помеѓу мажите и жените, меѓу другото се должи на помалата активност на жените од албанска, ромска и турска националност. Со сé поголемиот нивни опфат во образовниот систем овие разлики постепено ќе се намалуваат.

Не постои разлика во висината на платите помеѓу половите за исти работни места.

Очекувања и цели

Националната стратегија за вработување постави цел на стапката за вработеност за жени од 38% која треба да се постигне до 2010 (споредено со ЕУ целта од стапка на вработеност на жените од 60%); се предвидува стапката на вработеност на жените да биде 34% во 2008 година по имплементирање на мерките и програмите во НАПВ.

Планирани активности

* Измени во Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност каде во сите активни мерки на пазарот на труд жените ќе бидат претставени пропорционално во однос на вкупната невработеност. АВРМ мора посебно да обрне внимание на оваа целна група во активностите при посредување.
* Стапката на вработеност на жените позитивно ќе се одрази и на грижата врз децата (види дел 3 од оваа насока) и во програмите за самохран родител (види под дел 5 од оваа насока)

3. *Подобра усогласеност меѓу работата и приватниот живот и обезбедување пристап до услуги за грижа за деца по поволни цени како и грижа за други лица издржувани од работникот,*

Тековна состојба

Според пописот 2002 година, во земјата има 205 731 деца на возраст од 0 -7 години, од кои 106 318 машки и 99 413 женски деца. Од нив, во текот на 2005 година во детските градинки згрижени се околу 21 000 деца. Ваквата состојба првенствено е условена од малата вработеност, односно големата невработеност на жените, а со тоа и отсуство на потреба, како и недостаток на финансиски средства, за вклучување на децата во предшколските установи. Ова е посебно потенцирано во подрачјата со помладо население и повисок природен прираст. Оттаму може да се констатира дека пристапот до услуги за грижа за децата не е клучен фактор за подобра усогласеност меѓу работата и приватниот живот.

Очекувања и цели

ЕУ целта е да се обезбеди грижа за децата до 2010 на најмалку 90% од децата помеѓу 3 години и задолжителната година за започнување со школо и најмалку 33% од децата под 3 години. Не постои национална цел во рамките на Националната стратегија за вработување поради фактот дека во моментов сеуште во земјата институционализирањето на децата не е идентификуван како реален проблем.

4. Поддршка на активното стареење, вклучувајќи соодветни работни услови, подобрен (професионален) здравствен статус и соодветни стимуланси за работење и дестимуланси за предвремено пензионирање,

Тековна состојба

Податоците од Анкетата за работна сила покажуваат дека стапката на вработеност на работниците (55-64) во 2005 била само 26,2%, а стапката на невработеност 29,1%.

Согласно законската регулатива, возраста на пензионирање за мажите изнесува 64 години, а за жените изнесува 62 години и минимум 15 години работен стаж. Категоријата предвремено пензионирање не постои.

Очекувања и цели

ЕУ целите за оваа старосна група (55-64) е поставена на 50% која треба да се постигне до 2010 година. Исто така, на ЕУ ниво, ефективната возраст за излез од пазарот на труд до 2010 година треба да се зголеми од 59.9 години за 5 години.

Во Националната стратегија за вработување е поставена цел која треба да се постигне до 2010 година на 33%. Со имплементирањето на сите мерки во НАПВ, се предвидува да се постигне 30% стапка на вработеност за вработените (55-64) во 2008 година.

Ваквите состојби во однос на застапеноста на постарите лица ја наметнува потребата од превземање на одредени активни мерки на пазарот на труд поврзани со системот на доживотно учење особено на оние до 55 годишна возраст. А тоа ќе овозможи задржување на работното место на постари вработени лица, односно зголемување на шансите за вработување на невработените лица.

Планирани активности

* Преку можноста невработените лица корисници на паричен надоместок по нивно барање паричниот надоместок да им се исплати во еднократен износ или во месечни рати само во случај кога средствата се користат за засновање на работен однос на неопределено време (кај работодавец или за самовработување);

(Финансиските средства за оваа активна мерка се обезбедуваат од

буџетот на РМ меѓутоа оваа можност не е доволно искористена)

* Финансиска подршка во делот за платите согласно Законот за поттикнување при вработување.

* АВРМ ќе подготви План за интегрирање на невработените од старосна група 55-64 во 2007 година.

* Подготовка и имплементација на Програм за доживотно учење за подобрување на вештините на постарите работници (невработени).

5. Модерни системи на социјална заштита, вклучувајќи пензии и здравствена грижа, обезбедувајќи нивна социјална соодветност, финансиска одржливост и реагирање на променетите потребите, за да се даде поддршка на учеството и подобро задржување во работен однос и подолг работен век.

Тековна состојба

Во РМ стапката на вкупните придонеси за социјално осигурување изнесува 33% кои се плаќаат само од работодавачот што представува голем товар за работодавците и дестимулативно за нивно законско ангажирање на работници.

Лицата кои се регистрираат како невработени во Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ) по автоматизам се бесплатно здравствено осигурани, без разлика дали реално бараат работа или се вработени во сивата економија или се легално вработени на привремена работа. Правните (законските) поволности не само што ги искривуваат податоците на АВРМ (евидентирање како невработени), туку влијаат и на резултатите од Анкетата за работна сила (АРС) бидејки лицата кои се регистрирале како невработени за да остварат здравственото осигурување нема да одговорат точно (коректно) на прашалникот. Од овие причини статистиката покажува преголема стапка на невработеност и премала стапка на вработеност. Воедно разликите во податоците за невработеноста од двата извори (ДЗС и АВРМ) се големи токму поради овој проблем.

