

Министерство за труд и социјална политика<sup>1</sup>

## Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020

октомври, 2015

---

<sup>1</sup>Стратегијата е подготвена со поддршка на три меѓународни институции: Меѓународната организација на трудот (МОТ), Светска Банка и УНДП.

## Содржина

Дел 1 - Анализа на состојбата и окружувањето на пазарот на труд .....	5
1. Макроекономски контекст .....	5
1.1. Макроекономски тенденции.....	5
1.2. Движење на продуктивност и плати.....	9
2. Движења на пазарот на труд и предизвици .....	13
2.1. Вработеност .....	13
2.2. Невработеност.....	17
2.3. Слободни работни места.....	20
2.4. Совпаѓање на понудата и побарувачката на работна сила.....	21
2.5. Активност на населението на пазарот на труд.....	23
3. Политика на вработување .....	26
3.1. Општо за политиката за вработување.....	26
3.2. Агенција за вработување на Република Македонија .....	28
3.2.1. Активни политики.....	29
3.2.2. Пасивни мерки .....	31
4. Макроекономска рамка за раст на вработувањата .....	32
4.1. Фискална политика.....	32
4.2. Монетарна политика .....	34
5. Секторски анализи и политики.....	35
5.1. Систем на социјална помош.....	35
5.2. Сиромаштија .....	36
5.3. Систем на преговарање на плати .....	37
5.4. Социјален дијалог и колективно преговарање.....	39
5.5. Демотивација за работа.....	40
5.6. Неформална економија .....	41
5.7. Човечки капитал.....	42
5.8. Реформи во образованието.....	45
5.9. Миграција .....	48
6. Претпријатија и деловно окружување .....	50
6.1. Секторот на претпријатија .....	50
6.2. Деловно окружување и конкурентност .....	51
6.3. Регулаторна рамка .....	55
6.3.1. Регулатива на пазарот на труд .....	55
6.4. Пристап до финансии .....	56
6.5. Трговска политика.....	57
7. Ранливи категории .....	58
7.1. Родови разлики.....	58

7.2. Млади лица .....	59
<b>Дел 2 - Идентификација на проблеми и предизвици.....</b>	<b>60</b>
2.1 Остварување на целите на Националната Стратегијата за Вработување на Република Македонија 2015.....	60
2.2. Макроекономско окружување и тенденции на среден рок .....	61
2.3. Приоритетни политики .....	63
Макроекономска рамка .....	63
Пазар на труд .....	64
Политика на вработување .....	65
Образование, обука и човечки капитал .....	66
Деловна средина и конкурентност .....	67
Ранливи категории на граѓани .....	68
2.4. Цели на Стратегијата за Вработување на Република Македонија 2020 .....	73
2.5. Имплементација и евалуација на Стратегијата.....	80

### **Листа на табели**

Табела 1 – Раст и релативна вредност на нето платата по дејности **Error! Bookmark no**

Табела 2– Просечен раст на продуктивноста и нето платата по дејности (%).....	12
Табела 3 – Стапка на вработеност според образовно ниво (%), 2009-2014 .....	14
Табела 4 – Вработеност според економски статус и ранлива вработеност (во илјади), 2009-2014.....	15
Табела 5 – Лица вработени во последните 12 месеци (% од вкупниот број на вработени), според економски статус .....	16
Табела 6 – Структура на вработеност според занимање и пол, 2014 .....	16
Табела 7 – Стапки на невработеност според образование, 2009-2014.....	18
Табела 8 - Лица кои живеат во домаќинства без вработени, по возрасни групи (во илјади), 2009-2013.....	18
Табела 9 – Слободни работни места според занимање, 2014 .....	20
Табела 10 – Големина и тренд на движење на над-образованоста.....	23
Табела 11 – Стапка на активност (%), 2009-2014 година .....	24
Табела 12 - Структура на трошоците на АВРМ за активни и пасивни мерки (во %).....	30
Табела 13 - Регистрирана невработеност и корисници на пасивни мерки за вработување, 2005-2014.....	32
Табела 14 – Корисници и расходи за социјална парична помош, 2008- 2014.....	36

Табела 15 – Учество на лица на возраст 30-34 со завршено високо образование, 2007-2014 .....	44
Табела 16 - Број на активни претпријатија по големина, 2010-2013.....	50
Табела 17 – Структура на вработеност според големина на претпријатијата, 2010-2013.....	51
Табела 18 – Учество на млади лица 15-34 години кои нашле работа 1-3 години по завршување на образованието.....	60
Табела 19 – Остварување на целите поставени во Стратегијата 2015 .....	61
Табела 20 – Прогнози за раст на БДП и вработеноста .....	63
Табела 21 – Предизвици кон зголемување на вработеноста, животниот стандард и продуктивноста .....	70

### **Листа на графици**

График 2 - БДП per capita според ПКМ во ЕУ и регионот (ЕУ28=100)Error! Bookmark not defined.....	7
График 3 – Придонес во растот на БДП (процентни поени), 2009/2014 .....	7
График 4 – Структура на извозот на стоки (%).....	8
График 5 – Раст на БДП и вработени, стапка на инфлација и СДИ како % од БДП.....	8
График 6 – Раст на продуктивноста, БДП и вработеноста (%).....	11
График 7– Просечен раст на продуктивноста по сектори (%), 2010/2014 .....	12
График 8 – Стапка на вработеност по пол и возраст (%), 2009-2014 .....	14
График 9 – Стапка на невработеност по пол, 2009-2014 .....	17
График 10 – Регистрирана невработеност и нови склучени работни договори.....	19
График 11 – Слободни работни места .....	20
График 12 – Стапки на активност во 2014 година според образовното ниво.....	25
График 13 – Структура на расходи на општа влада.....	33
График 14 - Стапка на сиромаштија според најфреквентниот статус на економска активност, по пол, 2013 .....	37
График 15 – Лица кои предвреме го напуштиле образованието, 2007-2014.....	43

## Дел 1 - Анализа на состојбата и окружувањето на пазарот на труд

### 1. Макроекономски контекст

#### 1.1. Макроекономски тенденции

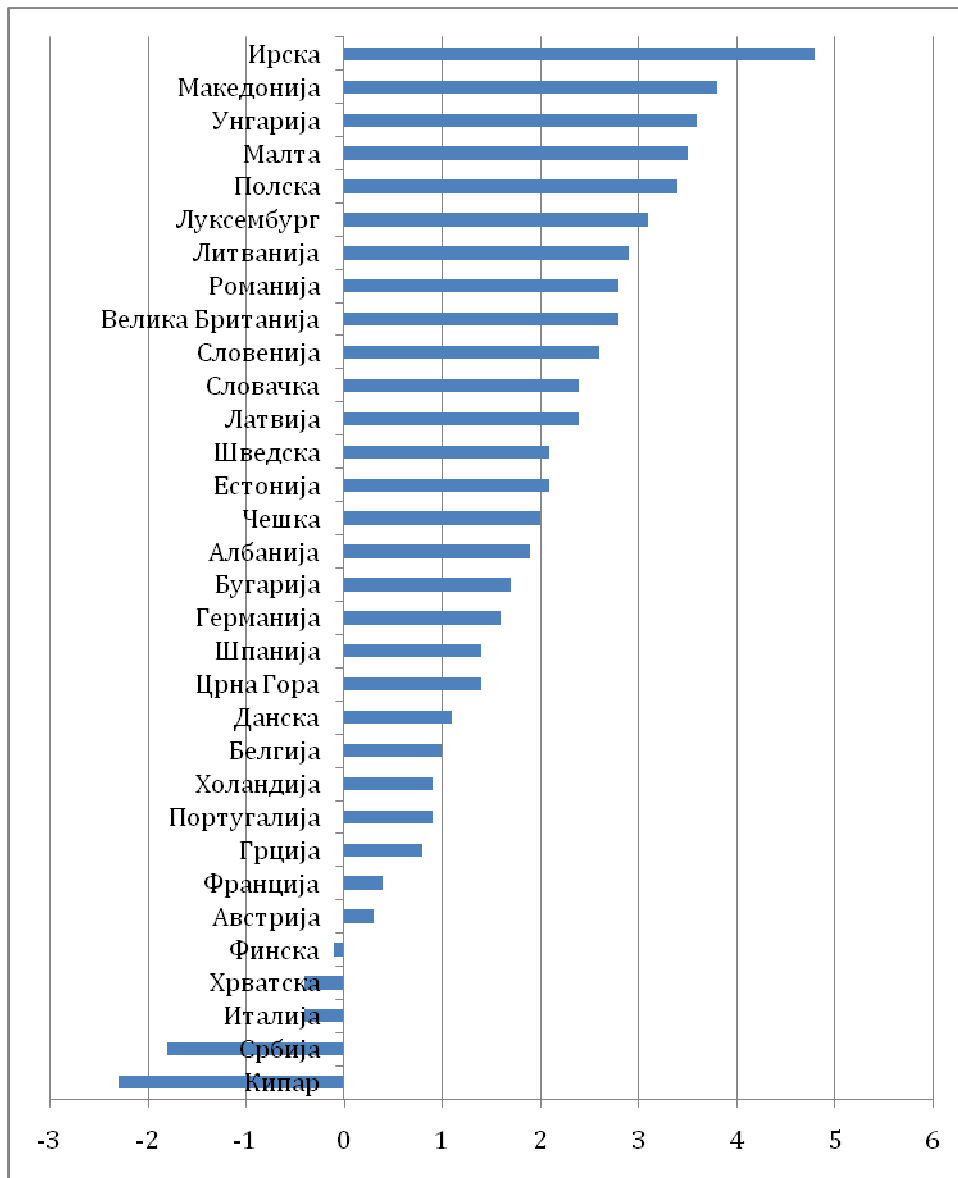
Македонија е мала економија со БДП кој претставува само 0,06% од БДП на ЕУ во 2014 година, но отворена економија каде што надворешната трговија има значајна улога во економскиот раст и развој на земјата, со трговска отвореност<sup>2</sup> од 113% од БДП во 2014 година.

Во изминатите неколку години, во услови на нестабилно меѓународно економско окружување, Македонија успеа да ја зачува макроекономската стабилност. Просечниот годишен економски раст во периодот од 2009 до 2014 година изнесува 1,9%, кој е меѓу најсилните во Југоисточна Европа.

Во 2014 година Македонија забележа раст на економската активност од 3,8%, што претставува едно од најдобрите остварувања споредено со земјите од ЕУ и регионот, односно втор најдобар резултат во Европа. Растот треба да продолжи и понатаму со сличен интензитет со цел Македонија да конвергира кон животниот стандард на новите земји членки на ЕУ.

---

<sup>2</sup> Трговската отвореност е пресметана како збир на извозот и увозот на стоки и услуги во однос на БДП.

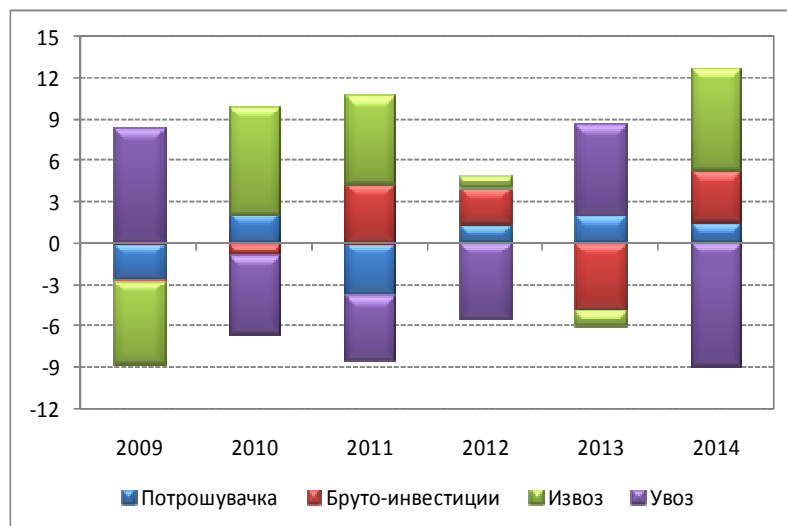


Во 2009 година БДП забележа пад од 0,4% на реална основа, како резултат на намалениот извоз, падот на личната потрошувачка и инвестициите (т.е. домашната побарувачка), како и понискиот прилив на странски капитал предизвикано од глобалната финансиска криза. Македонската економија брзо закрепна, остварувајќи раст од 3,4% во 2010 година и од 2,3% во 2011 година, како резултат на закрепнувањето на извозот (График 1). Извозот забележа реален раст од речиси 24% и 16% во 2010 и 2011 година, соодветно. Позитивен придонес во овој период имаше и домашната побарувачка.

Во 2012 година Македонија забележа пад на економската активност од 0,5%, во услови на интензивирање на должничката криза во еврозоната и пад на надворешната побарувачка, кое што се одрази врз индустријата, каде што беше забележан пад на производството од 6,7%. Наредната година

економскиот раст премина во позитивната зона и изнесуваше 2,7%, делумно како резултат на закрепнувањето на индустриското производство и растот на градежната активност. Во 2013 година значаен придонес врз растот имаше и земјоделството.

График 1– Придонес во растот на БДП (процентни поени), 2009/2014



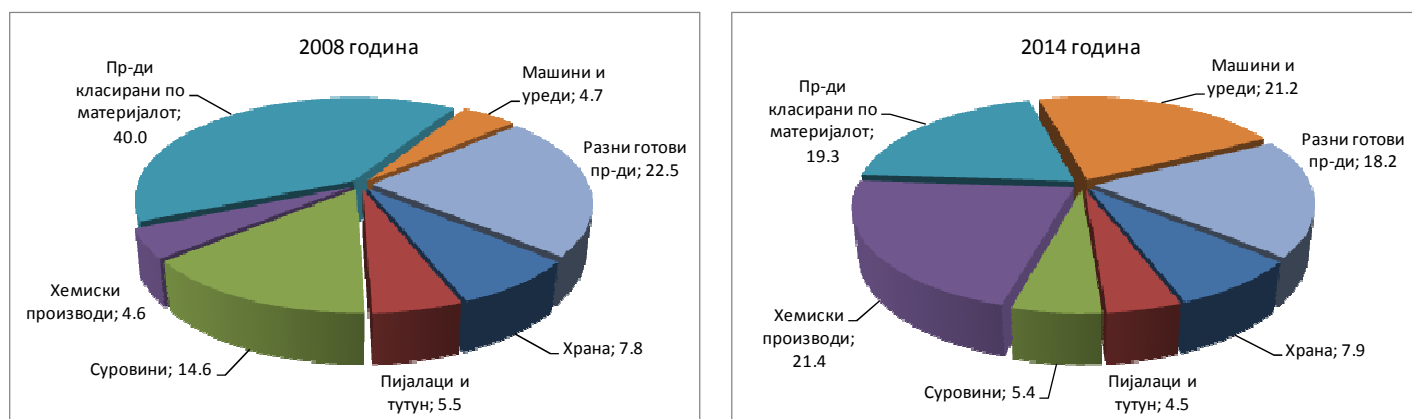
Извор: Сопствени пресметки врз база на податоци од ДЗС.

Во 2014 година продолжи трендот на раст на економската активност, но со повисок интензитет во однос на претходната година и според проценетите податоци реалниот раст на БДП во 2014 година изнесува 3,8%. Главни двигатели на растот на БДП во 2014 година се извозот и инвестициите. Извозот на стоки и услуги забележа раст од 17% на реална основа. Бруто инвестициите забележаа раст од 13,5%, кој соодветствува со растот на градежништвото и увозот на инвестициски добра. Позитивен придонес врз економскиот раст имаше и потрошувачката, како резултат на растот на приватната потрошувачка.

Помеѓу 2009 и 2014 година беа спроведени клучни реформи за подобрување на бизнис климата, кои заедно со инвестициите на државата во технолошко-индустриските развојни зони, фискалните поволности и промотивните активности за привлекување на странски директни инвестиции беа поттик значаен број на странски компании да инвестираат во Македонија. Активноста на овие компании резултираше со зголемување на извозот, но и подобрување на структурата на извозот, како и создавање на нешто повеќе од 10 илјади нови работни места од 2009 година наваму. Приливот на странски директни инвестиции во овој период изнесува 2,8% од БДП просечно годишно. На следниот график е прикажано структурата на

извозот на добра во 2008 и 2014 година според Стандардната меѓународна трговска класификација.

График 2– Структура на извозот на стоки (%)



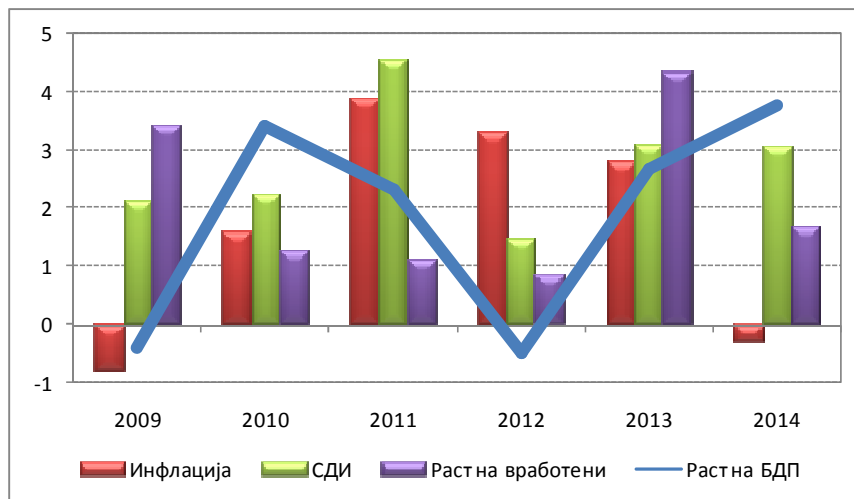
Извор: Сопствени пресметки врз база на податоци од ДЗС.

Како што може да се види од (График 2), учеството на извозот на добра кои имаат повисока технолошка вредност, како што се машини и уреди и хемиски производи е значително зголемено во текот на овој период, за сметка на намалување на учеството на извозот на добра кои имаат понизок степен на финализација, како што се железо и челик (со учество од околу три четвртини во категоријата производи класирани по материјалот) и суровини.

Македонија во голема мера се потпира на извозот како главен двигател на растот, имајќи предвид дека внатрешниот пазар на земјата не е доволно голем за да оддржи високи стапки на економски раст подолг период. Растот на извозот на стоки е главно резултат на зголемениот извозен потенцијал на земјата, а е придружен и со промена на структурата кон производи со повисока технолошка вредност, што се должи на производството и извозот на компаниите во технолошко-индустриските развојни зони и индустриските зони.

График 3– Раст на БДП и вработени, стапка на инфлација и СДИ како % од БДП





Извор: Сопствени пресметки врз база на податоците од ДЗС и НБРМ.

Стапката на инфлација во периодот од 2009 до 2014 година беше ниска, во просек изнесувајќи 1,8%. Варијациите на инфлацијата во текот на овој период беа ниски, со тоа што во 2009 и 2014 година беше регистриран благ пад на потрошувачките цени, под доминантно влијание на фактори на страната на понудата. Монетарната политика, преку задржување на стабилниот девизен курс на денарот во однос на еврото, придонесе за одржување на ценовната стабилност во земјата, како еден од сегментите на макроекономската стабилност.

Економскиот раст во овој период беше придружен и со раст на вработеноста, намалување на стапката на невработеност и на сиромаштија. Во периодот од 2009 до 2014 година бројот на вработени просечно годишно порасна за 2,1%, што доведе до пад на стапката на невработеност во 2014 година на 28%. И покрај овој напредок, невработеноста останува сериозен предизвик за Македонија и со цел долгорочно решавање на ова прашање потребно е спроведување на структурни реформи кои ќе придонесат за поголема стапка на отварање на нови работни места и подобро усогласување на вештините со потребите на пазарот на работна сила.

## 1.2. Движење на продуктивност и плати

Во периодот од 2010<sup>3</sup> до 2014 година просечната нето плата во земјата бележи позитивен раст, но е со значително побавна динамика во однос на претходниот период. Просечниот годишен раст на платите во овој период изнесува 1,4% на номинална основа, со тоа што највисокиот раст е забележан во 2010 година од 3%. Во текот на овој период раст на платите е

<sup>3</sup>Растот во 2009 година не е опфатен поради промената на дефиницијата на плати истата година.

забележан во земјоделството, индустријата, градежништвото и поголем дел од дејностите во секторот услуги. Во **Error! Reference source not found.** е прикажан просечниот годишен раст на нето платите во овој период по дејности, како и нивната големина изразена во процент од просечната нето плата во земјата.

Табела 1– Раст и релативна вредност на нето платата по дејности

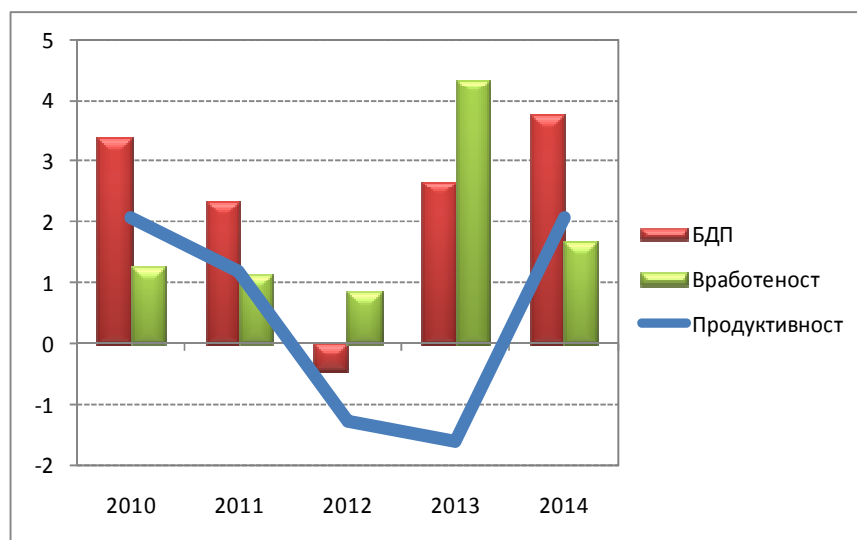
дејности	просечен раст во % (2010-14)	% од просечната плата (2009)	% од просечната плата (2014)	% разлика помеѓу 2009 и 2014 г.
Земјоделство	2,1	71,5	74,0	2,5
Рударство	3,7	102,2	114,0	11,8
Преработувачка индустрија	3,3	68,9	75,6	6,7
Снабдување со електрична енергија	1,6	170,0	171,7	1,7
Снабдување со вода	0,8	91,3	88,6	-2,6
Градежништво	3,6	78,3	86,9	8,5
Трговија	2,4	88,4	92,5	4,2
Транспорт и складирање	2,2	102,9	107,2	4,3
Угостителство	-0,9	78,7	70,2	-8,5
Информации и комуникации	0,9	166,3	162,2	-4,1
Финансиски и дејности на осигурување	1,5	181,1	181,3	0,2
Дејности во врска со недвижен имот	3,2	113,6	123,8	10,2
Стручни, научни и технички дејности	5,3	114,1	137,1	23,0
Административни и помошни дејности	-1,5	78,9	67,8	-11,1
Јавна управа и одбрана	0,7	122,7	118,4	-4,3
Образование	1,6	99,6	100,5	0,9
Здравствена и социјална заштита	1,6	109,8	110,9	1,1
Уметност, забава и рекреација	0,6	89,1	85,2	-3,9

Извор: Сопствени пресметки врз база на податоци од ДЗС.

