Министерство за труд и социјална политика

НАЦИОНАЛЕН АКЦИОНЕН ПЛАН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ 2009 – 2010

Декември 2008

I. ВОВЕД

Националниот акционен план за вработување го опфаќа периодот 2009 - 2010 година и претставува документ кој во себе ги содржи главните предизвици на пазарот на труд, како и планираните програми, проекти и активности кои ќе овозможат реализирање на целите содржани во Стратегијата за вработување 2010. НАПВ 2009-2010 е втор оперативен документ за имплементација на НСВ 2010, кој ги следи насоките и претставува продолжение на активностите содржани во НАПВ 2006-2008, вклучувајќи и нови активности.

НАПВ претставува придонес кон подготовките на Македонија за идната интеграција во Европската унија, преку креирање и имплементирање на политики за вработување соодветни на политиките на ЕУ, утврдени во Европската стратегија за вработување.

НАПВ има за цел да придонесе кон реализација на Националната стратегија за вработување која се однесува за вработувањето и особено на Лисабонската агенда за политиката за вработување, којашто апелира до владите на сите земји членки 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.

И овој НАПВ 2009-2010 е изработен согласно со 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 со малите и средните претпријатија и претприемништвото во Република Македонија воопшто, имаат огромно влијание врз вработувањето, односно намалувањето на невработеноста, опфатени се и насоките 14 и 15 од делот на микроекономските насоки.

Преку дефинирање на конкретни мерки и нивна имплементација ќе се овозможи остварување на целите за вработување утврдени во НСВ 2010 и тоа зголемување на:

- стапката на вработеност
- вработеноста на жените и
- постарите вработени (55-64г.)

Покрај тоа, посебен акцент се става на подобрување на условите за креирање на нови работни места и обезбедување на квалификувана работна сила преку развој на вештините на невработените лица.

НАПВ претставува основа за започнување на процесот на креирање и имплементирање на политики на локално ниво, преку подготовка на локални акциони планови за вработување кое започна да се остварува со 11 пилот општини во рамките на CARDS проектот *Политика за вработување фаза 3*.

НАПВ е подготвена во рамките на проширеното **партнерство** помеѓу министерствата кои се одговорни, засегнати и заинтересирани за микроекономската, 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 CARDS проектот *Политика за вработување 3 фаза,* составена од членови од Министерството за труд и социјална политика (МТСП) како главен носител и координатор на активностите, Министерството за финансии (МФ), Министерството за економија (МЕ), Министерството за образование и наука (МОН), Министерството за локална самоуправа (МЛС), Државниот завод за статистика (ДЗС), Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ), здруженијата на работодавачи и синдикати, Стопанската комора на Република Македонија. Процесот на изготвување беше континуирано поддржан од CARDS Проектот *Политика за вработување 3*.
Борбата против сивата економија, намалувањето на невработеноста на младите, долгорочната невработеност се стратешки приоритети на Владата во областа на вработувањето и овој документ ќе овозможи нивна имплементација.
Работната група за изготвување на НАПВ треба и понатаму да продолжи со својата работа во однос на мониторинг и имплементација на НАПВ процесот. Понатаму, оваа работна група треба да биде дел од подготовката на Националната програма за реформи за сите интегрирани 24 насоки.

II. Стратешки контекст

Стратегијата за вработување го опфаќа периодот до 2010г. За наредниот период треба да се подготви нова НСВ која ќе ги следи насоките, целите и промените во политиките на новата европска стратегија за вработување

Стапки на ВРАБОТЕНОСТ

	2005	**2006**	**2007**	**Национални цели 2010**
Општа стапка на вработеност	**37,9%**	**39,6**	**40,7**	**48%**
Стапка на вработеност на жени	**30,1%**	**30,7**	**32,3**	**38%**
Стапка на вработеност на постари вработени (55-64 години)	**26,2%**	**27,9**	**28,8**	**33%**

ДРУГИ СТРАТЕГИИ

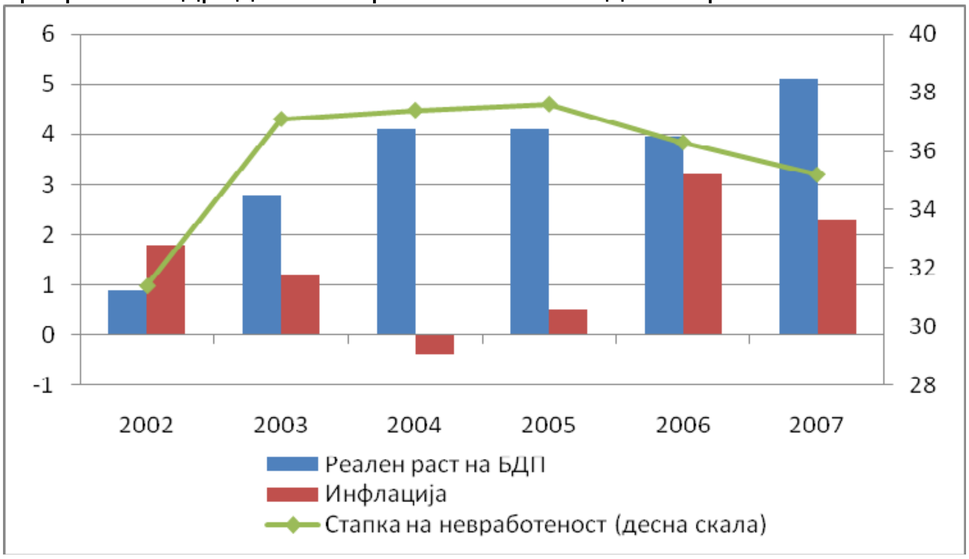
- Програма за работа на Владата на Република Македонија за периодот 2006-2010 год.
- Национална стратегија за вработување 2010 год.
- Оперативна програма за развој на човечки ресурси 2007-2013 год.
- Национална програма за усвојување на правото на ЕУ
- Национален план за акција на родова рамноправност
- Стратегија за демографски развој на Република Македонија 2008-2015 год.
- Стратегија за роми во Република Македонија
- Национална стратегија за развој на малите и средни претпријатија (2002 - 2013)
- Програма за развој на претприемништвото, конкурентноста и иновативноста на малите и средните претпријатија (2007-2010)
- Програма за развој на претприемништвото, конкурентноста и иновативноста на малите и средни претпријатија во 2008 година.
- Проект за реформа на деловното опкружување и институционално зајакнување - БЕРИС
- Програма за подобрување на конкурентноста на македонските производи и услуги во 2008 година**.**
- Национален план за родова рамноправност усвоен од Влада на Република Македонија 2007 г.
- Национална програма за развој на образованието во Република Македонија 2005-2015 со придружни програмски документи
- Закон за стручно образование и обука
- Закон за образование на возрасните

III. Макроекономски контекст

Економските резултати во Република Македонија во 2007 година се најдобри во досегашниот период по 2001 година, при што се забележуваат позитивни движења во сите сектори на економијата. Стапката на раст на БДП во 2007 година изнесуваше 5%, при што порастот е диверзифициран, односно пад регистрираше само земјоделството. Позитивните економски движења се остварени во услови на ниска и стабилна инфлација од 2,3% и покрај инфлациските притисоци во втората половина од 2007 година.

Во изминатиот период Република Македонија се карактеризираше со висока макроекономската стабилност, со ниска просечна стапка на инфлација од 2% во периодот 2001-2007 година и стабилен девизен курс. И покрај тоа не успеа да придонесе за позначајно ниво на странски директни инвестиции (СДИ) и позначителен економски раст, кој би придонел за порастот на стандардот на граѓаните. Стапката на невработеност почнувајќи од последниот квартал во 2005 година, покажува тенденција на опаѓање и за 2007 година изнесуваше 35,2%.

График 1: Одредени макроекономски индикатори



Извор: Државен завод за статистика

Владата продолжува со прудентната фискална политика и во 2007 година, остварувајки суфицит на Републичкиот буџет од 0,6% од БДП. Ова се должи на ефикасната наплата на даноците кои се повисоки од претходната година за 17% и ги надминуваат планираните за 6.6%.

Што се однесува до економските односи со странство, се бележи влошување на стоковната размена имајќи предвид дека трговскиот дефицит е повисок за 26,6% споредено со 2006 година, и претставува 21,4% од БДП. И покрај ова, дефицитот на тековната сметка останува релативно низок (-3,1% од БДП), со оглед на високите приватни трансфери од странство.

Економски движења во првата половина од 2008

Позитивните економски движења продолжија и во првата половина од 2008 година. Реалниот раст на БДП изнесуваше 5,9%, при што истиот беше диверзифициран, односно раст регистрираа сите економски сектори. Така, вработеноста во овој период се зголеми за 1,1 процентен поен, со што стапката на вработеност во вториот квартал изнесува 41,8%, додека стапката на невработеност се намали за 1,2 процентни поени и изнесува 34%.

Номиналниот раст на платите во првата половина од 2008 година изнесуваше 10,2% во однос на истиот период од 2007 година, при што и пензиите го следеа истото темпо зголемувајки се за 14,6% во истиот период. Сепак, растот на цените предизвика куповната моќ на граѓаните да не се зголеми за истиот процент. Имено, инфлацијата во истиот период изнесуваше 9,7%. За ублажување на ценовниот раст Владата донесе пакет мерки, кои ќе ги ублажат ефектите од порастот на цената на нафтата. Со исти намери, монетарната власт ја зголеми каматната стапка на благајничките записи на 7% и воведе мерка за задолжителен депозит за банките кои имаат раст на кредитите кон населението повисок од 40%. Фискалната позиција на државата, исто така, влијае контраинфлаторно, остварувајќи суфицит на Буџетот на државата од 1,2% од БДП.

Надворешно трговската размена порасна за 45,1% во првата половина од 2008 година, со раст на трговскиот дефицит кој изнесува 15,4% од БДП. Сепак, високиот прилив на странски директни инвестиции, во износ од 268,9 милиони

евра, заедно со стабилните приватни трансфери од странство го финансираа растечкиот дефицит во овој период.

Очекувани макроекономски движења за 2009 година

Во 2009 година, се очекува да продолжи започнатиот тренд на остварување високи стапки на економски раст. Основа за ваквите проекции секако се преземените реформи во изминатиот период како и интензивната реформска агенда која претстои. Така, според нашите проекции, реалниот БДП и натаму ќе бележи висока стапка на пораст која се очекува да изнесува 5,5%. Се разбира, подобрената бизнис клима, како и политиката за привлекување на странски инвестиции се основа за очекувањата за зголемена економска активност на среден рок. Од аспект на производниот метод за пресметка на БДП, главен поттикнувач на растот ќе биде индустријата, пред се поради отпочнување на производството во реализираните СДИ, како и поради подобрување на перформансите на домашните индустриски капацитети. Од аспект на расходната страна на БДП, поттикнувач на економскиот раст ќе бидат бруто инвестициите кои во 2009 година се очекува да достигнат 30% од БДП. Порастот на БДП се очекува да биде остварен во услови на стабилно и умерено ниво на цените.

Во надворешниот сектор, дефицитот на трговскиот биланс се очекува и натаму да остварува пораст, што е тренд присутен во сите брзорастечки економии. Слично на трговскиот дефицит, и дефицитот на тековната сметка ќе биде зголемен и ќе изнесува околу 11% од БДП во 2009 година, при стабилен номинален прилив на приватни трансфери и намалување на дефицитот на билансот на услуги. Проекциите се дека извозот во 2009 година во однос на 2008 година ќе расте со стапка од 13%, додека увозот ќе расте со помала стапка од 10%. Високиот трговски дефицит се должи на очекувањата за продолжување на трендот на високи странски директни инвестиции во 2009 година, кои со себе носат и голема увозна компонента. Оттука, трговскиот дефицит ќе се финансира преку СДИ. Очекувањата се дека во 2009 година во Република Македонија ќе влезат над 500 милиони евра по основ на СДИ, што во однос на проекциите за 2008 година ќе претставува пораст за околу 10%.

Во однос на монетарната политика во 2009 година, примарната активност на НБРМ и понатаму ќе биде насочена кон одржување на ценовната стабилност и стабилноста на девизниот курс на денарот. Сепак, поради настанатата финансиска криза, можно е монетарната политика и во 2009 година да биде рестриктивна, при што не се отфрла можноста за натамошен пораст на каматните стапки.

Состојбите на пазарот на труд, согласно реформите и мерките на Владата, се очекува да бележат натамошно подобрување. Така, вработеноста се очекува да бележи натамошен пораст од 4%. Владата продолжува со активностите и мерките на пазарот на труд, како на полето на поттикнување на побарувачката на работна сила, така и кај понудата, која соодветно треба да одговори на таа потреба.

Импликации од глобалната финансиска криза

Директното влијание до сега беше ограничено:

- Банките се потпираат повеќе на домашни депозити отколку на меѓународни кредитни линии за финансирање на кредитирањето
- Коефициентот кредити/депозити за банкарскиот систем е значително под 100%. Меѓубанкарското позајмување е мало (6% од БДП во 2007 година, претежно на многу краток рок). Македонските банки по се изгледа не се изложени на позајмување по високи каматни стапки во странство, а домашниот хипотекарен пазар е мал (помалку од 3% од БДП)
- Нивото на осигурување на депозитите изнесува 20000 евра, што може да се окарактеризира како доста високо (осум пати повеќе од БДП по жител, покривајќи 70% од депозитите).
- Не постои значително префрлување од денарски на евро депозити. Резервите на НБРМ неодамна малку се зголемија, но нето странските средства на комерцијалните банки се намалија.

Како и да е, индиректното влијание би можело да расте. Понискиот светски раст би можел да го влоши дефицитот на тековната сметка, поради пониската извозна побарувачка (од која 60% се однесува на ЕУ), паѓањето на извозните цени (металите сочинуваат 40% од извозот) или поради послабите приватни трансфери (вклучувајќи ги и дознаките). Главните производители на метали веќе започнаа да го намалуваат производството и да отпуштаат работници. Наспроти ова, пониските светски цени на нафтата би можеле да влијаат позитивно. И покрај тоа што се зголемија во 2008 година, странските директни инвестиции би можеле да бидат сензитивни на поригидните меѓународни кредитни пазари, додека портфолио инвестициите се во опаѓање. Накусо, и покрај релативната изолација (до неодамна) од меѓународните финансиски пазари, како мала и отворена економија, Македонија не би останала имуна на подолготрајна светска рецесија.

IV. Микроекономски контекст

Во современите услови на глобализација, за економијата на Република Македонија како мала и отворена економија, конкурентноста на претпријатијата е од големо значење за одржлив економски раст. Главниот импулс за економски раст, треба да произлезе од приватниот сектор, бидејќи приватниот сектор може да создаде економска благосостојба и нови работни места на долг рок. Атрактивното макроекономско опкружување е значајно со цел да се одржи довербата на инвеститорите и претприемачите, но микроекономските реформи треба да го трасираат патот за зголемена конкурентност на приватниот сектор. Започнувањето на бизнис, инвестирањето и развојот на претпријатијата поддржан од финансиски средства соодветни на нивните потреби, но и нивното затворање, треба да биде лесно, истовремено поддржано од институциите и добрата законска регулатива, согласно со објективните пазарни критериуми и ефикасно дејствување на регулативата. Според Глобалниот индекс на конкурентност 2008 - 2009 година, Република Македонија е рангирана на 89 место од вкупно 134 држави, што претставува подобрување за 5 позиции споредено со рангирањето од претходната година (Извор: World Economic

Forum). Согласно извештајот, Македонија посебно внимание треба да посвети на ефикасноста на пазарот на работна сила, каде е најслабо рангирана споредено со останатите компоненти.

