

МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

**НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЈА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА 2015 ГОДИНА**

Скопје, август 2011

I. ВОВЕД	5
II. ПРОЦЕС НА ПОДГОТОВКА	6
III. СОСТОЈБА СО ПОСТАВЕНИТЕ ЦЕЛИ ВО НАЦИОНАЛНАТА СТРАТЕГИЈА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ 2010	7
IV. МАКРОЕКОНОМСКИ И МИКРОЕКОНОМСКИ ПОЛИТИКИ.....	8
1. Макроекономска политика	8
1.1 Макроекономски движења	8
1.2 Јавни финансии.....	9
1.3 Макроекономски проекции	10
1.3.1 Приоритети на макроекономските политики	11
1.3.2 Одржливост на јавните финансии	11
2. Микроекономска политика	13
2.1 Конкурентност на економијата и бизнис опкружувањето	13
2.1.1 Состојба за конкурентноста на економија и бизнис опкружувањето	13
2.1.2 Имплементација на политиките за конкурентноста на економија и бизнис опкружувањето.....	14
2.1.3 Предизвици за конкурентноста на економијата и бизнис опкружување	15
2.1.4 Приоритети и цели во политиките за конкурентноста на економијата и бизнис опкружување.....	15
2.2 Мали и средни претпријатија и претприемништво	16
2.2.1 Состојба со малите и средните претпријатија и претприемништво	16
2.2.2 Имплементација на политиките за развој на мали и средни претпријатија и претприемништвото.....	17
2.2.3 Предизвици за развој на мали и средни претпријатија и претприемништвото.....	18
2.2.4 Приоритети и цели на политиките за развој на мали и средни претпријатија и претприемништвото.....	18
V. ПОЛИТИКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ	20
1. Состојби на пазарот на трудот.....	20
1.1 Структура на населението.....	20
1.2 Структура на работната сила.....	20
1.2.1 Вработеност.....	21
1.2.2 Невработеност.....	22
1.3 Плати, продуктивност и флексибилност.....	22
2. Имплементирани политики на пазарот на трудот	23
3. Предизвици на пазарот на трудот.....	29
4. Приоритети и цели на политиките на пазарот на трудот	30
4.1. Справување со невработеноста на младите	32
4.2. Превенција од долгорочна невработеност.....	32
4.3. Справување со невработеноста на жените.....	33
5. Образовни политики.....	34
5.1 Состојба со образовните политики.....	34
5.2 Имплементација на образовните политики	34
5.3 Предизвици во образовните политики	36
5.4 Приоритети и цели на образовните политики	36
6. Социјална инклузија и борба против сиромаштија.....	37
6.1 Состојба со социјалната инклузија и борбата против сиромаштијата.....	37
6.2 Имплементација на политиките за социјалната инклузија и борбата против сиромаштијата	40

6.3 Предизвици со социјалната инклузија и борбата против сиромаштијата	42
6.4 Приоритети и цели на политиките за социјалната инклузија и борбата против сиромаштијата	43
VI. СИСТЕМ НА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА И СЛЕДЕЊЕ	44
VII. ФИНАНСИРАЊЕ НА СТРАТЕГИЈАТА	44
Прилог 1:	45

КРАТЕНКИ

НСВ - Национална стратегија за вработување на Република Македонија
2015

НАПВ - Национален акционен план за вработување на Република
Македонија 2011-2013

БДП - Бруто домашен производ

ПДД - Персонален данок на доход

СДИ - Странски директни инвестиции

АВРМ - Агенција за вработување на Република Македонија

МСП - Мали и средни претпријатија

ЕУ - Европска унија

ДДВ - Данок на додадена вредност

РМ - Република Македонија

ЗРО - Закон за работни односи

ИКТ - Информациско комуникациски технологии

ФЗО - Фонд за здравствено осигурување на Македонија

ФПИО - Фонд за пензиско и инвалидско осигурување на Македонија

МБПР - Македонска банка за поддршка и развој

ЕИБ - Европска инвестициона банка

ХАССП - Анализа на опасност на критични контролни точки

I. ВОВЕД

Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2015 (НСВ) претставува документ во кој се содржани среднорочните стратегии и предизвици на пазарот на трудот кои се однесуваат на периодот од 2011 до 2015 година. Оваа стратегија претставува продолжување на предизвиците на пазарот на трудот дефинирани во Националната стратегијата за вработување 2010 од аспект на макроекономските и микроекономските политики, политиките за вработување на пазарот на трудот, утврдените цели и конкретните политики за вработување, кои ќе овозможат реализација на целите содржани во истата.

НСВ нуди приказ на економската состојбата и состојбата на пазарот на трудот во Република Македонија, ги идентификува клучните предизвици поврзани со пазарот на трудот, ги дефинира стратешките приоритети и очекуваните цели кои треба да се постигнат до 2015 година, и ги определува политиките кои треба да доведат до реализација на предвидените цели. НСВ и Националниот акциски план за вработување 2011-2013 (НАПВ) се во согласност со националната општа развојна рамка, институционалните капацитети и со можностите за јавно финансирање.

Стратегијата претставува основа за подготовка на НАПВ, во кој се предвидени конкретните активности за остварување на утврдените стратешките приоритети кои се во согласност со Европската стратегија за паметен, одржлив и инклузивен пораст – Европа 2020 и Интегрираните насоки на Европа 2020 за економски политики и политики за вработување на земјите членки на Европската унија и други оперативни документи врз основа на кои ќе се обезбеди имплементација на НСВ, имајќи ги во предвид специфичните услови и потреби на пазарот на трудот во РМ.

За периодот 2014 до 2015 година ќе се подготви посебен национален акционен план за вработување.

При имплементацијата на Стратегијата ќе се почитува начелото на еднаков третман и недискриминација по сите основи.

Се изразува посебна благодарност на сите инволвирани институции, социјални партнери и меѓународни експерти кои дадоа поддршка, помош и коментари во различните фази на подготовка на НСВ.

Во процесот на подготовка земени се и релевантни документи и трудови кои се однесуваат на пазарот на труд во Република Македонија (Прилог 1).

II. ПРОЦЕС НА ПОДГОТОВКА

НСВ е подготвена во рамки на пошироко партнерство помеѓу повеќе државни органи: министерствата кои се надлежни за планирање и спроведување на економските политики и политиките за вработување, Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ) и активно учество на социјалните партнери и други органи и институции.

При дефинирање на предизвиците, приоритетите и целите се имаа во предвид остварените резултати на политиките предвидени во Националната стратегија за вработување 2010 година, Националниот акционен план за вработување 2006-2008, Националниот акционен план за вработување 2009-2010, политиките кои се предвидени да се реализираат во периодот до 2015 година со Програмата на Владата на Република Македонија 2011-2015 година и други стратегии и оперативни документи.

Во 2010 година, се подготви Извештај за резултатите и ефектите од спроведувањето на Националната стратегија за вработување 2010 година и Националниот акционен план за вработување 2009-2010 година, со конкретни препораки усвоени од Владата на Република Македонија, кои ќе обезбедат континуитет на политиките кои имаат влијание на состојбите за намалување на невработеноста. Препораките се во насока на продолжување на реформите на пазарот на трудот, имплементација на политики кои се во линија со политиките на Европската унија (ЕУ) прилагодени на специфичните потреби на земјата и истите треба да придонесат за подобрување на состојбата на пазарот на трудот. Во подготовката на Извештајот учествуваа сите инволвирани субјекти и социјалните партнери.

Со цел да се обезбеди имплементација на политиките за вработување соодветни на политиките за вработување на Европската унија, Работната група задолжена за подготовка на НСВ и НАПВ, пред почетокот на процесот на подготовка на истите, се запозна со Европската стратегија за паметен, одржлив и инклузивен пораст – Европа 2020, носечките иницијативи и Интегрираните насоки на Европа 2020 за економски политики и политики за вработување на земјите членки на ЕУ.

Процесот на подготовка на НСВ и НАПВ беше координиран од Министерството за труд и социјална политика (МТСП).

Со поддршка на Европската комисија се обезбеди техничка помош преку TAIEХ инструментот- експертска мисија. Цел на мисијата беше со помош на експерти од земјите членки на ЕУ, развојот на НСВ и НАПВ да биде во линија со Европа -2020. Во мисијата учествуваа експерти од Словенија и Естонија, кои дадоа конкретни предлози и препораки на нацрт верзијата на документите.

Изворот на прикажаните податоците и анализи во НСВ и НАПВ се од Државниот завод за статистика, Министерството за финансии, АВРМ, како и сопствени пресметки на МТСП, доколку поинаку не е кажано.

III. СОСТОЈБА СО ПОСТАВЕНИТЕ ЦЕЛИ ВО НАЦИОНАЛНАТА

СТРАТЕГИЈА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ 2010

Република Македонија и покрај бројните предизвици со кои се соочуваше во изминатиот период, како резултат на глобалната економска и финансиска криза, покажа капацитет за справување со предвидените политики, што се рефлектира во здраво макроекономско опкружување преку одржлива фискална политика, ниско ниво на дефицит како процент од БДП, низок државен долг, стабилен финансиски сектор, ниска стапка на инфлација, како и реформи во микроекономијата и политиките за вработување, кои доведоа до остварување на позитивни резултати на пазарот на труд.

Резултатите од имплементацијата на политиките за вработување кои беа предвидени да се реализираат заради постигнување на поставените цели до 2010 година, покажаа дека има значителен напредок. Имено, со Националната стратегијата за вработување 2010 беше предвидено стапката на вработеност во 2010 година да изнесува 48%, стапката на вработеност на жените 38% и стапката на вработеност на постарите работници 33%.

Иако во периодот на реализација на предвидените политики за вработување и Република Македонија се соочи со влијанието на светската економска криза, економскиот и социјалниот развој забележа позитивен тренд, со просечната стапка на пораст на БДП од 3,2%. Во континуитет се остваруваа позитивни тенденции на пораст на стапката на вработеност, а од друга страна намалување на стапката на невработеност.

Стапката на вработеноста, како една од приоритетните цели во 2005 година изнесуваше 37,9%, во 2009 година 43,3%, а во 2010 година 43,5%.

Стапката на вработеност на жените (15-64) во 2005 година изнесуваше 30,1% во 2009 година 33,5%, а во 2010 година 34,0%.

Стапката на вработеност на постарите работници (55-64г) во 2005 година изнесуваше 26,2%, а во 2010 година 34,2%.

Врз основа на остварените резултати до 2010 година, се смета дека и понатаму за Република Македонија остануваат сериозни предизвици поврзани со пазарот на труд, пред се високата стапка на невработеност, посебно кај младите, долгорочно невработените, вработеноста кај неквалификуваните работници и жените, како и потребата од зголемување на бројот на нови и квалитетни работни места.

IV. МАКРОЕКОНОМСКИ И МИКРОЕКОНОМСКИ ПОЛИТИКИ

1. Макроекономска политика

1.1 Макроекономски движења

Како резултат на здравите макроекономски политики, разумна и внимателна фискална политика, високото ниво на јавни инвестиции, антикризните мерки и структурните реформи за подобрување на деловната клима, остварена е стабилна макроекономска состојба.

Во периодот 2006-2010 година просечната стапка на раст на БДП изнесуваше 3,2%. По релативно високите стапки на раст остварени во континуитет од 2006 до 2008 година, т.е просечна стапка на раст од 5,4%, под влијание на светската економска криза во 2009 година, се забележа пад на БДП од 0,9%, а последиците од кризата во Република Македонија се почувствуваа во помал обем во однос на другите земји.

По регистрираниот пад на економската активност во 2009 година, 2010 година претставува година на закрепнување на економијата со остварен раст на БДП од 1,8%. Ваквиот раст се должи најмногу на оставрувањата во секторите: Градежништво (раст 15%), Трговија (раст 6%) и Транспорт и комуникации (раст 5,1%).

Просечната стапка на инфлација во периодот 2006-2010 година изнесуваше 2,9%. По умерените стапки на инфлација во 2006 и 2007 година од 3,2% и 2,3%, соодветно, во 2008 година се забележа релативно висока стапка на инфлација од 8,3%, предизвикана од движењата на цените на храната и нафтата во светот и регионот. Во 2009 година, просечната годишна стапка на инфлација изнесуваше -0,8% што се должеше на падот на цените на нафтените деривати и на цените на исхрана.