Како што може да се види од табелата, платите генерално се над просекот во услужниот сектор. Сепак, во дејностите каде што се исплаќаат највисоки плати (во рамките на овој сектор), како што се Финансиски дејности и дејности на осигурување (околу 80% над просечната плата во земјата) и Информации и комуникации (околу 60% над просекот) се забележува стагнирање на платите, односно одредено надолно прилагодување во овој период. Релативно намалување на платите во овој период има и во јавната управа.

Во периодот 2010-2014 година економската активност во просек забележа нешто повисок раст од вработеноста, што доведе до благо зголемување на продуктивноста на трудот за 0,5%. На График 4 е прикажан растот на продуктивноста по години.

График 4- Раст на продуктивноста, БДП и вработеноста (%)



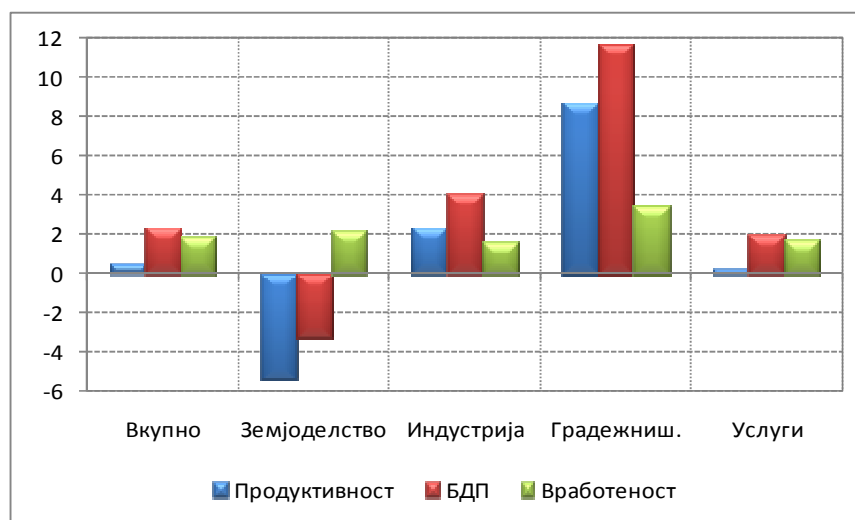
Извор: Сопствени пресметки врз база на податоци од ДЗС.

Забелешка: Продуктивноста е мерена како сооднос помеѓу БДП и број на вработени лица според АРС.

Продуктивноста забележа негативен раст во 2012 и 2013 година. Падот на продуктивноста во 2012 година е резултат на рецесијата во земјата, која беше проследена со благ раст на вработеноста, додека во 2013 година продуктивноста се намали во услови на раст на економската активност и на вработеноста, со тоа што растот на вработеноста беше значително повисок, најмногу како резултат на растот бројот на вработени во земјоделството (скоро 13%) и градежништвото (14,5%). Во 2014 година растот на продуктивноста премина повторно во позитивната зона со оглед на посилниот раст на економската активност. На следниот график е прикажан

просечниот раст на продуктивноста во периодот 2010 – 2014 година по сектори.

График 5– Просечен раст на продуктивноста по сектори (%), 2010/2014



Извор: Сопствени пресметки врз база на податоци од ДЗС.

Како што може да се види од графикот, растот на продуктивноста во овој период потекнува главно од продуктивноста во градежништвото, како резултат, пред сè, на јавните инвестиции во овој сектор. Сепак, придобивките за вработените во овој сектор, иако позитивни во смисла на зголемени плати се значително помали во однос на придобивките (деловниот вишок) на фирмите.

Раст на продуктивноста во овој период е забележан и во индустријата. Во услужниот сектор генерално продуктивноста е речиси непроменета, додека во земјоделството е намалена.

Еластичноста на вработеноста во однос на БДП во периодот 2010-2014 година, во просек изнесува 0,8, што значи дека за 1% раст на БДП, вработеноста се зголемува за 0,8%. Ова е релативно висока еластичност, што значи дека дури и во услови на низок раст на БДП вработеноста би се зголемила. По сектори, најниска еластичност има земјоделството (негативна, -0,7), градежништвото (0,3), индустријата (0,4), а највисока еластичностод 0,9 имаат услугите.

Табела 2 дава споредба на растот на продуктивноста со растот на платите во овој период по дејности.

Табела 2– Просечен раст на продуктивноста и нето платата по дејности (%)

дејности	просечен раст на продуктивноста	просечен раст на нето	сооднос на растот на платите и

		платата	продуктивноста
Земјоделство	-5,4	2,1	-0,4
Индустија	2,4	3,0	1,3
Градежништво	8,7	3,6	0,4
Трговија, транспорт и угостителство	2,9	1,8	0,6
Информации и комуникации	0,6	0,9	1,4
Финансиски и дејности на осигурување	6,1	1,5	0,2
Дејности во врска со недвижен имот	-3,1	3,2	-1,0
Стручни, научни, технички, административни и помошни дејности	4,7	2,5	0,5
Јавна управа и одбрана, образование и здравствена и социјална заштита	-1,3	1,3	-1,0
Останати услужни дејности	-6,2	2,7	-0,4

Извор: Сопствени пресметки врз база на податоци од ДЗС.

Од табелата може да се види дека покрај градежништвото, истовремен раст на платите и продуктивноста се забележува и во индустријата, со таа разлика што во индустријата растот на платите го надминува растот на продуктивноста (вредност на коефициентот над 1 во Табела 2). Ваква појава има и во дејноста на информациски и комуникациски технологии.

Претходната анализа покажува дека градежништвото и преработувачката индустрија се сектори кои успеваат да креираат повеќе работни места, да ја зголемуваат продуктивноста, и платите на работниците.

## 2. Движења на пазарот на труд и предизвици

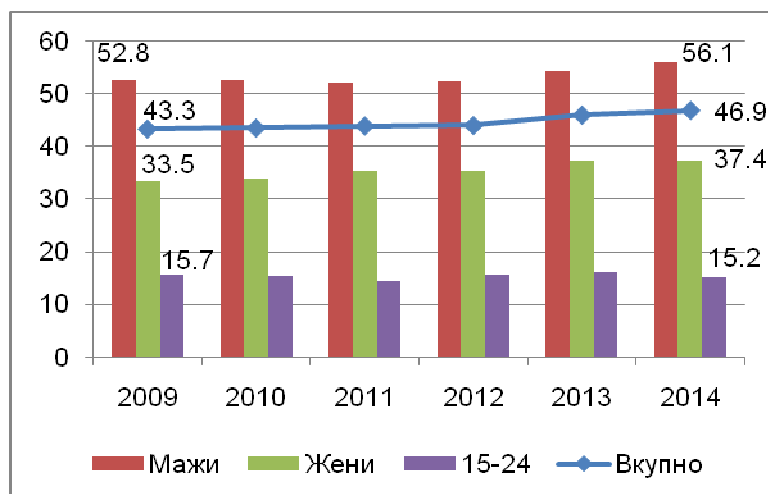
### 2.1. Вработеност

Во периодот помеѓу 2009 и 2014 година, бројот на вработени во Република Македонија се зголемил за 62,3 илјади или 10%. Просечната годишна стапка на раст на бројот на вработени изнесува 1,9%. Во 2014 година, стапката на вработеност за населението на возраст 15-64 изнесува 47%(График 6). Во периодот помеѓу 2009-2014 година, стапката на вработеност е зголемена за 8%или 3,6 процентни поени (пп). Сепак, истата и понатаму останува на ниско ниво и упатува на недоволно искористување на работната сила како

развоен потенцијал.

Половиот јаз во вработеноста е висок. Стапката на вработеност на мажите (56% во 2014 година) е поголема од истата кај жените (37,4%). Сепак, постои подобрување во периодот од 2009 до 2014 година, стапката на вработеност кај жените е зголемена за 11%, додека кај мажите за 6%, што доведе до намалување на половиот јаз.

График 6 – Стапка на вработеност по пол и возраст (%), 2009-2014



Извор: Сопствени пресметки, АРС, податоци преземени од Еуростат.

Стапката на вработеност кај младите лица е ниска: само 15% од младите на возраст 15-24 години се вработени. Една од причините за тоа е ниската активност на младите лица која главно произлегува од учество во образовниот систем.

Стапките на вработеност прогресивно растат со порастот на ниво на образование. Така, во 2014 година, лицата со високо образование имаат стапка на вработеност од 69%, оние со средно образование – 52,5% и оние со ниско образование – 30% (Табела 3).

Табела 3 – Стапка на вработеност според образовно ниво (%), 2009-2014

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Основно и пониско	27,2	26,6	27,3	25,7	28,4	29,9
Средно образ.	49,9	49,9	49,4	50,1	52,4	52,5
Високо образ.	70,6	70,7	68,6	68,1	67,5	69,1

Извор: Сопствени пресметки, АРС, податоци преземени од Еуростат.

Во периодот 2009-2014 година, стапката на вработеност бележи најголем пораст кај лицата со основно образование (речиси 10%), кај оние со средно образование стапката на вработеност е зголемена за 5%, а кај лицата со

високо образование истата е намалена за 2%. Овие промени во стапката на вработеност според образовни нивоа се резултат на движењата и на страната на понудата и побарувачката на работна сила. На страната на побарувачката, бројот на работни места (вработени лица) со основно образование е намален за 1% помеѓу 2009 и 2014 година. Истовремено, бројот на работни места за лица со средно образование е зголемен за 11%, а за лица со високо образование за 21%. Но, понудата на лица со високо (и средно образование) е зголемена уште повеќе така што стапката на вработеност за овие благо опаѓа. Пример, помеѓу 2005 и 2012 година, бројот на дипломирани студенти кои влегуваат на пазарот на труд и бараат работа е удвоен.

Во вработеноста според економскиот статус доминираат работниците (73,8%), самовработените (13,7%), неплатените семејни работници (8,6%), а најмалку се застапени работодавачите (3,9%) (Табела 4).

Табела 4 – Вработеност според економски статус и ранлива вработеност (во илјади), 2009-2014

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Структура 2014 (во %)
Вработени	623.1	630.1	638.9	643.5	673.0	685.4	100.0
Работници	452.7	455.6	462.5	475.0	487.8	505.9	73,8
Работодавачи	32.4	34.2	36.4	30.9	31.5	26.9	3,9
Самовработени	76.0	79.3	81.3	84.5	94.9	93.6	13,7
Неплатени семејни работници	62.0	61.0	58.7	53.1	58.8	59.1	8,6
Ранлива вработеност	138.0	140.3	140.0	137.6	153.7	152.7	
Ранлива вработеност (%)	22.1	22.3	21.9	21.4	22.8	22.3	

Извор: Сопствени пресметки, АРС, податоци преземени од Еуростат.

Учеството на т.н. ранливата вработеност во вкупната вработеност изнесува околу 22% во целиот период од 2009-2014 година. Според меѓународните стандарди, како ранлива вработеност се смета вработеноста како неплатен семен работник и самовработеност која најчесто се смета дека произлегува од нужност, а не од добра бизнис идеја. Во глобални рамки, ранливата вработеност е поголема кај жените, додека во Република Македонија истата е еднакво распределена меѓу половите.

Во 2014 година се забележува одредено мало забавување на растот на новите вработувања. Имено, учеството на лицата кои се вработиле во последните 12 месеци во вкупниот број на вработени лица во 2014 година изнесува 10,7% (додека во претходните години се движи над 12%) (види

Табела 5). Притоа, континуирано, најголем број од новоотворените работни места се за работници (стапка на нови вработувања од 13%), следено од неплатените семејни работници и самовработените.

Табела 5–Лица вработени во последните 12 месеци (% од вкупниот број на вработени), според економски статус

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Вработени	13,4	12,7	13,0	12,8	12,2	10,7
Работници	15,4	14,8	15,0	15,1	14,9	13,0
Самовработени	8,3	7,1	8,1	6,4	5,3	4,0
Неплатени семејни работници	7,7	7,5	6,9	6,3	4,8	4,5

Извор: Сопствени пресметки, АРС, податоци преземени од Еуростат.

Вработеноста со скратено работно време е релативно малку застапена во Република Македонија. Во 2014 година, 5,8% од вработените работеле со скратено работно време. Застапеноста на работа со скратено работно време кај мажите е 6,3%, а кај жените, 4,9% (во 2009 година, ваквата работа била позастапена кај жените). Работата со скратено работно време од една страна е позитивна бидејќи им дава избор и флексибилност на вработените, но од друга страна, доколку не е доброволна, означува ранливост на пазарот на труд (и подвработеност).

Табела 6 ја прикажува структурата на вработеноста во 2014 година, според занимање. Во вкупниот број на вработени лица доминираат елементарните занимања (21%), Работници во услужни дејности и продажба (16%), Ракувачи и составувачи на машини и постројки (14,6%), Стручњаци и научници (13,5%) итн. Притоа, постојат и големи родови разлики во структурата на вработеност според занимање, особено кај: стручњаци и научници, занимања за неиндустриски начин на работа во производството, стручни земјоделски работници и тн.

Табела 6–Структура на вработеност според занимање и пол, 2014

Занимање	Вкупно	Мажи	Жени	ЕУ-28
Членови на законодавни и извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори	4,1	4,8	3,0	5,8
Стручњаци и научници	13,5	9,9	19,2	18,6
Техничари и сродни работници	8,8	7,9	10,4	15,9
Службеници	5,7	4,7	7,2	9,8



Работници во услужни дејности и продажба	16,1	15,9	16,4	17,0
Стручни земјоделски работници	4,0	5,2	2,2	3,6
Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	11,5	16,6	3,7	11,9
Ракувачи и составувачи на машини и постројки	14,6	14,0	15,5	7,4
Елементарни занимања	20,8	19,8	22,3	9,2
Воени занимања	0,8	1,2	0,2	0,6

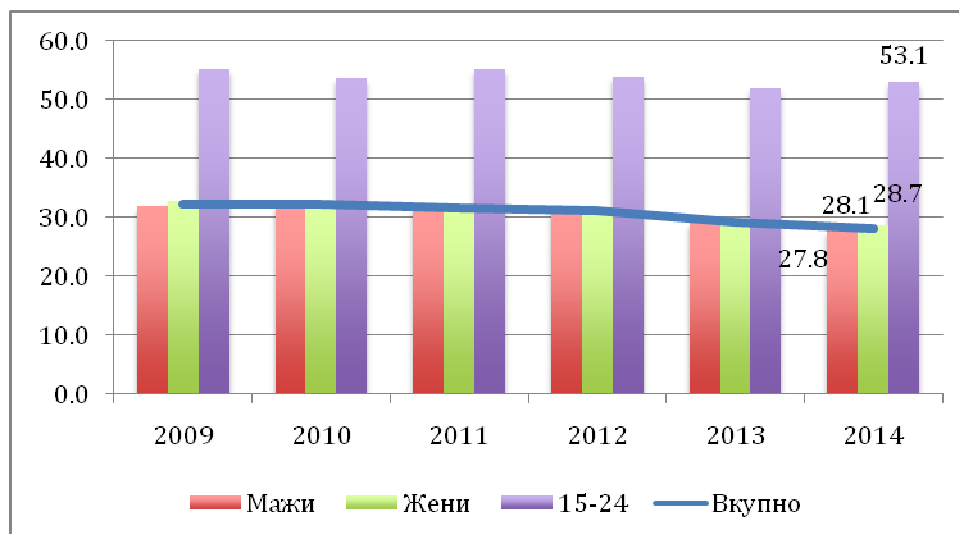
Извор: Сопствени пресметки, АРС, податоци преземени од Еуростат. Податоците се за сите вработени според АРС со исклучок на неплатени семејни работници.

Споредено со земјите од ЕУ, учеството на занимања на ниско ниво (последните три наведени групи на занимања во Табела 6) во вкупната вработеност во Македонија е мошне повисоко во однос на просекот на ЕУ-28, 36% наспроти 17% од вработеноста. Од друга страна, учеството на вработеноста во занимањата на високо ниво (првите три групи на занимања) во Македонија е значајно пониска во споредба со ЕУ-28: 19% наспроти 41% од вкупната вработеност.

## 2.2. Невработеност

Република Македонија се соочува со стапка на невработеност која континуирано опаѓа. Стапката на невработеност во 2014 година изнесуваше 28% (од 32,3% во 2009 година). Невработеноста речиси подеднакво ги погодува двата пола (види График 7).

График 7–Стапка на невработеност по пол, 2009-2014



Извор: Сопствени пресметки, АРС, податоци преземени од Еуростат.

Стапката на невработеност опаѓа и според нивото на образование (**Error! Not a valid bookmark self-reference.**). Сепак, поради трендовите кои ги наведовме во делот 2.1 (односно, високиот пораст на понудата на високообразование лица), стапката на невработеност за лицата со високо образование малку се зголемува и во однос на 2009 година е зголемена за 1.2 п.п.

Табела 7- Стапки на невработеност според образование, 2009-2014

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Основно и пониско	39,2	39,8	38,2	38,6	34,8	32,7
Средно	32,3	32,1	31,6	31,4	28,8	28,3
Високо	21,3	21,8	23,0	22,4	23,5	22,5

Извор: Сопствени пресметки, АРС, податоци преземени од Еуростат.

Младите лица имаат висока стапка на невработеност. Долгорочната невработеност е исто така присутна и кај младите лица. Притоа, просечното време за премин од школување кон работа на младите лица е 6 години (71,6 месеци).

Ниската стапка на креирање на работни места и статичниот пазар на труд резултираат во висока долгорочна невработеност. Во 2014 година, 83,2% од невработените лица барале работа подолго од 1 година, а над 50% бараат работа подолго од 4 години. Последната категорија на лица веројатно се обесхрабрени работници, неактивни лица или пак вработени во неформалната економија.

Намалената невработеност доведе и до намалување на бројот на лица кои живеат во домаќинства без вработени (Табела 8). Овој број е намален значително во 2013 година, на 16.300 млади лица (0-17 години) и 13.800 (18-59 години).

Табела 8 - Лица кои живеат во домаќинства без вработени, по возрасни групи (во илјади), 2009-2013

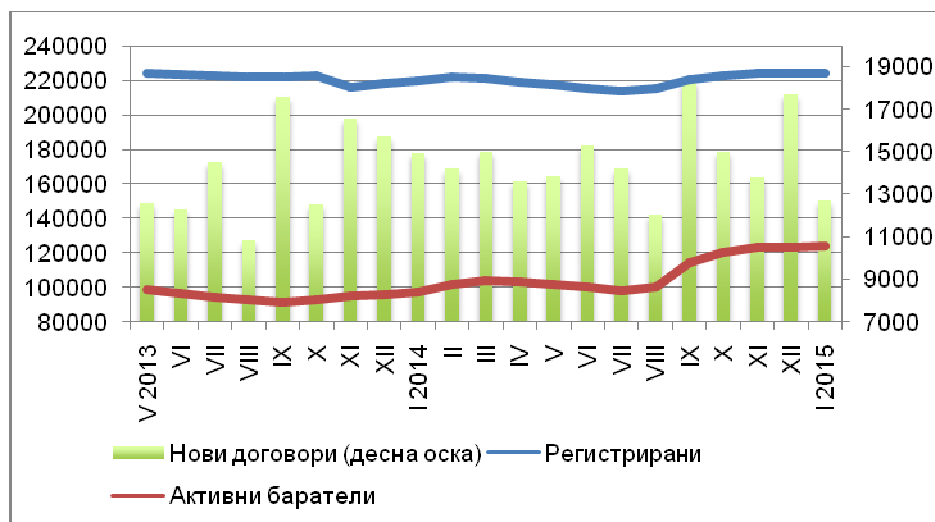
Возрасни групи	2009	2010	2011	2012	2013
0-17	19,2	21,4	22,3	21,3	16,3
18-59	16,1	16,6	17,3	16,4	13,8

Извор: Сопствени пресметки, АРС, податоци преземени од Еуростат.

Околу 220 илјади лица се евидентирани во Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ) како невработени лица. Од нив, околу 56% (во март 2014 година) се пријавени како активни баратели на работа, додека пак

останатите се други невработени лица кои не бараат активно работа (График 8).

График 8– Регистрирана невработеност и нови склучени работни договори



Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, [www.avrm.gov.mk](http://www.avrm.gov.mk).

Регистрираната невработеност е осетлива на бенефициите кои ги добиваат невработени лица, како и обврските согласно законските решенија. Оттука, после подолг период на опаѓање на бројот на баратели на работа, законските измени со кои се вовеле обврска сите приматели на социјална парична помош (СПП) да бидат евидентирани како невработени лица (како доказ за нивното активно барање на работа) доведе до висок пораст на бројот на баратели на работа во само два месеци (септември и октомври 2014 година).<sup>4</sup>

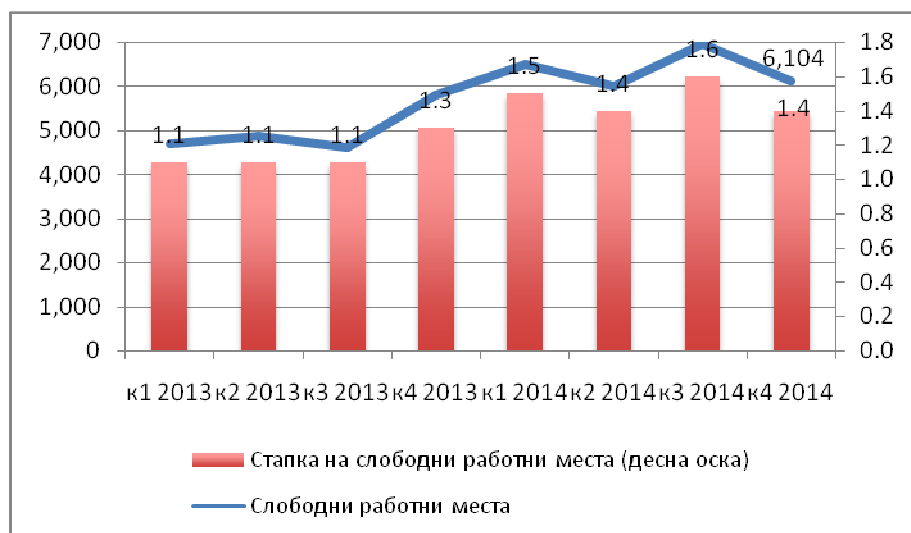
Употребата на АВРМ како метод на барање на работа е во постојано опаѓање. Додека во 2006 година, 82% од невработените лица во земјата ја користеле АВРМ како метод за барање на работа (според податоците од АРС), тоа е случај со околу 66% од невработените во 2014 година пред се поради направените промени во начините на барање на работа и можноста да се пријавуваат како пасивни баратели на работа на 6 месеци. Како методи на барање на работа доминираат “пријатели/роднини” кои ги користат 89% од невработените лица и “директна апликација на огласи” кој како метод е користен од 68% од невработените.