Носители на економскиот раст во Македонија се малите и средните претпријатија, кои создаваат 65% од БДП. Покрај тоа, 78% од вработените во земјата апсорбираат малите и средните претпријатија. Доминантната позиција на истите може да се види од бројот на деловни субјекти, кои претставуваат 99,6% од вкупниот број на деловни субјекти[1].

Поаѓајќи од проблемот на невработеноста и потребата за поттикнување на самовработувањето, како еден од начините за нејзино намалување, Министерството за економија и Агенцијата за поддршка на претприемништвото на Република Македонија (АППРМ), како еден од можните решенија за овој проблем го избра Ваучерскиот систем за советување (субвенционирано советување) на потенцијалните претприемачи и на постојните претпријатија. Досега во рамките на Програмата на Владата на Република Македонија во првиот и вториот циклус од програмата, издадени се вкупно 360 ваучери со кои им е овозможено на клиентите бесплатно да добијат советување за изработка на одржлив бизнис план од овластени консултанти, вклучени во Каталогот на советници при АППРМ.

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).

И понатаму, секторските економски политики ќе бидат во функција на остварување на следниве цели:

- динамичен развој на претприемништвото, 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.

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

Тековна состојба

Според Извештајот „Doing Business 2009„, изготвен од Светската банка и Меѓународната финансиска корпорација, Македонија е рангирана за 8 места повисоко, односно е рангирана на 71 место од вкупно 181 држава. Ваквиот напредок се должи на реформите што ги направи Владата во поглед на скратување на постапките за започнување и водење на бизнис, намалување на даночните стапки, олеснување на даночните процедури и зајакнување на даночната администрација.

Според индексот на конкурентност на бизнисот на микро ниво во 2006 година Македонија е рангирана на 83 место од вкупно 125 земји во светот (извор: Национален извештај за конкурентност на Република Македонија за 2006

[1] Податоците за МСП се за 2006 година (последно расположливи), извор: ДЗС

година). Согласно со Националниот извештај, се уште има одредени фактори кои треба да се подобрат за вршење бизнис во Република Македонија.

Постигнато
Реализирани се бројни активности во 2006-2008 година, во насока на подобрување на бизнис средината и намалување на неформалната економија, преку надминување на законските бариери, подобрување на имплементацијата на законите и олеснување на административните процедури.

Воведен е рамен данок, со што прогресивните даночни стапки на персоналниот данок на доход беа изедначени на 12% во 2007 година, а во 2008 беше намалена на 10%. Ваквата промена влијае на намалувањето на даночниот товар на работниците, со што се поттикнува зголемувањето на пријавените вработувања.

Намалена е стапката на данокот на добивка од 12% на 10%, почнувајќи од 2008 година.
Воведен е данок од 1,5% за фирми со обрт до 3 милиони денари, кој придонесе до поедноставување на оданочувањето и евиденцијата на истото.
Даночно олеснување на реинвестираната добивка.

Во 2007 година, преку проектот подржан од Светската Банка БЕРИС, директно, и материјално и технички, беа финансиски поддржани следниве проектни задачи:

- Развиен е софтвер за електронско поднесување годишни сметки до Централниот регистар на Р.М.
- Набавка на хардвер опрема за потребите на едношалтерскиот систем (ЕШС) за регистрација на компании во Централниот регистар на Република Македонија (ЦРМ).
- Набавена е електронска опрема за новите вработени во ЦРМ и за Секторот ЕУ од € 90.000.
- Воспоставена е архитектурата на софтверот за електронско поднесување годишни сметки што е 40% од вкупниот проект. Изготвена е техничка спецификација за набавката на Системот за спас на податоци и адаптирани се просториите во кои истиот ќе биде инсталиран.
- Студија за надградба на кредитниот регистар на Народна банка на Република Македонија (НБРМ).

Беше донесен Законот за измена и дополнување на Законот за едношалтерски систем (ЗЕС) и за водење на трговскиот регистар и регистарот на други правни лица, со цел да се отстранат несуштински бизнис формалности од ЕШС.

Програма за подобрување на конкурентноста на македонските производи и услуги за 2007 година.

Најважни измени на Законот за едношалтерски систем се:

- Времето за регистрација на фирма преку ЕШС е скратено од 3 дена на четири часа.
- Се обезбедува правна основа Агенцијата за вработување (АВ), Фондот за пензиско и инвалидско осигурување (ФПИОМ) и Фондот за здравствено

осигурување (ФЗО) да се приклучат со ЦРМ преку ЕШС, за да може да се намалат потребните чекори во започнувањето со бизнис, а кои и натаму се прават.

- Во септември 2007 година ЦРМ ја намали тарифата на услугите на ЕШС за 50%, со цел да се стимулира користењето на услуги од страна на граѓаните, но и за да се намалат трошоците за 50% за регистрирање на бизнис.
- ЦРМ е правно овластена канцеларија за давање дигитални сертификати, издадени од овластените издавачи на дигитални сертификати во Република Македонија.
- Се укинува Писмото за намери од банка како несуштествена формалност во процесот на регистрација на трговското друштво.
- Воведувањето на општа клаузула за бизнис, што значи по сила на закон се овозможува најголема слобода на фирмите во РМ за вршење на сите дејности од Националната класификација на дејности (НКД), без обврска да менуваат претежна дејност, согласно со условот кој досега постоеше во ЗЕС.

Очекувања и цели

- Подобрување на конкурентноста на македонските производи и услуги
- Електронско поврзување на Агенцијата за вработување на Република Македонија, Фондот за здраствено осигурување на Република Македонија и Фондот за пензиското и инвалидското осигурување на Република Македонија, кои се поврзани во постапките за започување на бизнис во Република Македонија
- Електронско поднесување на сите документи потребни за упис во Централниот регистар на Република Македонија
- Електронско поднесување на годишни сметки до ЦРМ и УЈП

Планирани активности

- Целосна имплементација на Програмата за подобрување на конкурентноста на македонските производи и услуги :
  - Сертификација на производи и воведување на системи за квалитет,
  - Дизајн на производ,
  - Интернет конекција и информатичка обука, преку кофинансирање на 50% од трошоците потребни за тоа,
  - Економската промоција која е насочена кон организирање и покривање на дел од трошоците за учество на меѓународни саемски манифестации, бизнис форуми, конференции, работилници и семинари во земјава и во странство, поддршка во работењето на кластерите, подигање на јавната свест за значењето на квалитетот на производите и изработка на промотивни материјали и Регистар на македонските сертифицирани компании.
- Завршување на реформите предвидени во првиот сет препораки и продолжување со вториот сет препораки од проектот Регулаторна гилотина, кој се однесува на измена на прописи за усогласување и намалување на потребната документација и поедноставување на постапките за бизнисот.
- Развивање на софтвер за електронско поднесување на сите документи потребни за упис (2009 година) во Централниот регистар на Р. Македонија (2009 година)
- Развој на софтвер за електронско поднесување годишни сметки до УЈП, (2008 година)

- Зголемување на капацитетот на постојниот електронски интернет портал за плаќање даноци на УЈП, со што би се овозможило, покрај големите даночни обврзници и средните и малите даночни обврзници да поднесуваат даночни пријави, потврди за платен данок и други документи по елекртонски пат. Освен тоа, почнувајќи од 2009 година се планира надлежна институција за прибирање на социјалните придонеси да биде УЈП.
- Да се направи анализа од воведениот данок на вкупен приход од 1,5% за фирми со обрт до 3 милиони денари од аспект на обезбедување еднаков третман на малите во однос на големите фирми.

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

Тековна состојба

Обезбедени се повеќе видови на финансиски услуги, со што се зголемува пристапот до финансии на малите и средните претпријатија. Комерцијалните банки го зголемија нивото на кредитирање на претпријатијата, преку нудење поприфатливи услови, додека хипотекарните барања беа намалени поради подобрувањата на законскиот систем.

Покрај постојните два приватни, основан е и државен гарантен фонд, во рамките на Македонската банка за поддршка на развојот. Започна да се развива и кредитирењето по пат на лизинг.

Се уште недостигаат знаења, вештини и флексибилност на менаџерите да одговорат на промените на пазарот и конкуретноста.

Постигнато

- Реализирана е програма во рамки на која беше обезбедено субвенционирање и техничка помош во обуки за претприемништво на 558 новоосновани претпријатија
- Донесена е Стратегијата за мали и средни претпријатија 2007 година, како и програма на мерки и активности за нејзина реализација.
- Во 2007 година се основани два бизнис центри (Радовиш и Крива Паланка).
- Во 2008 во тек е основање на 10 бизнис центри (Чаир, Штип и Карбинци, Липково, Желино, Свети Николе и Лозово, Виница и Зрновци, Делчево и М. Каменица, Валандово, Струга, Богданци и Дојран).
- Кофинансирање на трошоците за извршување на редовните активности т.е оперативни трошоци, кофинансирање на трошоци за програмски активности и финансиска подршка на доставените и усвоени предлог проекти од регионалните бизнис центри.
- Со цел јакнење на капацитетот на менаџерите и стекнување со нови вештини за поголема успешност во работењето на претпријатијата Министерството за економија ја поддржа работата на Фондот за човечки ресурси во период 2006 - 2007 година со кофинансирање на оперативните трошоци за реализација на програмските активности.
- Во текот на 2007 година од страна на МЕ се кофинансирани трошоците за програмски активности на кластерите, со цел развој на кластерскиот систем во различни сектори.

- АППРМ независно или во соработка со меѓународни донатори или развојни проекти, обезбедува перманентна обука на менаџерите, реализирана преку регионалните центри. Во тој контекст, воведена е Ваучер програмата за консултантски услуги, со цел да им се помогне на потенцијалните претприемачи и на малостопанствениците, на кои им е потребна консултативна помош и поддршка во водењето на нивните претпријатија. Едновремено, Програмата за Ваучерско советување е во функција на охрабрување на побарувачката за ваквите услуги за деловна поддршка на претпријатијата.
- Организирана беше медиумска кампања за избор на најдобар претприемач и доделени се награди за најуспешен претприемач во микро и мали претпријатија.
- Формирани се секторски комитети за следење на активностите од ОПРЧР

Очекувања и цели

- Зголемувањето на бројот на МСП ќе го зголеми бројот на вработувања во МСП.
- Промоција на нефинансиски и финансиски форми на поддршка на претприемништвото.
- Подигање на јавната свест за значањето на претприемништвото.
- Подобрување на вештините на препфиемачите со цел зајакнување на конкурентноста на постоечките претпријатија.
- Подобрен е пристапот на МСП и институциите во програмите и фондовите на ЕУ,
- Подобрување на јавно-приватниот дијалог со МСП.
- Подобрување на квалитетот на деловните консултанти во земјата, користејќи ги меѓународните стандарди (на пр. сертифициран менаџмент консултант), со учество на ФРЧР, односно на Академијата за менаџери во овој процес.
- Зголемување на конкурентната преку поддршка на натамошниот развој на кластерскиот систем во различни сектори.
- Зголемен е бројот на новоотворени работни места во рамки на кластерите за 2%; (Кластер за текстил, Кластер за мода и дизајн, Кластер за дрвна индустрија, Кластер БИПОМ- приклучна земјоделска механизација и опрема за сточарско производство , Кластер МАП - за преработка на овошје и зеленчук, Кластер за вино- Фондација Тиквешки пат, Кластер за ИТ (МАСИТ).

Планирани активности

- Воспоставување на годишна претприемачка програма на награди која ќе се реализира во континуитет. Програмата треба да го содржи следниот вид на награда: Претприемач на годината (микро, мали и средни претпријатија).
- Организирање на форум за мали и средни претпријатија.
- Олеснување на пристапот до поевтини финансиски средства преку проширување на лепезата на хипотекарни инструменти и создавање можност за користење на недвижниот имот за таа намена.
- Помош за учество во проекти, навремени информации за објавени тендери, повици во рамки на ИПА, ФП7 и други програми и фондови на ЕУ до кои македонските компании и институции имаат пристап.

- Имплементација на ваучерскиот систем[2] за советување кај клиентите кои имаат потреба за тоа, вклучување на бизнис центрите во ваучерскиот систем за советување, одржување на веб страната за консултанти, воведување на иновативен ваучер и воведување на нова целна група потенцијални претприемачи.
- Поддршка на бизнис центрите и зајакнување на капацитетот на постојните регионални центри.
- Развој на бројни програми, кои ќе обезбедат овие деловни центри и приватни консултанти да можат да го помогаат пазарот на МСП (како што се ФРЧР, ваучер-програмата, итн.) врз основа на договори.
- Развивање на платформа за хоризонтална интеграција, главно соработка, градење на капацитет и размена на информации меѓу организациите за деловна поддршка (ОДП).
- Основање на нови и поддршка на постојните деловни инкубатори кои обезбедуваат услуги за деловна поддршка на малите и средните претпријатија.
- Поддршка на работењето на центрите за трансфер на технологија со цел подигање на свеста за важноста на примената на новата технологија,полесен трансфер на новата технологија и развој на центри за истражување и развој.
- Поддршка на работењето на Еуро инфо кореспондентниот центар, кој нуди информации и помош за работи поврзани со бизнисот во ЕУ.
- Поддршка на натамошниот развој на кластерскиот систем и основање на нов кластер за автомобилската индустрија, со цел зголемување на конкурентната способност на МСП и нивна подготовка за настап на странските пазари, со активна улога на Националниот совет за претприемништво и конкурентност на Македонија.
- Организирање и финансирање на тренинзи за подобрување на вештините на преприемачите со цел зајакнување на конкурентноста на постоечките претпријатија независно или во соработка со меѓународни донатори или развојни проекти (активност која во континуитет ќе се реализира до 2010 година од страна на АППРМ).
- АВРМ ќе продолжи со спроведување на дополнителни обуки и едукација (тренинзи) за претприемништво.
- Теоретски и практични обуки за менаџерите пред се од извозно ориентираните мали и средни претпријатија применувајќи најдобри меѓународни практики. Обуката ќе се однесува на принципите на планирање, управување, одлучување, преговарање и маркетинг.
- Размена на искуства за развој и унапредување на претприемништвото, менаџментот, техниките на водење на преговори, нови маркетиншки стратегии, методи на продажба, современи техники за освојување на нови пазари и др.
- Формирање на Академија на менаџери, која ќе организира обуки на менаџерите од малите и средните претпријатија за подигање на нивото на

---

[2] **Ваучерот** им овозможува на клиентите т.е потенцијалните претприемачи и постојните претпријатија бесплатно да добијат советување за изработка на одржлив бизнис план од овластени консултанти вклучени во Каталогот на советници при АППРМ. Ваучерско советување на целните групи им обезбедува и други форми на поддршка - информирање, тренинг (оспособување) и насочување .

корпоративното управување, управување со финансиски текови, вештини за управување со ризици.