Во 2010 година инфлацијата изнесуваше 1,6%, што се должи на растот на цените за домување, како последица на растот на цената за електрична енергија.

Просечната стапка на годишен раст на извозот во периодот 2006 -2010 година изнесуваше 11,1%, додека кај увозот просечната стапка на раст изнесува 11,2%.

Во периодот 2006-2010 година просечната годишна стапка на дефицит на тековната сметка изнесуваше 6,0% од БДП.

Странските директни инвестиции (СДИ) во периодот 2006-2010 година изнесуваа 1.617 милијарди евра, односно 5,1% од БДП. Истите во 2010 година изнесуваат 221,4 милиони евра или 3,2% и споредено со 2009 година се повисоки за 52,7%.

Во периодот 2006-2010 година Република Македонија водеше стабилна монетарна политика, базирана на стратегијата за таргетирање на девизниот курс на денарот, односно одржување на фиксен девизен курс на денарот во

однос на еврото, што значително придонесе и понатаму да се одржува ниско ценовно ниво, како еден од значајните претпоставки за макроекономската стабилност. Просечната стапка на годишен раст на готовите пари во оптек во овој период изнесуваше 5,2%.

Просечната годишна стапка на раст на вкупните кредити на недржавниот сектор во периодот од 2006 до 2010 година изнесуваше 22,9%, додека на вкупните депозити на недржавниот сектор изнесуваше 18,5%.

Бруто девизните резерви на крајот на декември 2010 година изнесуваа 1.714,5 милиони евра и во однос на декември 2006 година истите се повисоки за 297,8 милиони евра или за 21%.

1.2 Јавни финансии

Во периодот 2006-2010 година, Република Македонија водеше стабилна и прудентна фискална политика и истата придонесе за одржување на макроекономската стабилност во земјата. Дисциплинираната фискална политика ја поддржуваше ниската и стабилна инфлација во земјата, како и ниското ниво на задолженост на земјата. Просечните годишни вкупни приходи во периодот 2006-2010 година изнесуваа 32,2% од БДП, а просечните годишни расходи изнесуваа 33,4% од БДП, со што Македонија се вбројува во земјите со најниско фискално оптоварување во Европа.

Просечниот годишен дефицит на Буџетот на централната власт изнесуваше 1,2% од БДП, додека просечниот државен долг изнесуваше околу 25,0% од БДП и се намали од 32% од БДП во 2006 година на 24,8% во 2010 година, на ниво кое е далеку пониско од Мاستришкиот критериум, поставен на 60% од БДП.

Во Република Македонија во изминатите години се направија крупни реформи во даночниот систем, во насока на намалување на даночните стапки. Така, во 2006 година се намалија и израмнија даночните стапки и данокот на добивка (од 15% на 10%), персоналниот данок од доход (од 15%, 18% и 24% на 10%) и данокот на задршка (од 15% на 10%). Овие реформи, резултираа со зголемени приходи по основ на даноци и намалување на сивата економија.

На почеток од 2009 година се вовеле концептот на договарање, пресметка и исплата на бруто плата на вработените, се пристапи кон постепено намалување на стапките од задолжително социјално осигурување, се намали минималната основица од која се пресметуваат придонесите и се пристапи кон интегрирана наплата на придонесите и ПДД. До 2009 година, збирната стапка на социјалните придонеси изнесуваше 32% од бруто платата, а во 2010 година се намали на 26,5%.

Намалувањето на даночните стапки и стапките на социјалните придонеси имаше за цел да го намали даночното оптоварување на трудот, да ја зголеми формалната вработеност, како и да го поедностави даночниот систем. Реформите ги дадоа очекуваните резултати што резултираше со намалување на неформалните вработувања, креирање на нови работни места, подобрување во редовноста на исплатата на платите (од 15,6%

неисплатени плати во декември 2005 година на 2,3% во декември 2010 година), а со тоа и обезбедување на поголема сигурност на вработените.

Реформите обезбедија одржливи приходи на ФПИО во периодот 2006–2010 година и истите во просек изнесуваа 9,6% од БДП исто како и расходите. Од вкупните приходи на Фондот, 62,4% претставуваат придонеси за пензиско и инвалидско осигурување, додека трансферите од Централниот буџет учествуваат со 31,3%. Најголемиот дел од средствата, односно 80,7%, ФПИО ги употребува за исплата на пензии.

Воведениот тристолбен пензиски систем обезбеди одржливост на пензискиот фонд и навремена исплата на пензиите. Пензиите се усогласуваа со 50% од порастот на платите и 50% од порастот на трошоците на живот. Третиот столб се вовеле од 2009 година, со цел да се обезбедат дополнителни приходи при пензионирање.

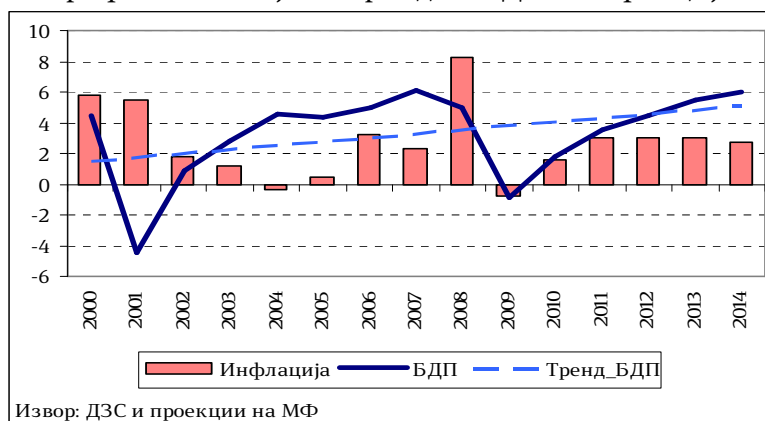
Приходите на ФЗО во периодот 2006 – 2010 година во просек изнесуваа 4,7% од БДП, колку што изнесуваа и вкупните расходи. Придонесите за здравствено осигурување претставуваат 57,3% од вкупните приходи, трансферите од ФПИО претставуваат 22,4%, додека значаен дел од приходите на ФЗО (8,5%) претставуваат и трансферите за здравствено осигурување на невработените лица од АВРМ.

Приходите на АВРМ во периодот 2006 – 2010 година во просек изнесуваа 1,2% од БДП, колку што изнесуваа и вкупните расходи. Од вкупните приходи 63,8% се дотации од Централниот буџет, додека останатиот дел е обезбеден од придонесот за осигурување во случај на невработеност. Поголемиот дел од расходите, односно 38,1%, во истиот период се наменети за исплата на паричен надоместок на невработените лица.

1.3 Макроекономски проекции

За одржување на макроекономската стабилност и одржливиот економски раст се очекува порастот на БДП во периодот 2011 - 2013 година да се движи од 3,5% до 5%, а во периодот 2014-2015 година од 5,5% до 7%.

График 1: Состојба и тренд на БДП и инфлација



1.3.1 Приоритети на макроекономските политики

Зголемувањето на економски раст на трајна основа и одржувањето на макроекономската стабилност, остануваат главни приоритети на економската политика во наредниот период на Владата на Република Македонија.

Во наредниот период ќе се продолжи со:

- стабилна стапка на инфлација на околу 3%, како и со одржување на стабилен номинален курс на денарот во однос на еврото ;

- контролиран и умерен буџетски дефицит кој нема да надмине 3% од БДП, и следствено на тоа задржување на одржливоста на државниот долг (политика на ниски даноци, намалување на стапките за социјални придонеси до 25,4%, данокот на малите и микро претпријатијата со вкупен годишен приход до 3 милиони денари ќе се сведе на 0%, ќе се намали стапката на ДДВ на туристичките услуги и суровото масло за јадење од 18% на 5% и др) и

- натамошно подобрување на структурата на јавните расходи со проектирано зголемување на учеството на капиталните расходи од 11,9% во 2010 година на околу 17% за сметка на намалување на тековните расходи (инвестиции во патната, железничката, енергетската и комуналната инфраструктура, капитални инвестиции во казнено поправните установи, подобрување на условите во образовниот и здравствениот систем, како и инвестиции во културата и социјалните центри).

1.3.2 Одржливост на јавните финансии

Пресметките за долгорочната одржливост на јавните финансии се темелат на следните претпоставки: 1)просечен економски раст во наредните 40 години од 4%; 2)раст на продуктивноста од 2%; 3)зголемување на активноста на мажите од 77,7% во 2010 на 86,3% во 2050; 4)поголемо зголемување на стапката на активност на жените (од 50,3% во 2010 на 67,3% во 2050), со што учеството на женската популација во вкупното активно население се очекува да достигне 44% во 2050 година; 5)намалување на невработеноста во првите дваесет години од 32,1% на 16,3% и стабилизирање во наредните 20 години со проектирана стапка на невработеност од 12% во 2050 година и 6)одмерено зголемување на учеството на популацијата со 65 години и повеќе, достигнувајќи 13% до 2050 година.

Врз основа на наведените претпоставки, како и проекциите за зголемување на вработеноста и платите, во 2020 година се очекува умерено зголемување на учеството на приходите од придонесите за пензиско осигурување на приближно 6,4% од БДП и стабилизирање на ниво од 6,5% од БДП до крајот на 2050 година. Расходите за пензии се очекува да останат на исто ниво од 8,8% од БДП во наредните 10 години, а повисоко учество за 0,2 п. п во наредниот период. Јавните расходи во здравствениот систем се очекува да се зголемат од 4,5% во 2010 година на 5% во 2030 година и стабилизирање на

истото ниво до 2050 година. Ваквите проекции се темелат на проценетите ефекти од стареењето на населението и зголемените расходи за здравствена заштита согласно растот на продуктивноста. Расходите за образование се предвидува постепено да се зголемуваат од 4,6% во 2010 година на 5,2% во 2050 година, со оглед на нивната важност за реструктурирање на пазарот на трудот, намалување на невработеноста, оттука придонесувајќи за повисок економски раст.

2. Микроекономска политика

2.1 Конкуренентност на економијата и бизнис опкружувањето

2.1.1 Состојба за конкурентноста на економија и бизнис опкружувањето

Според индексот на конкурентност, Република Македонија се наоѓа на 79-то место во 2010 година, што значи дека е подобро позиционирана во споредба со 2009 година кога се наоѓаше на 84-то место како резултат на подобрувањето на економскиот амбиент и зголемувањето на способноста за постигнување одржлив раст. Во рамки на трите подиндекси, Република Македонија е најдобро рангирана кај подиндексот на основни потреби (70 место), а најлошо кај подиндексот на иновација и софистикација (97 место). Во рамките на подиндексот на основни потреби во 2010 година е забележан напредок во оценката на макроекономската стабилност и институциите. Во рамките на подиндексот на ефикасност на зголемувачи, напредок е постигнат кај индикаторите ефикасност на пазарот на стоки и ефикасност на пазарот на труд, додека влошена е оценката кај индикаторите високо образование и обуки, развој на финансискиот пазар, технолошка подготвеност и големина на пазарот. Имајќи го во предвид Индексот на глобална конкурентност, Република Македонија е подобро рангирана од Грција (83), Србија (96), Албанија (88) и Босна и Херцеговина (102), а заостанува зад Словенија (45), Турција (61), Црна Гора (49), Хрватска (77) и Бугарија (71).

Извештајот *Doing Business* на Светска банка обезбедува објективна проценка на условите за водење на бизнис во одредена земја. Според последниот извештај *“Doing Business 2011”*, Република Македонија е рангирана на 38-то место, меѓу 183 држави во светот. Во овој извештај Република Македонија е вброена во земјите кои континуирано пет години спроведуваат реформи и ги подобруваат условите за вршење бизнис. Во овој контекст, забележителен напредок е остварен во областите започнување бизнис (5-то место) и плаќање даноци (33-то место).