<sup>4</sup>Досега, неколку пати е менувано ова законско решение. Последните измени се направени со цел да се зголеми активацијата (на пазарот на труд) на примателите на социјална парична помош.

## 2.3. Слободни работни места

Од 2013 година, Државниот завод за статистика (ДЗС) собира податоци за слободни работни места во економијата. Во последниот квартал на 2014 година, евидентирани се околу 6.100 слободни работни места, што е околу 1,4% од постојниот број на работни места во економијата. Општо, во 2014 година се забележува зголемување на стапката на слободни работни места во однос на 2013 година.

График 9 – Слободни работни места



Извор: Сопствени пресметки, АРС, податоци преземени од Еуростат.

Според сектори, најголем број на слободните работни места се креираат во секторите Преработувачка индустрија, Градежништво, Транспорт и складирање, Административни и помошни дејности и Уметност, забава и рекреација. Најголем број на слободни работни места се креираат кај малите претпријатија: стапката на слободни работни места кај претпријатија со 10-49 вработени е речиси 2% од постојниот број на работни места.

Структурата на слободните работни места според занимање соодветствува на структурата на вработеноста. Најголем дел од слободните места се во доменот на Работници во услужни дејности и продажба (30% од вкупниот број на слободни работни места), Техничари и сродни занимања (речиси 13%), Елементарни занимања, итн. Тоа покажува дека најголем дел од слободните работни места (околу 53%) се сконцентрирани во доменот на занимања на средно ниво (кои побаруваат средно стручно образование), а 34% кај ниските нивоа на занимање.

Табела 9 – Слободни работни места според занимање, 2014

Занимања	Број на слободни работни места	Структура (%)
<b>Вкупно</b>	<b>6.104</b>	<b>100</b>
Членови на законодавни и извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори	17	0,3
Стручњаци и научници	693	11,4
Техничари и сродни занимања	778	12,8
Службеници	593	9,7
Работници во услужни дејности и продажба	1.822	29,9
Стручни работници во земјоделството, шумарството, рибарството и ловот	116	1,9
Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	676	11,1
Ракувачи и составувачи на машини и постројки	684	11,2
Елементарни занимања	723	11,8
Воени занимања	3	0

Извор: Сопствени пресметки, АРС, податоци преземени од Еуростат.

## 2.4. Совпаѓање на понудата и побарувачката на работна сила

Информациите за (не)совпаѓање на работна сила се ограничени и претставува предизвик за успешно водење на политиките за вработување и образование. Информациите главно доаѓаат од Анкетата за потреба од вештини на АВРМ, како и одредени подетални анализи врз основа на расположиви статистички поатоци. Во 2009 година беше спроведено истражување за побарувачката на работна сила и од страна на Светска банка, а во тек е ново слично истражување.

Анкетата за потреба од вештини собира информации за потребите од работна сила во наредните 6-12 месеци, според занимања, образование и слично. Според Анкетата од 2013 година, компаниите очекуваат да вработат 16.225 нови работници, што е околу 3% од тековната вработеност (само со статус на работници). Најголем дел од новите побарувани работници би биле во преработувачката индустрија (40%), трговијата (9%), градежништвото, транспорт и складирање итн. Според образовни ниво, најголем дел од новите вработувања би биле на лица со завршено средно образование (62%), а 10% за лица со високо образование. Покрај тоа, наведени се и конкретните занимања кои ќе бидат побарувани, на детално ниво.

За работодавачите важни се и дополнителни вештини, како што се познавање на странски јазици, информатичка технологија и слично, како и задолжително поседување на сертификати за овие знаења. Се наведуваат и одредени меки вештини како комуникациски вештини, тимска работа, амбициозност и слично. Дел од анкетираниите компании изјавиле дека се соочуваат со недостиг на одредени работници или вештини.

Користењето на овие наоди за креирање на политики треба да биде внимателно и да се врши вкрстување на податоците. На пример, резултатите од оваа анкета би се вкрстиле со податоците на ДЗС за слободни работни места. Иако, со воведување и користење на класификацијата на занимања (наместо образовното ниво) значително се зголеми корисноста на информациите од Анкетата, сепак еден од главните проблеми е тоа што работодавачите не секогаш можат точно да ги наведат вештините (стручни и технички) кои се потребни за дадено занимање. Една од можностите за подобрување е работодавачите да ги наведуваат само занимањата, а потоа е врз основа на самата класификација на занимања да се „продуцираат„ побаруваните вештини.<sup>5</sup>

Со зголемувањето на општото образовно ниво во земјата, корисно е да се направи анализа на постоењето на феноменот на над-образованост. Се мисли на работници со завршено повисоко образование од она што е потребно за дадено занимање (оваа анализа ги вклучува само вработените лица). Табела 10 ги покажува големината и трендот на над-образованоста во 2006 и 2014 година. Темносивите полиња покажуваат колкав процент од вработените се над-образовани односно имаат повисоко образование од она што е потребно за извршување на работните задачи, според занимањето. Така на пример, во 2006 година, околу 3% од вработените на средно ниво на занимање имале завршено високо образование, иако за тие работни места најчесто се предвидени работници со средно образование. Овој процент е зголемен на 4,6% во 2014 година. Слично, во 2006 година, 0,4% од лицата на ниско ниво на занимање (елементарни занимања) имале завршено високо образование. Овој процент бележи мал пораст во 2014 година. Ваквиот наод е во линија со претходната анализа која покажа дека економијата нема силна абсорпциона моќ за да може да ги прифати сите лица кои завршуваат високо образование во некои профили, така што дел од нив или остануваат невработени или се вработуваат на било кое работно место. Имајќи предвид дека образованието е бесплатно (основно и средно образование) и високо

---

<sup>5</sup>Corbanese, V. (2014) Assessment of delivery of employment services and programmes for youth by the Employment Service Agency of the former Yugoslav Republic of Macedonia.

субвенционирано (високо образование), над-образованоста значи може да значи и непродуктивно трошење на ограничените јавни ресурси, како и недоволно искористување на човечкиот капитал.

Светлите сиви полиња ја покажуваат под-образованоста, односно лица кои работат на одредено ниво на занимање, а имаат пониско ниво на образование од она што најчесто се бара за тоа ниво на заминање. Како што може да се забележи, како позитивна тенденција, помеѓу 2006 и 2014 година се намалила под-образованоста, што би требало да влијае врз раст на продуктивноста. Исто така, во 2006 година 64.5% од вработените работеле на адекватно ниво на образование додека во 2014 година 66.7% од вработените работат на адекватно ниво на образование.

Табела 10 – Големина и тренд на движење на над-образованоста

2006			
Занимање / образование	Основно и пониско	Средно	Високо
	(ISCED, 0 - 2)	(ISCED, 3 - 4)	(ISCED, 5 - 6)
Високо (ISCO, 1 - 3)	0.4	11.2	15.5
Средно (ISCO, 4 - 8)	12.3	32.5	2.9
Ниско (ISCO 9)	16.5	7.9	0.4
2014			
Занимање / образование	Основно и пониско	Средно	Високо
	(ISCED, 0 - 2)	(ISCED, 3 - 4)	(ISCED, 5 - 6)
Високо (ISCO, 1 - 3)	0.4	8.8	17.3
Средно (ISCO, 4 - 8)	9.7	37.9	4.6
Ниско (ISCO 9)	13.3	7.5	0.5

Извор: Сопствени пресметки, APC, податоци преземени од Еуростат.

## 2.5. Активност на населението на пазарот на труд

Стапката на активност во 2014 година изнесува 65,3%<sup>6</sup>, што е за 1,3 пп повисока споредено со 2009 година. Анализирани според пол, помеѓу 2009 и 2014 година, стапката на активност кај жените е зголемена за 2,5 пп.

И покрај зголемената стапка на активност на женското население во овој период, истата е се уште на ниско ниво според меѓународни стандарди. Неактивноста кај жените е несразмерно распространета меѓу младите жени, жените во руралните средини и неквалификуваните, при што една од најважните причини за женската неактивност се обврските во домаќинството. На пример, податоците од Еуростат за 2014 година

<sup>6</sup> Анализата се однесува на населението на возраст од 15 до 64 години.

покажуваат дека главната причина за женската неактивност во Македонија е заради „други семејни или лични одговорности“, со тоа што 34% од неактивните жени во Македонија го наведуваат тоа како главна причина. Овој процент за ЕУ изнесува 9,8%. Дополнителни 18,2% од жените во Македонија се неактивни бидејќи се грижат за децата или за онеспособени возрасни лица, а тоа се однесува за 15% од неактивните жени во ЕУ. Ова значи дека нешто повеќе од половина од македонските жени се неактивни заради семејни обврски, иако ефектот на овој фактор врз неактивноста веројатно е поголем кај жените со пониски нивоа на образование. Покрај тоа, големиот износ на дознаки, кое е карактеристично за Македонија, би можел да има поголем ефект врз активноста на жените отколку на мажите (како и на младите и старите лица) - категории кај кои и онака е поголема веројатноста да бидат неактивни.

За разлика од женската популација, стапката на активност кај мажите во 2014 година е речиси на истото ниво споредено со 2009 година. Гледано по години, активноста кај мажите бележи нагорно движење во последните две години, кое уследи по падот на активноста во 2011 и 2012 година. Во Табела 11 се прикажани стапките на активност по години според полот и возрасната група. Зголемувањето на активноста кај мажите во последните две години е главно резултат на зголемувањето на работната сила, кое се должи на растот на бројот на вработени.

Табела 11– Стапка на активност (%), 2009-2014 година

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Вкупно	64,0	64,2	64,2	63,9	64,9	65,3
Мажи	77,6	77,7	76,8	76,6	76,8	77,7
Жени	50,0	50,4	51,2	50,8	52,7	52,5
Возраст 15-24	35,0	33,3	32,1	33,6	33,6	32,4
Возраст 25-49	79,5	80,4	80,2	79,5	80,2	81,0
Возраст 50-64	57,2	57,5	58,3	56,7	58,5	58,8

Извор: Државен завод за статистика и Еуростат.

Јазот на активноста меѓу мажите и жените во Македонија во 2014 година изнесува 25,2 пп и е намален за 2,4 пп во споредба со 2009 година. Сепак, споредено со просекот на ЕУ родовиот јаз во Македонија е повисок за 13,6 пп, како резултат на ниската активност на женското население и високата активност кај мажите. Имено, Македонија има ниска стапки на активност во однос на жени во ЕУ. Од друга страна, голем број од земјите-членки на ЕУ



имаат пониски стапки на активност на мажите во однос на Македонија (Хрватска, Белгија, Бугарија, Унгарија, Италија, Романија, Словенија, итн.).

Анализирано по возрастни групи, активноста на младите работници (15-24 години) е релативно ниска и во 2014 година изнесува 32,4%, што претставува половина од националниот просек. Ниската активност на младите во Македонија може да се припише на неколку фактори, како што се: 1) ниската веројатност за вработување во земјата и тешкиот премин од училиште кон работа; 2) неподготвеноста на работодавачите во Македонија да ги сносат трошоците за обука на работното место на неискусните млади, со оглед на постоењето на искусни невработени кандидати; 3) несовпаѓањето на вештините меѓу потребите на работодавачот и вештините добиени од образовниот систем, 4) задолжителното средно образование поради што лицата подоцна влегуваат на пазарот на труд, итн.

Стапката на активност на младите помеѓу 2009 и 2014 година е намалена за 2,6 пп, што најверојатно е резултат на зголеменото учество во образованието, особено во високото образование. Имено, нето-стапката на запишување<sup>7</sup> во високото образование во академската 2013/2014 година изнесува 25,7%, наспроти стапката од 24,5% во академската 2009/2010 година. Притоа, поголемиот дел од овие студенти (околу 90%) се редовни студенти и, според тоа, најверојатно не се активни на пазарот на трудот.

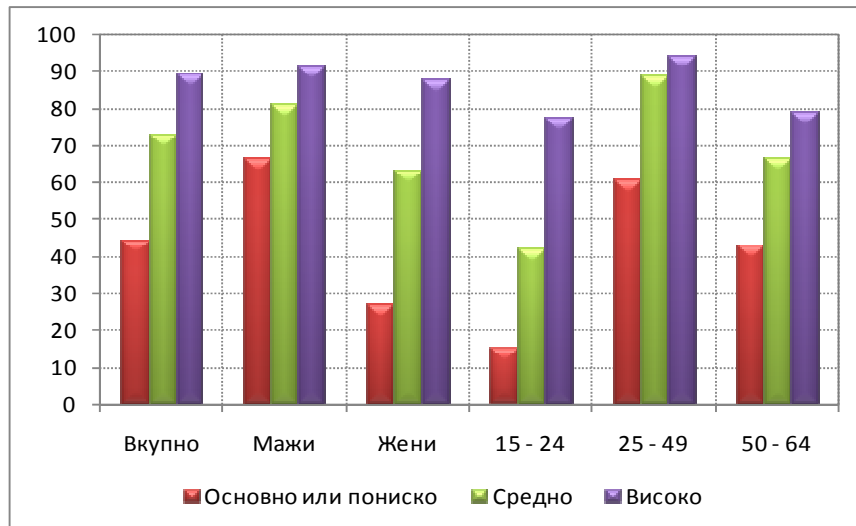
Стапката на активност на лицата со високо ниво на образование во 2014 година изнесува 89,2%, што е двојно повеќе од стапката на активност на работниците со основно или пониско ниво на образование (44,4%). Стапката на активност на лицата со средно ниво на образование е нешто над националниот просек, односно во 2014 година изнесува 73,2%.<sup>8</sup> На следниот график е прикажана активноста според нивото на образование и по пол и возрастни групи.

График 10– Стапки на активност во 2014 година според образовното ниво

---

<sup>7</sup> Претставува сооднос меѓу студентите во високото образование кои се на возраст 18-23 години и популацијата на соодветната возраст (од 18 до 23 години).

<sup>8</sup> Динамиката на активноста според нивото на образование не може да се набљудува како резултат на методолошките промени во 2014 година, односно воведувањето на ISCED 2011.



Извор: Еуростат

### 3. Политика на вработување

#### 3.1. Општо за политиката за вработување

Политиката на вработување сè повеќе и повеќе добива на важност, после периодот во кој се сметаше дека состојбите на пазарот на труд може да се подобрат преку миксот на политиките на страната на агрегатната побарувачка (монетарна и фискална политика), односно со постигнување и одржување на макроекономска стабилност.

Политиките на вработување се помалку ефикасни во услови на ограничена побарувачка за работна сила. Иако некои од активните политики поттикнуваат креирање на работни места (пример, субвенционирано вработување, грантови за самовработување и слично), сепак самите тие не можат да направат големо поместување на стапката на невработеност. Покрај активните мерки, политиките за поттикнување на побарувачката на работна сила главно се спроведуваат преку мерки и реформи за подобрување на деловната клима, намалување на административните и други трошоци за компаниите, намалување на даночното оптоварување и слично.

Политиката на вработување во Република Македонија се дефинира во повеќе стратешки документи: Стратегија за вработување на РМ до 2015 година, Национален акциски план за вработување 2014-2015 година, Национален акциски план за вработување на млади лица, акциските планови за намалување на сивата економија, итн. Активните мерки и услуги се дефинираат на годишно ниво во оперативните планови за услугите на пазарот на трудот и активни програми и мерки за вработување. Истите се

носат во соработка со социјалните партнери. Во почетна фаза е изработка на Програма за реформи во вработувањето и социјалната сфера, каде ќе бидат идентификувани главните предизвици и ќе бидат презентирани планираните реформи за паметен и одржлив раст во врска со пазар на труд и вработување, човечки капитал и вештини, социјална вклученост и социјална заштита.

Во изминатиот период, политиката на вработување беше насочена и кон подобрување на квалитетот на понудената работна сила и кон поттикнување на побарувачката за работна сила. На страната на понудата, се делуваше преку мерки за подобрување на вештините на невработените лица, преквалификација и обука на невработените за занимања кои се барани на пазарот на труд, практиканство заради стекнување на невработените млади лица со работни вештини, итн. Во иста насока се делуваше и со мерките во доменот на образование (средно стручно и високо образование) и доживотно учење. На страната на побарувачката, покрај општите мерки за подобрување на деловното окружување, се делуваше и со мерки за намалување на трошоците на работна сила преку намалување на даночниот јаз и субвенционирање на вработувањата, поддршка на самовработување. Во насока на олеснување на вработувањето на млади лица се вовеле и ослободување од плаќање социјални придонеси и персонален данок во првата година од вработувањето (преку оваа мерка во 2014 година се вработија 5.473 лица).<sup>9</sup>Капацитетот на МТСП и АВРМ за дизајнирање и спроведување на ефективни активни политики за вработување континуирано се подобрува. Покрај тоа, мерките за поттикнување на вработеноста сè повеќе се насочени кон оние на кои навистина им е потребна помош, односно ранливите групи на население.

Во тек е подготовка на новиот Закон за вработување на лицата со инвалидност кој ќе овозможи вклучување на овие лица во отворениот пазар на труд. Со средства од ЕУ ќе се поддржи развојот и воведувањето на стандардизирани услуги за професионална рехабилитација и професионална асистенција на лицата со посебни потреби, како предуслов за успешно вклучување во процесот на работа.

Во 2015 година Владата на Република Македонија го започна проектот под назив “Македонија вработува”. Истиот предвидува низа на мерки за поттикнување на вработувањето и значително олеснување (преку

---

<sup>9</sup>За нововработените лица до 29 години не се плаќа персонален данок на доход и придонеси за социјално осигурување, согласно член 98 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност.

ослободување од плаќање на социјални придонеси и персонален данок) за приватните компании со цел да отворат нови работни места. Мерките опфаќаат четири ранливи групи на невработени:

- прва група се невработени лица до 35 годишна возраст кои претходно не биле вработени или биле вработени, но биле без работа најмалку три месеци пред вработувањето согласно оваа мерка;
- втора група се невработени од 35 до 50 години, во последните 15 години биле најмалку 10 години невработени и најмалку 3 месеци пред вработувањето немале засновано работен однос;
- трета, четврта група и петата група се невработени над 50 години, невработени над 58 години, невработени лица кои се родители на три или повеќе деца, самохрани родители, членови на еднородителски семејства, приматели на социјална парична помош, деца без родители и родителска грижа, жртви на семејно насилство, лица со инвалидност и со намалена работна способност, професионални војници на кои им престанал работниот однос и родители на деца со пречки во развој кои се приматели на посебен додаток.

### 3.2. Агенција за вработување на Република Македонија

Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ) ги остварува сите функции кои ги реализираат модерните јавни агенции за вработување: прибирање на информации на пазарот на труд, советување за вработување и кариерно насочување, посредување при вработување, администрирање на активните и пасивните мерки на пазарот на труд. Покрај тоа, АВРМ остварува и функција за регистрација на нови склучени договори за вработување. Неодамна, АВРМ започна и со подготовка на индивидуални планови за вработување на регистрираните невработени лица.

Капацитетот на АВРМ за спроведување на пасивните и активни мерки за вработување континуирано се подобрува, преку низа внатрешни иницијативи, како и меѓународни проекти. Поради ограниченоста на ресурсите (материјални и човечки), наспроти високата регистрирана невработеност, АВРМ сè повеќе се фокусира на поддршка на тешко вработливите групи на население, а преку електронските системи обезбедува информации за сите останати учесници на пазарот на труд. Товарот врз вработените во АВРМ е висок: односот меѓу вработени во АВРМ-активни баратели на работа изнесува 1:230 (или 1:378 кога се сметаат само оние вработени кои им нудат услуги на клиентите), што е мошне

повисоко од меѓународно прифатениот сооднос од 1:100.<sup>10</sup>

Во последната оценка на функционирањето на АВРМ,<sup>11</sup> се заклучува дека Агенцијата нема доволно финансиски и човечки ресурси за да ги оствари сите задачи поставени во Стратегијата за вработување и во Акцискиот План за вработување на младите. Неопходно е зголемување на квалитетот на одредени услуги кои ги пружа Агенцијата: сегментација и профилирање на невработените, посредување при вработување, активација на невработените и слично. Истовремено, потребно е да има јасна, долгорочна определба на Владата за доделување на соодветни материјални и човечки ресурси на АВРМ. Натamoшната модернизација и зголемување на квалитетот на услугите на АВРМ треба да овозможи поголема улога на Агенцијата во посредување при вработување. Акцискиот План за вработување на младите поставува цел АВРМ да биде вклучена во посредување кај 20% од огласите за вработување.

### **3.2.1. Активни политики**

Од 2007 наваму Република Македонија применува модерен систем на планирање и имплементација на активни мерки на пазарот на труд (АМПТ). Истите вклучуваат услуги за невработените лица, обуки, политики за креирање на работни места, работни клубови, практиканство и тн. Дизајнот и таргетирањето на АМПТ постојано се подобрува заради зголемување на нивната ефективност. Истовремено, мерките со текот на годините се диверзифицираа за да одговорат на различните потреби на ранливите групи на невработени, и на работодавачите.

Планирањето на АМПТ се остварува преку годишни оперативни планови. Новите мерки најчесто се воведуваат прво као пилот мерки, а потоа, согласно резултатите, се прошируваат. Расходите за активни политики изнесуваат околу 0,15% од БДП, со одредени годишни флукуации. Во 2009 година овој износ беше двоен (0,32% од БДП) како резултат на владините против кризни мерки и воведувањето на мерката јавни работи. Средствата кои се издвојуваат за АМПТ во Република Македонија се споредливи со оние во регионот и некои од членките на ЕУ (на пример, Словачка и Естонија).

Табела 12 покажува распределба на буџетот на АВРМ на активни и пасивни политики. Како што може да се забележи, пасивните политики и понатаму

---

<sup>10</sup>Corbanese, V. (2014) Assessment of delivery of employment services and programmes for youth by the Employment Service Agency of the former Yugoslav Republic of Macedonia.

<sup>11</sup>Ibid.

доминираат во вкупните расходи, но нивното учество значително е намалено помеѓу 2007 и 2014 година, од 91% на 71%, соодветно. Од друга страна, трошоците за АМПТ се зголемени речиси четирикратно.