- Активно вклучување на социјалните партнери во процесот на управување со промените. Континуирано следење на состојбите и промените од страна на синдикатите во соработка со работодавачите, на ниво на претпријатие и иницирање на активности (преквалификација или доквалификација, обука итн.) за задржување на работните места.
- Пристап до услугите на АВРМ за лицата во периодот на отказен рок.

V. 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 осигурување и невработеноста;
- Промовирање на еднаквост на половите на пазарот на трудот
- Обезбедување на користењето на сите видови на државна помош и поддршка, условени со регулиран работен или претприемачки статус; и
- Поттикнување на вработувањето според животна возраст.

(Насока 17)
Имплементација на политики за вработување кои имаат за цел

1. Целосно вработување

Тековна состојба

Стапката на вработеност [3]во Република Македонија се зголеми за 3 процентуални поени согласно со податоците од Државниот завод за статистика за 2007 во однос на 2005 год. Во првиот и вториот квартал од 2008 год. продолжи тенденцијата на пораст на стапката на вработеност и намалување на стапка на невработеност.

[3] Учество на вработените во работоспособното население на возраст од 15-64 години (според препораките на ЕУРОСТАТ-Европско биро за сатистика).

Година	Стапка на активност	Стапка на вработеност	Стапка на невработеност	Стапка на вработеност на жени	Стапка на вработеност за возрасна група (55-64год)
2006	62,2	39,6	36,3	30,7	27.9
2007	62,8	40,7	35,2	32,3	28,8
2008 (1 квартал)	63,5	41,3	35,0	33,2	30.8
2008 (2 квартал)	63,4	41,8	34,0	33,2	32,2

Во АВРМ со состојба 31. 9.2008 г. евидентирани се 271.727 невработени лица кои бараат работа, а според спроведената интерна анкета на АВРМ, од нив 71.965 лица се изјасниле дека се евидентираат како невработени лица само заради кори стењето на правото на здравствена заштита бидејќи немаат друга основа за остварување на ова право, но не бараат активно работа. Тоа има големо влијание на утврдување на реалната стапка на невработеност, како и на подобрувањето на квалитетот на услугите во делот на активните мерки за вработување, кои треба да ги пружа АВРМ. За таа цел, како една од приоритетните мерки за надминување на овој проблем и во овој НАПВ останува како приоритет изнаоѓање на нов начин на остварување на правото за здравственото осигурување на овие лица преку Фондот за здравствено осигурување.

Постигнато

Согласно со НСВ 2010г. и НАПВ 2006-2008г. преземени се повеќе активности во функција на намалување на стапката на невработеност, како што се промена на одделна законска регулатива, подготовка и имплементација на програми и мерки, јакнење на капацитетите на соодветните институции и сл.

Во март 2007 год. со измените на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност се создаде основа и можност најмалку 5% од придонесот за вработување да се користат за активни мерки и политики за вработување. Покрај ова, Владата на Република Македонија секоја година во Буџетот на Република Македонија обезбедува средства за активни програми и мерки за вработување.

На 7 декември 2007 година беше усвоена од страна на Европската Комисија ИПА Повеќегодишната о*перативна програма за развој на човечките ресурси 2007-2013, подготвена од Владата на Република Македонија*[4]. Мерките предвидени во Оперативната програма се насочени кон поддршка на имплементацијата на политиките за вработување зацртани во Националната стратегија за вработување, Националниот акционен план за вработување и другите стратешки документи, било преку поттикнување на нови, иновативни

4 Во Оперативната програма за развој на човечките ресурси 2007-2013 се утврдени приоритетите и видовите на проекти кои ќе бидат финансирани од IPA фондовите (компонента 4): 1) Вработување – Привлекување и задржување на повеќе луѓе на пазарот на труд,2) Образование и обука – Инвестирање во човечки капитал преку подобро образование и обука; Социјално вклучување – Промовирање на вклучувачки пазар на труд.

Проектите предвидени во Оперативната програма ќе ги имплементира т.н. *Оперативна структура за IPA компонентата 4*, и тоа *Секторот за централно финансирање и склучување на договори-CFCD* (Министерство за финансии), Одделенијата за имплементација на IPA во Министерството за труд и социјална политика и Министерство за образование и наука, како посебни тела кои ќе извршуваат одредени функции (програмирање, подготовка и имплементација на проекти, следење и евалуација на програмата).

проекти и пристапи, било преку финансирање на поголем обем од постојните активности.

Во 2007 и 2008 година беа донесени и имплементирани годишните оперативни планови за активни програми и мерки за вработување како дел од инструментите за имплементација на Националната стратегија и Националниот акционен план за вработување, со кои беа утврдени конкретни програми и мерки за вработување, насочени кон различни целни групи со одредени видови на поттици и поддршка за нивно вработување. Трошоците за активните политики за вработување во 2007 год. изнесуваат 0,1% од БДП, а во 2008 год 0,2%.
За имплементација на Оперативниот план за активните политики и мерки за вработување за 2007 година беа планирани 297.600.000.00 денари од кои од буџетот на АВРМ беа обезбедени 193.000.000,00 денари. За имплементација на Оперативниот план за активните програми и мерки за вработување за 2008 година беа планирани 294.191.921,00 денари од кои од буџетот на АВРМ 202.535.700,00 ден.
Како дел од активните програми и мерки за вработување финансиран од Буџетот на Р.Македонија е и Проектот за самовработување со кредитирање. За спроведување на овој проект во 2008 год., обезбедени се финансиски средства во износ од 6.000.000Евра за поттикнување на вработување на 2000 лица годишно. Дополнително беа обезбедени уште 300.000 Евра.
Преку CARDS Техничка помош за поддршка на политиката за вработување фаза 3, се подготвија 4 Локални акциони планови за вработување (Струга, Битола, Штип-Карбинци и Куманово), во кои се содржани локалните потреби на пазарот на трудот, а во тек на подготовка се уште 6 Локални акциони планови за вработување (Кочани, Свети Николе, Радовиш, Струмица, Крушево и Прилеп).
Заради унапредување на социјалната инклузија во Република Македонија, во текот на 2008 беа организирани 8 регионални конференции со учество на претставници од локалната самоуправа, локални институции и организации за социјална заштита и претставници на невладиониот сектор, со цел да се дефинираат потребните приоритети, интересите како и состојбата на регионално и локално ниво во однос на различни ранливи групи (деца, постари лица, лица со инвалидитет, малцинства, Роми и сл.)
Се спроведе Проектот за електронско пријавување и одјавување на работна сила. Во рамките на Проектот за електронско пријавување и одјавување на работна сила извршени се измени на Законот за работните односи, Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност и Законот за евиденција од областа на трудот согласно со кои се дава можност за електронско пријавување и одјавување на работна сила во Агенцијата за вработување на Р. Македонија.

Очекувања и цели
Имајќи ги во предвид тековните состојби и движењата на пазарот на труд, се очекува до 2010 год. стапката на вработеност да изнесува 48% согласно со Националната стратегија за вработување 2006-2010 год.

За подобрување на евиденцијата на невработените лица кои активно бараат работа, ќе се изврши промена во легислативата, со цел здравственото осигурување да се остварува во рамките на системот на здравствено

осигурување преку Фондот за здравствено осигурување. На тој начин правото на здравствено осигурување нема да се поврзува со евидентирањето во АВРМ како невработено лице.
Локалните акциони планови ќе се изработуваат согласно со Националната стратегија за вработување до 2010.
НАПВ 2009-2010 преку планираните програми и мерки предвидува да се постигне општа стапка на вработеност од 45% за 2009 и 48% за 2010.

Планирани активности

- Континуирани годишни оперативни планови за активни програми и мерки за вработување со тенденција на постојан пораст на финансиските средства за активни мерки насочени кон зголемен опфат на лица од различни целни групи.
- Како дел од активните програми и мерки за вработување финансиран од Буџетот на Република Македонија е и Проектот за самовработување со кредитирање во вкупен износ 24 милиони Евра за наредните 4 години (по 6 милиони Евра годишно за 2009-2012 година).
- Усогласување на законодавстото од областа на трудот со законодавството на ЕУ во рамките на имплементација на Твининг проектот захармонизација на трудовото законодавство со законодавството на ЕУ. Преку имплементација на одделните компоненти од Проектот ќе се обезбеди:
  - подобрување на капацитетите на вработените во Министерство за труд и социјална политика за прашања поврзани со трудовото законодавство на ЕУ и транспозиција на релевантните директиви на ЕУ;
  - проценка и преглед на трудовото законодавство, вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност;
  - препораки за неопходно имплементирање и др;

2. Подобрување на квалитетот и продуктивноста на работата

Тековна состојба

Порастот на вработеноста во Република Македонија во текот на 2006 и 2007 година, мерена преку АРС, беше постигнат преку создавање на работни места кои се со релативно низок квалитет и бараат пониско ниво на вештини, пред се лица со завршено основно образование или помалку. Растот на вработеноста беше особено нагласен во примарниот сектор, (главно земјоделството), кадешто неформалното вработување е релативно поголемо споредено со другите сектори. Притоа, неформалните работни места покажуваат пониски стандарди на квалитет од формалните од повеќе аспекти. Додека формалните работници имаат договор за вработување и се ангажирани со полно работно време на постојана работа, односно имаат сигурност на работното место, социјална заштита (преку плаќање на социјалните придонеси) и можност за напредување во кариерата, значителен дел од неформалните работници (52%) немаат договор за вработување, а 77% имале привремена работа во 2006 година.

Имено, за работниците е подоброда имаат постабилно работно место, да работат со полно работно време и да бидат формално вработени. Дури и помеѓу работниците постојат значајни нееднаквости кај квалитетот на вработеноста, кои се нагласени по возраст, етничка припадност, сопственост на

претпријатието и регион. Така на пример, пропорцијата на работници кои имаат постојано работно место е ниска кај младите лица и се зголемува со возраста.
Растот на продуктивноста во изминатите години во Република Македонија е релтивно скромен. Имено во периодот 1995-2006 година растот на продуктивноста изнесува 10%, при што овој раст воопшто не е придружен со пораст на вработеноста. Сето тоа укажува дека во Република Македонија продуктивноста растела како резултат на затворање на непродуктивните работни места, а не на отворање на нови продуктивни места. Состојбата во 2007 година е подобрена кога растот на Бруто домашниот производ од 5% придонесе за раст на вработеноста од 3,5% и пораст на продуктивноста од 1,3%.

Очекувања и цели
Зголемување на продуктивноста на вработените и претпријатијата
Овие цели се покриени во насоките 21, 23, 24

Планирани активности
- Отворање на нови капацитети во образованието
- Стипендии за сите асистенти на акредитираните факултети во Република Македонија кои сакаат да се стекнат со докторска титула на реномирани светски универзитети
- Партиципирање на Владата на Република Македонија во трошоците за обуки на претпријатијата кои вложуваат во Технолошките развојни зони
- Реформи во системот на социјалното осигурување
- Привлекување на странски директни инвестиции

(**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,

Тековна состојба
Интеграцијата на младите луѓе на пазарот на трудот останува проблем и покрај интервенциите кои се насочени кон решавање на проблемот со вработување на младите. Тие најчесто се насочени кон младите во урбаните средини и високо образованите лица.
Пазарот на труд на младите се карактеризира со релативно ниска стапки на партиципирање на пазарот на трудот (стапката на активност на младите лица на возраст од 15 до 24 год., за 2007г. изнесува 35,9%, а стапката на вработеност за истата возрасна група е 15,2%, а стапката на невработеност изнесува 57,7%. Главна причина за ниската стапка на активност кај младите е нивното учество во образовниот процес.

Вработеноста на младите е во позитивна корелација со нивото на образование, а најголемиот дел од младите (90% во 2006г) се вработуваат во приватниот сектор. Најголемата концентрација на вработени млади е во секторот услуги.
Процентот на млади како дел од вкупната популација е во постојано намалување, како резулатат на намалувањето на природниот прираст на населението и миграционите токови. Со оглед на фактот дека стапката на невработеност на младите лица (15-24) во Република Македонија е 57,7% за 2007 (за мажи 57,4% и за жени 58,2%), во планираните активности и проекти на АВРМ посебно место има оваа целна група.
Младите лица, иако во голем дел се ангажирани во неплатена (привремена) семејна работа, по достигнување на одредена возраст преминуваат кон постојана, формална работа како работници. Транзицијата од образование кон вработеност во Република Македонија не е лесна, а анализите покажуваат дека покрај повисоко образование, работодавачите бараат и работно искуство. Затоа, со цел активно да се вклучат на пазарот на работна сила и да стекнат искуство, голем дел од младите лица првата работа ја наоѓаат на нискоквалитетни/нископлатени работни места. Во сегашни услови, 8 од 10 работници на возраст од 43 години имаат постојано работно место, споредено со помалку од 5 од секои 10 работници на возраст од 24 години.

Голем број на млади невработени се должи меѓу другото на недостаток на слободни работни места, неусогласеност на образовниот систем со потребите на пазарот на трудот, недостаток на работно искуство, како и недоволен интерес и услови за започнување на сопствен бизнис.
Преку имплементација на ОП за активни програми и мерки и програми за вработување во кои ќе се зголемува опфатот на млади лица, се очекува да се намали бројот на невработени лица од оваа целна група, како и времето на чекање за прво вработување.

Постигнато
Со ОП за активни политики и мерки за 2007 и 2008 година и Програмата за самовработување со кредитирање, со утврдените програми и активни мерки беа опфатени:

- Поддршка за прво вработување на млади лица до 27-годишна возраст
  Во текот на 2007 година, преку вклучување во програмата за практиканство (стажирање) на 600 лица до 27-годишна возраст, беа вработени вкупно 156 лица, додека за 2008 година планирано е вклучување на 170 млади лица во програмата за практиканство.
- Субвенционирање за вработување на деца без родители
  Во текот на 2007 година, во рамките на оваа мерка беа субвенционирани вработувања на 3 деца без родители (до 27-годишна возраст), а за 2008 година планирано е субвенционирање за вработување на 50 деца без родители.
  Исто така, младите лица до 27-годишна возраст беа вклучени и во останатите мерки од ОП за 2007 година, и покрај тоа што не беа специфична целна група за тие мерки, како и активностите во работните клубови, професионалната ориентација и др.

(Ефектите од спроведувањето на ОП за 2008 година и од Проектот за самовработување со кредитирање ќе бидат прикажани по нивната реализација во 2008 година).

Очекувања и цели
Намалување на времето на чекање за прво вработување на млади лица.
Намалување на бројот на млади лица кои своето прво работно искуство го стекнуваат во неформалната економија поради недостиг на работни места.
Зголемување на бројот на млади невработени лица кои се обучуваат и вработуваат во првите 6 месеци.

Планирани активности
АВРМ на секое ново евидентирано младо лице ќе изработува индивидуален акционен план за вработување.