Напредокот во овие области се должи на повеќе мерки и активности кои беа преземени, меѓу кои позначајни се: намалување на цените за регистрирање на претпријатие (ДОО) од страна на Централниот регистар на Република Македонија, создавање на можност за електронско поднесување на документи за регистрација на бизнис (целосно поднесување на документи до Централниот регистар на Република Македонија по електронски пат, електронски потпис и електронско плаќање, инфраструктурна компонента за електронско поврзување со други институции и тела (АВРМ, ФПИО ФЗО и Управа за јавни приход, нотаријат, судство итн.) и подготвување на Стратегија за стандарди за размена на податоци. Понатаму, во областа плаќање даноци покрај намалувањето на стапките на даноци, напредокот се должи на активностите за поттикнување и унапредување на електронското

пријавување за плаќање на даноци, како и промоцијата на електронски услуги за даночните обврзници

2.1.2 Имплементација на политиките за конкурентноста на економија и бизнис опкружувањето

Клучните приоритети на Република Македонија во изминатиот период беа насочени кон зголемување на конкурентноста на корпоративниот сектор, преку: подобрување на деловното опкружување, донесување на проактивна интегрирана индустриска политика со јасни приоритети и цели, имплементирани преку хоризонтални програми и секторски развојни стратегии, поддршка на претприемништвото и сл.

Во последните години, дизајнирани се и имплементирани повеќе системски реформи во поглед на подобрување на деловното опкружување, со цел формирање на нови и развој на постојните бизниси и зголемување на интересот на странските директни инвеститори. Поволната деловна клима, како и атрактивните даночни можности и другите релативно ниски трошоци, се битни компаративни предности на Република Македонија.

Во соработка со бизнис заедницата се продолжи со реализација на Проектот едношалтерски систем за регистрација. Проектот се состои од три компоненти, кои се во насока на подобрување на деловното опкружување и поедноставување на процедурите за вршење на бизнис преку: електронско поднесување документи при регистрација, воведување „црна листа“ на субјекти и електронски систем за стечајни постапки и електронски систем за регистрација на залог и лизинг.

Посебен акцент беше ставен на отстарнување на административните бариери и поедноставување на постапките за водење бизнис, која се реализира преку три фази на Регулаторната гилотиња.

Со цел подобрување на деловната клима за модернизација на јавната администрација: се донесе Стратегија за реформа на јавната администрација 2010-2015 насочена кон градење на капацитетите на јавната администрација која ќе овозможи континуиран и одржлив социјален и економски развој во земјата; се извршија измени и дополнувања на Законот за јавни службеници и Законот за државни службеници со цел обезбедување на стручна, компетентна, професионална и деполитизирана јавна администрација преку квалитативно подобрување на постапката за селекција и вработување и воведување пробна работа за секое вработување во јавната служба.

Во контекст на редуцирање на административните бариери, беа воведени повеќе електронски административни услуги кои се од особено значење за бизнис заедницата, како што се електронските јавни набавки, електронската пријава и одјава на работен однос, електронското поднесување на годишни даночни пријави, електронската распределба на меѓународни дозволи за превоз на стоки, електронското аплицирање и издавање на лиценци и квоти за увоз/извоз итн.

Со цел намалување на невработеноста и сиромаштијата, зголемување на конкурентноста на економијата и економски раст, во изминатиот период се инвестирале во инфраструктурата преку издвојување на околу 12% од вкупните буџетски расходи за јавни инвестиции, кои беа насочени во областа на градежништвото, транспортна мрежа, гасоводна и енергетска мрежа, водоснабдување и одведување, отпадни води, системи за наводнување и др.

Реализирани се повеќе проекти во областа транспортната, енергетската, информатичката, образовната, комуналната и другата инфраструктура во функција на подобрување на бизнис амбиентот. Во 2008 година беше пуштена во употреба обиколницата на Скопје, а до крајот на 2011 година ќе заврши реализацијата на делницата Табановце-Куманово.

2.1.3 Предизвици за конкурентноста на економијата и бизнис опкружување

Главните предизвици на земјата за подобрување на конкурентноста и бизнис опкружувањето и натаму се :

- недоволни вложувањата во истражување и развој;
- ниско нивото на иновативност и инвестиции, трансвер на нови технологии, зголемување на извозот на висока технологија;
- несоодветна инфраструктура;
- недоволен број на високо образовани кадри и нивна обука во областа на природните науки/технологија, соодветни на потребата на индустријата и
- недоволно флексибилен банкарскиот сектор и небанкарските институции и финансиските услуги.

2.1.4 Приоритети и цели во политиките за конкурентноста на економијата и бизнис опкружување

Зголемувањето на меѓународната конкурентност на земјата (неопходен предуслов за одржлив развој и повисока стапка на вработеност) е еден од главните стратешки приоритети во наредниот период, како и:

- креирање на нови политики за зголемување на конкурентност, базирани на најнови технолошки достигнувања;
- современа комуникациска и информатичка технологија;
- високо квалификувана работна сила, и зголемување на продуктивноста како основна детерминанта на економскиот развој и животниот стандард;
- подобрување на деловното опкружување и поддршка и развој на силна и одржлива индустрија која ќе може да се натпреварува на глобално ниво и истите ќе бидат насочени кон добро функционирање на пазарите за конкурентни стоки и услуги, особено преку спроведување на конкурентни правила, развој на потребната инфраструктура, како и развој на конкурентноста и иновативноста;

- развивање на информатичките и комуникациските технологии, кои ќе поддржат развивање на иновативни идеи кои ќе поттикнат развој на нови производи и услуги, како и квалитет на работните места;

- модернизацијата на јавната администрација;

- подобрувањето на електронските услугите;

- натамошно намалување на даночното оптоварување за МСП, поддршката и отстранување на административните бариери за МСП и претприемништвото, олеснет пристап до финансии, подобрување на условите за заштита на интелектуалната сопственост и

- подобрување на конкурентноста и извозот, преку јавно-приватниот дијалог, поддршка и развој на нови кластерски иницијативи, како и одржливоста на постојните кластери .

Истовремено, постојаното следење на индикаторите за конкурентност и споредување на конкурентноста со останатите земји ќе ги даде насоките и потребите за интервенција, врз основа на кои ќе се развиваат постојните и нови мерки и активности.

Во 2012 година ќе се започне со изградба на делницата Демир Капија-Смоквица како дел од Коридорот 10, додека автопатите од Коридор 8 ќе реализираат преку концесија за изградба, реконструкција, одржување и сл., почнувајќи од 2013 година.

Оставрување на подобра бизнис клима и зајакнување на конкурентноста, е главна цел . Покрај тоа се утврдени и следниве цели:

- олеснување на процедурите за започнување и водење на бизнис ;

- подобрување на регулативата и поедноставување на постапката за добивање на дозволи и лиценци ;

- пристап до капитал и поддршка за зголемување на извозот и

- подобрување на конкурентноста и иновациите.

2.2 Мали и средни претпријатија и претприемништво

2.2.1 Состојба со малите и средните претпријатија и претприемништво

Секторот на мали и средни претпријатија (МСП) претставуваат 99% од вкупниот број на постојни претпријатија. Бројот на МСП бележи постојан пораст, со исклучок на 2010 година кога како резултат на ефектите од економската криза, бројот на претпријатија се намали од 63.086 во 2009 година на 57.832.

МСП го апсорбираат најголемиот дел од работната сила, при што од вкупниот број на вработени (335.495), во 2010 година 63,51% или 213.077 лица се вработени во микро и малите претпријатија, 18,81% или 63.114 лица во средните, додека 17,68% или 59.304 лица се вработени во големите претпријатија. МСП во 2010 година вработуваат 82,3% од вкупната работна сила, со што се потврдува нивната значење во економијата како целина, меѓу другото и во процесот на создавање на БДП.

Табела 1- Состојбата на бројот на вработени во МСП и нивната структура

Број на вработени	2008	2009	2010	%		
				2008	2009	2010
Микро	61.701	68.982	65.550	18,90	20,22	19,54
Мали	136.036	144.597	147.527	41,67	42,39	43,97
Средни	58.030	58.415	63.114	17,78	17,12	18,81
Големи	70.678	69.134	59.304	21,65	20,27	17,68
Вкупно	326.445	341.128	335.495	100,0	100,0	100,0

Извор: Централен регистер на РМ

Сектор со најголем број на вработени, како и во изминатите години, беше Секторот - Преработувачка индустрија кој во 2009 година имаше 100.898 вработени или 29,4% од вкупниот број на вработени лица. Исто така, и Секторот-Трговија на големо и трговија на мало имаше значајна улога во вкупниот број на вработени, односно со 80.192 вработени или 23,37%.

Од аспект на видот на сопственоста на претпријатијата, податоците покажуваат дека најголем дел од вработувањата се во приватните претпријатија (во 2009 година 247.237 или 78,38%), 11,76% во претпријатија со се уште недефиниран вид на сопственост, а 6,24% во државна сопственост и 2,91% во јавни претпријатија.

Водечки кластери во Република Македонија се кластерот за: јагнешко месо и сирење, туризам, информатичка технологија и дигитални медиуми, вино, кластерот за текстил, зеленчук и овошје (здрава храна), земјоделска механизација и алати, дрвна индустрија, автомобилска индустрија и кластерот за мода и дизајн – македонска модна формација.

2.2.2 Имплементација на политиките за развој на мали и средни претпријатија и претприемништвото

Во изминатиот период поддршката на развојот на МСП се остваруваше преку подобрување на пристапот до финансии за што е обезбедена кредитна линија од ЕИБ во износ од 100 милиони евра која се реализира преку МБПР до комерцијалните банки. Со истата во 2010 година се реализираа 74 милиони евра со кои се поддржани 266 проекти.

За подобрување на конкурентноста се кофинансираа трошоците на компаниите за сертификацијата на системите за квалитет според ISO стандардите; за тренинг на ХАССП тим за воведување, одржување и модификација на ХАССП систем; за изработено идејно решение за индустриски дизајн на производ како и за поднесување на меѓународна пријава на патент, односно барање за потполно испитување на пријавата.

Во насока на развивање на меѓународната соработка и подобрување на конкурентноста на претпријатијата се кофинансираа активностите на Европскиот иновативен, информативен центар на Македонија кои се

однесуваат на давање услуги на МСП преку дисеминација на информации за ЕУ легислативата, овозможување на бизнис контакти со потенцијални европски партнери, олеснување на трансферот на знаење и технологии, како и промовирање на можностите за учество во програмите на ЕУ за истражување и развој.

2.2.3 Предизвици за развој на мали и средни претпријатија и претприемништвото

Имајќи предвид дека МСП како важен извор на нови работни места, зголемување на степенот на конкурентност на економијата во целост со претприемачката динамика и натаму предизвик на земјата е:

- недоволно флексибилни и приспособливи на пазарните промениМСП;
- потешкотии во придобивање на пазарните можности;
- недоволен обем на можностите за обуки;
- ниско ниво на технолошките иновации и
- недоволна соработката во кластери и мрежи во областа на: развојот, набавките, продажбата, проширување на знаењето и заемни иновативни решенија, заеднички настап на пазарот, заедничка промоција, заеднички обуки за создавање на поефикасна работна сила и друго.

2.2.4 Приоритети и цели на политиките за развој на мали и средни претпријатија и претприемништвото

Растот и развојот на постојните и нови иновативни МСП е еден од основните приоритети и цели . Покрај тоа како приоритет за развој на МСП е и:

- подобрување на пристапот до финансии;
- стимулирање на иновативноста и трансферот на технологии, создавање на нови работни места, зголемување на извозот со висока додадена вредност итн. и

- поддршка за започнувањето на бизнис, инвестирањето и развојот на претпријатијата поддржан со 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.

Исто така, Владата ќе ги поддржи секторите кои согласно секторската анализа која е во фаза на подготовка, ќе бидат утврдени како потенцијални сектори за зголемување на извозот и отварање на нови работни места.

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

И понатаму, економските политики ќе бидат во функција на остварување на динамичен развој на претприемништвото, зголемување на

конкурентноста и инвестициите, подобрување на условите за деловни активности и инвестирање, стимулирање на приватната претприемничка иницијатива и максимално поедноставување на процедурите за започнување и развој на бизнисот.

V. ПОЛИТИКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

1. Состојби на пазарот на трудот

1.1 Структура на населението

Според податоците од Пописот на население, станови и домаќинства (2002), РМ броеи 2.022.547 жители, што е за 3,9 % повеќе во однос на претходниот попис (1994).