Табела 12- Структура на трошоците на АВРМ за активни и пасивни мерки (во %)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
АМПТ	4,3	5,2	15,9	17,1	15,6	18,3	16,4	18,7
Пасивни мерки (надоместок за невработеност)	91,2	89,3	77,1	73,9	75,9	74	73,7	71,3
Административни трошоци	4,5	5,6	7,0	9,0	8,5	7,7	9,9	10

Извор: Агенција за вработувањена Република Македонија.

Ефективноста на АМПТ во земјата најчесто се анализира преку оценка на резултатите на крајот на времетраење на мерките, пример, % на вработени млади лица по завршување на практиканството. Но, сè повеќе постои интерес за детална оценка на ефективноста и ефикасноста на мерките заради нивни унапредување и евентуално постигнување на поголеми ефекти. Во 2012 година се направи детална оценка на резултатите (performance monitoring) на активните мерки за вработување. Потоа, во 2014 година се спроведе и опсежна евалуација на исходи (impact evaluation) на неколку активни политики за вработување.<sup>12</sup> Резултатите од двете анализи покажуваат дека поголем дел од мерките дават значајни ефекти, но постои простор за понатамошно подобрување на мерките. Евалуацијата на исходите на мерките која беше спроведена во 2014 година опфати 6 програми: самовработување, практиканство, обука за познат работодавач, субвенционирано вработување, обука за напредни ИТ вештини и обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот.<sup>13</sup> Анализата покажа дека следните мерки даваат значајни ефекти врз вработувањето на учесниците: практиканство (особено на подолг рок), обука за познат работодавач и субвенционирано вработување (само на крајот на програмата, но не и на долг рок). Кај другите програми се предложени одредени измени во дизајнот и имплементацијата кои ќе доведат до нивна поголема ефикасност. Овие наоди беа значаен инпут при подготовка на

<sup>12</sup>Двете евалуации се поддржани од МОТ. Двете евалуации се поддржани од МОТ. Првата е спроведена од Вали Корбанезе, а втората од Мојсоска-Блажевски и Петрески.

<sup>13</sup>Оваа анализа покажува дали вработливоста на невработените се подобрува само како резултат на учество во активните мерки. За таа цел, се споредува состојбата на пазарот на труд на две групи на невработени лица кои се мошне слични во своите карактеристики (образование, пол, возраст, работно искуство и слично), а од кои едните учествувале во некоја активна мерка, а другите не.

Оперативниот План за услуги на пазарот на трудот и активни програми и мерки за вработување за 2015 година.

Докажаната ефективност на мерките е дополнителен аргумент за зголемување на финансиската алокација. На долг рок, секако, трошоците за АМПТ треба да го достигнат просечното ниво на расходи на ЕУ-28, од 0,5% од БДП. Дополнително, и бројот на вработени во АВРМ треба да се зголеми.

Постои простор и за унапредување на таргетирањето на АМПТ. Всушност, дилемата е дали истите да бидат достапни на речиси сите невработени кои активно бараат работа, или пак на најранливите категории на граѓани. Најчесто се смета дека токму ранливите групи на невработени треба да бидат во фокусот на активните мерки. Но, ако се земе во предвид дека речиси 30% од регистрираните невработени лица се невработени над 8 години, веројатноста тие да најдат работа (дури и со помош на АМПТ) е мошне мала. Работодавачите не ги сметаат тие работници за добра замена за другите работници (со исклучок ако тие работат неформално и имаат работно искуство). Во таа насока, проектот „Македонија вработува„ има за цел да ги направи поатрактивни мошне ранливите групи на работници, преку значително намалување на трошоците за нивно вработување (види дел 3.1). Покрај потребата за подобрување на таргетирањето, неопходно е во идниот период да се воведат систем на профилирање на невработените.

Во рамки на активните мерки, во наредниот период ќе започне имплементација на иновативни проекти финансирани преку повик за доделување на грантови кој се ко-финансира од ИПА компонентата за развој на човечки ресурси, чија цел е социјално вклучување на лицата во неповолна положба на пазарот на трудот. Проектите ќе се спроведуваат од граѓанските организации кои дејствуваат во оваа област, во партнерство со општините, социјалните партнери, јавните установи кои ќе развијат пакет услуги за успешно интегрирање на лицата во неповолна положба на пазарот на трудот, со посебен акцент на економските мигранти, лицата без документи, жените Ромки и сл.

### **3.2.2. Пасивни мерки**

Основата на пасивните мерки на политиката на вработување се поставени во Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Во изминатиот период, Законот беше неколкупати менуван со цел да се намали дестимулацијата која надоместокот може да ја има врз активното барање на работа на невработените лица. И покрај тоа, одредени категории на лица приматели на паричен надоместок имаат право истиот да го

примаат до исполнување на услови за пензионирање или до наоѓање на работа, што ги прави целосно пасивни и/или ги стимулира да прифаќаат неформална работа.

Како што покажува Табела 13, околу 6% од невработените евидентирани лица во 2014 година примале паричен надоместок (или 10% од активните баратели на работа). Невработените кои биле отпуштени како технолошки вишок учествуваат со околу 60% во бројот на лица приматели на паричен надоместок. Намалувањето на учеството на приматели на паричен надоместок кај невработените се должи главно на одливот од оваа категорија на лицата технолошки вишок, како тие ги исполнуваат условите за пензија. Всушност, веројантноста невработените лица од таа категорија активно да бараат работа се мошне мали.

Табела 13 - Регистрирана невработенист и корисници на пасивни мерки за вработување, 2005-2014

Год.	Регистрирани невработени лица		Здравствено осигурување		Надоместок за невработеност		Учество на лица кои се технолошки вишок (%)
	Вкупно	Активни баратели	корисници	% од невработени	корисници	% од невработени	
2005	359.989		242.679	67	40.124	11	63
2006	366.551		248.564	68	30.572	8	65
2007	357.166		244.717	69	24.686	7	65
2008	343.363		231.508	67	23.565	7	65
2009	341.295		-	-	24.648	7,2	67
2010	321.341		-	-	24.263	7,5	67
2011	281.144		-	-	25.486	9,1	67
2012	243.403		-	-	21.727	8,9	66
2013	217.858	96.200	-	-	17.476	8/18,2 <sup>1)</sup>	63
2014	223.808	123.661	-	-	12.869	5,7/10,4	57

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија ([www.avrm.gov.mk](http://www.avrm.gov.mk)).

1) Како % од вкупен број на евидентирани невработени лица/% од активни баратели на работа.

## 4. Макроекономска рамка за раст на вработувањата

### 4.1. Фискална политика

Побарувачката за работна сила може да биде поттикната преку фискалната политика преку мерки за намалување на трошоците за работна сила, како на пример намалување на даночниот јаз на платите, субвенционирани вработувања, итн. Доколку ваквите мерки се спроведуваат во поголеми



размери, тие навистина можат да ја поттикнат побарувачката за работна сила, меѓутоа истовремено можат да предизвикаат влошување на јавните финансии (продлабочување на дефицитот и зголемување на јавниот долг) и притисок врз инфлацијата. Оттука, според одредени автори, подобри политики за стимулирање на вработеноста се оние кои ја зголемуваат ефикасноста на понудената работна сила (Boone and Van Ours, 2004; Nickell et al., 2005).<sup>1415</sup> Под ефикасност се подразбира дека работниците кои бараат работа ги имаат вештините кои им се потребни на работодавачите. На пример, во повеќе случаи се покажало дека мерките за зголемување на вработливоста на ранливите и долгорочно невработените лица доведуваат до надолен притисок врз платите што на крајот води кон пораст на побарувачката за сите работници (Blundell and Meghir, 2002).<sup>16</sup> Доколку ова е точно, побарувачката на работна сила не претставува големо ограничување за поттикнување на вработеноста, односно во економијата не постои „фиксен„ број на работни места. Тоа значи, дека оптималната политика за вработување би делувала и на страната на понудата и на побарувачката.

Во однос на структурата на буџетските расходи, најголема категорија на расходи се однесуваат на социјалната заштита.<sup>17</sup> Во 2014 (според планираните расходи), трошоците за социјална заштита изнесувале 32% од вкупните расходи. Расходите за образование учествуваат со 12% во вкупните расходи, без промена во периодот на набљудување. Расходите за економски политики се намалени како процент од вкупните расходи, од 11% на 10%. Трошоците за политиките за вработување не може да се издвојат посебно, а се дел од расходите за економските политики.

График 11 – Структура на расходи на општа влада

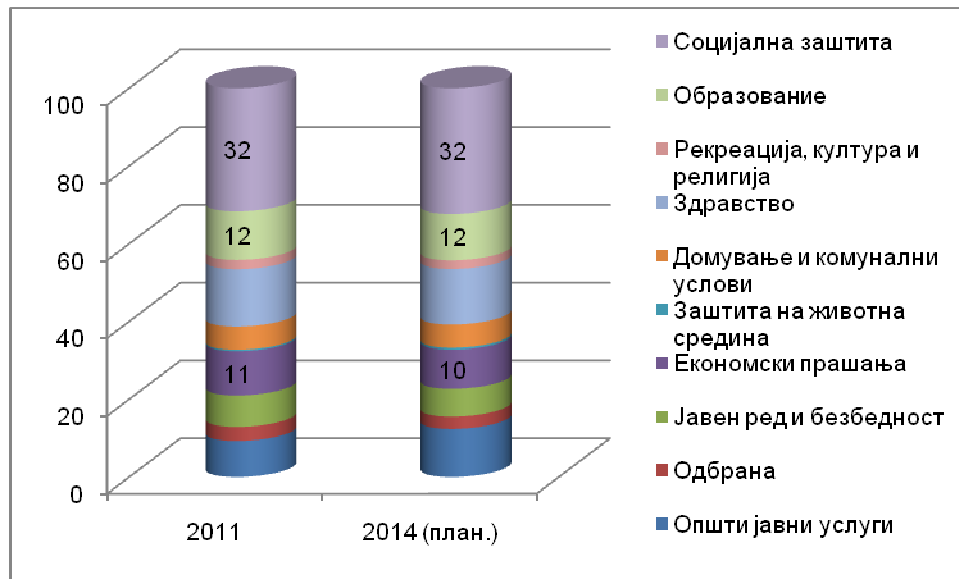
---

<sup>14</sup> Boone, J. and Van Ours, J. (2004) Effective Labour Market Policies, *CEPR Discussion Paper*, No. 4707.

<sup>15</sup> Nickell, S., Nunziata, L. and Ochel, W. (2005) Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?, *The Economic Journal*, No. 115: pp. 1-27.

<sup>16</sup> Blundell, R. and Meghir, C. (2002) Active Labour Market Policy vs. Employment Tax Credits: Lessons from recent UK reforms, *IFAU Working Paper*, No.1.

<sup>17</sup> Според меѓународната класификација наречена COFOG- Classification of the Functions of Government.



## 4.2. Монетарна политика

Монетарната политика е значаен сегмент на макроекономскиот микс. И покрај различните гледишта за врската помеѓу монетарната политика и вработеноста, сепак постои општоприфатено гледиште дека монетарната политика може да има значаен ефект врз домашната економска активност и вработеноста. Во услови на ниска вработеност и раст и релативно висока сиромаштија, Централните банки (ЦБ) треба да имаат активна улога во поттикнување на растот и вработеноста.<sup>18</sup>

Централните банки во земјите во развој може да се поделат во две широки категории: ЦБ кои се насочени кон ценовна и финансиска стабилност и ЦБ кои имаат повеќе цели, кои покрај стабилноста вклучуваат и економски раст и развој. И едните и другите всушност делуваат во насока на вработеноста. ЦБ кои се фокусирани на ценовна стабилност индиректно влијаат и врз вработеноста, под претпоставка дека стабилното макроекономско окружување влијае врз отварање на нови работни места. Ценовната и финансиската стабилност имаат значаен ефект и врз привлекување и поттикнување на домашни и странски инвестиции, а со тоа и отварање на работни места.

ЦБ кои се насочени и кон развојот и кон вработеноста, од друга страна, директно ги користат инструментите на монетарната политика кога ќе оценат дека вработеноста и растот се под посакуваното ниво. Ова е спротивно од ЦБ чија единствена цел е стабилноста кои остануваат пасивни

<sup>18</sup> Bhattacharyya, H. (2012), Monetary Policy and Employment in Developing Asia. ILO Asia-Pacific Working Paper Series.

во случај на низок раст и вработеност, ако стабилноста е доведена во прашање. Во овој случај, поттикнувањето на растот и вработеноста е оставено на фискалната политика.

Основна цел на Народната банка на Република Македонија (НБРМ) согласно Законот за Народната банка на Република Македонија, е постигнување и одржување на ценовната стабилност. Друга цел на Народната банка, којашто ѝ е подредена на основната цел, е да придонесува кон одржување на стабилен, конкурентен и пазарно ориентиран финансиски систем. Иако, може да се каже дека дефакто цел е и растот, во отсуство на притисоци врз цените и нарушувања на банкарскиот систем. Согласно Законот, Народната банка ја поддржува општата економска политика без да го загрози остварувањето на основната цел и во согласност со принципот на отворена пазарна економија со слободна конкуренција.

Како пример за (нестандардна) мерка спроведена од страна на НБРМ, во насока на поддршка на развојот (во овој случај извозот) е намалувањето на задолжителната резерва за средства што се пласираат кај извозни компании, со цел да се стимулираат овие компании со поефтини кредити уште повеќе да извезуваат и да поддржат креирање работни места кај нив. Но, ваквото делување на НБРМ е повеќе исклучок отколку правило во целиот период од осамостојувањето до денес.

Оттука, може да се каже дека монетарната политика во Македонија е само индиректно насочена кон креирање на работни места, преку одржување на ценовната и финансиската стабилност, како поволен амбиент за водење бизнис).

## **5. Секторски анализи и политики**

### **5.1. Систем на социјална помош**

Вкупните расходи за социјална помош во земјата се околу 1% од БДП што е под просечното регионално ниво на расходи.<sup>19</sup> Социјалната парична помош (СПП) која е најзначајна програма опфаќа околу 0,2% од БДП.

Во изминатиот период, системот на социјална заштита, вклучително и СПП, беа предмет на повеќе промени со цел подобрување на таргетирањето и зголемување на заштитата. Големи заштеди беа постигнати и со воведување на Менаџмент Информациски Систем за паричните надоместоци со кој

---

<sup>19</sup>World Bank (2013) Activation and Smart Safety Nets in the Western Balkans: The Case of FYR Macedonia. Washington, DC: World Bank.

Центрите за социјална работа беа поврзани електронски така што беа утврдени повеќе злоупотреби на системот. Така, во 2012 година, значително се намали бројот на корисници на СПП, се намалија и расходите, но дел од заштедата беше искористен за зголемување на нивото на помошта (види Табела 14).

Табела 14 – Корисници и расходи за социјална парична помош, 2008-2014

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Корисници	53,105	50,299	45,138	46,967	36,226	34,440	30,626
Расходи (во 000 денари)	1,582,469	1,559,422	1,473,927	1,358,390	1,208,903	1,230,169	1,151,537
Расходи (% од БДП)	0.38	0.38	0.34	0.29	0.26	0.25	0.22
Просечно ниво на СПП	2,331	2,438	2,432	2,524	2,781	2,977	3,133
Реална стапка на раст на СПП	-2.9	5.4	-1.8	-0.1	6.9	4.2	5.6

Извор: Министерство за труд и социјална политика.

Висината на СПП континуирано расте на реална основа (прилагодена за инфлацијата) од 2012 година наваму.

Со измени на Законот за социјална заштита од август 2014 година се поттикнува активација на корисниците на СПП, односно нивна обврска за активно барање на работа (регистрирање во АВРМ) и губење на правото на СПП во случај два пати да одбијат понудена работа или обука од страна на АВРМ. Оваа законска обврска веднаш доведе до промени, преку прелевање на поголем број на пасивни невработени лица во категоријата на активни баратели на работа. Потребна е подетална анализа на поставеноста на системот на СПП и практиките на корисниците со цел да се утврди систем во кој помошта ќе биде насочена кон оние кои навистина бараат работа и имаат ниски приходи или воопшто немаат приходи. Во моментот, постои висока “зависност” од СПП, односно голем дел од корисниците ја примаат помошта мошне долго време (не излегуваат од системот). Затоа е неопходно АВРМ да стави фокус на корисниците на СПП во рамки на активните мерки.

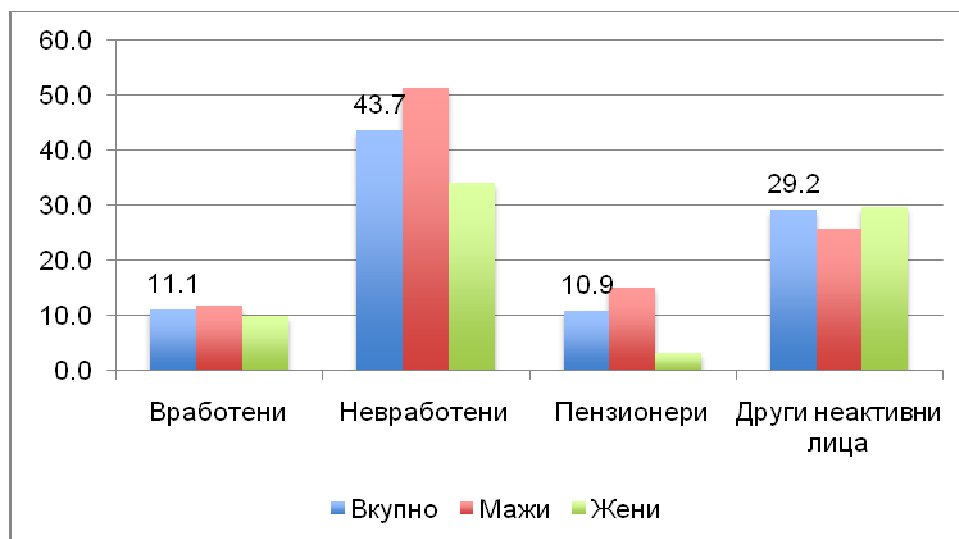
Неодамна започна првата активна мерка за активација и вработување на корисниците на СПП, преку која се врши поврзување на потребните работници (според пријави на работодавачите) и корисниците на СПП кои се регистирани како баратели на работа.

## 5.2. Сиромаштија

Стапката на сиромашни лица (како дел од вкупната популација) во 2013 година изнесуваше 24,2% и е во надолна линија. Сиромаштијата и

невработеноста во земјата се тесно поврзани. График 12 ја прикажува стапката на сиромаштија според економската активност. Според очекувањата, сиромаштијата е најниска кај вработените лица и пензионерите, а највисока кај невработените лица (44%).

График 12 - Стапка на сиромаштија според најфреквентниот статус на економска активност, по пол, 2013



Извор: Државен завод за статистика.

Притоа, најголеми “заштитници” од сиромаштијата се социјалните трансфери и пензиите и девизните дознаки од странство. Според податоците од ДЗС, стапката на сиромаштија без социјалните трансфери и пензиите изнесува 41%. Подобрување на таргетирањето има голем потенцијал за натамошно намалување на сиромаштијата. Дополнително, девизните дознаки имаат може значаен ефект врз намалување на сиромаштијата и нееднаквоста. Така, истражувањето на Петрески и Јовановиќ (2013) покажува дека девизна дознака во износ од 1.000 еур ја намалува веројатноста едно домаќинство да биде сиромашно за 27%.<sup>20</sup>

Прагот на сиромаштија за четиричлено домаќинство (со две деца) во 2013 година (последен податок) изнесувал 147,578 денари, годишно. Тоа значи дека минималната плата пружа делумна заштита од сиромаштија.

### 5.3. Систем на преговарање на плати

Основите на системот на плати се поставени во Законот за работни односи. Процесот на преговарање на плати е децентрализиран и главно се

<sup>20</sup>Петрески и Јовановиќ (2013) Do Remittances Reduce Poverty and Inequality in the Western Balkans? Evidence from Macedonia.MPRA Paper No. 51413.

применува преку колективно договарање. И во приватниот и јавниот сектор, системот на плати се определува во рамки на општиот колективен договор. Во 2009 година се спроведе поголема реформа на системот на плати, со што се премина кон бруто систем на пресметка и исплата на плати.

Околу 11% од вработените лица (односно работниците) во Македонија примаат ниски плати.<sup>21</sup> Според очекувањата, неформалните работници, жените, младите лица и оние со ниски вештини најчесто примаат ниски плати.

Долг временски период не постоеше минимална плата на национално ниво. Во такви услови, за да се обезбеди одредена заштита на работниците (во смисла на идна пензија), како и да се обезбедат средства во социјалните фондови, се применуваше систем на минимална основица за плаќање на задолжителните придонеси за социјално осигурување. Минималната плата се постави во 2012 година на ниво од 39,6% од просечната бруто плата, со Закон за минимална плата. За одредени сектори кои се нископродуктивни се постави преоден период од 3 години во кој нивото на минималната плата е пониско од националната минимална плата. Целта на воведувањето на минимална плата е да се обезбеди заштита на животниот стандард на работниците и да се намали нивото на сиромаштија.

Воведувањето на минималната плата не доведе до големи промени на пазарот на труд, во смисла на вработеноста и процечната плата. Според евалуацијата спроведена во 2013 година,<sup>22</sup> одредени ефекти од воведувањето на минималната плата се:

- зголемување на просечната плата во секторите со ниски плати по воведување на минималната плата,
- помали но сепак позитивни ефекти кај жените, поради високата застапеност на жените во секторите со ниски плати (каде постои преоден период),
- мало намалување на инциденцата на ниска плата (главно кај формалните работници, мажите, повозрасните работници, повисоките нивоа на занимања итн),
- и понатаму мал број на формални работници пријавиле дека примаат плата под законскиот минимум.

---

<sup>21</sup>Во меѓународни рамки, како ниски плати се сметаат платите кои се пониски од 2/3 од медијалната плата.

<sup>22</sup>Мојсоска-Блажевски, Н. и Куртиши, Н. (2013) Првични ефекти од воведување на минимална плата во Република Македонија. Женева: МОТ.

Од друга страна, не се забележани негативни ефекти врз вработеноста, и во наредниот период беше извршено поголемо зголемување на минималната плата од она што беше првично законски утврдено.

Според истражувањето на МОТ<sup>23</sup>, платите и порастот на платите не е тесно поврзан со продуктивноста или вештините, што негативно влијае врз конкурентноста. Исто така, според компаниите, потребно е подобрување на системот на преговарање на плати.

#### 5.4. Социјален дијалог и колективно преговарање

Системот на колективно преговарање и склучување на колективни договори во Република Македонија има за цел изградба на трудово-правни односи преку социјален дијалог. Се очекува колективното договарање да обезбеди автентично уредување на сите прашања од работните односи на начин кој е оригинален (согласно потребите на договорните страни) или пак е поповолен за работниците (согласно начелото *in favor laborem*).<sup>24</sup>

Системот на колективно преговарање во Република Македонија е во најголем дел правно уреден со Законот за работните односи кој ги утврдува најважните прашања во врска со преговорите, склучувањето, важењето, содржината, репрезентативноста, примената и споровите во врска со колективното преговарање и договори. Законската рамка одговара на општите стандарди предвидени со актите на МОТ и комунитарното европско право, иако има и одредени недостатоци.