Очекувања и цели

Законски и институционални услови (измени) кои ќе ја прекинат поврзаноста на правата на невработените за здравствено осигурување и АВРМ и ќе го пренесат правото на здравственото осигурување во институциите од системот на здавственото осигурување, што нема и не треба да значи укинување на правото на здравствено осигурување ниту пак ќе влијае на покриеноста на населението со здравствено осигурување.

Планирани активности:

* Во 2007 година, обезбедување на здравствена заштита за сите лица кои немаат статус на вработен.
* Измена во тековната легислатива со цел одвојување на здравственото осигурување од осигурувањето во случај на невработеност.
* Како резултат на СПИЛ проектот што се реализира со подршка на Светската банка ќе се преземат и други реформски активности особено во делот на паричните бенефиции, развој на планирањето во социјалната заштита на локално ниво, востановување на функциите на инспекцијата, надзорот, менаџментот на информациите, на финансирањето и друго.
* Подготовка на Национален програм за деинституционализација во тек на 2007.
* Изработка на нов Закон за социјална заштита во тек на 2007.

(Насока 19) *Обезбедување на вклучувачки пазари на трудот, зголемување на атрактивноста на работата и постигнување на исплатливост на работата за оние кои бараат работа, вклучувајќи ги и лицата во неповолна положба и неактивните лица преку :*

1. Активни и превентивни мерки на пазарот на труд вклучувајќи рано утврдување на потребите, помош при барање работа, професионална ориентација и обука како дел од индивидуални акциони планови, обезбедување на неопходни социјални услуги за овозможување вклучување на тие кои се повеќе одалечени од пазарот на труд и придонесување за справување со сиромаштијата
2. Континуиран преглед на стимулансите и дестимулансите на даночните системи и системите на бенефиции, вклучувајќи управување со и исполнување на условите за стекнување на правото на бенефиции и значително намалување на високите маргинални даночни стапки, пред се за лицата со ниски примања, а во исто време обезбедувајќи соодветни нивоа на социјална заштита
3. Развивање на нови извори на работни места во услуги за поединци и бизниси, пред се на локално ниво

1. Активни и превентивни мерки на пазарот на труд вклучувајќи рано утврдување на потребите, помош при барање работа, професионална ориентација и обука како дел од индивидуални акциони планови,

обезбедување на неопходни социјални услуги за овозможување вклучување на тие кои се повеќе одалечени од пазарот на труд и придонесување за справување со сиромаштијата,

Тековна состојба

Една од особеностите на невработеноста во Македонија е долгорочната невработеност. Притоа доминантна е застапеноста на лицата коишто се невработени подолго од една година (86,7% - АРС 2005, односно 81,5% - АВРМ јуни 2006 година). Од нив 65,4% (АРС), односно 50,7% (АВРМ) чекаат за вработување подолго од 4 години.

Република Македонија има активни програми за пазарот на трудот наведени во Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Програмите се најчесто поддржани од донатори и се фокусираат на советување за вработување, обука, јавни работи, вработување на лица со пречки во развојот и мерки за поттикнување на отпочнување на нови бизниси. Но, финансирањето на овие активни мерки во Република Македонија е многу мало и изнесува помалку од 0,09% од БДП во 2003 година.

Со оглед на големиот број на невработени лица и малиот број на вработени во центрите за вработување, Агенцијата за вработување нема соодветен капацитет да примени индивидуален пристап кон секое невработено лице. Тековна состојба покажува дека 250 вработени се одговорни за активните мерки во локалните центри за вработување и се одговорни за околу 355 000 невработени, што претставува однос 1:1400. Со ваков однос не е можна ефикасна помош за интеграција на пазарот на труд.

Здравственото осигурување поврзано со статусот невработен претставува една од поголемите пречки за подготвување на индивидуални акциони планови за невработените. Преку реформите што се направени и кои сеуште се во тек, во центрите за вработување ќе се започне со нов пристап во работењето што би значело изработка на овие индивидуални планови

Очекувања и цели

Целите на ЕУ предвидуваат *"да се понуди на секој невработен нов почеток пред тој да биде 6 месеци невработен во случај на млади невработени и 12 месеци во случај на возрасни во облик на обука, преквалификација, доквалификација, пракса, работа или друга мерка за вработување, комбинирана, таму кај што е соодветно, со постојана помош при барање на работа"; и "до 2010 година 25% од долгорочно невработените лица би требало да учествуваат во активна мерка во облик на обука, преквалификација, доквалификација, пракса, работа или друга мерка за вработување, со цел да се достигне просекот на трите најнапредни земји членки".*

Националната цел за активни и превентивни мерки во Националната стратегјиа за вработување се однесува во правец на зголемен број на програми за активни мерки со цел намалување на невработените.