Вкупното работоспособно население (15-64) во 2010 година изнесува 1.447.957 лица и е зголемено за 32.211 лица т.е. за 2,2% во однос на 2005 година. Најголемо зголемување има кај возрасната група од 50 до 64 години и тоа за 25.387 лица, односно за 9%. Кај возрасната група од 15 до 24 години има намалување на бројот на лицата и тоа од 326.478 на 319.254 лица, односно за 2%.

1.2 Структура на работната сила

Работната сила (економско активно население од 15 до 64г.) во 2010 година изнесува 930.073 лица, и е за 70.047 лица повеќе во однос на 2005 година, односно е зголемена за 8.1%. Стапката на активност во 2010 година изнесува 64,2%, и е зголемена за 3,5 п.п. во однос на 2005 година. Посматрано по региони, најниска стапка на активност има во Полошкиот регион од околу 46% во 2009 година, а највисока во Југоисточниот регион од околу 70%.

Најголемо зголемување на активното население се забележува кај возрасната група од 50 до 64 години за 43.237 лица или за 26%, и истите учествуваат со 22,7% во работната сила.

Во работната сила најголемо зголемување има кај лицата со високо образование и тоа за 50% или за 48.507. Исто така, зголемување има и кај лицата со завршено тригодишното средно образование за 6,2% (114.417 во 2010 година) и 8,5% кај лицата со завршено четиригодишно средно образование (389.689 во 2010 година). Намалување се забележува кај лицата со незавршено основно образование за 10.870 лице (34.856 во 2010 година) т.е. за 23,8%.

Стапката на активност кај лицата со високо образование за 2009 година е 85,6%, кај лицата со средно четиригодишно образование 69,5%, додека кај лицата со основно образование изнесува 41,8%.

Стапката на активност во 2010 година кај мажите изнесува 77,6% а кај жените 50,4%. Причините за ниската активност кај жените која е пониска за 27,2 п.п во однос на мажите, се ниското ниво на образование, традиционалната улога на жената во семејството, како и недоволната покриеност со градинки. Истите причини се поизразени кај етничките заедници и во руралните средини.

1.2.1 Вработеност

Во периодот 2005 до 2010 година на пазарот на труд, се забележува континуиран раст на стапката на вработеност (15-64г), од 37,9% во 2005 до 43,5% во 2010 година. И покрај економската криза која ја зафати и Република Македонија, стапката на вработеност во 2010 година е зголемена за 0,2 п.п. споредено со 2009 година. Во 2010 година бројот на вработени изнесува 630.154 лица, што претставува раст на годишно ниво од 3,5%.

По одделни региони за 2009 година највисока стапка на вработеност има Југоисточниот регион од околу 59,6% а најниска во Североисточниот регион од околу 20%.

Највисока стапка на вработеност во 2010 година се забележува кај возрасната група од 25-49 години и таа изнесува 55,7%, додека најмала кај младите лица од 15-24 години и истата изнесува 15,4%.

Стапката на вработеност во 2009 година кај лицата со високо образование е 66,7%, кај лицата со средно четиригодишно образование 47,8%, додека кај лицата со основно образование изнесува 25,1%.

Гледано по сектори во 2010 година бројот на вработени во секторот Земјоделе изнесува 121.771 лица, во секторот - Индустрија 144.289, во Секторот-Градежништво 40.953 и во Секторот - услуги 330.841 лица. Споредено со 2005 година најголемо зголемување на бројот на вработени има во Секторот - Услуги и тоа за 67.988 лица, што претставува 73,4% од вкупниот број на нови вработени лица.

Учеството на вработеноста според видот на сопственост во 2010 година е 73,7% во приватните деловни субјекти и бележи зголемување во однос на 2005 година кога изнесуваше 62,4%. Анализирани по сектори и вид на сопственост на делоните субјекти 96,3% од лицата вработени во земјоделството работат во деловни субјекти во приватна сопственост, 84,7% од лицата вработени во индустријата работат во деловни субјекти во приватна сопственост, 89,8% од лицата вработени во градежништвото работат во деловни субјекти во приватна и 58,6% од лицата вработени во услугите работат во деловни субјекти во приватна сопственост.

Учеството на бројот на вработени според економскиот статус во 2010 година изнесува 71,5% вработен, 5,4% работодавач, 13,1% вработен за сопствена сметка и 10,1% неплатен семеен работник. Во однос на 2005 година зголемување има само на вработените за сопствена сметка за 1.1 п.п., кое во најголема мера се должи на зголемување на учеството на вработените во Секторот - Земјоделе за 5,5 п.п. и намалување на учеството на бројот на работодавачи според економски статус во истиот сектор за 3,2 п.п. Исто така, кај учеството на „вработен“ според економски статус во 2010 година во однос на 2005 година има зголемување во Секторот- Услуги за 0,9 п.п.

Бројот на непријавените работници од вкупниот број на вработени во 2009 година изнесува 26,4%, и истите произведуваат помеѓу 15,4 % и 18,6% од БДП. Најголем број на лица без договори покрај земјоделството се ангажираат и

во преработувачката индустрија, градежништво, трговијата на мало и угостителството.

1.2.2 Невработеност

Стапката на невработеност во периодот од 2005 до 2010 година во континуитет се намалува, од 37,3% во 2005 на 32% во 2010 година кога го достигна најниското ниво од 2003 година. Во 2010 година бројот на невработени се намали на 300.439 лица (од 323.934 лица во 2005 година), што претставува пад од 7,3%.

И покрај континуираното намалување на стапката на невработеност во периодот од 2005 до 2010 година истата е висока и изнесува 32%, односно е намалена за само 5,3 п.п.

Во однос на застапеноста на половите во вработувањето, стапка на невработеност кај жените од 31,8% во четвртиот квартал од 2010 година, Споредено со состојбата на мажите нема значителна разлика во невработеноста, односно иста е повисока 0,9 п.п.

Исто така, значителна стапка на невработеност се забележува кај младите лица на возраст од 15 до 24 години и таа изнесува 53,7% и е намалена за 8,9 п.п. во однос на 2005 година.

Во 2010 година во однос на 2005 година бројот на невработени лица без образование, незавршено основно и основно образование е намален за 15.017 лица односно за 15%, кај средното образование за 12%, а кај високото образование е зголемен за 13.081 лица, односно за 66% и изнесува 32.974 лица.

Стапката на невработеност во 2009 година кај лицата со завршено високо образование е 22,1%, со завршено четиригодишно средно образование 31,2%, а кај лицата со основно 40%.

Стапката на долгорочна невработеност во 2009 година е 26,3% т.е. 81,9% од невработените лица се невработени повеќе од 1 година.

1.3 Плати, продуктивност и флексибилност

Реалната бруто плата се зголемуваше со побавно темпо во споредба со нето платата како резултат на воведувањето на рамниот персонален данок од доход и намалувањето на даночната стапка и намалување на стапките на придонеси од задолжително социјално осигурување.

Во 2010 година во однос на 2009 година реалните плати се пониски за 0,6%.

Преземени се мерки за усогласување на потребите на претпријатијата и работниците во насока на промовирање на флексибилност на пазарот на трудот, истовремено настојувајќи да се подобри сигурноста и вработувањето, како и социјалната сигурност.

Постојното законодавство овозможува соодветен баланс помеѓу флексибилноста и сигурноста, согласно со потребите и условите на домашната

економија. Законот за работните односи (ЗРО) кој е усогласен со европското законодавство, дава можност за склучување на различни форми на договори за вработување, кои обезбедуваат поголема флексибилност, како што се вработување: на определено време, на определено време за вршење на сезонска работа, со скратено работно време, со скратено работно време со повеќе работодавачи, со вршење на работа дома, на куќни помошнички и сл.

Според податоци на АВРМ во периодот 2006-2010 година, се забележува зголемен тренд на учеството на регистрирани пријави на заснован работен однос на определено работно време и сезонски вработувања од 54,3% во 2006, на 62,2% во 2010 година, наспроти намалувањето на учеството на регистрирани пријави на заснован работен однос на неопределено време од 45,7% во 2006, на 37,8% во 2010 година, во вкупниот број на регистрирани пријави.

Постојната законска регулатива не создава услови за сегментација на пазарот на труд, односно остварувањето на правата од работен однос се еднакви не зависно од видот на договорот за вработување.

Според регистрираните пријави на заснован работен однос во зависност од должината на работното време (полно или скратено), околу 87% од вкупно регистрираните пријави на заснован работен однос во 2010 година се со полно работно време, а во 2006 година биле 93%.

Со Законот за агенции за привремени вработување се овозможува на работодавачите да го прилагодат бројот на работниците според нивните потреби со склучување на флексибилни договори за вработување.

Во периодот 2005 - 2010 година, БДП и вработеноста имаа слична стапка на пораст од 3,4%. Најголем пад на продуктивноста е забележан во 2009 година и тоа за 4,2%, што може да се смета дека е резултат намалување на бројот на вработени во последниот квартал од 2009 година и првиот квартал во 2010 година, како и потребниот период за прилагодување.

2. Имплементирани политики на пазарот на трудот

Соодветно влијание на состојбите на пазарот на трудот, подобрување на квалитетот и продуктивноста на трудот, имаа и политиките за вработување кои беа во согласност со Лисабонската стратегија за вработување, програмите и мерките согласно со Интегрираните насоки за раст и работни места. Со нивна имплементација се настојуваше да се обезбеди реализација на националните цели, дефинирани во Националната стратегија за вработување 2010, имплементација на мерките во Националниот акционен план за вработување 2006-2008 година, Националниот акционен план за вработување 2009-2010 година.

Политиките за вработување беа во насока на стимулирање на побарувачката на пазарот на трудот, усогласување на понудата и побарувачката на работна сила, согласно со потребите на пазарот на трудот, подобрување на понудата на работната сила, поголем баланс помеѓу флексибилноста и сигурноста, како и намалување на сивата економија, се со

цел зголемување на бројот на вработени лица и намалување на невработеноста, со активно учество на социјалните партнери. Истите беа полово сензитивни.

Но, се уште слаба е застапеноста на вработените во синдикалното здружување (околу 120 илјади вработени или 26% од вработените) и колективно договарање, недоволно функционален и ефикасен социјален дијалог, недоволна доверба помеѓу владата и социјалните партнери, како и слабите капацитети на социјалните партнери.

Зголемувањето на бројот на вработени за време на економската криза делумно може да се објасни со мерките на Владата, како што се: подобрување на бизнис амбиентот, усогласување на трудовото законодавство со законодавството на ЕУ, воведување на рамен данок, намалувањето на сивата економија, активните програми и мерки за вработување и сл. Истото, делумно е и резултат на воведувањето на концептот на договарање, пресметка и исплата на бруто плата, што придонесе за намалување на даночното оптоварување по вработен, по што во одредена мера стана неисплатливо за работодавачите непријавувањето на вработените. Исто така, преку воведувањето на интегрирана наплата на социјалните придонеси и персоналниот данок на доход од плати и хармонизирање на базите на податоци, се намалија можностите за манипулација, односно избегнување на регистрацијата на вработените.

Во 2008 година направени се измени и дополнувања на ЗРО, кои измени се и во насока на поголема флексибилност. Имено, со измените дадена е можност работодавачите електронски да пријавуваат и одјавуваат работници, електронска размена на податоци помеѓу АВРМ и институциите за социјално осигурување, избришани се одредби согласно кои при отпуштање на работниците од деловни причини ги обврзуваа работодавачите да не можат да најмат работник на исто работно место една година и кои му даваа предност при вработување на претходно отпуштениот работник.

Во насока на поголема флексибилност и сигурност на вработените се и решенијата во Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување, со кои се дава можност за плаќање на придонеси во зависност од часовите на работа, кое влијае на поголема флексибилност на работодавачите за вработување на работници во зависност од потребата.

Извршено е усогласување на правната регулатива за здравје и безбедност при работа со регулативата на ЕУ и подобрени се капацитетите на инспекциските служби за надзор во однос на обезбедување на безбедност при работа и заштита на вработените .