Во Македонија има 2 општи колективни договори, 15 грански (секторски) и на оддел и повеќе поединечни колективни договори кои се склучени на ниво на работодавач, како во стопанството, така и во јавниот сектор. Иако на национално ниво постои покриеност со колективни договори и во јавниот и приватниот сектор, состојбата на ниво на гранка е сосема поинаква. Имено, бројот на колективни договори на ниво на гранка и покриеноста на ниво на работодавач е низок. Во практиката, исто така, колективните договори не се применуваат при директно остварување на индивидуалните права кај работодавачот, а слично е и при судските спорови, поради тоа што се смета дека колективниот договор е „поттчинет“

---

<sup>23</sup>МОТ (2013) Поддржувачка средина за одржливи претпријатија (Enabling environment for sustainable enterprises).

<sup>24</sup>Јовевски, Л. (2014) Системот на колективно преговарање во Република Македонија од 2009 до 2013 година.

на законите. Исто така, и свеста за улогата и значењето на колективното преговарање и можноста за ефикасно уредување на работните односи со колективен договор има можности да биде подобрена. Можности во системот на колективно преговарање се:

- постоење на гранки каде нема колективни договори;
- постоење на компании, државни и јавни органи и установи, и локални самоуправи каде нема колективни договори;
- примената и контролата на колективните договори; и сл.

## 5.5. Демотивација за работа

Демотивацијата за работа и барање на работа може да произлезе од повеќе карактеристики на системите на пасивни мерки, социјална заштита итн. Пасивните мерки (односно надоместокот во случај на невработеност) не создаваат висока демотивација за работа и барање на работа бидејќи бројот на приматели е ограничен, висината не е голема, како и должината на примање. Сепак, како што наведовме, кај одредена категорија на приматели на паричниот надоместок (невработените лица прогласени за технолошки вишок) демотивацијата е силна. Во изминатиот период (се до 2009 година), здравственото осигурување кое го добиваа регистрираните невработени лица претставуваше силна мотивација за неактивни лица или оние кои работат со сивата економија да се пријавуваат како невработени.

Социјалната заштита има за цел да обезбеди одреден приход и социјална интеграција на лицата кои не можат самите да си обезбедат материјална егзистенција. Но, системот на социјална заштита може да создаде и одредени демотивации за работа. На пример, со оглед на тоа што нивото на СПП се намалува за износот/приходот кој корисниците (формално) го заработуваат, тие имаат иницијатива да работат неформално или воопшто да не работат. Понатаму, доколку приходот на корисниците го надмине горниот праг на СПП, веднаш го губат правото на помош. Тоа делува како 100% маргинална ефективна даночна стапка на заработениот приход. Дополнителна демотивација се создава со одредени непарични бенефиции кои ги добиваат домаќинствата кои примаат СПП, како на пример ефтини телефонски и телевизиски пакети, персонални комјутери итн. Овие бенефиции го прават примањето на СПП подобра опција за едно четиричлено семејство во кое двајца родители би работеле за минимална



плата.<sup>25</sup> Значи, демотивацијата е резултат на ниската разлика помеѓу платата од нископродуктивна работа и нивото на парична помош која домаќинството може да ја добие преку невработеност и системот на социјална помош. Со други зборови, опортунитетниот трошок за формална работа во одредени случаи може да е голем. Прифаќањето на формална работа значи откажување од СПП и другите бенефиции, плаќање на даноци и придонеси.

## 5.6. Неформална економија

Неформалната економска активност и вработеност создаваат нелојална конкуренција за компаниите. Покрај тоа, тие ги намалуваат потенцијалните приходи кон државата, а неформалните работниците имаат полоши услови за работа и ниска социјална сигурност. Проценките за висината на неформалната економија во Република Македонија се движат помеѓу 20 и 40%, според различни извори и методи. Според Анкетата на работна сила, неформалната вработеност во 2014 година (последен расположив податок) изнесувала 22.6% од вкупната вработеност, еднакво распределена меѓу мажите и жените и е во постојано опаѓање (во 2009 година изнесувала 27%). Во однос на неформалното производство, БДП во 2011 година (последен расположив податок) е коригиран односно прилагоден за неопфатената (non-observed) економија за околу 14,5% од бруто додадената вредност, или 11% од БДП.

Во истражувањето за деловното окружување на MOT (2013), 70% од компаниите изјавиле дека се соочуваат со нелојална конкуренција од нерегистрирани компании и компании кои делумно работат неформално. Околу 40% од нив, исто така, истакнуваат дека во нивната работа имаат директни конкуренти во неформалната економија. Од друга страна, 44% од компаниите истакнале дека и тие понекогаш користат неформални компании како нивни добавувачи, главно поради пониската цена на производите и услугите.

Овие податоци покажуваат дека неформалната економија е дел од секојдневното на македонските компании. Владата презема мерки за намалување на сивата економија преку годишни Акциски планови за борба против сивата економија. Мерките кои се преземаат се од различен карактер, иако со фокус на казни мерки и зајакнати инспекции. Потребно

---

<sup>25</sup> Mojsoska-Blazevski, N. (2012) Review of existing specific programs/services aimed at the activation of the unemployed and social assistance beneficiaries in Macedonia. Background paper for the Western Balkans Activation and Smart Safety Nets analytical work, unpublished manuscript.

е да се влијае и во насока на стимулативни мерки за премин во формалната економија, како што се мерките за намалување на трошоците за работна сила, мерките за намалување на административните бариери за компаниите и слично.

Во изминатиот период се спроведоа и значајни мерки за намалување на сивата економија. Намалениот даночен јаз за работната сила делуваше позитивно врз формализација на бизнисите. Во декември 2014 година се донесе Закон за забрана и спречување на вршење на нерегистрирана дејност со цел да се спречи вршењето на нерегистрирани дејности од поголем обем, односно поголеми бизниси кои не се регистрирани и се дел од сивата економија. Законот истовремено ја санкционира и побарувачката од нерегистрирана дејност, односно соучесништво во вршењето на нерегистрираната дејност.

Ефикасноста на борбата против непријавената работа се зголемува и преку зајакнување на капацитетите на Државниот инспекторат за труд (ДИТ), како и подобрување на системското и координирано вклучување на релевантните институционални актери и социјални партнери во борбата против непријавената работа. Се подготвува програма за зајакнување на капацитетите на ДИТ со цел имплементација на подобрен пристап за справување со непријавената работа.

## 5.7. Човечки капитал

Нивото на човечки капитал е еден од најзначајните фактори на продуктивноста, а со тоа и економскиот развој на земјата. Според извештај на ММФ<sup>26</sup>, еден од најголемите недостатоци на развојниот модел на Република Македонија, и воопшто целиот Западен Балкан, е ниското искористување на човечкиот капитал во долг временски период. Доказ за тоа се ниските стапки на вработеност и високите стапки на невработеност.

Постојат различни индикатори за мерење на нивото на човечки капитал, но повеќето од нив се фокусираат на квантитетот на образование (пример, просечно години на образование на жителите), наспроти квалитетот односно знаењето и вештините кои ги стекнуваат луѓето преку формалното и неформалното учење и работата.

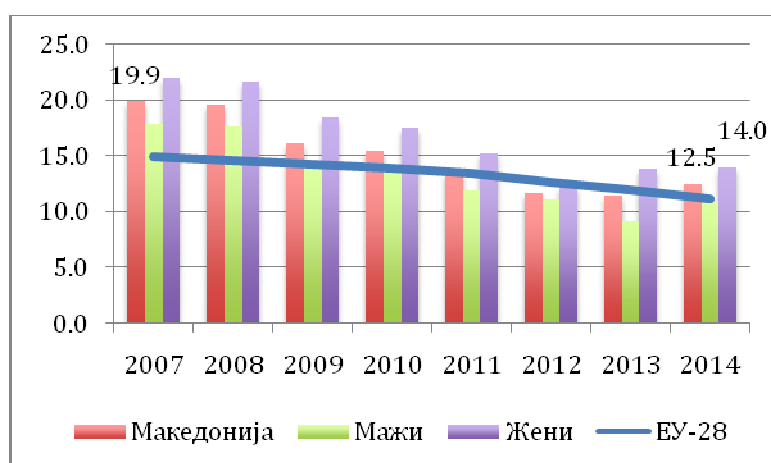
---

<sup>26</sup> Murgasova, Z., Ilahi, N., Miniane, J., Scott, A. and Vladkova-Hollar, I (2015) The western Balkans: 15 years of economic transition. Washington, D.C.: International Monetary Fund, 2015.

Во изминатиот период се спроведуваа повеќе мерки и реформи во образованието со цел подобрување на пристапот кон образованието, зголемување на општото образовно ниво, како и подобрување на квалитетот на образованието. Се инвестираше во физичката инфраструктура и ИТ опрема, се намали прагот на години за започнување на основно образование и се воведо деветгодишно основно образование, се воведо задолжително средно образование, се зголеми пристапот до високо образование, се иновираа наставните планови и програми и се редижајнираа студиските програми., итн. Реформите беа проследени со зголемени расходи за образование, од 3% на околу 4% од БДП.

Реформите доведоа и до подобрување на неколку образовни индикатори. Така на пример, во периодот 2007-2014 година значително се намали учеството на лицата кои предвремено го напуштиле образованието.<sup>27</sup> Во само неколку години, значително се намали учеството на населението 18-24 години со завршено основно и пониско образование, а во 2012 и 2013 година, учеството беше пониско и од просекот на ЕУ-28.<sup>28</sup> Сепак, во 2014 година, се забележува одредено влошување кај овој индикатор.

График 13 – Лица кои предвреме го напуштиле образованието, 2007-2014



Извор: Еуростат, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Друг важен индикатор за следење на квантитетот на човечки капитал е учеството на населението на возраст 30-34 години кое има завршено високо образование. Табела 15 го покажува движењето на овој индикатор во Македонија и ЕУ-28 во периодот 2007-2014 година. Во 2014 година, 25% од населението на возраст 30-34 години во Република Македонија има

<sup>27</sup> Лица на возраст 18-24 години кои завршиле најмногу основно образование. Ова е еден од индикаторите преку кои се следи остварувањето на Европа2020 Стратегијата.

<sup>28</sup> Согласно Стратегијата ЕУ2020 поставува таргет од 10% учество на лицата кои предвремено го напуштиле образованието.

завршено високо образование, што е далеку под просекот на ЕУ-28 од 38%. Сепак, во овие 7 години, учеството на лицата со завршено високо образование е двојно зголемено, за разлика од ЕУ каде зголемувањето е 25%. Притоа, мора да се напомене дека и меѓу земјите на ЕУ има големи разлики. Иако сите земји имаат тенденција кон зголемување на просечното ниво на образование на популацијата, сепак треба да се следи структурата на економијата и побарувачката на работна сила (како што видовме во дел 2, македонската економија не успева целосно да го апсорбира зголемениот прилив на високообразована работна сила).

Табела 15 – Учество на лица на возраст 30-34 со завршено високо образование, 2007-2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ЕУ-28	30,1	31,2	32,3	33,8	34,8	36,0	37,1	37,9
Македонија	12,2	12,4	14,3	17,1	20,4	21,7	23,1	24,9

Извор: Еуростат, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

Сепак, овие индикатори на образовните резултати не го мерат човечкиот капитал бидејќи го земаат во предвид само квантитетот на образование, а не и квалитетот. ОЕЦД користи дополнителни индикатори за мерење на човечкиот капитал преку индикатори поврзани со примена на знаењето и вештините на учениците. Постојат неколку такви меѓународни тестирања, каде македонските ученици покажуваат послаби резултати во примената на знаењето и вештините.

Образованието (и човечкиот капитал кој истото го создава) мора да се прилагоди и кон промените на потребните вештини за успешно работење. Наодите од анкетата спроведена од Светска Банка во рамки на проектот STEP за мерење на вештини, покажува дека дека сè повеќе се побаруваат „вештини на новата економија,, како што се способност за извршување на комплексни задачи, аналитички и организациски способности и тн., кои не може да се автоматизираат. Исто така, новите работни места бараат висока примена на различни вештини, а сè помалку употреба на елементарни и рутински вештини. Така, лицата кои се родени после 1974 година, при вработување и на самото работно место многу повеќе треба да ги користат наведените вештини на новата економија. Овие наоди упатуваат на тоа дека образованието мора да ја смени својата улога од учење на факти и теорија кон развивање на вештини кои може да се применат на различни работни места.

## 5.8. Реформи во образованието

Во рамки на **основното и средно образование**, фокусот на политиките е ставен кон натамошно проширување на опфатот на децата и намалување на осипувањето, како и подобрување на квалитетот на образованието. Во таа насока се преземаат повеќе мерки, како што се советување на родителите и учениците, обезбедување на бесплатен превоз на учениците и бесплатни учебници (намалување на директните трошоци на образованието), стипендирање на ученици, итн. За подобрување на квалитетот на основното образование, се менуваат и иновираат наставните планови и програми со цел да се подобрат знаењата, вештините и компетенциите на учениците. Посебен акцент се става на децата со посебни образовни потреби, Ромите, децата кои потекнуваат од семејства со низок социо-економски статус и други ранливи категории

Значаен сегмент на реформите е насочен кон подобрување на **квалитетот на наставниот кадар**. Преку пакет на педагошки реформи се предвидува зајакнување на капацитетот на постојните и идните наставници и стручни соработници во предучилишното, основното и средното образование преку основање на Академијата за наставници; подобрување на наставните програми за образование на наставници; воведување систем на континуирана обука; воведување систем на лиценцирање и обновливост на добиените лиценци на наставниците (задолжително за идните наставници); итн.

Во **стручното образование**, реформите се насочени кон подобрување на вештините и компетенциите на учениците и нивно усогласување со новите работни места. Основите на реформите во системот се поставија со Стратегијата за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење 2013-2020, која претставува визија и дава насоки за идни чекори кон развој на стручното образование и обука (СОО) за вработливост, одржлив економски развој, конкурентност и социјална инклузија. Согласно Стратегијата, изработена е Методологија и инструменти за изработка на анализа за мрежата на стручните училишта во земјата/ Прирачник за работа со ученици со посебни образовни потреби, Стандарди за изведување на практична обука во училиштата и кај работодавачите, стандарди на занимања и др. стратешки документи. Целта на овие активности е поставување на темели за модерно и ефикасно средно стручно образование. Изготвени се предлози за измени и дополнување на Законот за СОО и предвидена е анализа на законите во образованието.

Како поддршка на градењето политики за стручно образование и обука базирано на докази и анализи, Република Македонија го изготви Извештајот за постигнувањето на краткорочните цели во рамките на

Копенхаген-Бриж процесот, како и Извештајот во рамките на Торино процесот.

Се прават напори и за подобрување на атрактивноста на образовните профили во стручното образование со цел да се зголеми интересот за СОО. Се работи на верификација на посебни програми за возрасни и акредитација на установи за образование на возрасни. Притоа, се рализираат и обуки на стручен и друг кадар кој ќе реализира практична обука кај работодавачите, како и обуки на наставници од неколку стручни училишта.

Започнати се реформи на две и три годишното стручно образование кое ќе продолжи со имплементација на ИПА проект за доживотно учење.

Една од компонентите на проектот Skills опфаќа модернизацијата на техничкото стручно образование и обука. Фокусот е ставен на модернизација на четири-годишното средно стручно образование и обука. Целта е да се постави модерно СОО кое се карактеризира со подоцнежено насочување на учениците кон стручна специјализација, зголемување на релевантноста на стандардите и наставните програми во корелација со потребите на пазарот на трудот и подобрување на механизмите за соработка помеѓу училиштата и индустријата. Преку реформите се очекува да се зголеми прилагодувањето на учениците кон економска средина и можност за мобилност и промена на работни места и сектори. Согласно направените анализи на наставните програми содржани во INVENTORY /ETF наставните програми треба да се реформираат согласно Learning outcomes (резултати од учење). Реформираниите програми за 2 и 3 годишното образование се засновани на резултати на учење .

Реформите и мерките во **високото образование** се насочени кон зголемување на пристапот кон високо образование за сите категории на граѓани, унапредување на соработката меѓу високообразовните институции и деловната заедница и зголемување на квалитетот. Овие мерки доведоа до значително зголемување на учеството на младите на возраст 30-34 кои имаат завршено високо образование (види Табела 15), како и висок пораст на бројот на дипломирани лица во земјата. Сепак, повиското просечно ниво на образование не води секогаш до квалитетен човечки капитал. Тоа Покрај тоа, она што е важно за развојот е совпаѓање на стекнатите знаења и вештини со побаруваните. Досега не е спроведена опсежна анализа во оваа област.<sup>29</sup>

Оттука, една од најважните мерки која е преземена во насока на усогласување на образованието со потребите на побарувачката на работна сила, е формирање на Одборите за соработка и доверба со јавноста на

---

<sup>29</sup>Во тек е спроведување на проект финансиран од Европска Комисија, по барање на Министерство за образование и обука, кој ќе обезбеди такви податоци.

високообразовните установи, формирани во 2014 година. Одборите имаат советодавна улога и во нив членуваат релевантни претставници на деловната заедница или стопанството од делокругот на студиските програми.

Во рамки на проектот SKILLS финансиран од Светска банка, кој се состои од неколку компоненти, меѓу другото, ќе се работи на изнаоѓање на оптимален модел на финансирање на високото образование; зајакнување на капацитетот на Одборот за акредитација и евалуација на високото образование; поддршка на трансферот на технологија; итн.

Во изминатиот период е постигнат голем напредок во **образование на возрасните**. Реформите се главно насочени кон унапредување на системот, поставување на идните насоки на функционирање на системот, но и промовирање на образованието на возрасни. Изготвена е Концепција за неформално образование во која главен приоритет е развојот на неформалното образование и воведување на систем за валидација на неформално и информално учење, како средство за докажување на нивните постигнувања пред потенцијалниот работодавач. Исто така, постои и силна потреба да се стави акцент на квалитетот и стекнување на клучни компетенции. Центарот за образование на возрасни (ЦОВ) во соработка со УНДП изготвија Концепција за основно образование на возрасните.

Од 2012 година ЦОВ верификува посебни програми за возрасни кои водат кон стекнување на квалификации, или дел од квалификации, а од јуни 2014 година и на посебни програми кои водат до знаења, вештини и компетенции. МОН верификува установи или институции за обезбедувачи на посебни програми за образование на возрасни. Покрај тоа, воспоставена е соработка меѓу ЦОВ и АВРМ во реализација на мерката за обуки за задоволување на потребите на пазарот на трудот во рамки на Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување, почнувајќи од 2010 година. Активностите на ЦОВ се исто така насочени и кон образование на возрасни за оформување на средно стручно образование, во одредени профили.

Развојот на **Националната рамка на квалификации** (НРК) може да одигра важна улога во намалување на несовпаѓањето на понудата и побарувачката на работна сила, преку прецизно дефинирање на стандардите на квалификации (со вклученост на работодавачите). Во изминатиот период изработен е Документот „Македонска рамка на квалификации појдовни основи“, и Закон за Национална рамка на квалификации, кој стапи на сила во септември 2015 година. Подготвен е Акциски план за спроведување на

НРК. Се изработија стандарди за квалификации, Процедура за развој на стручни квалификации и Методологија за вклучување на квалификациите во НРК, Протокол за соработка помеѓу заинтересирани страни вклучени во процесот на НРК, како и обука на работодавачите за нивната значајна улога во целиот процес на НРК. Во рамките на започнатиот процес на референцирање на Македонската рамка на квалификации со Европската рамка на квалификации со поддршка на ЕТФ, Европската фондација за обука, изработен е Каталог и анализа на постоечките квалификации. Во тек е формирање на Националниот Одбор, кој е надлежна за одобрување на квалификациите и формирање на Секторските Комисии за квалификации.

Во процесот на спроведување на Националната рамка на квалификации со Британскиот Совет се поддржува запознавањето и вклучувањето на работодавачите, и најдобрите практики за улогата и значењето на Секторските Комисии во секторите угостителство и туризам и ИТ. Обуките ќе придонесат за јакнење на капацитетите на работодавачите за развивање на визијата за секторите и нивно активно вклучување во процесот на изработка на стандардите за занимања и квалификации како и во пишување на резултатите од учење, посебно во студиските програми во високото образование.

Во 2016 година ќе започне имплементацијата на ИПА твининг проектот Понатамошно подобрување на системот за развој и имплементација на Националната рамка на квалификации.

## 5.9. Миграција

Република Македонија се карактеризира како миграционо подрачје, со интензивни внатрешни миграции на населението, како и континуиран процес на иселување на населението во други држави. Внатрешните миграции се главно насочени од руралните средини кон градските подрачја (односно главниот град Скопје).

Статистичката евиденција за надворешната миграција (особено емиграцијата) е оскудна. Според официјалните податоци, намалувањето на населението заради меѓународните миграции е мало. Доколку, пак, се погледнат странските извори на податоци од земјите приматели и меѓународните организации, процесот на иселување е поголем. Во последните години, евидентен е порастот на бројот на лицата кои привремено престојуваат во странство. Главни причини за привремената



емиграција се вработување во странство, семејни причини (честопати, склучување на брак), школување или по други основи.<sup>30</sup>

Препознавајќи ја сериозноста на овој проблем, државата усвои неколку значајни документи. Станува збор за Резолуцијата за миграциската политика на Република Македонија 2015-2020 година, како и Акцискиот план за миграциската политика на Република Македонија 2015–2020 година, во кои се идентификувани начелата и принципите на миграциската политика на Република Македонија инасоките и целите на миграциската политика.

Во насока на рано детектирање на миграциските намери на граѓаните на Република Македонија, неопходно е постојано да се следи миграцискиот потенцијал на населението - вкупно и на ниво на региони, а со цел соодветно да се насочат мерките и активностите во оваа област. За таа цел, неопходно е да се усвои методологија врз основа на која ќе се проценува миграцискиот потенцијал на земјата. Намалувањето на емиграцијата е можно само доколку се делува врз факторите кои ги “туркаат” граѓаните да се исселуваат (push factors). Во таа смисла, потребни се заеднички напори на многу институции и сеопфатен пристап кон подобрување на статусот на младите во општеството, квалитетот на нивниот живот, пред и сè преку остварување на можностите за нивно вработување.

Ефектите на миграцијата врз економијата и вработеноста зависат од повеќе фактори како што се структурата (возрасна, образовна и слично) на лицата кои емигрираат, дали емигрантите и понатаму остваруваат контакти со земјава, дали емиграцијата е привремена итн. Додека, од една страна, емиграцијата на високообразовани лица е негативна појава бидејќи општеството загубило дел од развојниот потенцијал во кој инвестирало (преку бесплатно образование), од друга страна доколку за тоа лице нема работа во земјата, неговите занења и вештини само би се намалувале. Понатаму, тие лица испраќаат дознаки до семејствата подобрувајќи го нивниот животен стандард, акумулираат знаење и деловни контакти кои би можеле во иднина да ги искористат за отпочнување на бизнис во Македонија (инвестиции на дијаспората познати како Diaspora Direct Investments).