Планирани активности

* Промени во легислативата со цел овозможување превентивен пристап бидејќи истиот не е доволно рефлектиран во соодветната легислатива, посебно индивидуалните акциони планови за врбаотување;
* Подршка за само вработување (семеен бизнис за 5000 лица). Целната група се лица кои живеат во неразвиени подрачја и се долгорочно невработени.
* Користење на буџетски средства за зголемен обем на активни мерки со цел целосно да се искористат можностите од ИПА фондовите
* Да се обезбеди во следните 3 години однос вработен во АВРМ/ невработено лице 1:900 откако предходно ќе се реализира мерката, односно ќе се реши статусот на здравственото осигурување на овие лица;
* Зголемена ефикасност во користење на работните клубови во локалните центри за вработување преку доставување на статистички мониторинг на регистрирани лица кои биле инволвирани во одредени активности во овие клубови;
* Обука за вработените во локалните центри за вработување за изработка на индивидуални акциони планови за вработување. Овој начин на работа треба да започне во 2007 со подршка на УНДП Проектот;

2. Континуиран преглед на стимулансите и дестимулансите на даночните системи и системите на бенефиции, вклучувајќи управување со и исполнување на условите за стекнување на правото на бенефиции и значително намалување на високите маргинални даночни стапки, пред се за лицата со ниски примања, а во исто време обезбедувајќи соодветни нивоа на социјална заштита

Тековна состојба

Персоналниот данок на доход за вработувњае е превисок како и придонесите за социјалното осигурување кои изнесуваат до 33% од платата на вработениот и кои се плаќаат од работодавецот. Ова е посебно изразен проблем за оние со мали приходи.

Очекувања и цели

Да се намалат придонесите за социјално осигурување како и персоналниот данок на доход. (Согласно Програмата на Владата утврдено и во Националната стратегија за вработување се укажува на намалување на даноците по основ на приходи од 15, 18 и 24% на 12%).

Намалување на придонесите за социјално осигурување преку намалување на претпријатијата (вработените) во неформалниот сектор и зголемување на формалната економија.

Планирани активности

* Промена во легислативата за промена на даночните стапки,

*   Поголем обем на регистрирање на претпријатија и вработени со цел зголемување на социјалните придонеси (види насока 21)

* Преку можноста невработените лица кои се евидентирани во евиденцијата најмалку 1 година да бидат вработени на неопределено време за што работодавецот се ослободува од плаќање на персонален данок од доход за време од 3 години;

* Преку можноста работодавецот кој започнува вршење дејност како трговец поединец или основа трговско друштво, како и физичко лице кое врши дејност во согласност со закон има право на ослободување од плаќање на персонален данок од доход за време од 3 години, доколку достави доказ од надлежен регистарски орган дека пред отпочнувањето на вршењето на дејноста не бил регистриран за вршење на дејност;
* Преку ослободување од плаќање на данок од земјоделска дејност за период од 5 години за лице кое за прв пат ќе се определи за вршење на земјоделска дејност како основна дејност, како и за лице кое ќе се врати на село и ќе се реактивира како вршител на земјоделска дејност, а кое било евидентирано како невработено лице. Ослободувањето, лицето го остварува со барање што го доставува до органот за јавни приходи;

3. Развивање на нови извори на работни места во услуги за поединци и бизниси, пред се на локално ниво

Тековна состојба

Развојот на нови извори на работни места и бизниси на локално ниво е сеуште во развојна фаза.

Очекувања и цели

Охрабрување во зголемување на обезбедување на локални услуги

(Насока 20) ***Подобрување на поврзувањето на потребите на пазарот на трудот преку*** 1. Модернизација и зајакнување на институциите на пазарот на труд, особено службите за вработување, имајќи во предвид обезбедување на поголема транспарентност на можностите за вработување и обука на национално и на европско ниво 2. Отстранување на пречките за слободно движење на работниците низ Европа во рамките на Договорите 3. Подобро предвидување на потребите од вештини, недостигот и тесните грла на пазарот на труд 4. Соодветно управување со економската миграција

1. Модернизација и зајакнување на институциите на пазарот на труд, особено службите за вработување, имајќи во предвид обезбедување на поголема транспарентност на можностите за вработување и обука на национално и на европско ниво,

Тековна состојба

Тековната помош од страна на КАРДС Проектот кој започна во септември, 2005 година, продолжи во правец на понатамошен развој на политиката за вработување, на пример, изработка на среднорочна Национална стратегија за вработување како и подготовка на интегриран Национален акционен план за вработување. Исто така обезбедува и дополнителни обуки и институционална изградба за преглед, мониторинг и развивање вештини за развој на политиката, обуки за активни мерки на пазар на труд во локалните центри за вработување. Анализата за потребите од вештини во 14 локални центри за вработување е веќе направена.
Се изработи и анализа за потребите од обновување на информатичкиот систем во АВРМ со цел обезбедување на поголем број можности со цел олеснување на работењето на АВРМ преку обезбедување на софтвер кој ќе одговори на современите промени на пазарот на труд.

Очекување / цели

АВРМ во потполност да ја остварува својата функција во справувањето со проблемот на невработеноста.

Планирани активности

* Изработка на ИТ стратегија на АВРМ со цел идентификување на потребите од промена на новите хардверски и софтверски решенија;
* Набавка на опрема за локалните центри за вработување. Оваа активност ќе се реализира во 2007 и 2008 со цел добивање на компатибилна и модерна база на податоци;
* Анализа на буџетската структура на АВРМ со цел изнаоѓање можности за локалните центри да подготвуваат индивидуални работни планови како и изработка на локални буџети согласно нивните потреби и перспективи; ова би значело измена во соодветната легислатива

2. Отстранување на пречките за слободно движење на работниците низ Европа во рамките на Договорите

Со оглед на фактот дека Република Македонија сеуште не е ЕУ земја членка, овој дел од насоката не се однесува за РМ, но сепак мобилноста во земјата е на ниско ниво, така што мобилноста на вработените во РМ треба да се зголеми и АВРМ треба врз основа на новиот ИТ систем да обезбедува евиденција на работни места од еден крај од земјата достапен во било кој друг дел од земјата.