- Поддршка за прво вработување на млади луѓе до 27-годишна возраст (давање совети во врска со вработување, обуки и мерки за промовирање на започнување на сопствени бизниси).
- Поттик за практична работа на млади невработени лица со завршено средно и универзитетско образование, образовани млади лица на кои им недостасува работно искуство со цел да се зголемат нивните вештини и подготвеноста за вработување.
- Воведување на алтернативни пристапи и работни методи за вработување на млади лица со посебни потреби.
- Обуки во работни клубови за подобрување на знаењата и вештините.
- Обуки според потребите на пазарот на трудот идентификувани во анализата на потребни вештини која ја спроведува АВРМ.
- Намалување на бројот на младите кои чекаат вработување преку годишните ОП за активни програми и мерки за вработување, годишно ќе се зголемува опфатот на лицата од оваа целна група во рамките на утврдените и мерки.
- Да се намали временскиот период на чекање за прво вработување на младите лица, со изработка на индивидуални планови за вработување.
- Програми за обука за младите кои ке започнат сопствен бизнис.
- Стимулативни мерки (даночни, кредитни и др.) за младите кои ќе започнат сопствен бизнис
- Програма за поттикнување на вработување на млади до 27 години возраст преку субвенционирање на придонесот за социјално осигурување за временски период од 18 месеци.

Во однос на младите невработени лица, Оперативната програма за развој на човечките ресурси 2007-2013 предвидува проекти чија цел е зголемување на конкурентноста и можностите за вработување на младите на пазарот на труд.

- 2200 млади лица вклучени во програмите „Поддршка за прво вработување на млади лица до 27 години" од кои 60% жени; 30% припадници на етнички заедници;
- 2400 млади лица со завршено средно и високо образование вклучени во програмите за подобрување на вештините и можности за вработување; 60% од вкупниот број на корисници треба да бидат жени, 30% припадници на етнички заедници.

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 континуирано покажува тенденција на пораст. Во 2005 год. таа изнесува 30,1%, во 2006 год. 30,7%, 2007 год 32,3%, а во вториот квартал 2008 год 33,2%.
Стапката на неактивност на жените е скоро двапати повисока од онаа за мажите, односно ***секоја трета жена на возраст помеѓу 25–49 е неактивна за разлика од мажите каде секој десетти на истата возраст е неактивен***. Неактивноста особено е изразена во руралните средини и кај припадниците на немнозинските етнички заедници (особено кај жените Албанки, Турчинки, Ромки).

Според Анкетата на работна сила за 2007 година стапката на вработеност на мажите е 48.8%. Оваа разлика се должи меѓу другото и на помалата активност на жените од албанска, ромска и турска националност.
Националната стратегија постави цел до 2008 година стапката на вработеност на жените да достигне 34% а до 2010 година 38%.
Со годишните активните програми и мерки за вработување, Националниот акционен план за родова еднаквост и ОП за развој на човечки ресурси, посебно внимание се посветува на оваа целна група.
Тоа секако имаше свој одраз врз порастот на стапката на вработеност од 1.6 процентни поени во однос на стапката на вработеност во 2006 год., и на намалувањето на разликата во стапката на вработеност меѓу мажите и жените, во 2007 год.

Постигнато
Со ОП за активни политики и мерки за вработување за 2007 и 2008 година и Проектот за самовработување со кредитирање беа утврдени активни програми и мерки насочени кон вработување на жените, и тоа:

Поддршката за самовработување (семеен бизнис)
Во текот на 2007 година, со оваа мерка беа вработени 124 жени (24,8%), додека за 2008 година во рамките на оваа мерка се планирани 100 самовработувања на оваа категорија невработени лица.
Исто така, жените беа застапени и во останатите мерки од ОП за 2007 година, и покрај тоа што не беа специфична целна група за тие мерки.
Во 2007 година во активностите во работните клубови беа вклучени 14422 жени а во активностите за професионална ориентација со сите активности беа опфатени 14130 лица од оваа целна група.
(Ефектите од спроведувањето на ОП за 2008 година и од Проектот за самовработување со кредитирање ќе бидат прикажани по нивната реализација во 2008 година).

Очекувања и цели
Зголемување на учеството на жените во вкупниот број на вработени лица и

остварување на стапка на вработеност на жените во 2010 година од 38%.

Со цел да се зголеми стапката на учество на жените на пазарот на труд во рамки на Оперативна програма за развој на човечките ресурси 2007-2013 ќе се поддржат мерки насочени кон отстранување на нееднаквоста и промоција на еднаквите можности на жените и мажите. Ова вклучува како на пр. обука, активности за поттикнување на претприемничкиот дух кај жените и за зголемување на свеста за женското претприемништво, подобрување на

статусот на жената во националната економија (пазар на труд, пазар на капитал, посебни инвестициони политики, учеството на жените во создавањето на БДП), активности за дообразование, стручно оспособување, преквалификација на невработени жени, вработување и самовработување, регулирање на работно-правниот статус и статус на земјоделец на жените од руралните средини (жените земјоделки). Покрај тоа, од подносителите на проектите задолжително ќе се бара да прикажат на кој начин нивниот проект ги промовира еднаквите можности на жените и мажите (на пример преку обезбедување на информации за родовата застапеност на локалниот пазар на трудот и напорите на проектот за надминување на бариерите во однос на еднаквоста, обезбедување на индикатори и податоци разделени по пол).

Планирани активности
Националниот акционен план за родова еднаквост ги предвидува следниве мерки и активности за подобрување на положбата на жената на пазарот на трудот:

- Поддршка за самовработување (семеен бизнис) за невработените жени,
- Спроведување на активности за дообразование, стручно оспособување, преквалификација на невработени жени,
- Развивање на кампањи за зголемување на свеста за женското претприемништво,
- Изработка на анализа за статусот на жената во националната економија (пазар на труд, пазар на капитал, посебни инвестициони политики, учеството на жените во создавањето на БДП) според полова и етничка структура,
- Стимулирање на жената земјоделка како носител на деловни активности во руралните средини (програми, проекти, закуп на земјоделско земјиште).
- Советување и обука за успешно претставување на пазарот на трудот (откривање на скриениот пазар на труд и слободни работни места, пишување на работна биографија, интервју, претставување пред работодавач за невработени жени Ромки за активно барање на работа (18-40 години) со средно, вишо и високо образование.
- Спроведување на програми за невработени Ромки со основно и средно образование – обука, преквалификација и доквалификација за познат работодавач.

За остварување на националните цели за стапка на вработеност за жени со годишните ОП ќе се предвиди поголем опфат на жените во рамките на одделните програми и мерки за вработување. За остварување на националните цели за стапка на вработеност за жени со годишните ОП ќе се предвиди поголем опфат на жените во рамките на одделните програми и мерки за вработување.

Најмалку 300 жени припаднички на ромската и албанската етничка заедница се вклучени во програмите за нивна поддршка за вклучување на пазарот на трудот Најмалку 60% од лицата опфатени во поеделните IPA проекти да бидат жени.

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

Мрежа на јавни установи, опфат на деца во установите за деца, приватни установи за детска заштита, удел на државата во трошоците (додаток за првородено дете и посебен додаток) и планирани активности и мерки од Стратегијата за демографски развој и промени во легислативата согласно со демографската стратегија.

Во системот за заштита на децата- во делот на облиците за заштита на децата, функционираат 51 јавна установа за деца – детски градинки кои се лоцирани во 40 општини, односно може да се рече дека покриеност со објекти за детска заштита има во 48 општини од постојните 84 што се утврдени со законските прописи. Дејноста се реализира со околу 3523 извршители, претежно од женски пол (околу 95%). Во постојната мрежа се опфатени околу 23 000 деца до 6 годишна возраст.

Во системот засега не се регистрирани приватни установи за деца - детски градинки.

Во вкупните трошоци за згрижување од буџетот се покрива 80%, а корисникот на услугата - родителот партиципира со 20%.

Во системот на заштита на децата се обезбедуваат и права за заштита на децата (детски додаток, посебен додаток и помош за опрема на новороденче).

Во рамките на процесот на деинституционализација од 2001 год. до денес отворени се 20 дневни центри за деца со посебни потреби и 1 дневен центар за деца со церебрална парализа. Во овие дневни центри престојуваат 400 деца.

Постигнато

Заради еднаква достапност до услуги за грижа на деца, пред се во руралните средини, отворени се 9 групи за згрижување на деца во други просторни услови кои функционираат во состав на некои од постојните јавни установи за деца – детски градинки . Во тек е изградба на нов објект на Новоселски пат О. Ѓ. Петров со капацитет од 150 деца. Истиот се очекува да се стави во функција во 2009 г и во него ќе се вработат околу 30 работници. Овој број на работници ќе се зголеми доколку се оствари програмската опеделба за отварање просечно годишно на 5 нови групи за деца во други просторни услови. Во текот на 2007 и 2008 г се реализира проект за Инклузија на деца – Роми во детски градинки во 15 општини и за згрижување на 225 деца просечно годишно во кои се вработени 15 негувателки - Ромки со ССС. Овој проект ќе продолжи да се реализира и во текот на 2008- 2009 година со 16 негователки - Ромки.

Очекувања и цели

Со цел да се зголеми опфатот во руралните средини и во општини кадешто нема детски градинки, со Програмата за развој на заштитата на децата се предвидува отворање на групи во други просторни услови – 5 групи годишно.

Со овие активности се врши вработување на згрижувачко – воспитен и на технички и готварски кадар.

Планирани активности

Со донесувањето на Правилникот за стандарди и нормативи за вршење на дејноста на детска градинка се очекува да се развие приватната иницијатива за отворање на детски градинки, што претпоставува зголемување на бројот на вработени. Исто така со донесување на соодветни подзаконски акти, ќе се создадат услови за вршење одредени работи од дејноста згрижување и воспитание на деца од страна на други правни (агенции) и физички лица.

За подобрување на квалитетот на грижата на децата со посебни потреби (со тешка и најтешка ментална ретардација) се планира отворање на 5 дневни центари со вкупно 30 вработени, како и отворање на 3 групни домови за деца со тешка и најтешка ментална ретардација со вкупно15 вработени.
Во следниот период, исто така, се планира и отварање на 9 станбени единици за самостојно живеење со различно ниво на поддршка за лицата сместени во Специјалниот Завод Демир Капија со вкупно 200 вработени (проект СОРОС).

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
Стапката на вработеност на возрасната група 55-64 год континуирано покажува тенденција на пораст. Во 2005 год. таа изнесува 26,2%, во 2006 год. 27,9%, 2007 год 28,8%, во првиот квартал 2008 год 30,8 %, а во вториот квартал од 2008 год 32,2%.
Националната стратегија постави цел до 2010 година стапката на вработеност на постари лица да достигне 33%.

Постигнато
АВРМ изработи посебен план за интегрирање на лицата од старосната група од 55-64 години. Планот се реализираше со вклучување на овие лица во активните мерки од ОП за 2007 и 2008 година, во Проектот за самовработување со кредитирање и во други активни мерки кои ги спроведува Агенцијата за вработување.
Во 2007 година во Програмата за советување во работните клубови беа вклучени 616 лица од оваа старосна група.
Во рамките на активната мерка за вработување Поддршка за самовработување (семеен бизнис) што беше реализирана во рамките на ОП за активните политики и мерки за вработување за 2007 година од вкупниот број на пријавени апликанти (1916) 1.46% беа невработени лица од возрасна група 55-64 годна корисници на паричен надомест, од кои се вработени 1,4%.
Во ОП за 2008 година содржана е активна мерка субвенционирање за вработување на постари лица (55-64 години), каде е предвидено вработување на 150 лица. Се предвидува финансиска поддршка за плати и придонеси на плата, храна и превоз, во износ не поголем од 12.000,00 денари месечно за период од 9 месеци, со тоа што работодавачот ќе биде обврзан овие лица да ги задржи на работа најмалку уште 18 месеци (вкупно 27).
(Ефектите од спроведувањето на ОП за 2008 година и од Проектот за самовработување со кредитирање ќе бидат прикажани по нивната реализација во 2008 година).

Очекувања и цели

Со имплементирање на сите мерки во НАПВ, во 2009 година се предвидува да се постигне стапка на вработеност од 32% за возрасната група 55-64 години.

Планирани активности
Најмалку 1000 долгорочно невработени лица вклучени во активните програми и мерки за повторно вклучување на пазарот на трудот (субвенции за вработување, програми за самовработување и др.); 20% постари лица (55-64 години).
Обезбедување обука за долгорочно невработените возрасни лица (мажи и жени) за вештини за кои има голема побарувачка на пазарот на трудот, а постои недоволна понуда.

(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 трудот 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 трудот и придонесување за справување со сиромаштијата,

Тековна состојба

Владата на Република Македонија и за 2008 година донесе ОП за активни програми и мерки за вработување, како и Проект за самовработување со кредитирање.

За финансирање на овие програми и мерки се предвидени буџетски средства во износ од 294.191.921,00 денари, кој за 10% е поголем во однос на претходната година, а утврден е и поголем опфат на невработени лица од различни целни групи. Најголем дел од овие средства (68,7%) се од буџетот на АВРМ и 27,9% од буџетот на МТСП.

Како дел од активните програми и мерки за вработување финансиран од Буџетот на Р.Македонија е и Проектот за самовработување со кредитирање. За спроведување на овој проект, обезбедени се финансиски средства во износ од 6.000.000,00 Евра плус дополнителни 300.000,00 Евра, за поттикнување на вработување до 2.000 лица годишно.

Активностите на пазарот на трудот се насочени и за утврдување на потребите за работна сила и видот на услугите, преку континуирана анализа за потребите од вештини кај работодавачите.

Односот на вработени во АВРМ одговорни за активните мерки (278) и бројот на невработени лица (344.000 заклучно со септември 2008) е 1:1.237 и истиот не дозволува индивидуален пристап кон секое невработено лице, односно изработка на индивидуален план за вработување. Има извесни подобрувања во насоки на зголемување на персоналот кој работи на активните мерки и опфатот

на клиентите по вработен. Меѓутоа се уште еден вработен во АВРМ опслужува голем број на невработени лица. Побрз и порадикален пресврт во подобрување на квалитетот на услугите и намалување на бројот на лицата кои се опслужувани од еден вработен од АВРМ може да се очекува по промените во начинот на остварување на правото за здравствено осигурување.

Субвенционирање на вработувањето на инвалидни лица се спроведува како активна мерка за вработување предвидена со оперативните планови за активни програми и мерки за вработување за 2007 и за 2008 година и е тековна активност на АВРМ.

Посебните услови и погодности за вработување и работење на инвалидните лица се уредени со Законот за вработување на инвалидни лица, додека условите и начинот на доделување на средствата од Посебниот фонд се пропишани со Правилникот за критериумите и начинот на доделување на средствата од Посебниот фонд за обезбедување на услови за вработување и работење на инвалидните лица.

Финансиски средства од Посебниот фонд се доделуваат по следниве основи:
1. вработување на инвалидно лице на неопределено време;
2. адаптација на работно место;
3. набавка на опрема и
4. работно оспособување на инвалидни лица заради вработување,

Во 2007 година со доделените средства од Посебниот фонд, субвенционирано е вработување на 267 инвалидни лица.

Постигнато

АВРМ спроведува активни мерки за вработување кои влијаат на зголемувањето на конкурентноста на пазарот на работна сила и вработувањето на невработените лица.

Резултатите од имплементација на ОП за 2007 година се дадени во Анекс бр.1.