Република Македонија е голем примател на девизни дознаки од странство, на ниво од околу 2.000 САД долари по глава на жител, годишно.<sup>31</sup> Нивната

---

<sup>30</sup>Стратегија за демографски политики на Република Македонија 2015-2024.

<sup>31</sup>Petreski, M. and Jovanovic, B. (2013) Remittances and development outcomes: Evidence from the Western Balkans. Scholars' Press.

вредност е околу 4% од БДП. Истите се значаен фактор за намалување на сиромаштијата (види дел 5.2). Дознаките имаат тенденција да ја поттикнуваат неактивноста на жените. Имено, жените во семејствата од кои еден член (најчесто мажот, глава на семејството) е емигриран, имаат повеќе обврски во домаќинството (грижа за децата, за постарите членови, грижа околу имотот и слично), така што тие ретко се активни на пазарот на труд. Бидејќи системот дозволува тие да користат бесплатно здравствено осигурување (под одредени услови), па дури и социјална помош, нивната состојба е релативно добра.<sup>32</sup> Исто така, постојат докази дека девизните дознаки позитивно влијаат врз самовработување на млади лица.<sup>33</sup> Но, најголем дел од девизните дознаки доаѓаат преку неформални канали што ја отежнува можноста за нивно продуктивно користење наместо искористување за потрошувачка.

## 6. Претпријатија и деловно окружување

### 6.1. Секторот на претпријатија

Микро, малите и средни претпријатија (ММСП) имаат доминантно место во економијата на Република Македонија. Во 2013 година нивниот број изнесува 60,579 (види Табела 16), а нивното учество во БДП е околу 70%. Во структурата доминираат микро претпријатијата (70%), додека пак 99,3% од македонските претпријатија се во категоријата ММСП. Високото учество на микро компаниите претставува потенцијално ограничување кон растот поради малата веројатност овие компании да пораснат во мали или средни и да креираат значителен број на работни места.

Табела 16 - Број на активни претпријатија по големина, 2010-2013

Активни претпријатија	Број				Учество во (%)			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Микро	44.824	42.214	43.270	42.529	72,52	71,10	71,20	70,20
Мали	16.248	16.345	16.629	17.017	26,29	27,53	27,36	28,09
Средни	557	604	660	594	0,90	1,02	1,09	0,98
Големи	182	212	215	439	0,29	0,36	0,35	0,72

<sup>32</sup>Во услови на непријавени приходи од девизни дознаки, што најчесто е случај.

<sup>33</sup>Петрески, М, Мојсоска-Блажевски, Н., Ристовска, М., Петрески, Б. и Смокварски Е. (2014) Youth self-employment in households receiving remittances in Macedonia. Partnership for Economic Policy, Final Report.

Вкупно	61.811	59.375	60.774	60.579	100,00	100,00	100,00	100,00
--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Извор: Централен регистар на РМ.

Малите претпријатија имаат најголемо учество во вработеноста, над 40%, следено од микро и големите претпријатија (речиси исто учество од 20%) (Табела 17). Сепак, во набљудуваниот период (2010-2013 година), нето вработеноста е зголемена најмногу кај големите компании (за околу 18,000 работни места или 27% од вработеноста кај овие претпријатија), потоа кај малите претпријатија и микро претпријатијата. Вработеноста кај средните компании е намалена. Според податоците за слободни работни места, најголем број на слободни работни места во 2014 година се креирани кај малите претпријатија.

Табела 17 – Структура на вработеност според големина на претпријатијата, 2010-2013

Претпријатија	Број на вработени				Учество во (%)			
	2010	2011	2012	2013	2010	2011	2012	2013
Микро	66,981	69,752	71,625	71,712	19.42	19.75	19.75	19.88
Мали	145,667	150,093	153,808	163,552	42.23	42.49	42.49	42.69
Средни	64,069	61,085	62,966	53,923	18.57	17.29	17.29	17.48
Големи	68,245	72,284	71,872	86,620	19.78	20.46	20.46	19.95

Извор: Централен регистар на РМ.

## 6.2. Деловно окружување и конкурентност

Во последната деценија беа спроведени голем број на реформи во насока на создавање на поповолно деловно окружување, кое индиректно, би влијаело и врз креирање на нови работни места. Основните принципи на спроведените економски реформи се: олеснување на условите за водење бизнис во земјата, воспоставување на висок степен на економска слобода и еднакви услови за работење на економските субјекти, поддршка на претприемништвото и зголемување на конкурентноста и иновативноста на македонската економија.

Постигнатите резултати досега се потврдени со позитивните оценки во рамки на Извештајот на индексот на мали и средни претпријатија базиран на Актот за мали бизниси, како и подобрениот ранг на земјата кај повеќето индикатори во рамки на меѓународните извештаи како DoingBusiness на Светска банка, Извештајот за подобрување на глобалната конкурентност на Светскиот економски форум, Извештајот на глобалниот иновациски индекс (ГИК) итн.

Имено, согласно последниот извештај на Светска банка „Doing Business 2015“, Македонија е рангирана на високото 30 место меѓу 189 држави во светот и е лидер во регионот според унапредување/реформирање на условите за водење на бизнис, со трет најдобар резултат во областа Започнување на бизнис и 7-мо место во индикаторот Плаќање даноци. Од друга страна, послаби резултати се остварени во рамки на Услови за прекугранично тргување (85 место), Спроведување договори (87 место), Пристап до електрична енергија (88 место) и Добивање на градежни дозволи (89 место).

Согласно последниот ГИК 2014-2015, Република Македонија е рангирана на 63то место, односно 10 позиции подобро во однос на претходната година. Врз основа на длабинска анализа на движењето на ГИК, Националниот совет за претприемништво и конкурентност (НСПК) во 2015 година пристапи кон креирање на нов пакет мерки за подобрување на глобалната конкурентност т.н. „Мастер план за конкурентност на Република Македонија“. Мерките во Мастер планот се групирани во следните области:

- мерки за унапредување на деловното окружување и поддршка на МСП,
- мерки за поврзување на домашните компании со СДИ во Република Македонија,
- мерки за подобрување на ликвидноста и пристапот до финансии,
- мерки за унапредување на економската активност,
- мерки за унапредување на софистицираноста на потрошувачите,
- мерки за унапредување на продуктивноста на работната сила,
- мерки за зголемување на квалитетот на инфраструктурата,
- мерки за унапредување на образованието, истражување и развој и
- мерки за унапредување на јавно приватниот дијалог и зголемување на транспарентноста.

Дополнително, со цел обезбедување конкурентна функционална пазарна економија ќе се реализираат проекти финансирани во рамки на ИПА компонента 1-ТАИБ, Секторско фише за Развој на приватен сектор, каде се опфатени активности за поддршка за унапредување на конкурентноста на македонските компании, формирање акцелератори и поддршка на start-up компании во рамките на акцелераторите, поддршка на женско претприемништво и претприемништво кај младите.

Имајќи го во предвид значењето на МСП за македонската економија, Владата презема низа мерки за поддршка на нивниот развој и конкурентност (и создавање на работни места). Политиките и активностите

за поддршка и развој на МСП се водат од Актот за мали бизниси и препораките содржани во извештаите, Стратегија за развој на занаетчиство 2012-2020, годишните програми за МСП и останатите стратешки документи изготвени од други институции, како и директно од страна на Владата. Новиот Акт за мали бизниси е во корелација со новите ЕУ стратешки документи: националната Програма за економски реформи и Стратегијата за Југоисточна Европа 2020.

Извештајот за реализација на Актот за мали бизниси за 2015 година ќе претставува основа за изготвување на новата Стратегија за развој на МСП со акциски план која се планира да се изготви во 2016 година.

Понатаму, преку Програмата за конкурентност, иновации и претприемништво, Министерството за економија имплементира мерки за поддршка на МСП, имплементација на индустриската политика и поддршка на кластерските здруженија преку кофинансирање проекти. Преку Програмата се реализираат активности за развој и поддршка на технолошкиот капацитет на МСП; поддршка на развојот на кластерските здруженија во Република Македонија; поддршка на иновативноста; извозна промоција; поддршка за развивање стандарди за квалитет (ISSO, HACCP, HALLAL) и прилагодувања кон барањата на ЕУ пазарите; поддршка на занатечиските комори, бизнис центрите и бизнис инкубаторите; унапредување на женското претприемништво; поддршка на патенти, итн. Во активности за поддршка на претприемништвото, извозот, иновациите, развојот и привлекување СДИ се вклучени и други институции како Агенцијата за поддршка на претприемништвото на Република Македонија (АППРМ), Агенција за странски инвестиции и привлекување инвестиции (АСИПИ), Министерството за образование и наука (МОН), Дирекцијата за технолошки индустриски развојни зони (ДТИРЗ), Фондот за иновации и технолошки развој и др.

Со формирањето на Фонд за иновации и технолошки развој, се засилија активностите за промовирање и поддршка на иновациите. Веќе е направен избор на првите проекти во рамки на инструментот Ко-финансирани грантови за старт-ап, спин-оф трговски друштва и иновации. Покрај овој инструмент, Фондот нуди грантови и заеми за комерцијализација на иновации, за трансфер на технологија, како и техничка помош преку деловно-технолошки акцелератори. Покрај овие инструменти за поддршка на иновациите, македонските компании имаат пристап и до регионални фондови. Имено, во 2013 започна со работа регионалниот проект “Платформа за развој на претпријатија и иновации за Западен Балкан”,

поддржан од ЕК, ЕБОР и Европскиот инвестициски фонд, а во кој учествува и Република Македонија. Досега активни се две од четирите компоненти на Платформата и тоа: Фондот за експанзија и Гарантниот фонд. Се очекува до крајот на првиот квартал од 2015 година да отпочнат со работа и преостанатите две компоненти, Фондот за иновации и Фондот за техничка помош. Со овој проект се обезбедуваат преку 140 милиони евра поддршка за компаниите од регионот кои се фокусирани кон иновациите.

Поддршката за македонските компании со тек на време станува поразнообразна, но средствата кои се издвојуваат се релативно ограничени. Потребно е помошта да биде потаргетирана, насочена кон оние на кои им е навистина потребна. Треба да се засилат напорите да се помогне на микро компаниите кои имаат развоен потенцијал да прераснат во мали претпријатија.

### **Останати активности за подобрување на деловното окружување и конкурентноста:**

**Учиме од бизнис-заедницата.** Во насока на постигнување на широк консензус, креирање на економски политики и зајакнување на дијалогот со бизнис - заедницата и во наредниот период Владата ќе продолжи со имплементација на активностите во насока на реализација на прифатливите барања на компаниите, изнесени во рамки на проектот “Учиме од бизнис-заедницата”.

**Едношалтерски систем за домашни и странски инвеститори.** На среден рок, Владата предвидува формирање и воспоставување на систем кој ќе овозможи сите потребни лиценци и дозволи за започнување и водење на бизнис да може да се обезбедат од едно место со цел надминување на проблемите кои се јавуваат од аспект на време и трошоци, како што е евидентирано во последниот Извештај за напредок на Европската Комисија. Воспоставувањето на електронски систем и употребата на електронски пристап во издавање на дозволи и лиценци ќе се одвива фазно, од 2015-2017 година, а средствата за таа намена се обезбедени во рамки на ИПА компонента 1-ТАИБ, Секторско фише за развој на приватен сектор.

**Проектот “Странски експерти за домашни компании”** им овозможува на домашните компании да ангажираат стручни консултанتي кои ќе ги советуваат како да го подобрат своето производство и конкурентност, а кој Владата го спроведува во соработка со странски организации кои нудат ваков тип на техничка помош. Проектот почна да се реализира во 2014 година и во првиот циклус потреба од странски експерти пријавија вкупно

98 компании, а беа остварени вкупно 105 мисии од страна на експертите во домашните компании. Во вториот циклус на проектот, фокусот ќе биде ставен на малите и средни претпријатија од најразлични сектори.

### 6.3. Регулаторна рамка

Напредокот во поглед на овозможување на поволно деловно окружување е евидентен и докажан во рамки на неколкуте меѓународни компаративни анализи. Сепак, според компаниите регулативната рамка и средина претставува голем товар за нормално вршење на нивните дејности. Во рамки на истражувањето спроведено од MOT (2013)<sup>34</sup>, 80% од компаниите навеле дека исполнувањето на законските барања одзема голем дел од нивното работно време. Исто така, како голем проблем ги истакнуваат честите промени во законската регулатива. Исто така, 84% од компаниите истакнале дека законската регулатива и честите измени на законите имаат главна цел за прибирање на приходи во буџетот. Ова истражување е спроведено на мали и средни претпријатија. Ако се земе во предвид дека во економијата доминираат микро компаниите, со 1-9 вработени, законската регулатива за нив сигурно претставува уште поголем товар. Оттука, примената на принципот „прво мисли на малите,“ би можело да даде значајни ефекти во смисла на поповолно окружување и стимулирање на креирањето на работни места.

Како најзначајни проблеми со кои се соочуваат компаниите од аспект на конкурентноста (според истото истражување) но и ГИК индексот е сивата економија<sup>35</sup> и спроведувањето на договорите.

#### 6.3.1. Регулатива на пазарот на труд

Ефикасен пазар на труд кој функционира добро е значаен дел од севкупното деловно окружување. Според индикаторот за ефикасност на пазарот на труд (ГИК), ефикасноста на пазарот на труд е оценета со 4,2, со што Македонија е рангирана на 71 место. Иако има одредено подобрување, и понатаму треба да се делува кон подобрување на ефикасноста на пазарот на труд. Истражувањето на MOT (2013) покажува дека фирмите генерално сметаат дека законската регулатива на пазарот на труд е релативно добра, но одредени аспекти треба значајно да се подобрат. Како главни области

---

<sup>34</sup>MOT (2013) Поддржувачка средина за одржливи претпријатија (Enabling environment for sustainable enterprises).

каде е неопходно подобрување на регулативата ги наведуваат: прекинување на работен однос и отпуштање на работници, денови на годишен одмор, видови на работни договори и вработување. Понатаму, за половина од работодавачите, регулативата за безбедност и заштита при работа претставува голем финансиски товар.

Сосема е јасно дека процесите за унапредување на законската регулатива и нејзино прилагодување кон европското законодавство се позитивни бидејќи ги подобруваат стандардите и условите за работа. Но, од друга страна, тие претставуваат финансиски товар и одземаат големо време на компаниите за почитување на законите.

#### 6.4. Пристап до финансии

Пристапот до финансии често се наведува како главен проблем за македонските компании (на пример, според Глобалниот Индекс на Конкурентност-ГИК). Проблемот е уште поголем за почетните бизниси. Според истражувањето на МОТ (2013), најважен извор за финансирање на деловните активности (тековни потреби или инвестиции) за македонските компании се сопствените средства, потоа банкарски кредити и средства од роднини и пријатели. Секако, големината на фирмата и фазата на развој на фирмата влијаат и врз тоа кои извори на финансирање им се на располагање и ги користат. Како проблеми во пристапот кон долгорочни финансии компаниите ги наведуваат високите каматни стапки, голема одбивност кон ризик на банките и големата администрација (документи) кои фирмите ги поднесуваат. Околу 5% од испитаниците велат и дека инвестираат или помагаат некои нови бизниси, што може да се нарече дека имаат улога на бизнис ангели. Од друга страна, ризичниот капитал е мошне малку застапен.

Напорите на Владата за подобрување на пристапот до финансии за компаниите главно се одвиваат преку Македонската банка за поддршка на развојот (МБПР). Покрај тоа, преку активните политики за вработување на невработените лица кои сакаат да започнат сопствен бизнис на располагање им се доделуваат кредити и грантови за самовработување и отварање на нови компании (врз основа на претходна селекција). Истовремено, преку одредени мерки на монетарната политика се влијаеше врз поевтинување на кредитите. Но, и понатаму останува проблемот на ограничен пристап до финансии за почетните бизниси, како и намалената



подготвеност на банките за прифаќање на ризик (после глобалната економска и финансиска криза).

Активностите на МБПР се насочени кон олеснување на пристапот и поефтини кредити за компаниите, специфична поддршка на земјоделското производство, осигурување на побарувањата и слично. Така, МБПР обезбеди нова кредитна линија-четврта фаза од Европската Инвестициона Банка (ЕИБ) од 100 милиони евра преку која компаниите имаат пристап до најповолни кредитни линии (каматната стапка е субвенционирана од страна на државата). Досега, МБПР има повлечено од ЕИБ 318 милиони евра со кои се финансирале 1.683 проекти и се отвориле 6.441 работни места (едно работно место чини околу 50.000 евра). МБПР управува и со средствата од компензациони фондови од странска помош за одобрување на кредити за примарно земјоделско производство, преработка на земјоделски производи и извоз на земјоделски производи и нивни преработки со каматна стапка 3% фиксна годишно. Покрај осигурувањето на извозните побарувања, со цел намалување на ризиците на компаниите воведено е и осигурување на домашни побарувања, како и осигурување од политички ризик.

## 6.5. Трговска политика

Во рамки на ГИК, Република Македонија има послаб ранг во доменот на услови за прекугранично тргување (85 место). Овој сегмент е мошне значаен за натамошен раст на извозот на домашните компании, но и при привлекување на СДИ. Оттука, и понатаму се преземаат мерки за унапредување на трговската политики и олеснување и забрзување на протокот на стоки.

Во наредниот период, ќе продолжат напорите за натамошна трговска интеграција на земјата. Најзначајни планирани активности во таа насока се:

- Поттикнување на регионалната трговија на стоки и услуги и создавање на слободна трговска област во рамките на ЦЕФТА. Во наредниот период фокусот е ставен на олеснување на трговијата и либерализација на трговијата со услуги, со цел да се намали било какво ограничување кое денес постои во регионот при извоз на услуги.

- Примена на Регионалната Конвенција за Пан-Евро медитерански правила за потекло. За интегрирање во глобалната економија, Република Македонија пристапи кон усогласување на Протоколите за потекло на стоката за примена на дијагонална кумулација согласно договорите за

слободна трговија на Република Македонија со ЕУ, ЕФТА, ЦЕФТА и Турција, со правилата на Регионалната конвенција. Целта е да се применуваат унифицирани правила за потекло. Со примена на дијагонална кумулација помеѓу 40 земји се дава поголема можност за користење на преференцијалниот третман во трговијата со стоки.

- Олеснување и забрзување на транзитната постапка преку имплементација на новиот компјутеризиран транзитен систем во Царинската управа на РМ. Во рамки на оваа мерка се дејствува кон поврзување и одржување на царинскиот транзитен систем на Република Македонија со транзитните системи на ЕУ. Со реализацијата на овие мерки ќе се овозможи поконкурентна деловна клима и интегрирање во глобалната економија преку воспоставување на процеси во царинското работење кои се компатибилни со меѓународните стандарди. Притоа, со системот, преку исклучиво електронско поднесување на документи за транзит, постигнато е дополнително забрзување и олеснување на царинските постапки. Преку поврзување со системите на ЕУ ќе се овозможи избегнување на граничните хартиени царински формалности при стокова размена со државите членки на ЕУ и дополнителна корист за економските оператори.

- Надградба на оперативните капацитети на Царинската управа преку реализација на инфраструктурен проект за зголемување на капацитетите на граничниот премин Табановце (ИПА2012). Со оваа мерка ќе се зголеми пропусната моќ на преминот за стокови пратки (Табановце е кој е еден од најфреквентните гранични премини во Република Македонија), ќе се намали времето потребно за вршење на граничните формалности, со што ќе се забрза и олесни стоковата размена преку овој граничен премин, и ќе се олесни и забрза транспортот долж Пан - европскиот коридор 10.

## **7. Ранливи категории**

### **7.1. Родови разлики**

Родовите разлики на пазарот на труд се огледуваат во мошне пониска активност на жените и пониска стапка на вработеност (види дел 2). Тие се главно поврзани со сеуште традиционалната улога на жените во домаќинствата. Така на пример, како главна причина за неактивност на жените се наведува грижата околу семејството, децата и постарите лица. Оваа ранливост на пазарот на труд е уште поизразена кај жените со пониски нивоа на образование и жените од руралните подрачја и жените од одредени етнички малцинства. Мерките за намалување на овие родови

разлики се во доменот на образовната политика (зголемување на пристапот до образование и намалување на трошоците за образование), активни мерки за вработување (имплементирани преку АВРМ или одредени невладини организации), итн.

Родовите разлики се присутни и во секторите на вработувања и занимањата (види Табела 6). Сеуште постои доминантно гледиште и стереотипи кон „машки„ и „женски„ професии. Разлики постојат и во платите. Така, јазот во платите помеѓу жените и мажите (под претпоставка дека имаат исто ниво на образование, исто работно искуство, работат во ист сектор, занимање и слично) изнесува 17,5%.<sup>36</sup> Јазот е најголем во индустријата и традиционалните услуги.

## 7.2. Млади лица

Во подолг временски период, младите лица се декларативно во фокусот на политиката за вработување, голем напредок во таа смисла беше направен во 2012 година со донесување на првиот Акциски план за вработување на младите 2015 година. Во меѓувреме се подготви и новиот Акциски план 2016-2020 година.

Младите лица во Република Македонија се соочуваат со тежок премин од образованието кон пазарот на труд. Просечното време за премин од завршување на образованието до наоѓање на стабилна работа е 6 години. Покрај тоа, стапката на невработеност на младите лица е околу 50%. Стапката на вработеност кај младите лица е ниска: само 15% од младите на возраст 15-24 години се вработени. Една од причините за тоа е ниската активност на младите лица која главно произлегува од учество во образовниот систем. Податоците покажуваат и дека дел од младите во земјата се надвор и од образованието и од пазарот на труд. Така, во 2014 година, 25,2% од лицата на возраст 15-24 години не биле ниту вклучени во образование и обука ниту биле вработени.

Тешкотијата со која се соочуваат младите лица при премин кон пазарот на труд се воочува и преку учеството на млади лица 15-34 години кои нашле работа 1-3 години по завршување на највисокиот степен на образование. Како што покажува Табела 18 40% од младите лица во Македонија наоѓаат работа во период од 1-3 години по излегување од образованието.

---

<sup>36</sup>Arandarenko, M., Vujic, S. and Vladislavljivic, M. (2013) Gender pay gap in Western Balkans: Evidence from Serbia, Macedonia and Montenegro. Foundation for Advancement of Economics, Belgrade.

Воведувањето на проектот за ослободување од социјални придонеси кој подоцна прерасна во „Македонија Вработува,, се очекува да даде големи резултати во подобрување на состојбата со младите лица на пазарот на трудот.