3.Подобро предвидување на потребите од вештини, недостигот и тесните грла на пазарот на труд

Тековна состојба

Во поглед на потребите од вештини, недостигот и тесните грла на пазарот на трудот во Република Македонија не постојат целосни и подетални информации. Сознанијата за потребите од работна сила (според образование и профили на занимање) во одделни дејности и гранки, или одделни подрачја во земјата, се добиени врз основа на повремени и парцијални истражувања.

Обуките коишто се во тек во Центрите за вработување на АВРМ за Анализата на потребите од вештини ќе придонесат за надминување на ваквите состојби. Во првата половина на 2006 година беа спроведени обуки и беше направено анкетното истражување за Анализата на потребите од вештини во пет Центри за вработување (Битола, Куманово, Скопје, Струмица и Штип). Резултатите од анкетата даваат мошне вредни информации за профилот на потребната работна сила во наредните 12 месеци. До крајот на година со оваа компонента на Проектот - Политика за вработување - II ќе бидат опфатени сите останати 25 центри.

Со обуките на вработените во Агенцијата за вработување и во подрачните Центрите за вработување, за правење на анализи за потребите од вештини, ќе се прошират сознанијата на лицата кои се одговорни за анализа и спроведување на активните мерки на пазарот на трудот, примена на современи менаџерски техники, буџетирање и планирање. Истовремено, ќе се изврши и подобрување и унапредување на информатичкиот систем на Агенцијата.

Планирани активноси

* Воведување како редовна активност на локалните центри за вработување изработка на Извештај за анализа на потребите од вештини по предходна изработена анкета;
* Обука на вработените за анализа на потребите од вештини. Сите 30 локални центри за вработување ќе изработат анализа и резултатите ќе се земат во предвид во идното планирање на работењето на локалните центри. Вработените во АВРМ (централно, меѓуопштинско и локално ниво) ќе бидат обучени за имплементација на активните мерки на пазарот на труд, анализа на пазарот на труд и примена на модерни менаџерски техники во буџетирањето и планирањето. Во исто време, ИТ системот на АВРМ ќе биде подобрен и обновен.

4. Соодветно управување со економската миграција

Тековна состојба

Просторната мобилност на населението во Република Македонија во периодот на транзиција покажува големи промени во обемот и насоченоста на внатрешните миграциони текови, како и пораст на надворешните миграции. Во услови на речиси исцрпена аграрна пренаселеност, зголемена урбана невработеност, економска криза и релативно ограничени можности за вработување, посебно во помалите општини, се интензивираа меѓуопштинските миграции и емиграцијата во странство.

Внатрешните и надворешните миграции беа под влијанието на големите промени во социо-економскиот развој, без да се има предвид демографската компонента и нејзините импликации врз развојните процеси вклучително и промените на пазарот на труд. Последиците и импликациите се понагласени во подрачјата каде тие забележаа значителен интензитет, што придонесе за продлабочување на регионалните разлики во развојот на населението во земјата и за промени во просторно-демографските односи.

Сознанијата за промените во преселничките движења и нивното се поголемо влијание врз вкупниот и природниот прираст на населението ја имплицираат потребата од континуирано и попродлабочено проучување на миграционите движења. Вниманието посебно треба да биде фокусирано на преселничките движења во странство со оглед на мошне големата потенцијална интелектуална емиграција, која има негативно влијание врз нивото на човечкиот капитал во земјата.

Со оглед на постојните состојби во биодинамиката и стареењето на населението, натамошно стихијно одвивање на миграциите може да има далекусежни импликации врз развојот на населението и работната сила. Оттаму неопходно е усвојување на соодветна миграциона политика, како дел од вкупната популациона политика на земјата. Нејзините мерки и активности треба да бидат насочени кон намалување на емиграцијата од помалите општини и руралните подрачја и запирање на иселувањата, посебно на интелектуалната емиграција.

Очекувања и цели

Види делот број 2 во истата насока

(Насока 21) ***Промовирање на флексибилност комбинирана со сигурност при вработувањето и намалување на раслојувањето (сегментацијата) на пазарот на трудот со должно внимание на улогата на социјалните партнери преку:***

1. прилагодување на легислативата за вработување, таму кај што е неопходно разгледување на различните договори во однос на работното време и други услови од договорите
2. разгледување на прашањето за непријавената работа
3. подобро предвидување и позитивно управување со промените, вклучувајќи економско преструктуирање, особено измени поврзани со отварање трговија, со цел да се минимизираат нивните социјални трошоци и да се потпомогне прилагодувањето
4. промовирање и ширење на иновативни и прилагодливи форми на организирање на работата, со цел да се подобри квалитетот и продуктивноста на работата, вклучувајќи здравје и безбедност
5. поддршка за транзиции во професионалниот статус, вклучувајќи обука, самовработување, создавање бизнис и географска мобилност

1. прилагодување на легислативата за вработување, таму кај што е неопходно разгледување на различните договори во однос на работното време и други услови од договорите,

Тековна состојба

Од август 2005 година се применува нов Закон за работните односи, во кој се утврдени новини во однос на договорите за вработување од 3 на максимум 4 години, утврдени се пофлексибилни основи за склучување на договор за вработување на определено работно време за вршење на работи дома, за вработување на куќни помошници, пошироки можности за склучување на договори за работа со скратено работно време.
Но, по шест месеци од имплементацијата на ЗРО беше направена анализа во рамки на КАРДС Проектот Политика за вработување фаза 2, во која се јави потреба од понатамошна анализа и измена на ЗРО посебно во делот за работните договори и работното време.

Очекувања и цели

Ревидирање и измена на ЗРО со цел интегрирање на неимплементираните директиви.