Воведувањето на Интегрираната наплата на придонесите за задолжително социјално осигурување и персоналниот данок, усогласувањето на минималната основа за плаќање на придонеси, како и сукцесивното намалување на стапките на придонесите и тоа збирно од 32% во 2008 година на 27,9% во 2009 година на 26,5% во 2010 и 2011 година придонесе за зголемување на социјалната сигурност на вработените и намалување на административниот товар и трошоците за работодавачите.

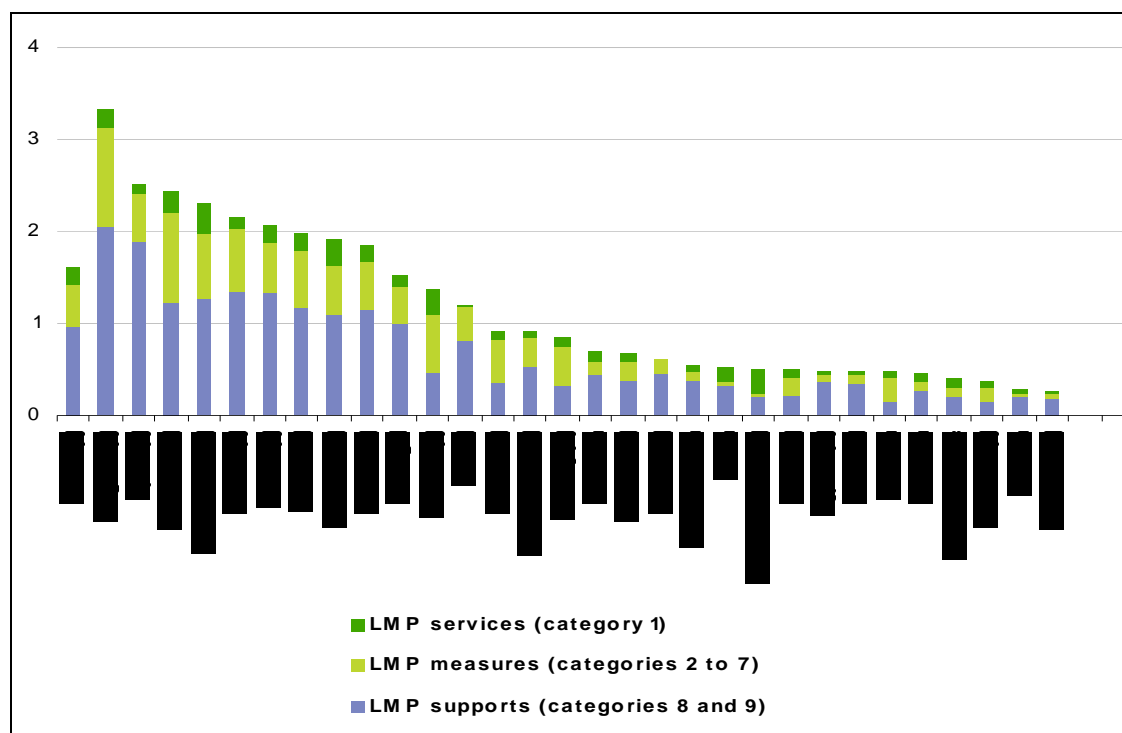
Имплементацијата на активните политики за вработување, исто така, имаа влијание на зголемување на побарувачката на работна сила. Една од активностите во политиките за вработување е имплементација на годишните оперативни планови за активни програми и мерки за вработување, со опфат на лица од различни целни групи кои тешко се вклучуваат на пазарот на трудот, зголемување на вработливоста на лицата со цел зголемување на стапката на вработеноста. Различните видови на програми беа насочени за поддршка за самовработување, формализација на постојни бизниси, поддршка за дополнителни вработувања во фирми регистрирани преку програмите за самовработување, подготовка за вработување преку обука согласно со потребите на пазарот на трудот, субвенционирање на вработување, практиканство како поддршка за прво вработување на млади лица, економско јакнење на жени жртви на семејно насилство и поддршка за вработување на Роми, жени, повозрасни лица и инвалидни лица. При утврдување на мерките за вработување се имаше во предвид потребата од вештини согласно со годишните анализи за потреби од вештини подготвени од АВРМ.

Покрај оперативни планови за активни програми и мерки за вработување, од 2008 година се имплементира и Проектот за само вработување со кредитирање, со кој се обезбедуваат кредитни средства под поволни услови за невработени лица за започнување на сопствен бизнис, во рамките на кој заклучно со септември 2010 година, одобрени и подигнати се 3.097 кредити за вработување на 3.648 лица.

Во периодот 2007 - 2010 година, за активни програми за вработување потрошени се 1.454 милиони денари со што се опфатени 35.417 невработени лица (категија 2-7¹). Трошоците за активни програми за вработување (категија од 2 до 7) во 2007, 2008, 2009 и 2010 година изнесуваа 0,07%, 0,16%, 0,25% и 0,12% од БДП соодветно, додека за услугите (категија 1) 0,06% од БДП годишно во истиот период. За пасивни мерки за вработување (категија 8-9) трошоците во период од 2007 до 2010 година изнесуваа 0,44%, 0,37%, 0,42% и 0,45% од БДП соодветно.

¹ Согласно со методологијата на ЕУРОСТАТ трошоците за политиките на пазарот на трудот се поделени во 9 категории и тоа: категорија 1- трошоците за политиките на пазарот на трудот за **услуги** на АВРМ; категорија 2 до 7 – трошоците за политиките на пазарот на трудот за мерки и категорија 8 и 9 - трошоците за политиките на пазарот на трудот за пасивни мерки.

График 2: Трошоци на пазарот на трудот за 2008 година



Извор: ЕУРОСТАТ и пресметки на МТСП²

Во 2010 година околу 8% од регистрираните невработени лица користеа право на паричен надоместок за време на невработеноста. Истиот во голема мера не претставува демотивација за активирање на пазарот на трудот и задржување на невработените во социјалниот систем.

Во борбата за зголемување на учеството на пазарот на трудот, односно намалување на неактивноста, развиени се модули на доживотно учење за возрасни, преку кои се овозможува подобар пристап кон пазарот на трудот.

Во АВРМ, според интерна анкета, до јули 2009 година постоеше можност лицата кои се регистрираат како невработени, да се изјаснат дали истото го прават за стекнување на право на здравствено осигурување, при што околу 70.000 од евидентираниите невработени лица се изјасниле дека не бараат активно работа, а се пријавуваат заради остварување на право за здравствено осигурување.

Со цел добивање на реална слика за регистрираните невработени лица се изврши промена во Законот за придонеси од задолжително социјално осигурување и Законот за здравствено осигурување, согласно кои остварувањето на правата од здравствено осигурување повеќе не се врзуваат со невработеноста, така што се очекува намалување на регистрираната невработеност, бидејќи лицата кои не бараат активно работа повеќе нема да имаат мотив да се регистрираат како невработени. Истото ќе овозможи

² Во компаративниот преглед за 2008 година треба да се има во предвид дека трошоците за политиките на пазарот на трудот се само од Буџетот на Република Македонија.

вработените во АВРМ да се насочат кон активности кои ќе придонесат за дополнително намалување на невработеноста (на реалната невработеност), од причина што создавањето на реалната слика на пазарот на труд ќе овозможи зголемување на ефектите од одредени активни мерки за вработување кои ќе бидат насочени кон невработените лица кои бараат работа.

За намалување на неформалното вработување се имплементираа годишни акциски планови за намалување на сивата економија преку спроведување на зајакнати инспекциски надзори и превентивни мерки (едукации, законски измени и сл.). Во текот на 2010 година извршени се вкупно 34.045 надзори, од кои 31.571 редовни и 2.474 контролни надзори.

Преземените активности на инспекцијата на трудот, како што се откривање на непријавени работници, предлози за менување на законската регулатива, соработката помеѓу институциите на пазарот на трудот, исто така, имаат влијание на социјалната сигурност.

Ефикасноста на институциите на пазарот на трудот беше еден од приоритетите во изминатиот период.

Инспекторатот за труд ја подобри соработката преку информациона систем за размена на податоци со АВРМ, Централниот регистар на РМ, Управата за јавни приходи и др.

Се продолжи со зајакнување на капацитетите и модернизација на АВРМ, со цел истата да може да обезбеди квалитетни и навремени услуги за невработените, работодавачите, имплементација на активните политики за вработување, истражувања за потребите на работна сила и сл. Воведен е и имплементиран нов модел на услуги, реализирани се голем број на обуки за вработените лица во АВРМ како што се : спроведување на активни програми и мерки за вработување, анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот, подготовка на индивидуални планови за вработување на невработени лица, подготовка на локални акциони планови за вработување и сл.

Во текот на 2010 година беа воведени и нови видови на услуги за невработените лица и работодавачите преку таканаречената “Отворена канцеларија” и Службата за информирање “Call центар”.

Имплементиран е нов софтвер за електронски услуги за вработување преку веб-портал. Со имплементацијата на оваа модерна комуникациска алатка се подобри квалитетот на постојните услуги и се воведоа нови услуги за самоинформирање, посредување при вработување и кариерно насочување по електронски пат. Исто така, со надградба на ИТ системот се овозможи електронска пријава/одјава (во/од работен однос).

Во поглед на подобра вклученост на регистрирани мигранти на пазарот на труд во Република Македонија , во текот на 2009 година се извршија измени на Законот за вработување и работа на странци со што се овозможи забрзување на постапката за издавање на соодветни типови на работни дозволи и зголемување на периодот на важност на одредени работни дозволи, а со измените во 2010 година постапката за добивање на лична работна дозвола за самовработување на странец е значително олеснета.

Во 2009 година се донесе Резолуција за миграција и се изготви повеќејазична брошура за постапките за издавање на дозвола за привремен престој заради вработување, работа и самостојно вршење на дејност од страна на странци.

За обезбедување на слободата на движење на работниците како една од фундаменталните слободи на внатрешниот пазар, врз основа на препораките на експертите од ЕУ, се изврши усогласување на Законот за работните односи со директивите на ЕУ и со тоа се обезбеди еднаков третман во работните односи за граѓаните на државите членки на ЕУ и граѓаните на Република Македонија.

Јакнењето на капацитетите на социјалните партнери беа во насока на трипартитниот и бипартитниот социјален дијалог, стратешкото планирање, финансиското планирање и менаџментот, дизајн и изработка на проекти, комуникација и односи со јавноста, хармонизација на законодавството, запознавање со европското трудово право и сл.

Од страна на социјалните партнери, покренати се повеќе иницијативи за обезбедување на поголема сигурност на вработените, како што се утврдување на минимална плата на национално ниво, борба против непријавената работа, предлог на мерки во услови на економска и финансиска криза и сл..

Во рамките на меѓународните активности, Економско-социјалниот совет во јуни 2008 година стана член на Интернационалната асоцијација на економско-социјалните совети и слични институции.

Преку одржаните состаноци на Заедничкиот консултативен комитет за граѓанското општество на Европската унија и Република Македонија учесниците меѓу кои и социјалните партнери, имаа можност да се запознаат и да дадат своивидувања во однос на состојбите со воспоставувањето на репрезентативен социјален дијалог во државата, прашања поврзани со процесот на европската интеграција на земјата, како и подготвеноста на македонските институции за започнување на процесот на преговори за членство во ЕУ.

Имајќи предвид дека социјалните партнери можат да имаат значајна улога во креирањето и имплементирањето на политиките за вработување, флексибилноста и сигурноста, а во насока на развој и поттикнување на социјалниот дијалог, се изврши измена на законската регулатива, се утврдија нови објективни критериуми за утврдување на репрезентативност на синдикатите и здруженијата на работодавачи.

Заради воспоставување на ефикасен и функционален трипартитен социјален дијалог со репрезентативните синдикати и работодавачите, во 2010 година формиран е нов Економско-социјалниот совет како трипартитно советодавно тело, кој согласно со своите надлежности разгледа одделни измени од областа на работните односи, економските прашања, напредокот на Република Македонија во подготовката за членство во ЕУ, годишните активни политики за вработување и сл.

Социјалните партнери активно учествуваат во процесот на усогласување на националното законодавство со законодавството на ЕУ како и имплементацијата на политиките за вработување.