Работни клубови

Во 2007 година беше спроведена обука за вработените од сите центри за вработување при АВРМ, за изработка на индивидуален план за вработување на невработените лица. По оваа обука, индивидуалните планови за вработување почнаа да се изработуваат за активните баратели за работа во работните клубови, како дел од нивните редовни активности.
Работните клубови спроведуваат активности со невработените лица како што се: отворена канцеларија, работилници, предавања, интервјуа со невработени лица, бесплатни обуки за невработените лица за изучување на странски јазици и работа на компјутери . Целта на активностите во работните клубови е да се зајакне иницијативата на лицата кои бараат работа за успешно претставување на пазарот на трудот, успешно барање работа и вработување. Во 2007 година со активностите во работните клубови беа опфатени вкупно 26.006 лица, со тоа што некои од лицата беа вклучени во повеќе различни активности. Од вкупниот број лица 38% беа корисници на услугите за информирање во отворените канцеларии, со 18% беше направен интервју, во предавањата беа вклучени

16%, за 11% беа подготвени индивидуални планови за вработување, 10% беа вклучени во обуките за странски јазици или компјутери и 7% од лицата учествуваа во работилниците во работните клубови.
Покрај лицата кои активно бараат работа, во работните клубови се спроведуваат и контакти со работодавачите за нивно информирање и советување во врска со активните мерки за вработување, законската регулатива од областа на вработувањето, кадешто воедно се добиваат информации за нивните потреби од работници.

Професионална ориентација
Под професионална ориентација се подразбира помошта која Агенцијата за вработување ја дава на невработените и други лица кои бараат работа, за избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор и информирање за потребите од одделни занимања и можностите за вработување.
Професионалната ориентација го опфаќа и индивидуалното советување при изборот на занимање според желбите, интересот и способностите на лицата за одредено занимање и потребите и можностите на пазарот на трудот.
Советување за професионална ориентација се дава на невработени лица, ученици, студенти, вработени и инвалидни лица, ако тоа е од значење за избор на нивното занимање и професионалниот развој.
Во Агенцијата за вработување се спроведува професионална ориентација во Центарот за вработување на град Скопје и во центрите со меѓуопштински тимови (8) кои овие функции ги обезбедуваат и за другите центри за вработување кои ги опфаќаат овие тимови.

Во 2007 година со овие активности беа опфатени вкупно 23.473 лица со тоа што дел од овие лица беа вклучени во повеќе различни активности. Со активностите за професионално информирање беа опфатени 15.996 лица, со професионално ориентирање (испитување и советување) 6.486 лица и со професионална селекција по барање на работодавачите за селекција на лицата за подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација) или вработување, беа опфатени 2.639, а останатите лица беа вклучени во друг вид активности од оваа област.

Реализација на активности за вработување во рамките на "Декадата за вклучување на Ромите 2005-2015 година", од Агенцијата за вработување на Република Македонија

Согласно имплементацијата на Националните акциони планови за "Декадата за вклучување на Ромите 2005-2015 година", Министерството за труд и социјална политика отвори ромски информативни центри (РИЦ) во следниве градови: Битола, Гостивар, Делчево, Куманово, Прилеп, Скопје, Тетово и Штип. Во центрите за вработување од градовите во кои се формираа РИЦ, Агенцијата за вработување определи одговорни лица за редовна соработка со истите во врска со услугите што ги даваат центрите за вработување, врз основа на потпишаниот Меморандум за соработка, со кои се утврдени правата и обврските помеѓу носителот на РИЦ и локалната група за соработка, претставена од повеќе институции, меѓу кои и центрите за вработување.
Ромската популација е една од целните групи кон кои се насочени активностите за зајакнување на нивната позиција на пазарот на трудот. Во 2007 година во сите активни мерки што ги спроведува АВРМ беа опфатени вкупно 4.186

невработени лица Роми. Исто така, АВРМ учествуваше во реализацијата на пилот проектот на МТСП со кој 50 невработени лица Роми со завршено најмалку основно образование беа вклучени во обука, по која следеше нивно вработување кај работодавачот кај кој беа обучувани. А во 2008 година со Програмата за вработување на 100 Роми ќе се изврши нивна обука за што се обезбедени 2.400.000,00 денари.

Во 2008 година се предвидени и се реализираат различен вид на активни програми и мерки за вработување со опфат на лица од различни целни групи. (*ќе се приложи табела со постигнатите резултати како за 2007 година).*

Очекувања и цели

Утврдување на унифициран модел на услуги во АВРМ.

Зголемување на опфатот на лица од различни целни групи во различните активни програми и мерки за вработување, вклучување на нови активни мерки и зголемување на износот на финансиски средства за поддршка на активните програми и мерки и користење на можностите од IPA фондовите. –да се преземат проактивни чекори или да се вклучи лицето во некои мерки, обуки, субвенции и слично да не помине повеќе време од 1 година (според ЕУ

Планирани активности за 2009-2010

И во наредните години ќе се продолжи со подготовка на оперативни планови на активни програми и мерки за вработување со постојан пораст на износот на средства и опфатот на лица од различни целни групи, а пред се: млади, жени, постари лица и долгорочно невработени лица. Во врска со ова, неопходно е да се пристапи кон подготовка на квалитетни проекти (проектна документација) за непречено користење на средствата од ИПА компонента 4, непосредно по акредитацијата на Оперативната структура.

Агенцијата ќе го зголеми бројот на индивидуалните планови[5] за вработување, за одреден број невработени на кои им се потребни такви планови за реинтеграција на пазарот на трудот.

Изработка на унифициран модел на услуги за работодавачите и невработените лица, од страна на вработените во АВРМ,а со поддршка на CARDS проектот Политика за вработување - фаза 3, ќе се подготви прирачник за нов модел на услуги и обука на човечките ресурси на АВРМ за негова примена.

Сите активности ќе го поддржат развојот на Агенцијата за вработување и ќе придонесат кон постигнувањето на целите на Националната стратегија за вработување. Планирањето на активностите, како и нивната имплементација ќе се реализираат во текот на 2008 и 2009 година.

Во тек е спроведувањето на повеќе активности кои ќе продолжат и во 2009 година:

- Креирање на нов модел на услуги, прилагоден на услугите кои ги бараат работодавачите и невработените лица.
- Унапредување на постојната методологија за анализа на потребите од вештини.

[5] Индивидуалните акциони планови се однесуваат на индивидуален пристап на вработените во АВРМ кон лицата кои активно бараат работа, и тоа запознавање со нивните способности, следење на нивното вклучување на пазарот на трудот, поврзување со работодавачите, информирање за активните мерки и сл.

- Изработка на локални акциони планови за вработување во соработка со локалната самоуправа и другите релевантни институции и партнери.
- Изработка на информативен материјал за занимања, техники на барање работа и друго.
- Обука на вработените во АВРМ според Планот за обука во комбинација со разработениот модел на услуги.
- Имплементација на системот за класификација на занимања ISCO.
- Мониторинг и имплементација на активните мерки за вработување од аспект на подобрување на нивната ефикасност преку обука на вработените на АВРМ.
- Зајакнување на капацитетите на АВРМ за изготвување на извештаи за квантитативните и квалитативните цели и индикатори, усогласени со МТСП.
- Креирање на нови програми и мерки за вработување, што е тесно поврзано со анализата на потребите од вештини.

Предвидена е поготовка на Стратегија за подигање на свеста за новите програми и мерки за вработување и развиените алатки за нивна имплементација. Исто така, ќе се изработи и имплементира Стратегија за комуникација за Агенцијата за вработување, што ќе придонесе за подобрување на нејзиниот углед и транспарентноста на нејзините активности и услуги.

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

Придонесите за задолжително социјално осигурување во 2008 год изнесуваа 32% од бруто плата од кои придонесот за ПИОМ изнесуваше 21,2%, придонесот за здравствено осигурување 9,2 % и придонесот за вработување изнесува 1,6 %.

Постигнато

Променета е легислативата за даночните стапки. Намалени се даночните стапки на персоналниот доход и профитот на фирмите. Ова придонесе за намалување на даночното оптоварување на трудот во 2007 година на 38,5% од просечната бруто плата, што претставува пад од околу 3 процентни поени споредено со 2006 година. Исто така, процентот на вработени кои не примиле плата покажува тенденција на намалување и за месец јуни изнесува 8,9% што е за 3,2% помалку во споредба со истиот период од претходната година

Воспоставен е единствен интернет портал од страна на ФПИОМ преку кој електронски се поднесуваат пријавите, односно потврдите за платени придонеси за пензиско и инвалидско осигурување.

Намалени се трошоците за пензиско осигурување и другите трошоци за регистрација со цел стимулирање на регистрацијата на замјоделците и тоа од 6.000 на 1.600 денари. Покрај тоа, обезбедена е финансиска поддршка од по 2.000 денари за секој новорегистриран земјоделец.

Ослободување од плаќање на данок од земјоделска дејност за период од 5 години за лице кое за првпат 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.
Поттикнување на самовработувањето на лицата кои се на евиденција на невработените лица над една година, со ослободување од плаќање на персонален данок на доход во траење од три години.
Можност за ослободување од плаќање на персонален данок на доход во траење од 3 години, доколку работодавачот вработи лице кое е на евиденција на невработените лица на АВРМ најмалку една година.

Работодачот 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 започнувањето на вршењето на дејноста не бил регистриран за вршење на дејност. АВРМ односно центрите за вработување, како редовна работа издаваат потврди за ослободување од персонален данок од доход.
Согласно со Програмата на Владата на Република Македонија за постепено намалување на придонесите за социјално осигурување , донесени се одлуки за намалување на стапките на придонесите и тоа за 2009 год 27,9% , а за 2010 год 24,7 %.

Придонес за	2008 год	2009 год	2010 год
ПИОМ	21,2%	19,0%	16,5%
Здравствено осигурување	9,2%	7,5%	7,0%
Вработување	1,6%	1,4%	1,2%
Вкупно	32%	27,9%	24,7%

Очекувања и цели
Намалување на трошокот за работна сила преку намалување на придонесите за ПИО, здравствено и за вработување за 4,1 процентен поен за 2009 год во однос на 2008 год и 3,2 процентни поени за 2010 год или вкупното намалување на придонесите ќе изнесува 7,3 процентни поени, со цел зголемување на вработеноста и намалување на неформалната економија.

Планирани активности
Целосно усогласување на осноновиците, пресметките и наплатата на социјалните придонеси
Намалување, односно усогласување на минималната основица за плаќање на придонеси за социјално осигурување од 65% на 50% од просечната месечна нето плата.
Интегрирање на наплатата на придонесите за социјално осигурување и персоналниот данок на доход во УЈП.
Сукцесивно намалување на стапките на придонесите за социјално осигурување од сегашните кумулативни 32% на 24,7% до 2010 год (фаза 2).
Воведување на систем на бруто плата и интегрирање на трошоците за исхрана и превоз во бруто платата.

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

Тековна состојба
Преку подготовка на локални акцоини планови за вработување да се создаваат можности за отворање на нови работни места, поттикнување на развој на постојни бизниси и отворање на нови бизниси и подобрување и проширување на услугите за таа цел.

Очекувања и цели
Охрабрување за зголемување на обезбедување на локални услуги.
Ќе се поддржи соработката и активното учество на сите тела, институции и социјални партнери на локално ниво за развој, имплементација и следење на политиките за вработување. На овој начин посредно ќе се поттикне обезбедувањето на поголем обем и различни по вид услуги на локално ниво.
Воспоставување на институционална рамка за социјален дијалог на локално ниво и вклучување во поттикнување на локален економски развој.
Креирање и спроведување на политики за вработување во локални акциони планови за вработување на локално ниво.

Планирани активности
Изработка на 11 локални акциони планови за вработување со поддршка на CARDS проектот Политика за вработување - фаза 3, и понатамошно проширување и опфат на другите општини

(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

Тековна состојба
Во АВРМ испорачан е хардвер и во тек е постапката за набавка на софтвер за централно и локално ниво. Продолжуваат активностите во насока на зајкнување на институциите на пазарот на трудот (МТСП и АВРМ) со посебен акцент на јавната служба за вработување.

Постигнато
Во 2007 година промовиран е новиот WEB портал на АВРМ (во соработка со УСАИД) кој овозможува нов вид на услуги за невработените лица и работодавачите. Лицата кои бараат работа можат да остават свој работен профил (CV) кој е достапен за работодавачите и да ги прегледаат огласите за слободни работни места. Работодавачите можат да оставаат оглас за слободни работни места и свои контакт информации преку кои барателите на работа можат да ги контактираат. Исто така, можат да доставаат барање за посредување при вработување до центрите за вработување и да доставаат

барање за посредување при вработување за конкретни профили од листата на профили оставени од лицата кои бараат работа.

Подготвен е проект за електронско пријавување и одјавување на работниот однос. Со електронското пријавување и одјавување на вработените кај деловните субјекти од приватниот сектор, постојната процедура ќе се поедностави. Работодавачите ќе можат на едно место, без чекање на шалтерите во центрите за вработување на АВРМ да го регистрираат пријавувањето и одјавувањето на вработените. Работодавачите кои немаат услови да го користат овој систем, пријавувањето и одјавувањето на вработените ќе можат да го вршат непосредно во центрите за вработување на АВРМ. Во насока на поедноставување на административните процедури, извршени се соодветни измени и дополнувања во Законот за работните односи, со кои е предвидена обврска АВРМ, Фондот на ПИОМ и ФЗО на Македонија да водат и трајно да ја чуваат евиденцијата на пријавите и одјавите во задолжително социјално осигурување и на барање на лицето да му издадат податоци за состојбата и промените во врска со социјалното осигурување на работникот. Работната книшка како јавна исправа, со овие измени и дополнувања на Законот за работните односи, е укината.

Спроведени се обуки на дел од персоналот на АВРМ (144 лица) за подобрување на квалитетот на услугите за работодавачите и невработени лица.
Во АВРМ во 2007 година за одреден број вработени во центрите за вработување веќе е спроведена обука за изработка на Индивидулен план за вработување на невработените лица. Во центрите за вработување беа изработени индивидуални планови за вработување за 4243 невработени лица. Со оглед предвидените цели на ЕУ, овој број во наредниот период постојано ќе се зголемува.

Реализирани се активностите за анкетното истражување меѓу работодавачите за потребите од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија (АПВ), кое од 2007 година Агенцијата за вработување го спроведува еднаш годишно во рамките на својата редовна дејност. Како резултат на спроведеното истражување изготвен е Национален извештај за Анализата на потребите од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија за 2008 година. Целта на ова истражување е да се зголемат сознанијата за очекуваните промени на пазарот на трудот во Република Македонија во наредните 6-12 месеци, преку добивање информации од работодавачите за потребите од нови вработувања, потребите од занимања на планираните нови вработувања, потребите од вештини со кои треба да располагаат кандидатите за планираните нови вработувања, како и недостигот од работници од одредени занимања, односно дефицитарни кадри.

Започнати се и спроведени активности во рамките на повеќе проекти на ЕУ и Европската агенција за реконструкција, УСАИД и други, чии цели се однесуваат на зголемување на вработувањето и постојано унапредување на работењето на Агенцијата за вработување, како и во Повеќегодишната оперативна програма за развој на човечки ресурси 2007-2013.

Започната е постапка за набавка на софтвер за целокупното работење на Агенцијата за вработување со што ќе се обезбеди централизација на базите на податоци на центрите за вработување и други услови за поефикасно работење на Агенцијата за вработување.

Реализиран е грантот од Европската агенција за реконструкција за набавка на хардвер за потребите на информатичкиот систем на Агенцијата за вработување (централен серверски систем, компјутери, принтери и друга опрема).