Планирани активности

* Твининг проект за усогласување на трудовото законодавство со ЕУ легислативата (посебно Закон за работните односи). Новите измени во ЗРО треба да бидат направени во тек на 2007 и 2008
* Измени во Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност (2007, 2008, одговорна институција МТСП)

2. *Разгледување на прашањето за непријавената работа,*

Тековна состојба

Речиси во сите земји во транзиција, неформалниот сектор е извор на приход без кој голем дел од населението не би можеле да преживее. Во поглед на состојбата во Република Македонија, неколку извори обезбедуваат информации за неформалните активности. Според Базата на податоци за неформалната економија на МОТ, вкупно 152 000 лица (мажи: 96 000, жени: 56 000) биле вклучени во неформалниот сектор на урбаните и руралните области во 1999 година, кое претставува 28% од вкупната вработеност во истата година. Ова беше меѓу 20 и 30% од БДП. Во однос на БДП, големината на сивата економија е зголемена од 31.5% во 1990/91 на 37.9% во 1999/2000 година.

Дестимулансите во однос на оданочувањето, високата цена на трудот која не е поврзана со платата и премногу регулираниот економски систем често се наведувани како главни причини за работата на црно. Меѓутоа во земјите во транзиција, ниските плати, нередовното исплаќање или неисплаќањето на платите, високата зависност од државата, односно, голем број на корисници на

социјална помош и надомест во случај на невработеност се дополнителни причини за зголемувањето на неформалниот сектор. Политиките во Македонија веќе имаат реагирано на причините. Во 2001 година, персоналниот данок на доход беше намален од 23%, 27% и 35% на 15%, 18% и 24%.

Во тек на 2004 година, извршени се 23244 редовни надзори и 3361 контролни; постапено е по 1508 преставки од работници; донесени се 1448 решенија за отсранување на неправилности; изречени се 3338 решенија за забрана за работа; затечени се 8090 лица без засновање на работен однос, од кои 5906 се пријавени; поднесени 4815 барања за поведување на прекршочна постапка.

Очекувања и цели

- Намалување на бројот на лица ангажирани на работа без засновање на работен однос согласно Законот
- Зголемен број на регистрирани претпријатија

Планирани активности

* Изработка на визибилити студија за развој и модернизација на трудовата инспекција (2007). Од 2008, ќе се развие можноста за изработка и имплементација на проект за реорганизација и зајакнување на капацитетот на трудовиот инспекторат;
* Со цел легализирање на бизнисот ќе се обезбедат три месеци за легализација на сивата економска активност на оние што работат;
* Зголемување на мотивацијата за легално работење преку намалување на даночните оптоварувања на добивката;
* Спроведување на Јавна кампања „СТОП НА РАБОТА НА ЦРНО„ во која како целна група се јавноста, вработените во сивата економија, инспекцијата на труд, како и Владата. (одговорна институција ССМ). Целта е легализација на работниот однос на вработените во сивата економија, промена на законската регулатива во насока на сузбивање на сивата економија и синдикално организирање на вработените во сивата економија. Кампањата ќе се реализира преку трибини, едукации, прес конференции и изработка на летоци

Потребни финансиски средства: 10.380 евра - 638.370 денари

* Продолжување на процесот на имплементација на Законот за Агенции за привремени вработувања, основање на приватни агенции за вработувања, замена на договорите за дело во договори за вработување на определено или неопределено време преку овие агенции за привремени вработувања;
* Продолжување на давањето на поттици на давање финансиска подршка при повторно вработување на невработени лица од одделни целни групи согласно Законот за поттикнување при вработување.
* Интензивни инспекциски надзори и зголемување на бројот на пријавените работници по контролите за 10% (за 10% повеќе откриени лица на работа без заснован работен однос) за период од 2006 година; Интензивни инспекциски надзори и зголемување на бројот на пријавените работници по контролите за 5%во 2007 и 2008 година
* Види планирани активности во насоките 14, 15 и 19

3. Подобро предвидување и позитивно управување со промените, вклучувајќи економско преструктуирање, особено измени поврзани со отварање трговија, со цел да се минимизираат нивните социјални трошоци и да се потпомогне прилагодувањето,

Тековна состојба

Социјалниот дијалог на бипартитно ниво треба и понатаму да се развие

Очекувања и цели

Развој на социјалното партнертство на бипартитно ниво како и зголемување на менаџерските капацитети на социјалните партнери и на претпријатијата.

Планирани активности

* Проект за Зајакнување на капацитетот на социјалните партнери (види насока 22 (1))

* Зајакнување на менаџерските способности преку едукативниот систем посебно како пост дипломски студии на факултет.

4. Промовирање и ширење на иновативни и прилагодливи форми на организирање на работата, со цел да се подобри квалитетот и продуктивноста на работата, вклучувајќи здравје и безбедност,

Тековна состојба

Во текот на 2004 извршени се 6405 редовни и 825 контролни надзори; донесени се 576 решенија за забрана на работа; 978 решенија за отстранување на недостатоци и поднесени се 644 барања за поведување на прекршочна постапка

Очекувања и цели

Зголемен капацитет на трудовата инспекција посебно во делот на обезбедување услуги и совети за работодавците.

Планирани активности

* Зголемување на инспекциските надзори за подобрување на условите за заштита при работа во градежништво за 19%, во текстилна индустрија за 19% и во металопреработувачка индустрија за 10%;

* Измени во законот и донесување на подзаконски акти за заштита при работа со цел усогласување со ЕУ легислативата.