Табела 18 – Учество на млади лица 15-34 години кои нашле работа 1-3 години по завршување на образованието

	2009	2010	2011	2012	2013
ЕУ-28	72,5	71,5	71,5	70,2	69,9
Германија	80,8	81,6	84,8	85,0	86,5
Швајцарија	85,0	85,9	84,1	85,7	82,9
Чешка	82,2	78,3	76,8	78,3	77,9
Латвија	64,4	59,4	66,0	68,7	75,2
Естонија	60,1	60,8	70,2	70,0	72,7
Словенија	80,3	77,6	73,6	70,6	71,6
Полска	75,9	74,1	73,2	71,2	71,2
Унгарија	71,3	70,9	69,8	69,6	70,1
Франција	69,4	70,0	70,3	68,8	67,7
Романија	72,2	66,6	65,3	64,8	62,4
Португалија	78,0	76,4	68,8	61,6	61,8
Бугарија	65,0	57,4	53,5	59,0	60,8
Турција	48,9	51,2	52,7	52,9	54,0
Шпанија	60,7	56,5	57,1	52,4	48,9
Хрватска	70,2	64,6	57,0	53,0	48,0
Италија	55,5	51,9	51,9	49,0	43,8
Македонија	40,8	43,6	41,9	39,9	39,3
Грција	61,6	54,6	47,0	38,7	36,3

Извор: Еуростат, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>.

## Дел 2 - Идентификација на проблеми и предизвици

### 2.1 Остварување на целите на Националната Стратегијата за Вработување на Република Македонија 2015

Во периодот на спроведување на Националната Стратегијата за Вработување на Република Македонија 2015, постигнат е значаен напредок на состојбите на пазарот на труд. Стапката на вработеност е зголемена, вклучително и вработеноста на жените и постарите лица. Вработеноста во изминатиот период растеше континуирано, и помеѓу 2009 и 2014 година бројот на вработени лица (работни места) се зголеми за 62,3 илјади или 10% од тековната вработеност. Намалена е стапката на невработеност. Образовните индикатори поставени во Стратегијата се подобрени. Сиромаштијата е намалена, иако во меѓувреме се премина кон нова

методологија на мерење на истата според Лаекен индикатори. Ваквите движења се резултат на поволното макроекономско окружување (иако во 2012 година беше реализиран пад на БДП), политиката на вработување и активните мерки за вработување, како и општите мерки за подобрување на деловното окружување.

Табела 19 – Остварување на целите поставени во Стратегијата 2015

	Состојба 2010	Цел 2015	Остварување 2014
<b>Стапка на вработеност (20-64г)</b>	48,1%	55%	51,3%
- Стапка на вработеност на млади (15-24г)	15,4%	17%	15,2%
- Стапка на вработеност на жени (15-64г)	34%	42%	37,4%
- Стапка на вработеност на постари лица (55-64г)	34,2%	41%	38,6%
<b>Лица кои го напуштиле образованието</b>	16,2% (2009)	14%	14%
<b>Лица со завршено високо образование (30-34г)</b>	14,2% (2009)	19%	25%
<b>Население кое живее под линија на сиромаштија</b>	30,9%	29%	Промена на методологија

Како што покажува Табела 19, кај сите индикатори е постигнат напредок во 2014 година со исклучок на стапката на вработеност на младите лица на возраст 15-24 кој се очекува да се подобрат до крајот на 2015 година. Сепак, кај неколку од индикаторите, напредокот не е според планираното, што главно се должи на глобалното и домашното макроекономско окружување во кои сеуште доминираат ризици (и падот на економската активност во 2012 година). Ваквите остварувања се основа за поставување на идните цели на Стратегијата 2020 година.

## 2.2. Макроекономско окружување и тенденции на среден рок

Во изминатиот период на спроведување на Стратегијата 2015, економскиот раст не беше доволен да поддржи поголема раст на вработеноста, и покрај високата еластичност на вработеноста кон БДП. Напредокот во намалувањето на сиромаштијата и нееднаквоста (мерена преку S80/S20 квинтилен сооднос на приходи Gini коефициент) беше релативно низок и

покрај зголемување на износот и проширување на програмите за социјална помош и воведување и зголемување на минималната плата. Инвестициите (домашни и странски, вклучително и инфраструктурните инвестиции), доведоа до пораст на градежната активност (и вработеност и продуктивност), зголемен извоз и подобрена структура на извозот. Тие беа двигатели на растот. Учеството на инвестициите во БДП се зголеми од 24,5% во 2010 на 30,6% во 2014 година. Притоа, растот на приватните инвестиции беше поголем во однос на јавните, со што нивното учество во вкупните инвестиции се зголеми од 66% на 75% во 2013 година (последен расположив податок).

Согласно Националната Програма на Економски Реформи 2015 (НПЕР), макроекономската политика на Република Македонија на среден рок ќе биде во функција на остварување на стратешките определби на Република Македонија за долгорочен и одржлив економски раст, зголемување на конкурентноста на економијата, зголемување на вработеноста и подобрување на животниот стандард на населението. Фискалната политика во периодот 2015-2017 година ќе биде насочена кон поддршка на економскиот раст преку реализација на крупни инвестициски проекти со истовремено обезбедување на одржливо ниво на буџетски дефицит и јавен долг. Ваквиот пристап на краток рок ќе придонесе за повисоки стапки на економски раст, а на среден и долг рок ќе овозможи поголема конкурентност на домашната економија. Истовремено, во координација со монетарната политика, фискалната политика ќе придонесе за постигнување одржливост на екстерната позиција на земјата и одржување на макроекономската стабилност.

Според НПЕР, во периодот 2015-2017 година се очекува растот на економската активност во Република Македонија да изнесува просечно 4,2%, со изгледи за негово одредено интензивирање. Стапките на раст на БДП по години би изнесувале: 3,5% во 2015 година, 4% во 2016 и 4,5% во 2017 година. Индустриското производство се очекува да расте и во наредниот период, заедно со негова диверзификација, согласно очекувањата за странската побарувачка и зголемениот произведен потенцијал на земјата како резултат на инвестициите во слободните економски зони. Така, во периодот 2015-2017 година се очекува растот на индустријата во просек да изнесува околу 4,8% годишно. Во набљудуваниот период градежништвото се очекува да оствари просечна реална стапка на раст од 7,5%, како резултат на планираните инфраструктурни проекти и најавените инвестиции во ТИРЗ и индустриските зони. Во однос на извори на растот, растот ќе биде воден од

раст на продуктивноста на трудот и вкупната факторска продуктивност.

Табела 20 – Прогнози за раст на БДП и вработеноста

	ек раст	раст на вработеност	стапка на вработеност	стапка на невработеност
2014	3.8	1.7	41.2	28.0
2015	3.5	2.1	42.0	27.0
2016	4.0	2.4	43.0	25.9
2017	4.5	2.8	44.0	24.8
2018	4.5	2.8	45.0	23.7
2019	4.5	2.8	46.0	22.6
2020	4.5	2.8	46.9	21.5

Извор: Националната Програма на Економски Реформи 2015.

Предвидениот економски раст во периодот 2015-2017 година се очекува да има позитивно влијание врз движењата на пазарот на трудот. Според проекции базирани на НПЕР и Фискалната Стратегија 2015-2017, како и останати секторски политики, се очекува просечен годишен раст на бројот на вработени од 2,6% во периодот 2015-2020, како резултат на очекуваните инвестиции на странските компании во ТИРЗ и индустриските зони, активните мерки и програми за вработување, олеснетиот пристап до финансии на компаниите и реализацијата на капиталните инфраструктурни проекти. Ова пак, ќе резултира со намалување на стапката на невработеност до 21% во 2020 година.

### 2.3. Приоритетни политики

Врз основа на анализата прикажана во Дел 1 на оваа Стратегија, утврдени се главните проблеми и предизвици кон постигнување на поголеми резултати во зголемување на вработеноста и намалување на невработеноста. Во овој дел ги сумираме главните наоди и ги идентификуваме главните предизвици врз основа на претходната анализа, кои се систематизирани во неколку групи.

#### Макроекономска рамка

И покрај успешните економски резултати во изминатиот период, економијата и економските политики се соочуваат со предизвици за постигнување на посилни резултати и остварување на целите на оваа стратегија. Реализираните стапки на раст на економијата не беа доволни за да се постигнат поставените индикатори за напредок во Стратегијата 2015. Потребно е остварување на повисоки стапки на економски раст за значително намалување на невработеноста и подобрување на животниот

стандард. Меѓутоа, растот сам по себе не може многу да влијае врз намалување на сиромаштијата и нееднаквоста ако не е проследен со мерки и политики за поддршка на вработувањето и приходот на ранливите групи на население.

Во изминатиот период е остварен раст на инвестициите и нивното учество во БДП, но истиот е недоволен за да обезбеди голема побарувачката за работна сила. Потребно е натамошно зголемување на јавните инвестициите преку инвестирање во инфраструктура, капитални инвестиции во образование, но и приватните инвестиции (домашни и странски). Ефектот од јавните инвестиции кон вработеноста ќе зависи од тоа колкава е домашната компонента на инвестициите (дали проектите ќе ги реализираат домашни или странски компании, дали за потребите на инвестициите се увезуваат материјали и опрема, и тн.). Странските инвестиции (главно во рамки на ТИРЗ) имаат позитивен ефект врз структурата на производството и извозот, но имаат и висока увозна компонента. Во тек се активности за поголемо вклучување на домашните бизниси во ланецот на добавувачи на странските компании.

Неформалната економија има надолна тенденција, но се уште е на релативно високо ниво. Таа создава нелојална конкуренција, а истовремено фирмите кои работат во неформалната економија растат субоптимално. Мерките за намалување на неформалната економија главно се базираат на казнени мерки, со мала примена на стимулативни мерки. Истите треба да се насочат кон зголемување на користа од работење во формалната економија, а не само на зголемување на трошоците на делување во неформалната економија (високи казни).

## **Пазар на труд**

И покрај добриот напредок во состојбите на пазарот на труд, земјата се уште се соочува со висока стапка на невработеност и ниски стапки на вработеност и активност. Општата стапка на вработеност е ниска како резултат на ниската вработеност на жените и на младите лица. И квалитетот на работните места и вработеноста може да биде подобар. Во структурата на вработеноста е има доминација на елементарните занимања кои се нископродуктивни, плаќаат ниски плати, и не го искористуваат човечкиот потенцијал и една петтина од македонските работници работат на ниво на елементарни занимања. Во структурата на вработеноста и слободните (непополнети) работни места најзастапени се



занимањата на средно ниво, за кои се потребни работници со средно (стручно) образование. Најголеми стапки на раст на бројот на вработени лица (новоотворени работни места) има кај високообразованите лица. Сепак, високиот раст на понудата на високообразовани кадри (кој благо го надминува растот на побарувачката) предизвика раст на мало зголемување на невработеноста на високообразовани лица и зголемување на феноменот на над-образованост.

Преминот од образование кон пазар на труд на младите лица е тежок, и во просек трае околу 6 години. Околу 80% од невработеноста е долгорочна (дури и кај младите лица) со што невработените ги губат своите знаења и вештини, нивната продуктивност се намалува, а со тоа и шансите да најдат работа. На тој начин, пропаѓаат инвестициите направени во нивното претходно образование, а потребни се и нови, дополнителни инвестиции заради зачувување и унапредување на нивните знаења.

Активноста на работоспособното население е ниска како резултат на ниската активност на жените и на ниско-образованите лица. Неактивноста кај жените е несразмерно распространета меѓу младите жени, жените во руралните средини и неквалификуваните, при што една од најважните причини за женската неактивност се обврските во домаќинството.

### **Политика на вработување**

Политиката на вработување беше значително унапредена во изминатиот период, после подолг период во кој врз вработеноста се делуваше доминантно преку политиките на страната на агрегатната побарувачка (фискалната и монетарната политика). Но, макроекономската стабилност се покажа како недоволна само по себе за да предизвика многу големо поместување на пазарот на труд.

На страната на понудата на работна сила, мерките се насочени кон подобрување на вештините на невработените лица, преквалификација и доквалификација, поддршка на младите невработени лица за да се стекнат со работно искуство, и тн. Сепак, поврзувањето на потребите на компаниите и на понудената работна сила останува голем предизвик. Обуките и тренингот не можат да ги решат сите проблеми на несоодветно образование. Системот на образование на возрасни се уште е во рана фаза на развој.

Побарувачката главно се поттикнува преку подобрување на деловното окружување и намалување на трошоците за работна сила. Во доменот на

деловното окружување се спроведуваат мерки за намалување на административниот товар врз компаниите, олеснување и поевтинување на пристап до финансиски средства, поддршка на развојот на МСП и претприемништвото, а во поново време и кон стимулирање на иновации и зголемување на конкурентноста. Фискалниот простор за намалување на трошоците за работна сила (намалување на стапките на социјални придонеси и ослободување од плаќање на истите) се стеснува, а во рамки на заложбите за одржување на буџетскиот дефицит на релативно ниско ниво.

Во изминатиот период се спроведе модернизирање на работењето и услугите на АВРМ, но се уште мал дел од работодавачите ги користат услугите на Агенцијата за посредување при вработување. АВРМ се соочува со недоволни материјални и човечки ресурси и се поголемо потпирање на надворешно финансирање. Спроведените евалуации на активните мерки покажаа дека истите се генерално ефективни, така што создадени се услови за зголемување на финансирањето. Со зголемени финансиски и човечки ресурси, треба да се зајакне улогата на АВРМ во посредување/медијација при вработување

Треба да се избегнува примената на ad-hoc мерки во политиката за вработување бидејќи тоа го оневозможува долгорочното планирање од страна на компаниите.

Социјалниот дијалог може да биде поефикасен поради ниска покриеност на работниците, доминацијата на микро и мали компании; ниска покриеност на гранките со колективни договори; и сл.

Растот на платите често не е поврзан со раст на продуктивноста, со негативен ефект врз конкурентноста на компаниите. Минималната плата не создаде негативни ефекти при вработувањето, и во иднина треба плански да се донесуваат со простор за прилагодување на компаниите.

## **Образование, обука и човечки капитал**

Несовпаѓањето на понудата и побарувачката на работна сила, како и ниската стапка на креирање на работни места доведува до ниско искористување на човечкиот капитал како развоен потенцијал. Во изминатиот период беше остварено подобрување во однос на повеќе образовни индикатори (главно поврзани со Европа 2020), меѓутоа зголеменото општо образовно ниво на населението само по себе не води кон раст, зголемена продуктивност, и иновациски потенцијал на економијата. За тоа е потребно: 1) да се зголеми квалитетот на образованието и да се фокусираат политиките кон излезните резултати и постигнувања во

образованието наместо влезните (број на наставници и слично), 2) знаењата и вештините кои се стекнуваат во образованието (формално и неформално) да одговараат на потребите на компаниите, и 3) целите кои се поставуваат во образовната политика да одговараат на структурата на економијата (доминација на занимања на средно ниво).

Системот на образование на возрасни и доживотно учење се уште е во фаза на почетен развој. Потребен е брз напредок во системот на валидација и функционирање на неформалното и информалното учење, како и на посебни програми за возрасни. Структурата на невработените лица според образование е доста неповолна што ги прави многумина од невработените неконкурентни на пазарот на труд, а нивните шанси за вработување мошне мали.

Голем предизвик во образовните реформи е вклучување на работодавачите во реформите заради создавање на работна сила согласно потребите на работодавачите. Нивното учество и насоки се клучни во реформирањето на средното стручно образование кое треба да одговори на потребите на пазарот на труд, како и во рамки на Развојот на Националната рамка на квалификации (НРК). НРК може да одигра важна улога во намалување на несопфаѓањето на понудата и побарувачката на работна сила, преку прецизно дефинирање на стандардите на квалификации (со вклученост на работодавачите). Работодавачите не се спремни да инвестираат во обука на работно место на новите работници .

Дополнителен предизвик за образованието е и фактот дека се менува миксот на вештини потребни за новите работни места. На работните места сè повеќе се побаруваат „вештини на новата економија,“ како што се способност за извршување на комплексни задачи, аналитички и организациски способности и тн, вештини кои образовниот систем не ги развива заради фокусот на меморизирање и учење на факти.

## **Деловна средина и конкурентност**

Малите претпријатија се двигатели на растот на вработеноста. Микро претпријатијата се важни економски агенти, но помошта кон нив е многу мала. Потребни се посебни мерки за поддршка на растот на микро и малите компании, во духот на програмата "Предност на малите". Постојат многу програми за поддршка на МСП, но нивниот обем е релативно мал (вклучително и финансирањето), се спроведуваат од различни институции и нивната ефективност не се евалуира.

Во рамки на регулаторната гилотина значително се намали административниот товар врз компаниите, се забрзаа одредени процедури, некои кои беа непотребни се згаснаа и тн. Сепак, и понатаму, компаниите се жалат дека исполнувањето на законските обврски за нив е голем товар, во смисла на време и ресурси. Ова е особено проблем кај малите и микро компании. Како големи проблеми се посочуваат и сивата економија и спроведување на договорите. Дел од овие предизвици се предмет на мерките за поддршка (пример, намалувањето на сивата економија и мерките за забрзување на излезот од пазарот-стечајна постапка). Покрај тоа, врз компаниите се наметнуваат нови обврски во рамки на усогласувањето на законодавството со истото на ЕУ. На пример, компаниите се жалат дека почитувањето на законската регулатива за безбедност и здравје при работа им претставува голем товар.

Пристапот до финансии е се уште ограничен заради: високи каматни стапки, административни барања, ниска спремност на банките за преземање на ризик. Пристапот до капитал е особен проблем за почетните бизниси и микро компаниите. Владата презема мерки преку обезбедување на поевтини кредитни линии, но помошта кон новите компании е мошне ограничена. Помошта треба може да биде насочена кон приоритетните сектори, наместо да биде општа.

Зголемен е фокусот и финансирањето на нови претпријатија, поддршка на конкурентноста, иновации и трансфер на технологија. Континуирано се работи на спроведување на Акцискиот план на Стратегијата за иновации 2013 – 2015 која има за цел зајакнување на склоноста на бизнис секторот за иновации, зајакнување на човечките ресурси за иновации, создавање адекватно регулаторно окружување за поддршка на иновациите и зголемување на протокот на знаење помеѓу актерите во иновациите. На овој начин се зајакнува конкурентноста и се поттикнува економскиот развој заснован на знаење и иновации. Фондот за иновации и технолошки развој (ФИТР) обезбедува поддршка на компаниите за иновирање, трансфер на технологија и слично.

## **Ранливи категории на граѓани**

Високата стапка на невработеност и ниската вработеност значат дека речиси секое едно лице на пазарот на труд е ранливо, со ниска веројатност да најде работа. Сепак, одредени индивидуални белези на невработените како што се образование, пол, возраст, социјален статус и слично, влијаат

врз степенот на ранливост на едно лице. Анализата на пазарот на труд покажа дека жените (посебно оние со ниско образование, од рурални средини,) младите лица, лицата невработени долго време и сиромашните лица (примателите на социјална парична помош) имаат мошне ниска веројатност да најдат работа (доколку се активни), а некои од нив и ниска веројатност да бидат активни на пазарот на труд. Тешкотиите се уште поголеми за лицата кои имаат повеќе од овие белези (пример, млади, ниско образование, долгорочно невработени, без работно искуство) Оттука, постигнување на повисоки стапки на вработеност (и активност) е невозможно без посебен фокус на политиките кон овие групи на лица.

Иако има позитивни движења, родовите разлики на пазарот на труд се уште се големи. Тие се изразени преку ниска стапка на вработеност и активност на жените. Во општеството се уште постои поделеност и стереотипи за "машки" и "женски" занимања, а поголем процент од жените во споредба со мажите работат на ниски нивоа на занимање (елементарни занимања). Прилагодениот јаз во платите помеѓу половите е околу 17%. Неактивноста на жените на пазарот на труд е најчесто резултат на извршување на семејни обврски, и се уште традиционалната улога на жената во општеството (особено во руралните заедници и кај етничките малцинства).

## Преглед 1

### Замка на средно ниво на доход

Според неодамнешна студија на Светска Банка, регионот на Југоисточна Европа, вклучително и Македонија, се соочува со ризик на т.н. замка на средно ниво на доход – ситуација во која средно развиените земји се “заглавени” во рамнотежа на ниско ниво, со можни мали шанси за напредок кон високо ниво на доход и животен стандард. Со други зборови, земјите се доволно “сиромашни” за да не можат да иновираат и да се конкурентни врз основа на продуктивност и висока технологија, но и доволно “богати” да не можат да се натпреваруваат во ниско-трошковни индустрии и да привлечат странски инвеститори кои се во потрага по ниски трошоци. Покрај тоа, регионот е успешен во извоз на својот талент, но не и во искористување на талентот и човечкиот капитал.

Оттука, земјите се соочуваат со голем предизвик како да преминат кон раст базиран на продуктивност и зголемена меѓународна конкурентност. Со оглед на тоа дека асоцијацијата кон ЕУ може да не доведе до очекуваните позитивни ефекти на конвергенцијата, земјите од регионот мора да ги

искористи сите можни извори и потенцијал за раст. Некои од можните развојни елементи се: натамошно подобрување на бизнис климата, интеграција со глобалната економија, инвестиции во вештини и продуктивност, промовирање на иновации и технолошки напредок, одржување на ниска инфлација, намалување на нееднаквоста на доходот и слично. Република Македонија досега значително ја подобри деловната клима што позитивно делуваше и врз привлекување на странски инвестиции. Сепак, неопходни се натамошни реформи особено во спроведување на договори, пристап до електрична енергија, стабилни институции и законска рамка и полесно обезбедување на градежни дозволи. Инвестициите во истражување и развој (ИР) и, општо, во вештини и образованието е значајно за пораст на продуктивноста и натамошниот економски раст. Неопходно е создавање на поволен иновациски еко-систем. Со оглед на тоа дека овие мерки даваат резултати на среден и долг рок, мора истите да се имплементираат веднаш.

Натамошно намалување на трошоците, вклучително и трошоците за работна сила (особено кон СДИ) негативно ќе влијае врз идниот развој и ќе ја “заглави” земјата во состојба на неповолна рамнотежа со ниска додадена вредност, ниски плати и низок животен стандард. Наместо тоа, мерките за поддршка кон компаниите (и СДИ) треба да бидат насочени кон поддршка и субвенционирање на компаниите (и домашни и странски) за подобрување на вештините на работниците и зголемување на продуктивноста.

Табела 21 – Предизвици кон зголемување на вработеноста, животниот стандард и продуктивноста

Област	Предизвици
Макроекономска рамка	Растот на економијата побавно влијае врз зголемување на животниот стандард и намалување на сиромаштијата
	Понатамошно зголемување на нивото на инвестиции; Странските инвестиции имаат позитивен ефект врз нивото и структурата на извозот, но имаат висока увозна компонента; Инфраструктурите проекти можат значително да влијаат врз креирање на работни места
	Неформалната економија создава нелојална конкуренција; Континуирано намалување, но сепак е раширена; Се преземаат мерки за намалување, и казнени и стимулативни, иако фокусот е на казнените мерки.