Во тек е постапка за јавна набавка за зголемување на капацитетот на ВПН линиите за мрежно поврзување на центрите за вработување со Агенцијата, како и обезбедување на интернет за сите центри за вработување.

Во рамките на Проектот на УСАИД Е-Влада, во АВРМ воведен е електронски систем за пријава/одјава на работен однос (за работодавачите од приварниот сектор). Системот овозможува огласување на потреби од работници, пријава/одјава на работниот однос, и проверка на статусот за физичките лица.
За работодавачите овој систем овозможува: објавување на оглас за слободни работни места, пријавување и одјавување на работен однос, преглед на пријави/одјави за вработените од својата фирма.
За граѓаните системот овозможува увид во своите пријави/одјави на работен однос, увид во огласите за слободни работни места.
.
Во рамките на Проектот за деловно опкружување во соработка со УСАИД, започната е процедура за набавка на софтвер за надградба на веб порталот со можности за кариерно водење, со што значително ќе се унапредат и осовременат услугите за лицата кои активно бараат вработување и работодавачите.

Агенцијата за вработување на Република Македонија е вклучена во проектот „Техничка помош за поддршка на политиката за вработување - фаза 3". Во рамките на овој проект реализиран е голем број активности со кои се поддржува развојот на Агенцијата за вработување низ дополнителна надградба на капацитетите на вработените во Агенцијата, за ефективно планирање, спроведување, мониторинг и евалуација на политиките за вработување, како и нејзината натамошна модернизација со цел да се обезбедуваат квалитетни услуги за работодавачите и невработените лица.
Спроведени се следниве активности:

- Започнато е креирањето на нов модел на услуги, прилагоден на потребите на работодавачите и невработените лица. Во тек е развивањето на пристапот/структурата на моделот на услуги.
- Спроведени се активности со пилот општините за подготовка на локални акциони планови за вработување.
- Комплетиран е прирачникот за анализата на потребите од вештини со детално разработена методологија за анкетното истражување.
- Започнаа активностите за подготовка и спроведување на планот за обука на вработените во Агенцијата што се комбинира со разработениот модел на услуги.
- Прилагодување на системот за класификација на занимања ISCO, започната е активност и воспоставен е тим за класификација на занимања. АВРМ ја започна примената на ISCO класификацијата на занимања во евиденцијата на невработени лица во Центарот за вработување на град Скопје. Во

анкетното истражување за АПВ за 2008 година, Агенцијата за вработување ги имплементираше занимањата од Националната класификација на занимања усогласена со Меѓународната стандардна класификација на занимања ISCO.

- Започнаа активностите за мониторинг и имплементација на активните мерки за вработување од аспект на подобрување на нивната ефикасност.
- Започна процес на воспоставување на нов систем за мониторинг и известување за состојбите на пазарот на трудот. За таа цел беа организирани обуки за запознавање со начинот на мониторинг и известување во земјите членки на ЕУ на претставници од АВРМ, МТСП и ДЗС. Беше утврдена состојбата во однос на мониторинг индикаторите на Комитетот за вработување на ЕУ.
- Започнати се активности за зајакнување на капацитетите на Агенцијата за изготвување на извештаи за квантитативните и квалитативните цели и индикатори.
- Во тек е подготовката за започнување на активноста за креирање на нови програми и мерки за вработување, што е тесно поврзано со анализата на потребите од вештини и истите ќе бидат меѓусебно координирани
- Вопоставен е систем на електронско пријавување/одјавување на работници од страна на работодавачите.

Очекувања и цели

Воведување на нов централизиран ИТ систем со кој ќе се обезбедат алатки расположиви за вработените во АВРМ, како и за клиентите и други институции преку интернет. Подобрување на евиденцијата на понудата и побарувачката на пазарот на трудот, како и нивно поврзување.

Планирани активности

Во наредниот период, Агенцијата за вработување планира да ги оствари следниве цели и активности: успешна реализација на предвидените активности со Стратегијата за вработување 2010 и Националниот акционен план за вработување 2009-2010, спроведување на постојните и воведување на нови активни програми, мерки и пилот проекти за вработување, подобрување на ефикасноста во остварувањето на функциите на Агенцијата за вработување како јавен сервис на граѓаните, натамошна модернизација на службата за вработување со нов модел на услуги за лицата кои бараат вработување и работодавачите и успешно задоволување на потребите на пазарот на трудот. Се планира воведување на ISCO класификацијата на занимања во сите центри за вработување

Приоритети се и дополнителна надградба на капацитетите на вработените за ефективно планирање, спроведување, мониторинг и евалуација на политиките за вработување.

Изработка и имплементација на Стратегија за подигање на свеста за новите програми и мерки за вработување и развиените алатки за нивна имплементација

Изработка и имплементација на Стратегија за комуникација на АВРМ, за подобрување на транспарентноста на работењето и подобрување на имиџот во јавноста и медиумите.

- Електронско поврзување со ФПИОМ, ФЗО, ЦРМ, УЈП, ДИТ

Зајакнување на капацитетите на ДИТ, подобрување на условите и методите на работа (изготвена е стратегија за модернизација и квалификација на ДИТ, а изготвен е и Акционен план за имплементација на Стратегијата).

Обуки на вработените на АВРМ за подготовка, имплементација и следење на ИПА проекти;

Во рамки на Оперативната програма за развој на човечките ресурси 2007-2013 може да се финансираат следниве активности:

- Зајакнување и развој на човечките капацитети на АВРМ преку обука за вработените со цел да се надополнат нивните вештини и знаења во насока на поквалитетно давање услуги на пазарот на трудот;
- Воспоставување на систем за следење и евалуација на ефектите од спроведувањето на политиките за вработување;
- Развој на софтвер за Агенцијата за вработување на Република Македонија и мрежно поврзување на сите центри за вработување;
- Набавка на хардвер за локалните центри за вработување во рамките на ограничувањата воспоставени од Регулативата за спроведување на IPA;

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

Република Македонија врши подготовки за вклучување во европската мрежа на слободни работни места EURES. Агенцијата за вработување работи на подобрување на својата база на слободни работни места, со тоа што таа ќе биде дел од новиот систем за електронски пријави/одјави на работници. Во новата база слободните работни места ќе бидат систематизирани по Националната класификација на занимања која е стандардизирана по ISCO, така што во иднина лесно ќе бидат споредливи со понудата и потребата на пазарот на трудот од другите европски земји.

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

Тековна состојба

Агенцијата за вработување на Република Македонија, во рамките на своите редовни активности, од 2007 година, спроведува анкетно истражување меѓу работодавачите за Анализа на потребите од вештини, со цел зголемување на сознанијата за состојбите и очекуваните промени на пазарот на трудот за да може:

- да се предвидат потребите за работна сила, односно новите вработувања во наредните 6 до 12 месеци;
- да се идентификуваат потребите од занимања на планираните нови вработувања;
- да се идентификуваат потребите од вештини со кои треба да располагаат кандидатите за планираните нови вработувања
- да се идентификува недостигот на работници од одредени занимања.

Анализата на потребите од вештини обезбедува одредени краткорочни показатели за потребите на пазарот на трудот, и треба да претставува основа за изготвување на локалните акционини планови за вработување, како и основа за креирање на нови програми и мерки за вработување.

Во таа насока, во Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување за 2008 година, се реализира Пилот проект за обука за одделни занимања и вештини кои се дефицитарни на пазарот на трудот, според Анализата на потребите од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија, изготвена од АВРМ врз основа на спроведена анкета на работодавачи во 2007 година.

Постигнато

Во центрите за вработување на АВРМ во 2006 реализирани се обуки за спроведување на анкетното истражување за анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот и до крајот на 2006 година направено е првото Пилот- истражување во сите 30 центри за вработување.

Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот, претставува редовна активност во АВРМ и резултатите се користат за планирањето на активните политики и мерки за вработување.

Во рамките на втората и третата фаза од CARDS проектот Политика за вработување спроведени се обуки за анализа на потребите од вештини и долгорочно планирање на потребите од вештини (179 вработени во АВРМ).

Очекувања и цели

Усогласување на понудата на работна сила со потребите на пазарот на трудот.

Зголемување на бројот на часови за практична настава во средното и високото образование.

Подобрување на соработката на АВРМ, бизнисот и образовните институции.

Планирани активности

Продолжување на спроведувањето на активната мерка за вработување – обука, преквалификација или доквалификација на невработени лица за познат работодавач, со тенденција на постојано зголемување на опфатот на невработени лица.

Продолжување на спроведувањето на активната мерка за вработување - Обуки во работните клубови за стекнување на знаења и вештини (странски јазици и компјутери) за невработените лица.

Во текот на 2008 година се реализира Пилот обука за одделни занимања и вештини кои се дефицитарни на пазарот на трудот, според Анализата на потреби од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија, изготвена од АВРМ врз основа на спроведената анкета на работодавачи во 2007 година. Оваа активна мерка за вработување има за цел работно оспособување на невработените лица со вештини за приоритетни, дефицитарни занимања, заради спречување на долгорочна невработеност и избегнување на можноста од губење на вештините, преку повторно вклучување на пазарот на трудот. Со мерката од ОП 2008 година, ќе бидат опфатени долгорочно невработени лица евидентирани во АВРМ над две години, со слични или сродни занимања блиски до вештините кои ќе се опфатат со оваа мерка, како и невработени лица на

кои им престанал работниот однос и се најмногу 6 месеци евидентирани како невработени лица. Обуката ќе се реализира според претходно подготвена програма од Центарот за стручно образование и обука во соработка со АВРМ. Лицата кои успешно ќе ја завршат обуката ќе се стекнат со право на соодветно уверение/сертификат за стручна оспособеност.
Воведување на долгорочно планирање на развојот на пазарот на трудот со цел да се подобри усогласеноста на образовниот систем со реалните потреби на пазарот на труд.

(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,

Тековна состојба

Владата на РМ, свесна дека глобализацијата и технолошкиот напредок рапидно ги менуваат потребите на претпријатијата и работниците, презема мерки во насока на промовирање на флексибилноста на пазарот на трудот, работното организирање и работните односи, истовремено настојувајќи да ги подобри сигурноста и вработувањето и социјалната сигурност.

Постигнато

- Во изминатиот период се работи на усовршуавње и модернизирање на системот на социјална заштита.
- Исто така, извршени се промени во Законот за работните односи во насока на подобрување на флексибилноста на пазарот на трудот. Кај флексибилните договори за вработување се изврши проширување на можностите за склучување на договори за вработување на определено време, со прекин или без прекин до 5 години. Со истите измени се изврши и намалување на бирократските процедури за пријавување и одјавување на работници од страна на работодавачот. Од друга страна, се зголемија прекршочните санкции во случај на непочитување на одредбите од Законот, се усогласија одредбите за оштета во случаи на дискриминација , во насока на подобрување на заштитата на правата на работниците.
- Започнати се активности за целосна усогласеност на законодавството од областа на трудот со законодавството на ЕУ, преку имплементација на Твининг проектот „Хармонизација на трудово законодавство“.
- Со донесувањето на Законот за агенциите за привремени вработувања во 2006 година се промовира принципот на флексигурност и со имплементација на истиот се остваруваат следниве цели:

- подобра флексибилност на пазарот на трудот, овозможувајќи им на работодавачите лесно да го прилагодат бројот на вработени спрема своите финансиски можности и потреби;
- замена на договорите на дело, кои всушност и не беа договори за работа и беа еден од формите за ангажирање на лицата во сивата економија;
- подобра заштитата на работниците во однос на остварување на правата од работен однос, меѓу кои и социјално осигурување.

Со имплементацијата на Законот за агенциите за привремени вработувања преку агенциите за привремени вработувања (досега се регистрирани 21 агенции за привремени вработувања), се вршат вработувања на определено време и тоа до една година. Од почетокот на имплементацијата до мај 2008г. регистрирани се 19.307 пријави за засновање на работен однос.

Со различните форми на договори за вработување предвидени во Законот за работните односи се зголеми флексибилноста на пазарот на трудот. Во текот на 2006 година регистрирани се вкупно 150.815 пријави на засновани работни односи. Според видот на работниот однос, на неопределено време регистрирани се 68.878 (45,7%) и 81.937 (54,3%) на определено време и сезонски работи. Според работното време, со полно работно време регистрирани се 140.249 (93%), додека со непотполно односно скратено време регистрирани се 10.566 (7%) пријави за засновани работни односи. Во приватните домаќинства регистрирани се 6 пријави на засновани работни односи на куќни помошници.

Во текот на 2007 година регистрирани се вкупно 191.472 пријави на засновани работни односи. Според видот на работниот однос, на неопределено време регистрирани се 88.393 (46,2%) и 103.079 (53,8%) на определено време и сезонски работи. Според работното време, со полно работно време регистрирани се 177.801 (92,9%) додека со непотполно односно скратено време регистрирани се 13.671 (7,1%) пријави за засновани работни односи. Во приватните домаќинства регистрирани се 10 пријави на засновани работни односи на куќни помошници.

Во периодот од 01.01-31.05.2008 година регистрирани се вкупно 88.070 пријави на засновани работни односи. Според видот на работниот однос, на неопределено време регистрирани се 38.842 (44,1%) и 49.228 (55,9%) на определено време и сезонски работи. Според работното време, со полно работно време регистрирани се 80.991 (92%), додека со непотполно односно скратено време регистрирани се 7.079 (8%) пријави за засновани работни односи. Во приватните домаќинства регистрирани се 6 пријави на засновани работни односи на куќни помошници.

Очекувања и цели

Комбинација на флексибилните договори за работа, доживотното учење, ефективните активни политики на пазарот на трудот и модерните и адекватни системи за социјална заштита со цел зголемување на прилагодливоста, вработувањата и социјалната кохезија

- Поттикнување на вработувањето преку создавање на поповолни услови за работодавачите за нови вработувања:
  - Натамошно усогласување на законодавството од областа на трудот со законодавството на ЕУ
  - Прилагодување на системот на социјално осигурување, *преку*:

- ➢ хармонизација на основиците за плаќање на придонесите за социјално осигурување, преку усогласување на минималните основици на придонесите за социјално осигурување и усогласување на основиците на персоналниот данок на доход
- ➢ воведување на систем на плаќање на придонесите врз основа на остварени часови на работа
- ➢ сукцесивно намалување на стапките на придонесите за социјално осигурување

- Зајакнување на институционалната поставеност во однос на правната и административната рамка на институциите на пазарот на трудот (МТСП, ДИТ, АВРМ)

Планирани активности

- Оценка на постојното законодавство од областа на трудот во однос на неговата усогласеност со законодавството на ЕУ *(Твининг проектот за хармонизација на македонското трудово законодавство со тоа на Европската унија)*
- Усогласување на Законот за работните односи, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, Закон за агенциите за привремени вработување *(Твининг проектот за хармонизација на македонското трудово законодавство со тоа на Европската унија)*
- Мерки и активности за јакнење на свеста и зајакнување на капацитетите на органите, институциите и социјалните партнери за соодветна имплементација на законодавството од областа на трудот *(Твининг проектот за хармонизација на македонското трудово законодавство со тоа на Европската унија)*
- Донесување и имплементација на нов Закон за инспекција на трудот.
- Опремување (возила, комјутери, принтери) и мрежно поврзување на инспекторите на трудот, обука согласно со новата легислатива, како во однос на работните односи така и во областа на безбедност и зравје при работа за единствена примена на законите на територијата на Република Македонија, со цел за намалување на ангажираните лица без заснован работен однос согласно законот, намалување на повредите при работа, како и на професионалните и другите заболувања. Подготовка на месечни, периодични и годишни, планови за работа како и изготвување на периодични, месечни и годишни извештаи за работата на ДИТ од двете области.