3. Предизвици на пазарот на трудот

Причините за актуелната невработеност не треба да се бараат само во тековните состојби, туку и во претходните години на транзицијата, процесот на приватизација, новите пазарни услови, неформалната економија, слабата изградба на инфраструктурата, воениот конфликт од 2001 година и ниските домашни и СДИ.

Земајќи ги во предвид моменталните причини за високата невработеност, најчесто тие се лоцираат во недоволната побарувачка за работна сила, што пак во голема мера е последица на слабиот економски раст во изминатава деценија и светската економска криза. Зголемената економска активност и зголемените инвестиции ќе придонесат за создавање на нови работни места и зголемување на вработеноста.

Пазарот на трудот и понатаму се карактеризира со висока стапка на невработеност, посебно кај младите и нискоквалификуваните, ниска стапка на активност на жените, како и долгорочна невработеност.

Врз основа состојбите на пазарот на трудот во земјата, истиот се карактеризираат со следните предизвици:

- бавен економски развој и ниско ниво на креирање на работни места, како и недоволно ниво на инвестициите;
- висока стапка на невработеност, особено кај младите лица, долгорочно невработените, нискоквалификувана работна сила, и други ранливи групи ;
- родовата нееднаквост;
- недоволна усогласеност помеѓу образовниот систем и потребите на пазарот на трудот;
- недоволна ефективност и ефикасноста на користењето на институциите на пазарот на трудот;
- присутност на неформалната економија и
- недоволна функционалноста и ефикасноста на социјалните партнери во креирањето и имплементацијата на економските и социјалните политики.

Земајќи ги во предвид резултатите од остварувањето на поставените цели во Националната стратегија 2010 година, состојбата на пазарот на трудот, реализираните активности, можностите и потребите во земјата и дефинираните тесни грла, ќе се дефинираат конзистентни политики кои се реални, мерливи, поддржани со реални предлози и ќе придонесат до отворање на повеќе работни места, кои ќе обезбедат остварување на следниве цели:

Табела 2. Состојба и цели за одделни индикатори

	Македонија 2010	Национална цел 2015	ЕУ цел 2020
Стапка на вработеност (20-64г)	48,1%	55%	75%
- Стапка на вработеност на млади (15-29г)	26,5%	29%	/
- Стапка на вработеност на млади (15-24г)	15,4%	17%	/
- Стапка на вработеност на жени (15-64)	34%	42%	/
- Стапка на вработеност на постари лица (55-64)	34,2%	41%	/
Лица кои го напуштиле образованието	16,2%³	14%	10%
Лица со завршено високо образование (30-34г)	14,2%⁴	19%	40%
Население кое живее под линија на сиромаштија	30,9%	29%	/

4. Приоритети и цели на политиките на пазарот на трудот

Приоритет на политиките на пазарот на трудот е создавање на услови за зголемување на учеството и отворање на нови работни места на среден рок преку:

- натамошно подобрување на бизнис-климата и конкурентноста⁵;
- зголемување на инвестициите⁶;
- превентивните мерки кои ќе обезбедат финансиско олеснување во насока на намалување на трошоците на работа и придонесите за социјално осигурување;
- подобрување на механизмите на пазарот на трудот, како што се утврдување на платите, социјалното осигурување, системот на социјална заштита, создавање на услови за прилагодување на работниот со приватниот живот;
- подобрување на образовниот систем и човековите ресурси согласно со потребите на пазарот на трудот;
- ефикасни служби на пазарот на трудот преку натамошна модернизација и зголемување на квантитетот и квалитетот на услугите;
- обезбедување на поголема безбедност и флексибилност на работни места;
- имплементација на активните политики на пазарот на трудот кои ќе бидат насочени кон зајакнување на поддршката на младите, долгорочно

³ Податокот се однесува на 2009 година

⁴ Податокот се однесува на 2009 година

⁵ Приоритет и на микроекономската политика на оваа стратегија

⁶ Приоритет и на микроекономската политика на оваа стратегија

невработените, жените, нискоквалификуваните, непријавените работници и други ранливи групи;

- развојот на пакети на мерки кои опфаќаат институционални, превентивни мерки и санкции, кои ќе придонесат за поттикнување и олеснување на премин од неформалниот во формалниот сектор и

- развој на ефикасен и функционален социјален дијалог.

Развојот на пазарот на трудот преку различни политики и мерки ќе биде поддржан со почитување на основните принципи и права на работата, унапредување на родовата еднаквост и охрабрувањето на социјалниот дијалог кои се суштински за развојот на економијата и пазарот на трудот. Истите, донесени на интегрален, мултисекторски и координиран начин со социјалните партнери, ќе влијаат на стимулирање на побарувачката на работна сила и ќе го зајакнат инклузивниот развој и социјалната положба.

Подигање на нивото на вработување и обезбедување на поголема одржливост на социјалниот модел, може да се обезбеди доколку се пристапи кон заедничко дејствување на Владата и социјалните партнери во креирање и имплементација на политиките за вработување, флексибилноста и сигурноста, намалување на неформалната економија и др. Истите, ќе придонесат за развивање на соработката со социјалните партнери, како на национално, така и на регионално, секторско, локално и на ниво на претпријатие.

Со институционалните мерки ќе се обезбеди координирано и ефикасно делување на институциите и развој на човечките ресурси во институциите.

За остварување на основната цел на стапка на вработеност од 55% до 2015 година утврдени се следните приоритетни цели:

- стимулирање на побарувачката на пазарот на трудот и нејзино усогласување со понудата;
- зголемување на вработливоста;
- инклузија на жените, припадниците на етничките заедници и други ранливи групи;
- зголемување на ефикасноста на институциите на пазарот на трудот и
- зголемување на квалитетот, продуктивноста и сигурноста на вработените.

Конкретните активности за остварување на поставените цели ќе бидат дефинирани со НАПВ 2011-2013 година и НАПВ 2014-2015 согласно со Интегрираните насоки на Европа 2020 за економски политики и политики за вработување на земјите членки на ЕУ и тоа микроекономската насока (6) и насоките за политики за вработување (7, 8, 9 и 10), имајќи ги во предвид специфичните услови и потреби на пазарот на трудот во Република Македонија.

4.1 Справување со невработеноста на младите

Учеството на младите на пазарот на трудот е на ниско ниво. Стапката на активност е 33,3%, стапката на вработеност 15,4% и стапката на невработеност 53,7% во 2010 година. Во однос на 2005 година истите бележат позитивни трендови, но се уште состојбата на младите на пазарот на трудот е неповолна што пред се се должи на:

- недоволниот број на работни места да ја апсорбираат понудата на млади лица;

- неусогласеноста меѓу потребите на работодавачите и квалификациите на работната сила што произлегува од образовниот систем;

- неподготвеноста на работодавачите да обезбедат средства за покривање на трошоците за обука на работни места за младите лица кои немаат работно искуство;

- немање на работно искуство, како и систем за обезбедување на практична работа за евидентираниите невработени лица;

- недостиг од неформално образование и тренинг;

- поголема веројатност за работа во неформалниот сектор, и

- недоволни стимулативни мерки за вработување на младите.

Подобрувањето на вработувањето на младите ќе опфаќа комплексно усогласени мерки кои ќе обезбедат подобра состојба на младите на пазарот на трудот, како и нивна полесна транзиција од училиште на работа а со тоа и оставање на стапка на вработеност на младите лица до 2015 година од 29% (15-29), односно 17% (15-24).

Очекуваниот економски раст и развој кој ќе доведе до поголема сигурност на работните места и за младите, како и побрзото и поголемо вклучување на младите на пазарот на трудот, согласно со барањата на работодавците ќе биде подржано со:

- усогласување на образовниот систем со барањата на пазарот на трудот;

- практиканство и волонтерство;

- активни програми за вработување,

- зголемување на мобилноста;

- превентивно делување преку обука и советување за активно барање на работа;

- промовирање на претприемништвото и др.

4.2 Превенција од долгорочна невработеност

Карактеристично за пазарот на трудот за Македонија е високата појава на долгорочната невработеност, односно невработеност со време на чекање за вработување над една година, што придонесува до губење на вештините на невработените лица и зголемена социјална исклученост. Стапката на долгорочна невработеност во 2009 година е 26,3% т.е 81,9% од невработените

лица се невработени повеќе од 1 година и најголемо учество во долгорочната невработеност има нискоквалификуваната⁷ работна сила. Иако учеството на невработените лица со низок степен на школка подготовка во вкупната невработеност е намалено од 35,7% во 2005 на 34,5% во 2009 година, се уште е високо тоа учеството Исто така, работна сила со низок степен на школка подготовка има и ниска стапка на активност од 36,8% во 2009 година. Проблемот со долгорочната невработеност и високата стапка на невработеност на неквалификуваната работна сила се должи на:

- недостиг од неформално образование и тренинг;
- недоволни стимулативни мерки за вработување и
- недостиг на превентивни мерки за побрзо вработување.

Политиките за надминување на оваа состојба ќе бидат во насока на:

- подобрување на вештините на долгорочно невработените и нискоквалификуваната работна сила и
- зајакнување на услугите за индивидуален пристап во работењето со невработените лица од страна на службите за вработување.

4.3 Справување со невработеноста на жените

Иако во однос на 2005 година се забележани позитивни трендови во однос на половата застапеност се уште се забележува ниско ниво на учество на жените на пазарот на трудот. Стапката на активност во 2010 година изнесува 50,4% и е пониска за 27,3 п.п. во однос на мажите. Стапката на вработеност во истиот период е 34%, односно за 18,8 п.п пониска во однос на мажите, а стапката на невработеност 32,2%, односно за 0,3 п.п повисока во однос на мажите. Ова, пред се, може да се објасни поради традиционалната улога на жените во семејството, посебно кај етничките заедници и руралните средини.

За надминување на состојбите, целта на политиките на пазарот на трудот е поголема интеграција на жените преку зголемување на нивната способност за вработување заради оставрување на стапка на вработеност од 42% до 2015 година преку:

- зголемување на компетенциите (знаења, вештини и пристап до работа);
- развој и давање на услуги за вработување и обуки прилагодени на индивидуалните потреби и услови на жените и
- совладување на бариерите за интегрирање на пазарот на трудот.

⁷ Работна сила без образование, без завршено основно образование и со основно образование

5. Образовни политики

5.1 Состојба со образовните политики

Во 2009 година во однос на 2006 година, бројот на лицата со незавршено основно образование е намален за 47.802 (20%), зголемен е бројот на лицата со средно образование за 35.291 лица (5,2%) и со високо образование за 37.232 лица (32%), додека нема значителни промени во бројот на лицата со завршено основно образование.

Стапката на вработеност кај лицата со високо образование во 2009 година изнесуваше 66,7%, а кај лицата со завршено четиригодишното средно образование 47,8%. Во однос на 2006 година, се забележува опаѓање на стапката на вработеност кај лицата со високо образование за 1,9 п.п. и зголемување на стапката на вработеност на лицата со завршено четиригодишното средно образование за 3,3 п.п..

5.2 Имплементација на образовните политики

Дисперзираните студии и поголемата можност за вработување на лица со високо образование во последните години го зголемуваат бројот на лица запишани во високообразовните институции.

За подобрување на структурата и квалитетот, истражувањето и развојот⁸, и користењето на човечки ресурси, во изминатиот период посебно внимание се посвети на реформите на сите нивоа на образование, како главен предуслов за вработување и обезбедување на долгорочен економски развој на земјата. Во таа насока, воведено е задолжително средно образование, зголемено е времетраењето на основното образование од 8 на 9 години, создадени се материјални услови и осовременета е наставата заради стекнување на ИТ вештини и подигање на нивото на владеење на странски јазици преку воведување на компјутер за секое дете, изучување на странски јазик од најмала возраст, воведување на претприемништво во средните училишта и практиканството во високото образование.

Реформските процеси во образованието се поддржани од зголемено издвојување на средствата БДП за овие намени. Од 3% од БДП во 2006 година, издвојувањето порасна на 4,6% во 2010 година, со што се придонесува за подигање на нивото и квалитетот на образованието, како директен придонес за подобрување на состојбата на пазарот на трудот.

Развиена е Национална програма за предучилишното воспитание и образование до 2015 година заради обезбедување на еднаков приод и поголема

⁸ Коефициентот за придонесот на научниците во високото образование во 2006 година мерено преку таканаречениот индекс Full Time Equivalent, изнесува 1.7.