Пазар на труд	Ниска стапка на вработеност, висок родов јаз во вработеноста и ниска вработеност на младите лица; Висока ранлива вработеност; Неповолна структура на вработеноста, во која доминираат ниските нивоа на занимање.
	Висока стапка на невработеност која особено ги погодува младите лица; Висока долгорочна невработеност
	Релативно ниска стапка на активност која е резултат на ниската активност на жените и на лицата со ниско образование; Неактивноста кај жените е несразмерно распространета меѓу младите жени, жените во руралните средини и неквалификуваните, при што една од најважните причини за женската неактивност се обврските во домаќинството
	Висока невработеност на младите и долг транзициски период од образование кон пазар на труд
	Можен раст на невработеноста на високообразовани лица (голем раст на понудата); можност за зголемување на феноменот на над-образованост
Политика на вработување	Долг период занемарена заради уверување дека макроекономската стабилност ќе влијае врз зголемување на вработеноста; често се применуваат ad-hoc мерки кои го оневозможуваат долгорочното планирање од страна на компаниите; Трошоците за политиката на вработување се во одредени делови може да се повисоки од прикажаните
	Мерки на страна на понудата на работна сила: мерки за унапредување на вештините, доквалификација, практиканство за стекнување на искуство, итн; нема квалитетни информации за потребите на компаниите; Обуките и тренингот не можат да ги решат сите проблеми на несоодветно образование
	Побарувачката главно стимулирана преку подобрување на деловното окружување и намалување на трошоците за работна сила; Фискалниот простор за намалување на трошоците се стеснува; Фокус на конкурентност, продуктивност и иновации
	И покрај напредокот во услугите, АВРМ се соочува со недоволни материјални и човечки ресурси и се поголемо потпирање на надворешно финансирање; Евалуациите на активните мерки покажаа дека истите се генерално ефективни, така што неопходно е зголемување на финансирањето; Засилување на улогата на АВРМ во посредување/медијација при вработување
	Социјалниот дијалог не е доволно ефикасен поради неколку причини: ниска покриеност на работниците поради доминација на микро и мали компании; ниска покриеност на гранките со колективни договори; и сл.
	Растот на платите често не е поврзан со раст на продуктивноста, минималната плата не создала негативни ефекти при воспоставувањето, но ad hoc измени во истата може да предизвикал негативни ефекти
Образование, обука и човечки капитал	Недоволно искористување на човечкиот капитал; Подобрување на образовните индикатори (квантитет на образование), но сепак слаби резултати за квалитет на работната сила кој е пресуден за

	<p>нивото на човечки капитал</p>
	<p>Потребно е прилагодување на образовната политика кон структурата и потребите на економијата, за што не постојат доволно квалитетни и детални информации.</p>
	<p>Системот на образование на возрасни и доживотно учење сеуште е во фаза на почетен развој; Потребен е брз напредок во системот на валидација и функционирање на неформалното и информалното учење, како и на посебни програми за возрасни</p>
	<p>Голем предизвик во образовните реформи е вклучување на работодавачите во реформите заради создавање на работна сила согласно потребите на работодавачите; Работодавачите не се спремни да инвестираат во обука на работно место на новите работници</p>
	<p>Се менува миксот на вештини потребни за новите работни места, но образованието не е спремно да одговори на тие потреби</p>
Деловна средина и конкурентност	<p>Работни места се креираат кај средните и ниски нивоа на занимање, претежно во Преработувачка индустрија, Градежништво, Транспорт и складирање, Административни и помошни дејности и Уметност, забава и рекреација.</p>
	<p>Малите претпријатија се двигатели на растот на вработеноста; микро претпријатијата се важни економски агенти, но помошта кон нив е мошне ограничена; Потребни се посебни мерки за поддршка на растот на микро и малите компании, во духот на "Предност на малите"; Постојат повеќе програми за поддршка на компаниите, од мал обем и со непроверена ефективност.</p>
	<p>Потребно е понатамошно намалување на административниот товар и унапредување на спроведувањето на договорите.</p>
	<p>Компаниите се жалат на пристапот до финансии: високи каматни стапки, административни барања, ниска спремност на банките за преземање на ризик. Пристапот до капитал е особен проблем за почетните бизниси и микро компаниите. Владата презема мерки преку обезбедување на поевтини кредитни линии. Помошта може да биде насочена кон приоритетните сектори, наместо да биде општа.</p>
	<p>Зголемен е фокусот и финансирањето на нови претпријатија, иновации и трансфер на технологија.</p>
Ранливи категории	<p>Жените (посебно оние со пониски нивоа на образование, жените од руралните подрачја) се можне ранлива категорија на пазарот на труд. Во општеството сеуште постои поделеност и стереотипи за "машки" и "женски" занимања. Прилагодениот патен јаз помеѓу половите е околу 17%. Неактивноста на жените на пазарот на труд е најчесто резултат на извршување на семејни обврски, но и девизните дознаки ја поттикнуваат неактивноста.</p>



Младите лица се соочуваат со ниска стапка на вработеност, тежок премин од образование кон пазар на труд; сеуште голем дел од младите се надвор од вработеност и образование
Корисниците на социјална парична помош кои најчесто имаат ниско ниво на образование се соочуваат со големи тешкотии при вработување; дури неодамна започнаа напори за нивна поголема активација и нивно зголемено учество во активните мерки за вработување
Голем дел од невработените се долгорочно невработени (околу 80%), но меѓу нив големо е учеството на лица кои се невработени над 3 години, кои имаат многу мали шанси да најдат работа (или дел од нив работат во неформалната економија)

## 2.4. Цели на Стратегијата за Вработување на Република Македонија 2020

Националната Стратегијата за Вработување на Република Македонија 2020 година ги следи принципите и целите на: Националната Програма на Економски Реформи 2015, Фискалната Стратегија 2015-2017, Европа 2020 и Стратегијата 2020 за Југоисточна Европа (ЈИЕ 2020).

Основна цел на Националната Стратегијата за Вработување на Република Македонија 2020 година е **„Зголемување на вработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус кон ранливите групи на население„**.

Оваа цел ќе се оствари преку исполнување на следните специфични цели:

Цел 1. Зголемување на ефективностa и ефикасноста на политиката за вработување, со посебна поддршка за ранливите категории на население

Цел 2. Унапредување на капацитетот на приватниот сектор за креирање на работни места

Цел 3. Образованието продуцира знаења и вештини според потребите на работодавачите.

### Исходи на целите:

**Исходи на Цел 1:** Зголемување на ефективностa и ефикасноста на политиката за вработување, со посебна поддршка за ранливите категории на население

1.1 Зголемено учество на АВРМ во посредување при вработување мерено преку број на огласи за вработување кои се пополнети со посредување од страна на

## ABPM

ABPM понатаму ќе ја развива соработката со работодавачите (посети, советувања, денови на кариера и слично) и ќе настојува да биде вклучена повеќе во посредување при вработување. Целта е да се зголеми учеството на ABPM во посредувањето при вработување за 5% годишно, до 2020 година.

Покрај тоа, ABPM ќе настојува да одговара во најкусо можно време на барањата на компаниите за посредување при вработување. За таа цел, ќе се следи и мониторира просечното времетраење на огласите кои се пополнуваат со посредување на ABPM.

1.2 Зголемено учество на ранливите категории во активните мерки на пазарот на труд (лицата невработени над 2 години, корисниците на социјална парична помош и членовите на домаќинствата, жени жртви на семејно насилство, лица со инвалидност и намалена работна способност)

При таргетирањето на активните мерки ќе се дава приоритет кон ранливите групи на население кои имаат мали шанси да најдат работа самостојно. Покрај фокус на младите, активните мерки ќе даваат поголеми субвенции и повластици за овие ранливи категории на граѓани.

Во однос на долгорочно невработени лица, фокусот ќе се стави на оние кои се невработени над 2 години.

Кај одредени ранливи групи на население, пример, жени жртви на семејно насилство, корисници на социјална парична помош и слично, ќе се применуваат интегрални мерки за вработување, кои ќе опфаќаат и советување, обуки и субвенционирано вработување.

1.3 Воведување на систем на профилирање на невработените лица според степен на вработливост и нудење на посебни услуги и мерки за најтешко вработливите лица

Профилирањето ќе се спроведува при воведното интервју за невработеното лица и/или при изработка на индивидуалниот план за работа. За најлесно вработливите лица ABPM ќе нуди квалитетни информации за работни места. Потешко вработливите лица ќе бидат вклучени во активните мерки за вработување. На најтешко вработливите лица ќе им се нудат интегрирани мерки кои ќе опфаќаат и советување, обуки и субвенционирано вработување.

1.4 Зголемени финансиски и материјални средства за ABPM (намалување на односот вработен во ABPM-невработено лице, и подобрување на инфраструктурата и опременоста на локалните канцеларии на ABPM)

Односот вработен во ABPM-невработено лице ќе се намалува континуирано, од сегашните 1:230 на 1:200

Подобрување на инфраструктурата и опременоста на локалните канцеларии на ABPM, 2 канцеларии годишно

1.5 Воведување на принципот на транспарентност и успешност:

Доделување на дополнителни финансиски средства на локални канцеларии на АВРМ врз принцип на успешност, во рамките на буџетот – пилотирање

Следење и мониторирање на успешност на активните мерки за вработување и поставување на таргети за исполнување во ОП

1.6 Функционален информациски систем за образование и пазар на труд

Системот ќе опфаќа неколку фази, податоци и институции.

а. Подобрување на методологија на Анкетата за потреба од вештини – покорисни информации за потребите на компаниите (по занимање и вештини)

б. Подготовка на анализи на пазарот на труд на годишно ниво, Министерство за труд и социјална политика врз основа на податоци од Анкетата за потреба од вештини (фокус на побарувачка за работници). Објавување на податоците.

в. Вкрстување на овие податоци со податоци од Министерство за образование и наука (Обсерваторија на вештини, анкета на работодавачи, 16 секторски комитети врз основа на Законот за Национална рамка на квалификации-НРК).

в. Анализи во Министерство за образование и наука – понуда на работна сила и успешност после образование (следење на учениците и студентите по завршување на образованието). Следење на успешноста во вработување според видот на образованието, студиска програма и насока. Објавување на податоците.

г. Развивање на методологија за поврзување на анализите и продуцирање на насоки за политиката на образование и активните мерки за вработување (обуки).

д. Поврзување на анализите и продуцирање на насоки за младите лица кои се запишуваат во средно и високо образование. Дисеминација на наодите и нивно користење во рамки на кариерното советување во училиштата.

1.7 Подобрување на системот на информации за пазарот на труд, со фокус на младите лица, и зајакнување на кариерното насочување и советување.

1.8 Промени во системот на социјална парична помош (СПП) со кои ќе се овозможи на корисниците на СПП кои ќе се вработат (и кои примаат до одреден износ на плата) да го задржат правото и да ја примаат помошта во одреден дополнителен период (наместо веднаш да го изгубат правото штом најдат работа), т.н. making work pay (или in-work benefits) политики. Со оваа мерка ќе се поттикне активација на примателите на СПП и ќе се намали појавата на неформална работа меѓу нив.

1.9 Општините да организираат јавни работи на кои ќе бидат ангажирани лицата корисници на СПП (за што постои законска основа)

1.10 Примена на меѓу-институционален пристап за подобрување на состојбата на лицата корисници на СПП (соработка помеѓу АВРМ и Центрите за социјална работа).

Развивање на заеднички протоколи за реферирање на лицата корисници на СПП и

членовите на нивните домаќинства помеѓу Центрите за социјална работа (ЦСР) и локалните канцеларии на АВРМ.

Зголемување на учеството на лицата корисници на СПП (и членовите на нивните домаќинства) во активните мерки за вработување (условени парични трансфери за примателите на СПП).

Интегрални мерки за поддршка на вработувањето на оваа група на невработени лица (советување, обуки за работни вештини, работна етика, субвенционирано вработување и слично).

#### 1.11 Воведување на ваучер систем за најмување на дадилки за чување на деца

Тековно, најчесто дадилките се најмуваат без да се склучи работен однос (неформално). Тие се значаен сегмент од нерегистрираната економија, а мерките на детекција и казнување се тешко применливи. Оттука, ќе се воведат систем кој ќе ги поттикне најмувачите на дадилките да ангажираат само регистрирани/лиценцирани дадилки, а ќе ги поттикне и дадилките да прифатат легализација на работниот однос.

Ваучерите ќе ги купуваат семејствата од државата по цена по која тековно обично ги плаќаат дадилките, а државата ќе ги субвенционира социјалните придонеси и износот до минимална плата. Дадилките ќе имаат статус на самовработено лице.

#### 1.12 Воведување на ваучер систем за најмување на куќни помошнички и чистачки

Како и кај дадилките и овој пазарен сегмент тековно не е среден и е значаен дел од нерегистрираната економија. Тука би се поттикнало здружување на жените кои работат тековно и основање на фирми кои ќе ги вработат тие жени и ќе ги изнајмуваат (може и жените сами да основаат фирма). Оние лица кои имаат потреба од куќни помошнички ќе купуваат ваучер од државата по цената по која и тековно ги плаќаат жените, а државата на фирмите кои ги изнајмуваат жените ќе им доплаќа средства за социјални придонеси. Платата не може да биде под минималната плата, но сразмерно со бројот на работни часови во месецот.

#### 1.13 Пилотирање на активни мерки за вработување во рамки на зелени работни места

1.14 Унапредување на капацитетот на Државниот инспекторат за труд (ДИТ) за зголемување на капацитетот на ДИТ за вршење на основните функции неопходно е:

- а. Зголемување на технички капацитети
- б. Обуки на инспектори (на пример, во делот на ИТ)
- в. Зголемување на бројот на вработени
- г. Поврзување софтверски (пристап до податоци на АВРМ, УЈП, Централен Регистар))
- д. Засилување на советодавната улога на ДИТ, наместо казнена

1.15 Поддршка на странските компании-инвестиции за обука во земјата на вработените и зголемување на продуктивноста (1.Развивање на функционален

систем на проток на информации за потребите на идните инвеститори за работници и вештини, од Тимот за СДИ (Агенција за странски инвестиции и промоција на извозот, Дирекција за ТИРЗ, Кабинети на Министри за СДИ, Сектор за СДИ во кабинетот на Претседателот на Владата на РМ) кон МТСП и АВРМ; 2. Брза реакција и обезбедување на обуки на нововработените лица/потенцијални лица за вработување.

1.16 Субвенционирани обуки на вработените во микро и мали компании кои се нето извозници и новоотворени компании кои обезбедуваат супституција на увозот (види подолу)

1.17 Зголемување на покриеноста на работниците со колективни договори (особено на ниво на гранка и работодавач) и покривање и на платата во рамки на договорите. Заживување на локалните економско-социјални совети (ЛЕСС).

**Исходи на Цел 2:** Унапредување на капацитетот на приватниот сектор за креирање на работни места

2.1 Воспоставување на систем кој ќе овозможи сите потребни лиценци и дозволи за започнување и водење на бизнис да може да се обезбедат од едно место

2.2 Зголемување на капацитетот на претпријатијата за Истражување и развој - Промовирање на иновации и трансфер на технологија преку Фонд за иновации и технолошки развој (ФИТР)

Во критериумите за доделување на средствата да се воведат критериум за ефект врз вработеноста на предлог проектите. ФИТР да ја известува Владата на годишна основа за ефектот на доделените средства врз вработеноста.

На долг рок, средствата од ФИТР ќе овозможат нови вработувања, но и промена на структурата на економијата кон производство базирано на висока технологија и иновации (и пораст на вработеноста во повисоки нивоа на занимања)

2.3 Вклучување на домашните компании во ланецот на добавувачи на странските компании. Целта е да се зголемат позитивните ефекти од странските компании преку вклучување на домашните компании во ланецот на добавувачи. Соработката е поддржана преку пилот проектот за автомобилската индустрија, а во зависност од ефектите ќе се разгледа можноста за проширување на поддршката.

Цели: Број на домашни компании добавувачи (вредност на извршените работи/испорачана стока), број на нови вработувања во компаниите-добавувачи.

На подолг рок, ќе се подобри и стандардизација на производството на домашните компании, како и нивната спремност за извоз и учество во глобалните ланци на добавувачи.

2.4 Успешно спроведување на регулаторната гилотина, и намалување на

административниот товар за малите компании

2.5 Висока искористеност на кредитите преку МБПР (четврта транша) со што ќе се креираат околу 2,000 работни места

2.6 Формирање на ones-stop shop system за поддршка на микро и мали претпријатија во рамки на канцелариите за локален економски развој (ЛЕР) наместо сегашниот фрагментиран систем на поддршка (во соработка со Агенцијата за промоција на претприемништвото-АППРМ и регионалните канцеларии на Агенцијата)

Канцелариите ќе нудат информации за микро и мали претпријатија во врска со законска регулатива, потенцијални извори на финансирање, програми и мерки кои ги нуди Владата и други институции (меѓународни и домашни) и слично. Тие ќе организираат и обуки на барање на компаниите (преку аутсорсинг).

Ќе се подготви и веб страна на која ќе бидат содржани сите неопходни информации за мали и микро компании.

2.7 Воведување на ваучери за микро компании за користење на одредени консултантски услуги (ко-финансирање на услугите), како на пример сметководствени услуги, обуки за брендирање на производи, маркетинг, истражување на пазарот и други услуги на барање на компаниите

2.8 Имплементација на мастер план за зголемување на конкурентност

2.9 Воведување на посебни мерки за поддршка на секторите кои имаат поголема продуктивност од просечната национална продуктивност (пример, посебна поддршка за обуки на вработените во овие сектори)

2.10 Да се подготват студии за 5 производни сектори (дополнително да се утврди кои) за можноста да се супституира увозот (особено во однос на добавувачи). Онаму каде ќе се утврди дека има услови за супституција, да се воведат владина поддршка за: основање на нови компании за производство (доколку не посотјат веќе такви компании), замена на технологијата во постојни компании заради подобрување на квалитет, субвенционирање на производните трошци во одреден временски период заради усогласување на цената на странските производители.

2.11 Приоритет за инфраструктурите проекти со поголем ефект врз вработеноста – За секој потенцијален инфраструктурен проект да се подготвува анализа на потенцијалниот ефект врз вработеноста. Приоритет ќе имаат проектите со поголем ефект врз вработеноста.

**Исходи на Цел 3:** Образованието продуцира знаења и вештини според потребите на работодавачите

3.1 Натомошен напредок кон целосно воспоставување на Националната рамка на квалификации (НРК) со вклученост на работодавачите во сите фази од процесот.

НРК ќе овозможи поголемо совпаѓање помеѓу понудените вештини и барањите во рамки на секоја квалификација/занимање

3.2 Зајакнување на квалитетот на високото образование преку натамошно унапредување на работата на Одбор за акредитација и евалуација, како и спроведување на надворешна евалуација

3.3 Модернизација на средно стручно образование (развој на стандарди за занимања и курикулуми согласно потреби на пазар на труд, вмрежување на средните технички училишта, обука на наставници)

3.4 Воведување на систем на следење на учениците и студентите по завршување на формалното образование и информирање во однос на занимања и стручни профили кај кои вработливоста е висока

3.5 Развој на систем за предвидување на идни потреби за вештини, воспоставување на Обсерваторија на вештини и модел за проекции

3.6 Развивање на флексибилен и ефикасен систем за нови и надградба на стандардите за занимања и стручни квалификации

а. Забрзување на постапки за развивање на стандарди на занимања на барање на работодавачи

б. Натамошно развивање на стандарди на занимање

в. Забрзување на верифицирањето на понудувачи на услуги во рамки на Министерството за образование и наука и верификација на програми (поставување на цели на годишно ниво) од страна на Центарот за образование образование (ЦОВ).

3.7 Поддршка на учење засновано на работа во сите форми и за ученици, студенти, возрасни:

а. Зголемување на апсорпциската моќ на микро претпријатијата (олеснување на административниот процес, обезбедување ментор, потрошни материјали, осигурување, и слично),

б. Воведување на грантова шема за иновативни техники на учење

в. Зголемување на % на ученици што остваруваат стручна обука во приватен сектор

3.8 Воведување на специјални програми во рамки на образованието за возрасни за нови вештини за зелени работни места (на пример, за водоинсталатери, градешништво и слично)

3.9 Натамошни мерки за намалување на стапката на млади лица кои не се вработени ниту се вклучени во образование и обука (NEETS) и намалување на стапката на лица кои предвреме го напуштиле образованието

## 2.5. Имплементација и евалуација на Стратегијата

Имплементација на оваа стратегија е во надлежност на Владата на Република Македонија, односно Министерството за труд и социјална политика (МТСП). Работна група номинирана од страна на Владата, и раководена од МТСП е задолжена за континуирано следење на имплементацијата на Стратегијата и навремено информирање за евентуалните проблеми. Социјалните партнери ќе бидат составен дел на работната група. Имплементацијата ќе се одвива согласно акцискиот план кој е составен дел на Стратегијата.

На годишна основа, работната група водена од МТСП ќе ја информира Владата за напредокот во исполнувањето на Стратегијата, врз основа на поставените исходи. Во 2017 година (месец мај) ќе се спроведе подетална анализа на исполнувањето на Стратегијата, ќе се идентификуваат исходите кај кои постигнувањата се пониски и веројатноста за нивно исполнување е мала. Доколку постои потреба, Акцискиот план ќе се прилагоди на резултатите од анализата. Пред доставување на анализите до Владата на Република Македонија, истите ќе се разгледуваат и усвојуваат од Економско-социјалниот совет.

На крајот на периодот на имплементација на Стратегијата (2020 година) ќе се спроведе сумарна евалуација на стратегијата врз основа на 1) предвидените исходи и исполнувањето на таргетите, 2) индикаторите за следење на Стратегијата. Евалуацијата ќе се спроведе врз основа на четири основни критериуми:

**Релевантност:** Дали целите и исходите на Стратегијата одговараат на националните потреби и приоритети;

**Ефективност:** Степенот до кој целите се постигнати; дали мерките и активностите ги дале очекуваните резултати; дали можеле да се постигне повеќе;

**Ефикасност:** Дали сите расположиви ресурси биле искористени во имплементација на Стратегијата? Дали целите и исходите се постигнале со најмалку можни ресурси?;

**Одржливост:** Дали мерките и активностите имплементирани во рамки на Стратегијата се одржливи и ќе имаат позитивни ефекти врз пазарот на труд и по истекот на периодот на Стратегијата?



X X  
X

Согласно претходно наведеното се предлага Владата на Република Македонија да го разгледа и усвои следниов **заклучок**:

1. Владата на Република Македонија ја разгледа и усвои Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2016-2020 година.