2. Разгледување на прашањето за непријавената работа*,*

Тековна состојба

Поголем број од лицата кои работат во сивата економија истовремено се пријавуваат во АВРМ. Според критериумите на ОЕЦД сивата економија во Република Македонија во 2007 година изнесува околу 20% од БДП. Голем број невработени во неформалниот сектор, особено на зелените пазари, работа во домашни услови, нерегистрирана земјоделска дејност, продажба на улица, со цел користење на здравствена заштита по основа на невработеност.

Постигнато

- Донесен е Национален акционен план за намалување на сивата економија за 2008 година.
- Извршени се измени и дополнувања на Законот за работните односи со кои се зголемени казните за сторен прекршок за непријавување на работник од страна на работодавач.
- Имплементација на програма за поддршка за формализација на постојни бизниси.
- Воведен е рамен данок на персонален доход и добивка на претпријатијата од 10%.
- Во рамките на активностите насочени кон справување со сивата економија, како една од мерките предвидени во Националниот акционен план за вработување 2006-2008 МТСП и ССМ спроведена е кампања против непријавената работа во соработка со останатите социјални партнери, локалните власти и Државниот инспекторат на трудот, која имаше за цел да се легализира работниот однос на работниците кои работат во сивата економија и со тоа да се придонесе за севкупниот економски развој, зголемување на вработеноста и намалување на нелојалната конкуренција.

Во рамките на кампањата беа реализирани следниве активности: изработка на флаери и постер на македонски и албански јазик, Изготвен е Прирачник ,,Права и обврски на работникот и работодавачот од работен однос,, на македонски и албански јазик, отворена е телефонски линии во ССМ и – ДИТ и беа реализирани повеќе трибини.

Како резултат на кампањата, во текот на 2007 г. извршени се вкупно 36.011 инспекциски надзори од двете области (работни односи и заштита при работа), донесени се 6.832 решенија за утврдени недостатоци и неправилности, од кои 3.704 се решенија за забрана за работа на работодавачот. За утврдените неправилности и недостатоци, поднесени се 5.102 барања за поведување на прекршочна постапка и 9 кривични пријави. Во текот на 2007 г. затекнати се 15.493 лица ангажирани без договор за вработување, а по донесените решенија за забрана, од страна на работодавачите склучени се работни односи со 11.743 работници.

Очекувања и цели

Да се намали бројот на претпријатија и лица вклучени во сивата економија, со што ќе се придонесе кон зголемување на нивото на формални вработувања и севкупниот економски развој.

Планирани активности

Намалувањето на непријавената работа се настојува да се постигне преку намалување на трошокот на работна сила, т.е. реформи на системот на социјално осигурување и зајакнат инспекциски надзор.

- Зајакнување на капацитетот на Управата за јавни приходи, преку воведување на интегриран информатички систем во УЈП зајакнат со силни безбедносни критериуми.
- Зајакнување на контролата и капацитетот на Државниот пазарен инспекторат;

- Зајакнување на капацитетот на финансиската полиција за вршење истраги и откривање и сузбивање на даночни измами;
- Зајакнување на контролите на инспекциските служби и зголемување на казните за непријавените работници
- Активно вклучување на социјалните партнери во активностите за продолжување на кампања за подигање на јавната свест за последиците од присуството на сивата економија;
- Обезбедување советодавни услуги за регистрација на бизниси и привремена административна поддршка;
- Спроведување на истражување за непријавената работа.

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

Постои потреба за обука на работниицитe и зголемување на свеста на работодавачите, како и превземање на превентивни и заштитни мерки за спречување и намалување на повредите на работно место и професионалните заболувања. Со цел за доследно спроведување на прописите од областа на безбедност и здравје при работа, потребно е да се обучат инспекторите на труд за новите прописи донесени после донесувањето на Законот за безбедност и здравје. Исто така, потребно е да се работи на зголемувањето на свеста на работодавачите за обврските кои произлегуваат од овој закон, со цел да се делува превентивно како би се подобриле условите за работа на работните места да се намалат заболувањата и повредите на работа.

Постигнато

- Донесен е Закон за безбедност и здравје при работа кој е усогласен со рамковната директива бр. 89/391/ЕЕЗ со кој се воспоставени основните принципи и минималните барања за безбедноста и здравјето на вработените.
- Донесени се вкупно 13 подзаконски акти од кои, 9 кои призлегуваат од усогласување на нашата легислатива со ЕУ легислативата и 4 подзаконски акти кои произлегуваат од Законот за безбедност и здравје при работа.
- Во текот на 2007 и до септември 2008 година бројот на инспекциски надзори изнесува 9760 и 9399 соодветно од областа на безбедност и здравје при работа.
- Изработен е Правилник за начинот на изготвување на изјава за безбедност, нејзината содржина како и податоците врз кои треба да се заснова проценката на ризикот во кои учествуваа повеќе претставници од социјалните партнери и други релевантни чинители во ова област.
-

Очекувања и цели

- Гарантирање на поголема безбедност и здравје на работното место во функција на подобар квалитет на работата и зголемена продуктивност.
- Создавање на средина за развој на секторот на мали и средни претпријатија е-економија без бариери во која функционира систем на соработка и

вмрежување помеѓу бизнис заедницата, владините и образовните институции.

Планирани активности

- Основање на Национален совет за безбедност и здравје при работа од страна на Владата на Република Македонија, во чија работа активно ќе учествуваат социјалните партнери.
- Формирање на Сектор за координација, обука и административно извршување
- Екипирање на секторот во ДИТ за нормативна дејност за безбедност и здравје при работа со оддделение за нормативна дејност за безбедност и здравје при работа и одделение за соработка со национални и меѓународни организации од областа на безбедност и здравје при работа со вкупно 12 извршители.
- Со новата систематизација на ДИТ бројот на инспектори во подрачните единици ќе се зголеми за 50 нови извршители.
- Опремување и мрежно поврзување на инспекторите на трудот, со цел да се зајакне комуникацијата и комуникациските текови особено со трипартитните партнери, како и обезбедување на информации за претпријатијата.
- Обука на инспекторите на трудот согласно со промените и потребите на пазарот на трудот (методолошки, социјални и раководни вештини и сл.), унапредување на процедурите за работа, вршење на анализи за несреќи при работа, условите за работа и работните односи, подготовка на годишни планови за работа и годишни извештаи, воведување на експертски систем за обезбедување на поспецијализирано знаење на трудовите инспектори од областа на здравјето и безбедноста при работа.

5. Поддршка за промени во професионалниот статус, вклучувајќи обука, самовработување, создавање бизнис и географска мобилност

Тековна состојба

Нееднаква економска развиеност на регионите во државата. Недоволна мотивираност на работниците за прифаќање работи и работни задачи надвор од местото на живеење.

Очекувања и цели

- Зголемена мобилност на работната сила преку поголемо вреднување на трудот, создавање на услови за згрижување на децата и подобрување на условите за живот и подобрување на инфраструктурата во рамките на Националната демографска стратегија.
- Отворање можности за економски раст и развој на сите региони во државата.
- Обезбедување на определено ниво на знаења и вештини спред потребите на пазарот на трудот во функција на поголема географска мобилност на работната сила.

Планирани активности

Подготовка на акционите планови и нивна имплементација согласно со Националната демографска стратегија.

Покренување иницијатива за промена на законските решенија во функција на отстранување на пречките за подобрување на мобилноста на работниците во насока на подобрување на условите за работа (стан, одвоен живот, згрижување на членовите на семејството и др.)

- Продолжување на поддршката за зголемување на земјоделското производство, поддршка на доходот, полесен пристап до земјоделските кредити, капиталните вложувања и руралниот развој.
- Унапредување на информатичкиот систем на АВРМ за обезбедување на информации за потребата од работна сила во сите центри за вработување.
- Подобрување на патната и локалната инфраструктура.

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 трошоците 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

Тековна состојба

Платите се пресметуваат и исплатуваат согласно со закон и колективни договори, а при утврдување на политиката на плати учествуваат социјалните партнери. За разлика од приватниот сектор во кој не постои ограничување во порастот на платите, во јавниот сектор ограничена е динамиката на порастот на платите. Имено, со постојните законски прописи, дадена е можност за корекција на платите во јавниот сектор за 10% на годишно ниво. Согласно со Законот за исплата на платите во Република Македонија во јавниот сектор во септември 2008 година платите се зголемија за 10%. Исто така, согласно Законот и во септември 2009 година платите во јавниот сектор ќе се зголемат за по 10%.

Во 2007 година нето платата изнесува 14.584 денари по вработен, што претставува номинално зголемување од 7.9% во однос на 2006 година, додека реалниот пораст на платите изнесува 5.5%.

Не е комплетно заокружен процесот на усогласување на колективните договори на ниво на гранка и на ниво на работодавач со Законот за работни односи.

Постигнато

- Остварен е извесен напредок на активно учество на социјалните партнери во креирањето и имплементацијата на политиките и мерките од областа на економска и социјална сфера.

- Потпишан е Општ колективен договор за стопанството на Република Македонија и Општ колективен договор за јавниот сектор.
- Усогласени се 10 колективни договори на ниво на гранка и утврдени се најниски плати во дејностите.
- Согласно со Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување,утврденото ниво на најниската основица за плакање на придонесите за социјално осигурување (65% од просечната месечна нето плата исплатена во Републиката), создава платен јаз и делумно дестимулативно влијае врз работодавачите за пријавување на нововработените лица.
- Беа реализирани активности за зајакнување на капацитетите на социјалните партнери заради нивно активно вклучување во креирањето политики (анализирање на политиките за вработување на Република Македонија, проценките за вклученоста на родовите прашања во политиките за вработување, разгледувањето на меѓународните стандарди на трудот и сл.) и размена на искуства заради запознавање со функционирањето на социјалниот дијалог во одделни држави.
- Започна реализација на регионален проект во соработка со Меѓународната организација на трудот со кој ќе се зајакне трипартитниот социјален дијалог на национално ниво, ќе се зајакнат капацитетите на социјалните партнери и ќе се врши обука за арбитри и помирувачи при мирно решавање на трудовите спорови.
- Во 2007 година беа зголемени платите во јавната администрација за 10%.
- Спроведено е мапирање на организациите на социјалните партнери во рамките на CARDS проектот Политика за вработување 3. Донесен е посебен Закон за придонесите за задолжително социјално осигурување.
- Усогласени се повеќе закони и колективни договори со цел да се обезбеди имплементација на концептот на бруто плата.

Очекувања и цели

- Унапредување на социјалниот дијалог и активно вклучување на социјалните партнери во утврдување на цен**а**та на трудот, заштитата на работниците на работните места.
- Поттикнување на трипартитен социјален дијалог на локално ниво и бипартитен социјален дојалог на ниво на претпријатие.
- Развиен е процес на колективно преговарање, при што треба да се има во предвид развојот на продуктивноста и развојот на пазарот на трудот, како инструмент за разрешување на постојните проблеми од материјален и социјален карактер.
- Утврдување на најниска плата на национално ниво.
- Очекуван пораст на платите и во приватниот сектор како резултат на намалување на цената на трудот, поради намалување на придонесите за социјално осигурување.

Планирани активности

- Воведување на бруто плата и намалување на придонесите за социјално осигурување.
- Усогласување на законската регулатива во насока на поефективен социјален дијалог,
- Усогласување на колективните договори на ниво на гранка.

- Усогласување и донесување на колективни договори на ниво на работодавач.
- Продолжување на активностите за натамошно зајакнување на капацитетите на социјалните партнери.
- Пораст на платите во јавната администрација за дополнителни 10% во 2009 година, што се очекува да биде делумно следено и од приватниот сектор.

(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

Тековна состојба
Приоритетната оска 2 од Оперативната програма за развој на човечките ресурси „Образование и обука – инвестирање во човечки капитал преку подобро образование и вештини“ содржи мерки и проекти кои се во согласност со насоките 23 и 24.

Потребно е да се модернизира системот за образование и обука, со цел да се подобри прилагодливоста кон потребите на пазарот на трудот и промовирање на доживотното учење. Освен тоа, со овој приоритет ќе се обезбеди еднаков пристап до квалитетно образование на сите, без оглед на етничкото потекло.

Според пописот од 2002 год, - од вкупниот број на лица над 15 годишна возраст: - 4,2% од - населението - се без образование, 13,8% немаат завршено основно образование, 35% имаат завршено само основно образование, 36,9% имаат завршено средно образование, 3,2% имаат завршено више образоание и 6,8% имаат завршено високо или терцијално образование. Стапката на писменост износува 98,7%.
Иновациите во образованието, развивањето на ефективни методи во учењето и градењето на филозофијата за доживотно учење, се основните атрибути за успех во општеството. Системите за учење мора да се адаптираат на променливиот начин на живеење.

Постигнато
- Учебната 2008/09 год. ќе ја продуцира првата генерација во стручното образование со четиригодишно траење која ги реализира изедначените наставни планови и програми од 2005/06 год., изработени од хетерогени комисии со претставници од училиштата, факултетите и работодавачите. Дизајнот на наставните планови и програми со флексибилна реализација, беше направен врз основа на широка анализа на пазарот на трудот, кадешто работодавачите се изјаснија за намалување на општообразовните предмети и зголемување на застапеноста на стручните предмети и практичната настава.
- Исто така, во наставните планови во сите 14 струки и 42 образовни профили во стручното образование, воведен е и наставниот предмет бизнис и претприемништво (воглавно во III и IV година), каде според програмските

документи се изучуваат законитостите на бизнисот и претприемништвото и изработка на бизнис планови.

- Донесен е Законот за Бирото за развој на образованието со кој се уредени потсистемите на предучилишното, основното, гимназиското, како и општото образование кое е во функција на стручното образование.
- Донесени се измени на Законот за средно образование со кои се воведува задолжително средно образование. Работна група работи на уредување на задолжителноста. Во тој контекст, во фаза е изработката на концепциите за стручно оспособување, за стручно образование за занимања и постсредното образование.
- Донесен е Законот за стручно образование и обука кадешто е уредено образованието во однос на:
    - o стручното оспособување до 2 години и здобивање на I ниво на стручни квалификации;
    - o стручно образование за занимање од 3 години и здобивање на II ниво на стручни квалификации;
    - o техничко образование со траење од 4 години и здобивање на III ниво на стручни квалификации;
    - o постсредно образование (специјалистичко и мајсторски испит) и здобивање на IV ниво на стручни квалификации во образованието на возрасните.
- Во согласност со Законот за стручно образование и обука и во контекст на јакнење на институциите формиран е Центарот за стручно бразование и обука (ЦСОО).
- Изготвување на наставните програми за IV година на средното стручно образование со четиригодишно времетраење и започнување на нивната реализација на 1.9.2008 год.
- Воведување и реализирање на државната матура во средното образование, со што би се заокружил процесот на средното образование, би се овозможила правилна насоченост во однос на продолжувањето на образованието и вклучувањето во пазарот на трудот, како и обезбедување на контрола на квалитетот на образованието.
- Формиран е Совет за стручно образование и обука како советодавно тело, кое предлага стратешки прашања кои се однесуваат на политиката на развој на стручното образование и обука.