опфатност на децата од предучилишна возраст со различни форми и програми, дизајнирани според современите трендови и најновите научни сознанија од областа на детскиот развој.

Посебен акцент се дава на овозможувањето еднаков пристап до квалитетно образование за учениците од сите етнички заедници и на образовната инклузивност како целина, како еден од главните предизвици на мултикултурното општество и стратешка инвестиција за поддршка на социо-економските услови и целокупниот квалитет на животот на сите граѓани.

Во основното и средното образование во насока на подобрување на квалитетот на образовниот процес и намалување на напуштањето на образовниот процес, се овозможи бесплатно користење на превоз, бесплатни учебници за учениците, поддршка на социјално загрозени семејствата на деца запишани во средно образование, професионален развој на наставниците, се стави во функција електронскиот систем за менаџмент на информации (ЕМИС), продолжи развојот на стандарди и наставни планови и др.

Во насока на подобрување на квалитетот на средното стручно образование и поврзаноста со пазарот на трудот, континуирано се работи на подготовка на стандарди на занимања, како и прилагодување на системот на образование со потребите на пазарот на трудот со активно учество на социјалните партнери. Заради подобрување на вештините на лицата кои го завршуваат образовниот процес, изготвени се Стандарди за реализација на практичната настава кај работодавачи.

Создадена е правна и институционална основа за образование и обука на возрасни и доживотно учење, како еден од приоритетите на земјата во согласност со ЕУ приоритетите. Со тоа е овозможено стекнување на соодветно образовно ниво за секого и за сите возрасни групи, а стекнатите знаења, вештини и компетенции да бидат во согласност со општествените потреби и барањата на пазарот на трудот.

Направени се измени во Законот за високото образование во насока на подобрување на квалитетот на наставата и зголемување на истражувањето.

Со подготвената Национална рамка на високообразовни квалификации се уредуваат начините на стекнување и користење на високообразовните квалификации, усогласени со Европската рамка на квалификации. Со тоа се обезбедува врска помеѓу образованието и пазарот на трудот и подобро разбирање на знаењето, вештините и компетенциите на дипломираните лица со завршено високо образование од страна на работодавачите.

Зголемен е пристапот до високото образование што се финансира од државата која обезбедува регионална дисперзија и отворање нови високообразовни установи во повеќе помали градови низ целата земја. Високо образование се реализира и преку бројни акредитирани приватни високообразовни установи во Република Македонија. Тоа придонесе за значително зголемување на бројот на запишани студенти во високото образование и тоа од 12.307 во учебната 2005/06 година на 17.573 во 2010/11 година, односно зголемување за 43%.

5.3 Предизвици во образовните политики

Покрај превземените реформи во образованието и понатаму предизвик е:

- квалитетот во образованието;
- истражувањето и развојот во високото образование;
- недоволна усогласеност на програмите согласно со потребите на пазарот на трудот, како и зголемување на учеството на социјалните партнери во креирање на наставните програми;
- предвременото напуштање на основното и средното образование;
- недоволна ниво на застапеност на доживотното учење;
- нецелосна развиена рамка на квалификации за основно и средно образование и
- неразвини стандарди за занимања.

5.4 Приоритети и цели на образовните политики

Развојот на економијата базирана на знаење преку подигање на нивото и квалитетот на образованието ќе ја подобри конкурентноста и ќе поттикне создавање на нови работни места, како основа за долгорочен одржлив развој на пазарот на трудот преку:

- обезбедување на можности за стекнување и развивање на нови знаења, вештини и компетенции во текот на целиот живот, по пат на прилагодување на новите услови поддржани со доживотно учење, како и трансфер на знаења и достигнувања од областа на науката;

-истражување и технолошки развој, кое ќе ја зголеми продуктивноста и адаптивбилноста на работната сила во динамичното и конкурентно опкружување;

-силен поттик и поддршка на соработката помеѓу образованието и социјалните партнери;

,-зголемување на атрактивноста на средното стручно образование и, овозможување на проодност помеѓу нивоата на образование;

- продолжување на развојот на Националната рамка на квалификации согласно со Европската рамка на квалификации која ќе помогне за социјалниот раст и развој на државата преку инвестиции во вештини и обуки на работната сила, модернизација на системот на обуки, вклучувајќи го втемелувањето и развојот на системот на доживотно учење насочен кон поголема прилагодливост на пазарот на трудот и

-посветеноста кон принципите на доживотното учење, ќе придонесат за развивање на соработката со социјалните партнери во планирањето на ниво на партнерство, како на национално, така и на регионално, секторско, локално и на ниво на компанија.

Посветеноста за модернизација на пазарот на трудот преку реализирањето на Агендата за нови вештини за нови работни места, ќе придонесе вештините на сегашната и идната работна сила да се совпаднат со барањата на пазарот на трудот. Поврзаноста на понудата и побарувачката на работна сила бара посветеност и кординација на сите заинтересирани страни преку сеопфатен и транспарентен систем за менаџирање на информациите, со цел модернизација на институциите поврзани со пазарот на трудот.

Покрај основната цел за развој на квалификувана работна сила која одговара на потребите на пазарот на трудот, доживотното учење и зголемување на учеството на образованието, приоритетни цели се и:

- обезбедување на образование со висок квалитет што овозможува подобра вработливост и зголемена компететивност на пазарот на трудот ;
- образование усогласено со потребите на пазарот на трудот;
- иновативни акции за стимулирање на младите за унапредување на сопствената вработливост и
- намалување на уделот на нискоквалификуваните лица во работоспособното население.

6. Социјална инклузија и борба против сиромаштија

6.1 Состојба со социјалната инклузија и борбата против сиромаштијата

Во 2009 година процентот на сиромашни лица во РМ изнесува 30,9%, а индексот на длабочината на сиромаштијата 10,9%. Анализирани по профили, најранливи групи се повеќе члените домаќинства имајќи го предвид фактот дека 76,2%⁹ од сиромашните домаќинства имаат 4 или повеќе членови. Стапката на сиромаштијата кај невработените е повисока и изнесува 41,8%, односно 44,8% од сите сиромашни се невработени лица. Образованието на главата на домаќинството, исто така, влијае врз бројот на сиромашни лица. Имено, 54,7% од сиромашните лица живеат во домаќинства во кои носителот на домаќинството нема или има завршено максимум основно образование. Ова ја потврдува врската и влијанието на невработеноста и сиромаштијата, поврзани со нивото на образованието, со што решението на едниот проблем влијае во голема мерка на решавање и на другиот.

Според возраста, 32% од домаќинствата каде главата на домаќинството е на возраст над 60 години се сиромашни, а на возраст од 40 до 59 години, 53,7%. Во однос на детската сиромаштија, во 2010 година, процентот на сиромашни деца од 0 до 17 годишна возраст изнесува 36,9%, а индексот на длабочината на сиромаштијата изнесува 13,5%.

⁹ 28,9% од сиромашните домаќинства се четиричлени; 19% од сиромашните домаќинства се петочлени; 28,3% од сиромашните домаќинства се со шест и повеќе членови.

На граѓани изложени на социјален ризик им се обезбедува социјална заштита согласно со Законот за социјална заштита и тоа во форма на парична помош и услуги кои се остваруваат преку вонинституционална и институционална заштита.

Правата на парична помош од социјална превенција се: социјална парична помош за лице способно за работа и материјално необезбедено; постојана парична помош; парична помош на лице кое до 18 години возраст имало статус на дете без родители и родителска грижа; парична помош на мајка која родила четврто дете; паричен надоместок за помош и нега од друго лице; еднократната парична помош или помош во натура; надоместок на плата за скратено работно време поради нега на дете со телесни или ментални пречки во развојот; парична помош за социјално домување и правото на здравствена заштита.

Износите на правата на парична помош се утврдени во номинален износ и ја следат динамиката на трошоците на живот, односно се усогласуваат со порастот на трошоците на живот за претходната година. Во март 2011 година 46.789 домаќинства користеле социјална парична помош во просек по 4.011 денари, и 29.682 лица се корисници на останатите права на парична помош за социјална заштита во просек по 4.913 денари по лице.

Вонинституционалните облици на заштита се обезбедуваат преку различни видови на дневни центри и прифатилишта (вкупно 53) и тоа за: стари и возрасни лица; деца на улица; лица кои употребуваат, односно злоупотребуваат дроги и други психотропни супстанции и прекурзори; бездомници; жртви на семејно насилство; жртви на трговија со луѓе; лица со ментална или телесна попреченост; мал групен дом и советувашишта.

Со институционалната заштита се обезбедува оспособување за работно-производна активност за лице со умерени и тешки пречки во менталниот развој и сместување во установа за социјална заштита за лице кое нема соодветни услови за живеење во своето семејство или од други причини му е потребно сместување во установа за социјална заштита, а не може да се примени друг облик на социјална заштита. За овој вид на заштита има 11 јавни установи наменети за деца без родители, деца со воспитно социјални проблеми и нарушено поведење, лица со ментална и телесна попреченост, стари лица и баратели на азил, во кој се згрижени околу 1.200 корисници. Исто така, за старите лица функционираат и 10 приватни установи со капацитет од околу 250 корисници.

Постојниот систем на згрижувањето и воспитанието на децата од предучилишна возраст се остварува во 54 јавна установа за деца - детска градинка распоредени во 43 општини во 176 објекти и во истите згрижени се 24.000 деца на возраст од 0 до 6 години или 14%. Искористеноста на постојните капацитети во просек изнесува 97% и во просек државата покрива 75% од трошоците за згрижување на децата.

Согласно со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, невработените лица ги остваруваат следниве права: паричен надоместок; право на здравствена заштита; и право на пензиско и инвалидско

осигурување на невработеното лице корисник на паричен надоместок на кое му недостасуваат најмногу до пет години пред исполнување на условите за стекнување право на старосна пензија, а кое нема 15 години стаж на осигурување, до остварување на 15 години стаж на осигурување.

Право на паричен надоместок има невработено лице кое било во работен однос најмалку девет месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во последните 18 месеци, а на кое работниот однос му престанал без негова вина или волја (стечај, деловни причини - технолошки, економски, организациони и слични промени) или ако било во работен однос на определено време (сезонски работи).

Висината на месечниот паричен надоместок за време на невработеност се утврдува врз основа на пресметаните и исплатени плати кај работодавачот и изнесува 50% од просечната месечна нето плата на работникот за последните 24 месеци за лице кое има право на паричен надоместок до 12 месеца, а за лице кое има право на паричен надоместок подолго од 12 месеца, паричниот надоместок за првите 12 месеца изнесува 50% од просечната месечна нето плата на работникот за последните 24 месеца, а за преостанатото време - 40% од просечната месечна нето плата.

Времето на користење на паричниот надоместок зависи од времето на работниот стаж и најмалиот период на користење е еден месец ако лицето има стаж на осигурување најмалку 9 месеци во непрекинато траење или 12 месеци во прекин во последните 18 месеци, а најмногу 12 месеци ако има стаж на осигурување над 25 години. Покрај тоа, невработено лице кое има над 15 години стаж на осигурување, а на кое му недостасуваат најмногу до 5 години пред исполнување на условите за стекнување на право на старосна пензија, паричниот надоместок му се исплатува до неговото вработување, односно пензионирање. Покрај паричен надоместок, на невработено лице на кое му недостасуваат најмногу до 5 години пред исполнување на услови за стекнување на право за старосна пензија, а кое нема 15 години стаж на осигурување му се обезбедува пензиско инвалидско осигурување.

Пензискиот систем е тростолбен и претставува дел од социјалното осигурување. Првиот столб го претставува државниот Фонд на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија, кој функционира на принципот на тековно финансирање (pay-as-you-go). Вториот и третиот столб на пензискиот систем се капитално финансирани.

Првиот пензиски столб обезбедува право на: старосна, семејна и инвалидска пензија, како и право на најнизок износ на пензија.

Старосната пензија се утврдува од месечниот просек на валоризираните плати што осигуреникот ги остварил за време на вкупното траење на осигурувањето (пензиската основа), во проценти определени зависно од должината на пензискиот стаж, при што максималниот процент за полн стаж (40 години за мажи, односно 35 години за жени) е 80%. Оваа заменска стапка почнувајќи од 2014 година до 2040 година постепено ќе се намалува на 72%, со цел обезбедување на одржливост на пензискиот систем.