Насока 22

Обезбедување на движења на цените на трудот и механизми за одредување на плати кои се поволни за вработеноста преку :

1. Обезбедување социјалните партнери во рамките на своите области на надлежност да утврдат правилна рамка за договарање за плата со цел тоа да се одрази на продуктивноста и промените на пазарот на труд на сите релевантни нивоа и да се избегнат разликите во платите меѓу половите,

2. Разгледување на влијанието на цените на труд различни од трошоци за плата врз вработувањето и каде што е соодветно прилагодување на нивната структура и ниво, особено намалување на даночните оптоварувања на работниците со ниски плати

1. Обезбедување социјалните партнери во рамките на своите области на надлежност да утврдат правилна рамка за договарање за плата со цел тоа да се одрази на продуктивноста и промените на пазарот на труд на сите релевантни нивоа и да се избегнат разликите во платите меѓу половите,

Тековна состојба

Платите се утврдуваат со закон и колективен договор. При утврдување на политиката на плати земаат учество социјалните партнери (организации на работодавачи и организации на работници). Просечната исплата нето плата по вработен во републиката за 2005 година изнесува 12 597 денари и истата е повисока за 2.5% во однос на предходната година. Реалниот пораст на платите за истиот период изнесува 2.0%. Не постојат статистички податоци кои укажуваат на разликата на платите помеѓу половите.

Очекувања и цели

Унапредување на социјалниот дијалог (види насока 21)

Планирани активности

* Унапредување и развој на социјалниот дијалог заради водење на развојна политика, социјална политика, поттикнување на колективнито договарање и нивно усогласување со мерките и политиките на економскиот и социјалниот развој;
* Воспоставување и следење на систем на плати во функција на макроекономската стабилност на земјата во 2008 година;
* Усогласување на двата општи колективни договори на национално ниво согласно измените на Законот за работните односи;
* Усогласување на колективните договори на дејностите во РМ, согласно измените на Законот за работни односи и општите колективни договори и утврдување најниска плата согласно истите (2006/2007);

* Иницирање на постапките изготвување и потпишување на колективните договори на ниво на работодавач и целосна примена концептот на утврдување на платите на работниците во зависност од сложеноста на работните задачи на работните места и условите во кои се извршува трудот(континуирано);
* Проект за развој на социјалниот дијалог на локално ниво во функција на поттикување на економско - социјален развој, склучување и примена на колективните договори на ниво на работодавец и сл. (Проектот треба да започне во текот на 2007; финансиската подршка ќе треба да се обезбеди од донации).

2. разгледување на влијанието на цените на труд различни од трошоци за плата врз вработувањето и каде што е соодветно прилагодување на нивната структура и ниво, особено намалување на даночните оптоварувања на работниците со ниски плати

Овој дел е веќе покриен во насоката 19.

(Насока 23)
Зголемување и подобрување на инвестирањето во човечки капитал преку

1. Политики за сеопфатно образование и обука, подобар пристап до стручно, средно и високо образование...обука за претприемништво
2. Значително намалување на бројот на лица кои прерано го напуштаат образованието
3. Ефикасни стратегии за доживотно учење достапно за сите

1. Политики за сеопфатно образование и обука, подобар пристап до стручно, средно и високо образование...обука за претприемништво

Тековна состојба

За 2003 година буџетот за образование како процент од БДП изнесува 3,49%; За периодот 1996-2003 год. буџетот за образование како процент од БДП бележи намалување за 0,77%; Од вкупниот буџет за образование, за основно образование се издвоени 59,15%, за средно 22,66%, за високо 12,46%, за ученички стандард 1,92% и за студентски стандард 3,81%;

Ако на образованието се гледа како на најголема инвестиција тогаш тоа треба да добие и соодветно место и приоритет во развојот на државата. Поради тоа, образованието мора да биде достапно за секој кој живее на тлото на Република Македонија, без оглед на неговата возраст, пол, религиозна определба, етничка припадност, здраствена состојба и социјална и финансиска положба.

Од образовната структура на населението во Република Македонија близу половина (49,39%) се со ниско ниво на образование што е проблем за покренување на економскиот и општествениот развој на земјата.

Од аспект на претприемништвото и развојните капацитети тековната состојба може да се опише како нестручни менаџерски кадри; Непознавање на пазарното функционирање и логичност; непознавање на меѓународната трговија.

Очекувања / цели

Зголемување на работните и социјалните компетенции, односно подигање на образовното ниво на образование на сите возрасти преку претприемачко делување и отварање на нови работни места

Планирани активности

* Зголемување на буџетските средства за образование на ниво од 5% од БДП кој, всушност е ЕУ и ОЕЦД просек;
* Подготвување и реализирање на програми за формално и неформално образование, како и разни обуки со кои ќе се подигне образовното ниво на населението, посебно на невработените;
* Обезбедување услови за функционирање на различни даватели на услуги; активирање на постоечките и изнаоѓање алтернативни форми за финансирање на програми кои имаат за цел образование и обука на невработеното население;
* Подготвување и реализирање програми за формално и неформално образование со содржини за претприемништвото;
* Финансиска подршка на програмите за претприемништво;
* Инклузија на ромските деца во предучилишните установи од 4 ипол до 5 ипол години во 15 детски градинки во општините со поголема концентрација на ромско население. Проектот ќе трае 2 години почнувајќи од септември 2006 до јуни 2008 година. Вкупен буџет е обезбеден од средства од буџетот (220 000 евра) и од Roma Educational Fund (160 000 евра);
* Финансирање на постипломски студии претприемништво со цел промовирање и создавање квалификувани човечки ресурси во претприемништвото;
* Изработка на анализа за основање на Фонд за подршка на млади таленти и стимулирање на млади таленти во спортот, културата и образованието;
* Воспоставување на систем за мониторинг поддржан со ICT на локално и централно ниво (за следење на мерките предвидени во НАПВ)