Очекувања и цели

Поддршката на модернизацијата на системот за образование и обука со спроведување на реформи во оваа област, особено со цел подобрување на квалитетот и подобар однос меѓу образованието и потребите на пазарот на трудот, покрај обезбедувањето на квалитетно образование за сите етнички заедници.

Поточно овде е вклучено следново:

- Поврзување на училиштата за стручно образование и обука со социјалните партнери во насока на остварување обуки за преквалификација и доквалификација според нивните потреби.
- Модернизација на двогодишното и тригодишното стручно образование.
- Поддршка на интеграцијата на етничките заедници во образовниот систем, на пр. ромската и албанската популација.

- Воспоставување на национално координативно тело за образовни активности за возрасни и спроведување на развојот на програмите за образование на возрасните, описменувањето и завршувањето на основно образование на исклучените.

Планирани активности

- Евалуација на наставните планови и програми со четиригодишно времетраење на образованието, со цел да се интервенира во истите според барањата на пазарот на трудот, од една страна, и постигнување на поголема компатибилност помеѓу основното, средното и високото образование, од друга страна.
- Изработка на концепции за: стручно оспособување, за стручно образование за занимања и постсредното образование. Реформирањето на овие потсистеми на образованието, ќе овозможи стекнување на потребните знаења, вештини и компетенции, базирани на современите технологии и потребите на деловната заедница.
- Изработка на програми (модули) врз основа на искажаните потреби и обезбедните средства за стручното оспособување со времетраење до 2 години, програми за занимањата со времетраење од 3 години и програми (модули) за постсредното образование.
- Изработка на национална рамка на квалификации усогласена со Европската рамка на квалификации, заради интерна и екстерна мобилност на работната сила.
- Примена на Националната класификација на занимања.
- Изработка на стандарди за занимања за различните нивоа и видови на образование во однос на националната класификација на занимања.
- Програми за едукација на наставниот кадар (преквалификации, семинари и сл.), во кои ќе бидат опфатени што е можно поголем број вработени.

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

Тековна состојба

Еден од битните фактори кои влијаат на образовниот квалитет на човечките ресурси е прераното напуштање на образованието. Одредени анализи и статистики покажале дека годишното осипување во основното образование се движи околу 1,7% (2002 год, Државен завод за статистика), додека, процентот на ученици кои завршиле основно образование и се запишале во средни училишта во училишната 1999/2000 година изнесува 87,58%, а процентот на генерацијата 2003/2004 изнесува 88,09%. Годишното осипување во средното образование изнесува околу 3% и проблемите главно се појавуваат во руралните средини и кај некои етнички групи. Постојат многу причини од кои можеме да ги издвоиме: лошите социо-економски услови, слабата инфраструктура на одделни региони (оддалеченост од училиштата), недостаток на предучилишни и училишни установи за основно образование, традиционални верувања и сл.

Постигнато

Во рамките на проектот „Образование на сите" реализирани се потпроектите „Зголемување на опфатот на учениците од руралните средини" од Бирото за

развој на образованието во соработка со УНИЦЕФ и „Зголемување на опфатот на учениците од ромската популација”, во основните и средните училишта. Исто така, се уште се реализира проектот на СОРОС „Програма за стипендирање и менторирање на ученици Роми во средното образование”, со цел зголемување на опфатот на средношколците Роми, зголемување на образовното ниво и продолжување на образованието.
Државата обезбеди бесплатни учебници, учебни помагала за децата на корисниците на социјална помош за учениците во основните и средните училишта.

Очекувања и цели

- Понатамошно спроведување на Законот за задолжително средно образование.
- Зголемено образовно ниво на популацијата на Република Македонија во рамките на сите нивоа на образование.
- Намалена стапка на лица кои прерано го напуштаат образованието со посебен акцент на руралните средини и маргинализираните групи.

Планирани активности

- Обезбедување на услови за имплементирање на задолжителното средно образование од аспект на: простор, опрема и човечки ресурси.
- Изградба на средно училиште во Општина Шуто Оризари со цел да се олесни пристапот до образованието на ромските деца.
- Обезбедување на школарина на лицата од маргинализираните групи на сите нивоа од образовниот систем.
- Иницијативи и мерки од страна на државата заради обезбедување на средства за бесплатни учебници, учебни помагала, превоз и сл., за учениците во основните и средните училишта.

3. Ефикасни стратегии за доживотно учење достапно за сите

Тековна состојба

Во Република Македонија присутна е долгогодишна и повеќестрана маргинализација на образованието на возрасните (неформално, информално). Таквата долгогодишна негативна политика ги предизвика следниве последици:

- репродуцирање и зголемување на неповолната образовна структура на населението;
- насоченост само кон училиштето и младите, со што се загрозува правото на возрасните за понатамошно образование и личен развој;
- создавање на црн пазар на образование и издавање на дипломи;
- недефинирани услови под кои се остварува образованието на возрасните;
- потполно е неприсутна втората шанса за образование, со што е создаден систем на социјална дискриминација, кадешто оние кои создаваа доход и издвојуваа средства за образование, после прогласувањето за технолошки вишок (околу 21000) немаат можност за користење на бесплатни обуки за преквалификација или доквалификација.

Постигнато

Донесен е Законот за образованието на возрасните кој ја уредува организациско-институционалната поставеност на ваков вид на образование во

однос на формалното, неформалното и информалното образование. Исто така, усвоена е Програмата за образование на возрасните во контекст на доживотното учење.
Формиран е Центар за образование на возрасни
Во тек е воспоставување на стандарди и систем за лиценцирање, акредитација и финансирање на образованието на возрасните.

Очекувања и цели
- Развој на образованието за возрасните и доживотното учење.
- Развој на институционални и други капацитети за образование на возрасни.
- Развој на знења, вештини и компетенции според барањата на пазарот на труд, во насока на подобрување на самовработувањето и извршувањето на работните задачи.

Планирани активности
- Јакнење на институционалните капацитети, односно, формирање на Совет за образование на возрасни.
- Изработка на проекти со краткорочна и долгорочна стратегија за подобрување на образовната структура на населението.
- Воспоставување на јавни фондови за финансирање на образованието на возрасните.
- Развивање на модели за стимулација и мотивација на работодавачите за зголемено финансирање на образованието на возрасните.
- Создавање на база на податоци за андрагошките институции, организации, програми, наставници и посетители.
- Иницирање на истражувачки и развојни проекти во образованието на возрасните.
- Развој на систем за обезбедување и контрола на квалитетот во образованието на возрасните.
- Дефинирање на улогата и целта на неформалните облици на образованието и нивниот однос спрема формалното образование.
- Воведување на нови методи и технологии на работа, кои бараат постојано следење на потребните знаења, вештини и компетенции на вработените, нивно обучување и усовршување, се со цел, успешно да ги извршуваат поставените задачи и квалитетно да одговарат на производните процеси. Ваквиот пристап би предизвикал пораст и развој на организациите, подобрување на нивната материјална и социјална сигурност, со што би се овозможил економски раст и развој на државата.
- Имплементирање на CARDS проект за доживотно учење во периодот од 2008-2010 год. под ингеренциите на ЕАР, со што би се започнало со градењето на филозофијата за доживотно учење.

(Насока 24)
Прилагодување на образованието и системот за обука за да може да ги задоволи потребите од нови компетентности преку:

1. Подобрување на атрактивноста, отвореноста и стандардите за квалитетот на образованието и обуката

Тековна состојба

Во образовниот систем на Република Македонија не постои сеопфатен систем за обезбедување и контрола на квалитет кој навремено би нудел релевантни информации за ефикасноста на системот, резултатите од активностите и условите во кои се одвива образовниот процес, како и за квалитетот на постигањата на учениците. Речиси, единствен показател за квалитетот на образовниот процес се оценките на учениците. Екстерните мерења кои беа изведени во последните години во нашата земја покажаа дека основните стандарди на постигањата ги постигнуваа 60-70%, наместо очекуваните 90% од учениците.

Постигнато

Од учебната 2007/08 година, се започна со реализација на деветгодишното задолжително основно образование. За таа цел беа изготвени: концепција, модел на наставни програми, наставен план и програми од I – VI одделение, учебници и прирачници на сите наставни јазици, обуки на наставници за реализирање на новите програми и описното оценување, модел за организирање на целодневен и продолжен престој на учениците во основните училишта и др.

- Изготвени се протоколи за следење и советодавно стручна работа со училиштата.
- Отворен е универзитетот во Штип во чиј состав влегуваат: економски, правен, рударско-геолошки, наставнички-педагошки факултет, музичка академија, виша медицинска, информатика и земјоделски факултет.

Очекувања и цели

- Модернизација на системот за образование и обука.
- Зголемување на квалитетот во образовниот процес.
- Развој на интеркултурна соработка меѓу младите.

Планирани активности

- Реализирање на проектот компјутер за секое дете, со што би се овозможила поголема информатичка писменост.
- Развивање на партнерство помеѓу образовните институции и деловната заедница.
- Развивање на претприемништвото преку одржливост на реалните компании[6] во средните стручни училишта.
- Развивање на програми за интеркултурна соработка меѓу младите.
- Градење на систем за обезбедување и контрола на стандардите на квалитетот кој ќе обезбедува квалитет на условите за образование, квалитет на наставниот процес и квалитет на резултатите од образованието.
- Изградба на 100 нови основни училишта
- Нов универзитет за информатичка технологија во Скопје
- Нов факултет за бизнис администрација во Куманово
- Формирање на регионална даночна академија за обука на даночните работници

Види насока 23

[6] Компании кои функционираат во средните стручни училишта на економска основа

2. Олеснување и пристап за сите до образование и обука и до знаење преку организирање на работното време, услуги за поддршка на семејството, професионална ориентација и доколку е соодветно, нови форми на кофинансирање

Тековна состојба
И покрај нагласувањето на еднакви можности за образование во законодавството и владините политики, стекнувањето на училишното образование значително варира за поедини етнички групи. Додека учеството во основното образование е пропорционално за етничката структура на населението, постојат значајни разлики во нивоата на средното и високото образование. Населението од македонското говорно подрачје, застапено е со 67% од населението, учествуваат со 77% во средното образование и 89% во високото образование. Албанската заедница, застапена е со 23% од населението, учествува само со 17% во средното и со 5% во високото образование во јавните образовни институции. Ромите, кои сочинуваат 2,2% од населението, имаат добро ниво на следење на основното образование, но се застапени со само 0,5% во средно и 0,3% во високото образование. (Државен преглед на политиката за вработување на РМ, МОТ, 2006).

Во состав на Агенцијата за вработување на Република Македонија службите за професионална ориентација вршат: испитување на професионалните интереси, испитување на способностите и советодавна работа - насочување и помош при изборот на училишта и занимања, врз основа на извршените испитувања на способностите и интересите на клиентите

Постигнато
Донесен е Законот за високото образование

Очекувања и цели
- Воспоставено е професионално ориентирање на учениците.
- Воспоставен е систем за кариерен развој на наставниците.
- Развој на приватно средно и високо образование.

Планирани активности
- Развивање на систем и служби за професионална ориентација на учениците.
- Воспоставување на систем за стручно оспособување и професионален развој на наставниците.
- Поддршка на иницијативи за приватно средно и високо образование.
- Формирање на кариерни центри за ученици, студенти и невработени во соработка на АВРМ со универзитетите

Види насока 23

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

Тековна состојба
Според анализата на потребните вештини на пазарот на трудот во Република Македонија, се очекува зголемување на бројот на вработени во секторите: недвижен имот, изнајмување, услуги и друго; хотели и ресторани; индустрија.

Во смисла на секторска сегрегација, како и во другите земји, жените во Македонија доминираат во следниве сектори: здравство и социјална работа, образование и финансиско работење, додека мажите доминираат во: земјоделството, специфични услужни сектори, како на пример, посредување со недвижен имот, транспортот, одбраната и јавната администрација.
Инцидентно во одредени стручни училишта се реализирани одредени обуки, но сето тоа е се уште надвор од посакуваната состојба за воспоставување на систем за брзи обуки и брзо прилагодување на потребите на пазарот на трудот. Се уште постои инцидентна соработка на деловната заедница со образованието, а не системска уреденост на ваквата соработка. Интелектуалниот труд нема ниту заштита ниту вистинска вредност во своето работење, што претставува голем проблем во градењето и генерирањето на филозофијата дека образованието, односно, образована нација може полесно да се прилагоди на новите барања од знаења, вештини и компетенции, предизвикани од брзите промени во услови на пазарно живеење и работење.

Постигнато
Програмите во четиригодишното стручно образование се целно ориентирани заради стекнување на нови знаења, вештини и компетенции, што не е случај со програмите за стручното оспособување, занимањата и постсредното образование, кои се уште имаат содржинска уреденост.

Очекувања и цели
- Развој на систем за обуки, преквалификација и доквалификација.
- Воспоставување на правата вредност на интелектуалниот труд.
- Воведување на модуларен принцип на обуки.
- Развој на човечките ресурси.

Планирани активности
- Развивање на модели на програми и програми за брзи обуки за преквалификација и доквалификација според модуларен принцип за познати и непознати работодавачи.
- Реализирање на обуки побарувани од пазарот на трудот во однос на потребните вештини и компетенции на обучуваните кандидати, во корелација на стручните училишта, ЦСОО, АВРМ, коморите, синдикатите и другите заинтересирани страни.
- Развивање на проекти како дел на оперативната програма за „Развој на човечки ресурси” од ИПА.

Види насока 23

АНЕКС 1

Ред. број	Активна мерка за вработување	Целни групи	Број на остварени вработувања/обуки
1	Активни политики за вработување (локална инфраструктура, испомош, итн) - јавни работи во ЕЛС	Евидентирани долгорочно невработени лица и приматели на социјална помош	**976** работно ангажирани лица во јавни работи
2	А. Поддршка за самовработување (семеен бизнис)	Невработени лица од неразвиените подрачја, долгорочно невработени (над 5 години), корисници на паричен надоместок по основа на невработеност и млади лица до 27 годишна возраст кои првпат се вработуваат	**558** самовработувања
	Б. Поддршка за прво вработување на млади лица до 27-годишна возраст	Млади лица до 27 годишна возраст	**600** вклучени во пректикантство
3	Ангажирање на невработени лица од најнеразвиените региони во извршување на градежни работи, еколошки проекти и сл.	Невработени лица од најнеразвиените региони	**418** работно ангажирани лица во јавни работи
4	Субвенционирање на вработување на самохрани родители, хендикепирани лица и деца без родители	Самохрани родители, хендикепирани лица и деца без родители	
	1. самохрани родители		**69** вработувања
	2. инвалидни лица		**267** вработувања
	3. деца без родители		**3** вработувања
5	Обука и совети на невработените за преквалификации, контакт со работодавачите, усовршување на нивните знаења и вештини, обука за компјутери и сл.		
	1. Обука, преквалификација или доквалификација за познат работодавец	Невработени евидентирани лица	**3866** вклучени во обуки **2526** вработени лица
	2. Обуки за стекнување на знаења и вештини за странски јазици и компјутери во работните клубови		**206 обуки** со **3339** лица вклучени во обуки