Во 2010 година, бројот на корисниците на пензија изнесува 273.751 корисници, од кои 55,5% се корисници на старосна пензија, 16,8% корисници на инвалидска пензија и 27,7% корисници на семејна пензија.

Најнискиот износ на пензија се определува независно од висината на пензијата определена врз основа на должината на пензискиот стаж и остварените плати. Тоа значи дека на осигуреникот му се гарантира износ на пензија кој е повисок од пензијата определена од должината на пензискиот стаж и остварените плати. Институтот „најнизок износ на пензија“, се заснова на принципот на социјална праведност и неговата висина зависи од должината на работниот придонес изразена преку должината на пензискиот стаж.

Постојниот систем на пензиско осигурување обезбедува и минимална пензија утврдена во 3 групи во зависност од годините на пензискиот стаж. На крајот на 2010 годината на 76.543 исплатени се минимална пензии од кои во прва група се 65,0% (до 25 години маж, односно до 20 години жена пензиски стаж), втора група се 21,3% (од 25 до 35 години маж и од 20 години до 35 години жена пензиски стаж) и трета група се 13,7% (над 30 години жени и над 35 години мажи пензиски стаж).

Усогласувањето на пензиите обезбедува заштита на животниот стандард на пензионерите, односно усогласувањето на пензиите се врши два пати годишно и тоа со 50% од порастот на трошоците на живот и 50% од порастот на платите. Просечната пензија во 2010 година изнесува 10.273 денари односно 47,9% од просечната нето плата.

Учеството во вториот столб (задолжително капитално финансирано пензиско осигурување) е задолжително за сите лица кои се вработени по 1 јануари 2003 година. За сите лица кои биле пред тоа вработени, системот е доброволен и тие можеа да се приклучат кон него до 31 декември 2005 година. Заклучно со 31 декември 2010 година бројот на членови во вториот столб изнесува 266.970. Вториот столб обезбедува старосни пензии врз основа на принципот на дефинирани придонеси. Пензиите од вториот столб ќе бидат исплаќани како ануитети од овластени институции или како програмирани повлекувања од пензискиот фонд, по избор на членот.

Во насока на намалување на сиромаштијата е и одржливоста на постојните системи на социјална заштита, осигурување во случај на невработеност, пензиското осигурување, згрижувањето на децата, кои се финансиски одржливи.

6.2 Имплементација на политиките за социјалната инклузија и борбата против сиромаштијата

Донесена е Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија 2010-2020, документ во кој се предвидени мерки и активности за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост преку подобро користење на расположливите човечки и материјални ресурси, подобрување на условите за живот и работа на

граѓаните, системско и институционално содејство во функција на побрз развој, повисок стандард и поквалитетно живеење.

За развој на социјалните сервиси за стари и изнемоштени лица на локално ниво донесена е Национална стратегија за стари лица 2010-2020 година која овозможува координативен пристап во подигнување на квалитетот на живот.

Со донесување на Националната стратегијата за е-вклучување и на социјално исклучените групи ќе им се обезбеди пристап до искористувањето на придобивките од ИКТ.

Во 2009 година донесен е нов Закон за социјална заштита согласно со кој се извршени реформи на правата на социјалната заштита како и понатамошно зајакнување на процесите на децентрализација, деинституционализација и плурализација, со давање на можност на невладините, верските и религиозните организации, како и општините да се вклучат во обезбедување на одредени социјални услуги и обезбедување на други права од социјална заштита.

Во текот на 2011 година воведени се нови права за подобрување на социјалната заштита со што се вовеле посебен додаток за слепило и посебен додаток за мобилност, којшто исклучиво ќе го користат потполно слепите лица, лицата со умерени, тешки и длабоки пречки во менталниот развој, коишто без помош на ортопедски помагала не може да ги задоволат основните животни потреби, како и за лицата со најтешка телесна попреченост. Се обезбеди и ново право за лице кое до 18 години возраст имало статус на дете без родители и родителска грижа, како право на парична помош за студирање во висина од 18.000 денари месечно. Ова право ги стимулира овие корисници да го продолжат образовниот процес на прв, втор и трет циклус на студии.

Тековно се реализираат неколку проекти кои се од голема важност за подобрување на системот на социјална заштита и тоа: условени парични трансфери за намалување на отсипувањето на децата од социјално загрозувани семејства кои одаат во редовно средно образование¹⁰, субвенции за потрошувачка на енергија за лица корисници на постојана и социјална парична помош¹¹ и електронско евидентирање на корисниците на социјална заштита, со цел зголемување на ефикасноста и ефективноста на мрежата на социјална заштита, подобрување на мониторингот и евалуацијата на социјалните парични трансфери. Исто така, се отворија и 36 народни кујни за 3.357 социјално загрозувани лица во кои се обезбедува по еден топол оброк.

Во напорите за намалување на последиците од светската економската криза, за нискоквалификуваните и постарите лица кои тешко може да се вклучат на пазарот на трудот, а се потенцијално сиромашни лица, во 2009 година се имплементираше мерка за јавна работа во која беа вклучени приближно 5.000 лица.

¹⁰ Во учебната 2010/2011 година 9.560 ученици аплицираше за користење на правото

¹¹ Во март 2011 година на 17.343 домаќинства им е субвенционирана потрошувачката на енергија во износ од по 600 денари (10 евра).

Во втората половина на 2009 година започна со функционирање третиот столб (доброволно капитално финансирано пензиско осигурување) и истиот обезбедува пензиски надоместоци врз основа на принципот на дефинирани придонеси. Пензиските надоместоци од третиот столб ќе бидат исплаќани како анuitети, програмирани повлекувања од пензискиот фонд, еднократно или комбинација од претходните начини.

Во рамките на програмски активности за обезбедување на поквалитетен живот на пензионерите во 2010 и 2011 година се реализира Проектот „Бањско климатска рекреација на корисници на пензија,“ и со истиот се опфатија 8.000 пензионери во 2010 година.

Како ефикасна мерка за антидискриминација во 2010 година се усвои Законот за спречување и заштита од дискриминација. Со Законот се предвидува забрана на секоја директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на: пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или било која друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор.

6.3 Предизвици со социјалната инклузија и борбата против сиромаштијата

И покрај преземените мерки за социјалната сигурност со постојните системи, се уште е присутна појавата од социјална исклученост пред се кај невработените и нискоквалификуваните лица, повеќечлените домаќинства, самохрани родители, поради што се утврдени и следните предизвици :

- несоодветно таргетирање на социјално загрозените категории;
- отежнат пристап на ранливи групи на пазарот на трудот (етнички заедници, жени, инвалиди, постари лица и др.);
- недоволна вклученост на локалната самоуправа во проекти од социјална инклузија;
- недоволен развој на персонални услуги кои опфаќаат одредени ранливи групи;
- нецелосна хармонизација помеѓу централната и локалната власт во областа на социјалната заштита;
- недоволна застапеност на јавните работи на локално ниво за лица кои тешко може да се вклучат на пазарот на трудот;
- недефинирано ниво на минимална плата и
- неразвиено социјалното претприемништво.

6.4 Приоритети и цели на политиките за социјалната инклузија и борбата против сиромаштијата

Приоритена на земјата е намалувањето на сиромаштијата и создавање на услови за целосна вклученост во општеството како и проширување на можности за вработување, како и:

- намалувањето на сиромаштијата и социјалната исклученост која ќе се остварува преку обезбедување на мерки за поддршка на социјално обесправените лица и градење на одржлив модерен социјален систем, како и олеснување на можностите за вработување;

- обезбедување на сигурност на приходите и намалување на сиромаштијата посебно за групите со најголем ризик од социјална исклученост како: невработените, вработени со ниски приходи, нискоквалификуваните, повеќечлените домаќинства, институционални згрижени лица, жените од етничките заедници, самохрани родители, лица со хендикеп, постари лица и други ранливи групи;

- реформи во социјалните системи со цел да се овозможи доволна поддршка и пристап до системите на социјална сигурност;

- подобро користење на расположливите човечки и материјални ресурси, подобрување на условите за живот и системско и институционално функционирање за побрз развој, повисок стандард и поквалитетно живеење.

Зголемувањето на социјалното вклучување и намалување на стапката на сиромаштија ќе се оставри преку оставрување на следниве цели;

- унапредување на капацитетите на социјалните установи и подобро таргетирање на социјално загрозените групи;

- поголемо вклучување на локалната самоуправа во обезбедување на социјалната заштита и социјалните услуги;

- унапредување на стручната работа

- развивање на социјално претприемништво и

- зголемено искористување на јавните работи на локално ниво за лица кои тешко можат да се вклучат на пазарот на трудот.

VI. СИСТЕМ НА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА И СЛЕДЕЊЕ

Институции кои вршат имплементација на оваа стратегија е Владата на РМ и нејзините надлежни институции заедно со социјалните партнери. Имајќи предвид дека Стратегијата е подготвена со широк консензус во утврдување на проблемите, целите и приоритетите во областа на вработувањето, како еден од врвните приоритети на Владата, акционите, оперативните планови за имплементација на оваа стратегија и нејзините приоритети, ќе се донесат од страна на Владата, во соработка со социјалните партнери. Тие акциони, оперативни планови, во зависност од потребите ќе бидат за пократки временски периоди (двегодишни, едногодишни), како би можело благовремено и ефикасно да се преземаат мерки кои одговараат на состојбите во економијата и пазарот на трудот. Покрај тоа, доколку се оцени дека Стратегијата треба да се измени во однос на приоритетите и целите, ќе се направи ревизија во текот на нејзината имплементација.

Работната група, составена од соодветни државни органи и институции, во чиј состав учествуваат и социјалните партнери, координирана од МТСП, ќе се состанува по потреба, и на годишно ниво ќе ги разгледува заедничките проблеми дефинирани како приоритетни цели во оваа стратегија.

Прв краток извештај за имплементација на Акциониот план за вработување ќе се подготви на крајот 2012 година, а кон крајот на 2013 и 2015 година ќе се подготви конкретен извештај за резултатите од имплементација на акциските планови и Стратегијата за вработување 2015.

Надзор над спроведување на оваа стратегија врши МТСП, а резултатите од имплементацијата се доставуваат до Владата на РМ. Пред доставување на извештаите до Владата на РМ, истите се разгледуваат и усвојуваат од Економско-социјалниот совет.

VII. ФИНАНСИРАЊЕ НА СТРАТЕГИЈАТА

За Стратегијата не се планирани средства за финансирање на стратешките приоритети. Средствата за реализација на стратешките приоритети и цели ќе се утврдат со донесување на националните акциони планови, оперативни планови, при што средствата ќе се обезбедуваат од:

- Буџетот на Република Македонија
- Средствата од претпристапните фондови на ЕУ
- Локалната самоуправа
- Донации

Прилог 1:

- Програма за работа на Владата на Република Македонија 2011-2015;
- Националната стратегија за вработување 2010 година;
- Националниот акционен план за вработување 2009 - 2010 ;
- Оперативната програма за развој на човечки ресурси 2007 -2013 година;
- Годишни извештаи на Европската комисија за напредокот на Република Македонија;
- Глобален пакт за работни места, МОТ 2009;
- Помошна стратегија за излез од кризата во Југоисточна Европа: случај за Македонија – Никица Мојсовска Блажевски – МОТ 2011 (работен документ);
- Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија 2010 – 2020;
- Националната стратегија за млади на Република Македонија;
- Националниот акционен план за родова рамноправност;
- Стратегија за демографски развој на Република Македонија;
- Индустриска политика на Република Македонија 2009-2020;
- Национална стратегија за развој на малите и средните претпријатија (2002-2013);
- Национална програма за развој на образованието во Република Македонија 2005-2015 година;
- Пристап на Македонија во ЕУ и пазарот на трудот: Што може Македонија да научи од новите земји на ЕУ ? – Hertmut Lehmann, февруари 2010;
- Пазарот на трудот во Република Македонија – Студија за Европската комисија / Директорат за вработување, социјални работи и еднакви можности – октомври 2009 .