2. Значително намалување на бројот на лица кои прерано го напуштаат образованието

Тековна состојба

Еден од најголемиот проблем во образованието, а со тоа и во вработувањето представува предвременото напуштање на образованието. Годишното осипување во основното образование изнесува 1,42%; Годишното прекинување на школувањето во основното образование изнесува 0,29%; Најголемо осипување има на преодот од основно во средно образование - 16,65%; Годишното осипување во средното образование изнесува 2,84%; Годишното прекинување на школувањето во средното образование изнесува 0,88%; Најмало осипување во текот на образованието има кај македонската етничка група, а најголемо кај ромската; Само 88,47% од генерацијата која се запишала во 1997/98 год. успеала да го заврши основното образование во предвидениот рок; Состојбата во средното образование е слична на онаа во основното. Генерацијата што завршила во 2002/03 год. претставува 89,24% од

учениците кои запишале средно образование пред четири години, но само 69,03% од генерацијата која запишала прва година во основно образование пред 12 години; Бројот на студенти на 100000 жители изнесува 2.212

Одредени истражувања во РМ укажуваат на постоење на видливи и значајни разлики меѓу припадниците од различна националност кога станува збор за вклученоста во образовните процеси. Оваа (не)вклученост е присутна на сите нивоа на образование, а најистакната е на повисоките нивоа (средно, високо и постдипломско образование). Одредени анализи покажуваат дека најмалку се вклучени во образовниот процес децата од ромската националност

Очекувања / цели

Цел во образовниот систем во следниот период е да се намали предвременото напуштање на образованието

Планирани активности

* Обезбедување на школарини за лицата од ромска националност со цел зголемување на образовното ниво;
* Соработка помеѓу МОН и СОРОС за обезбедување на школарини за ромските деца и млади

3. Ефикасни стратегии за доживотно учење достапно за сите

Тековна состојба

Јаз помеѓу постојните знаења и вештини и образовните барања кои ги поставуваат работните места на современата пазарна економија; Немотивираност за перманентна образовна мобилност; висока стапка на неписменост кај возрасните;

Очекувања / цели

Подигнување на стручните и животните компетенции; Брза преквалификација и доквалификација според потребите на пазарот на трудот;

Планирани активности

* Донесување на *Закон за неформалното образование*
* Донесувањето на Стратегијата за образование на возрасни и доживотно учење во чие изготвување учествуваше и АВРМ и Законот за образование за возрасни ќе придонесе од страна на АВРМ да може да се имплементира Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност и да се организираат обуки, прекфалификации или докфалификации во јавни и приватни уастанови од областа на образованието, согласно прописите од областа на образованието кои ќе ги координира АВРМ.
Обуките за претприемништво ќе овозможат невработените лица со обуките да ја доразвијат самодовербата за отварање на сопствен бизнис.
* Утврдувањето на Стратегијата за доживотно учење и кампањата за доживотно учење која треба да произлезе од Стратегијата за образование на

возрасни во најскоро време, со цел развивање на свеста на невработените лица за доживотно учење и нивно вклучување во најразлични обуки и курсеви за стручно образование.
* Во тек на 2007 ќе се изготви Закон за доживотно учење. Целта на овој закон е подигање на свеста за пристапите на ЕУ за доживотното учење и негово спроведување во македонската средина. Ова вклучува поопшт советодавен процес со главните страни на интерес во областите на образование и обука за клучните документи на ЕУ и за развојот на стратегија која е во сопственост на државата пред креирањето на правна рамка за учење на возрасни и неформално учење. За ова е потребно градење на капацитетот на јавните, приватните и невладините институции и пристап на партнерство при развојот на процедури за обезбедување на квалитет. Понатаму, за ова е потребна професија едукатори и обучувачи на возрасни кои ќе бидат квалификувани да се справат со предизвиците на доживотното учење и подобра база на информации за учеството во образование и обука на возрасни, особено во компаниите. Таму каде тоа е соодветно, ќе биде дадена материјална помош. Изготвувањето на законот е една од двете компоненти во проектот КАРДС.

(Насока 24)
Прилагодување на образованието и системот за обука за да може да ги задоволи потребите од нови компетентности преку
1. Зголемување на атрактивноста, отвореноста и квалитетот на образованието и обуката...
2. Олеснување ...пристап за *сите* до образование и обука ...од организирање на работното време, услуги за поддршка на семејството, професионална ориентација...
3. Реагирање на *новите потреби од професии*, клучни компетентности и потреби од идни вештини

1. Зголемување на атрактивноста, отвореноста и квалитетот на образованието и обуката...

Тековна состојба

Во однос на квалификацијата на работната сила во Република Македонија, нивото на образовна подготовка на населението меѓу 25-64 годишна возраст е помала од онаа во 15-те земји членки и новите земји членки. Само релативно мал процент на возрасни (14%) посетувале терцијално образование во споредба со 15-те земји членки (22%) во 2003 година. Во исто време, учеството на лицата само со ниска образовна подготовка (ИСЦЕД 0-2) е високо (43%) особено во споредба со процентот во новите земји членки (19%).[1] Неповолна карактеристика е ниското образовно ниво на невработените. Во Република Македонија постои многу слаба врска меѓу почетно и континуираното стручно

[1] ETF Labour Market Review in R of Macedonia, Turin, 2005. Source: ETF Key Indicators database and Eurostat 2003.

образование и обука. Земјата направила напори во развојот на систем на средно стручно образование, меѓутоа, речиси и не постојат услови за стручно образование и обука по завршување на средно и континуирано стручно образование и обука. Во исто време, недоволно е развиено образованието на возрасни. Приватен пазар за обука не постои, покрај неколкуте консултантски компании кои нудат курсеви за јазици и информатика. Не постои механизам за мотивирање на работодавачите и индивидуалните лица да инвестираат во обука, а ниска е свеста кај работодавачите за фатот дека обуката има директно влијание врз продуктивноста и резултатите. Како резултат само мал број на претпријатија редовно го обучуваат кадарот.
Стапката на учество за возрасните (25-64 години) во образование и обука беше помала од 2% во 2003 (споредено со 8-9% во Еу а лисабонската цел за 2010 година е 12.5%. Можноста за невработените да учествуваат во обуки се дури и поограничени (само 1.3% од невработените на возраст 25-64 години во 2003).

Националната стратегија за развој на образованието има цел да го поттикне доживотното учење, да го поврзе формалното со неформалното образование, да ги зголеми можностите за образовна мобилност и да ги зголеми професионалните и социјалните компетентности за возрасните.

Очекувања / цели

Квалитетот мора континуирано да биде следен преку институциите за инспекциски и стручен надзор.
За поуспешна реализација на наставните планови и стекнување на вештини од страна на учениците/студентите неопходно е воспитно-образовните организации да располагаат со соодветна опрема за реализација на практичната настава.

Планирани активности

* Подршка во отварање н априватни средни школи и универзитети;
* Отварање на нов универзитет во Штип
* Подготовка на програми за промоција за зголемување на свеста за младите и возрасните за важноста на образованието.

2. Олеснување ...пристап за *сите* до образование и обука ...од организирање на работното време, услуги за поддршка на семејството, професионална ориентација

Тековна состојба

Треба посебно да се истакне дека, кај нас, постои неусогласеност помеѓу потребите на пазарот на трудот од соодветни профили и нивниот број, од една страна и годишниот конкурс за упис на ученици/студенти од друга страна.

Очекувања / цели

Образованието мора да изгради систем, организација и структура кои ќе овозможат функционална поврзаност со вработувањето. Преку социјален дијалог помеѓу релевантните институции од образованието и стопанството треба да се овозможи:
- мобилност и флексибилност на учениците/студентите во услови на променлив пазар на работна сила, способност за рационална и ефикасна реакција на пазарот, разбирање на работните постапки и одговорно однесување во извршувањето на професионалните активности;
- вклучување на стопанските субјекти во дизајнирањето на наставните програми и обуки според нивните потреби и потребите за успешно функционирање на фирмите;
- вклучување на локалната самоуправа заради едуцирање кадри за потребите на пазарот на трудот на територијата на локалната самоуправа;
- организирање и спроведување на обуки за редовни образовни партиципиенти, вработени и невработени за работно усовршување, промена на работно место или вработување согласно потребите на конкретниот пазар на трудот.

Планирани активности

* Подршка на приватните иницијативи во средното образование;
види насока 23

3. Реагирање на *новите потреби од професии*, клучни компетентности и потреби од идни вештини

Тековна состојба

Професионална ориентација и кариерниот развој се составни елементи на стручното образование, но, за жал, кај нас се уште нејасно дефинирани и подигнати на потребното ниво. Некои елементи од професионалната ориентација ги реализираат психолошко-педагошката служба во училиштата.
Во овој момент, оваа компонента се реализира во средните стручни училишта во Република Македонија преку СЕА проектот (Активности во средното образование) финансиран од УСАИД.

Очекувања / цели

Овој сегмент треба да биде организиран во рамките на организационите структури на школите преку развој на центри за професионална ориентација и развој на кариера, во кои учениците ќе бидат соодветно водни во нивното барање работа.

Планирани активности

Види планирани активности во насока 23.

АНЕКС

Табела 1

2005 година

Население - школска подготовка	вкупно	%
Вкупно	**1.580.000**	**100**
Без образование	61.000	4
Незавршено основно образование	170.200	11
Основно образование	549.200	34,77
Тригодишно средно образование	168.000	10,64
Четиригодишно средно образование	465.100	29,45
Вишо образование	51.200	3,24
Високо образование	114.900	7,28

Извор: Министерство за образование

Табела 1а

2005 година

Невработени - школска подготовка	вкупно	%
Вкупно	**315.900**	**100**
Без образование	3.700	1,17
Незавршено основно образование	16.700	5,29
Основно образование	112.600	35,64
Тригодишно средно образование	49.100	15,54
Четиригодишно средно образование	108.400	34,31
Вишо образование	7.700	2,44
Високо образование	17.700	5,61

Извор: Министерство за образование

Табела 2

Број на вработени и број на активни претпријатија во Република Македонија, според големина на претпријатије

Вид на претпријатије, според бројот на вработени*	Број на вработени				Број на претпријатија			
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
	Бројна состојба							
Микро			70415				38973	
Мали	110373	124840	38363				1929	
Средни	144654**	137888**	59381				550	
Големи			82274				130	
Вкупно	255027	262728	250433				41582	
	Учество во % (вкупно=100)							
Микро			28,1				93,7	
Мали	43,3	47,5	15,3				4,6	
Средни	56,7	52,5	23,7				1,3	
Големи			32,9				0,3	
Вкупно	100,0	100,0	100,0				100,0	

* Микро (до 9 вработени); мали (10 - 49); средни (50 - 250); големи (над 250 вработени)

** Податоците се однесуваат за вработените во средните и големите претпријатија

Извор: Централен регистар и Агенција на претприемништвото на Македонија