



РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
МИНИСТЕРСТВО ЗА ТРУД И СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА

ПЕТТИ ИЗВЕШТАЈ
ЗА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈАТА НА
ЕВРОПСКАТА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЛБА

поднесен од страна на

РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Членови 1 и 15

(за референтниот период: 2007-2010)

СОДРЖИНА

ПРЕДГОВОР	4
ЧЛЕН 1 - Право на работа	
Член 1§1	5
Член 1§2	23
Член 1§3	40
Член 1§4	51
ЧЛЕН 15 - Право на лицата со физички или ментален хендикеп на професионална обука, рехабилитација и социјална реинтеграција	
Член 15§1	58
Член 15§2	76
АНЕКС (Статистички податоци)	87

ПРЕДГОВОР

Република Македонија го поднесува својот петти Извештај за имплементацијата на ратификуваните одредби од Европската Социјална Повелба (1961), во согласност со *членот 21* од Повелбата.

Извештајот е подготвен согласно новиот систем на известување, усвоен од страна на *Комитетот на министри* на Советот на Европа, кој се применува од 31 октомври 2007 година.

Овој Извештај ги опфаќа одредбите од Европската Социјална Повелба кои припаѓаат на ***првата тематска група (вработување, обука и еднакви можности)*** и тоа **членовите 1 и 15** ратификувани од страна на Република Македонија, за референтниот период 2007-2010 година.

Во овој Извештај, покрај презентирањето на состојбите во релевантните области и новините во однос на регулативата и практичната имплементација во текот на извештајниот период, исто така обезбедени се и одговори на бројните дополнителни прашања за појаснувања и доставување на конкретни информации и податоци, поставени од страна на Европскиот комитет за социјални права (ECSR) во своите Заклучоци (XIX-1) 2008.

Во согласност со членот 23 од Европската Социјална Повелба, копии од подготвениот Извештај се доставени до репрезентативните национални организации на работодавачи и синдикати (членки на Економско социјалниот совет) и тоа до:

- *Сојузот на Синдикатите на Македонија;*
- *Конфедерација на слободни синдикати на Македонија;*
- *Организација на работодавачи на Македонија*

Член 1 Право на работа

Член 1§1

Со цел да се обезбеди вистинска примена на правото на работа, Страните - договорнички се обврзуваат:

- 1. да го признаат како една од нивните главни цели и одговорности остварувањето и зачувувањето на највисоко и најстабилно можно ниво на работа заради остварување на целосна вработеност;*

Политика за вработување

Свесна за неповолните состојби и предизвиците поврзани со пазарот на трудот во државата, Владата на Република Македонија ги утврди како свои водечки приоритети поттикнувањето на вработувањето и намалувањето на високите стапки на невработеност.

Така, во изминатиот период политиките за вработување кои се спроведуваат во Република Македонија континуирано беа насочени кон стимулирање на побарувачката на пазарот на трудот, усогласување на понудата и побарувачката на работна сила во согласност со потребите на пазарот на трудот, подобрување на понудата на работната сила, како и намалување на сивата економија, сè со цел да се обезбеди отворање на нови работни места, зголемување на бројот на вработени лица и намалување на невработеноста.

Имајќи ја во предвид потребата од понатамошно зајакнување и подобрувања во делот на дизајн и имплементација на политиките на пазарот на труд и зголемување на нивната ефикасност, во изминатите години беше постигнат евидентен напредок, пред сè преку воведувањето на еден подобрен, повеќе систематски, посеопфатен и партиципативен пристап во формулирањето и практичната имплементација на политиките за вработување во државата. Истовремено се водеше сметка и за нивно усогласување и приближување кон постоечките политики и позитивни практики во Европската унија во оваа област.

Уште од 2004 година, Република Македонија започна со развивање и подготовка на стратешки и оперативни документи во областа на вработувањето¹, во рамките на кои се анализираат моменталните состојби и се идентификуваат предизвиците на пазарот на трудот, се утврдуваат националните цели во врска со вработеноста, како и конкретните политики

¹ Во 2004 година Владата на Република Македонија, во соработка со социјалните партнери, за прв пат донесе Национален акционен план за вработување (НАПВ) за 2004-2005 година. Овој документ беше изготвен во согласност со насоките за вработување и Стратегијата за вработување на ЕУ, прилагоден на условите и специфичните карактеристики на пазарот на трудот во Македонија.

и програми за вработување, мерките и активностите за справување со идентификуваните предизвици и за остварување на планираните цели.

Особено е значајно да се одбележи дека една од основните карактеристики на политиките за вработување во текот на референтниот период за кој се подготвува овој Извештај, е сè поголемиот приоритет и фокус врз активните мерки и програми на пазарот на труд.

На тој начин, креирањето и имплементацијата на политиките на пазарот на труд овозможи да дури и во условите на глобалната економска и финансиска криза, во Република Македонија се задржи започнатиот тренд на континуирано намалување на стапката на невработеност и зголемување на стапката на вработеност.

Политиките за вработување, во текот на извештајниот период се имплементираа во согласност со Националната стратегија за вработување 2010. Националната стратегијата за вработување 2010 беше е донесена во октомври 2006 година, при што во дефинирањето на стратешките приоритети и цели беа земени во предвид и резултатите од анализата на пазарот на трудот во Македонија, која беше подготвена со помош на меѓународни експерти, ангажирани во рамките на CARDS Проектот „Поддршка на политиките за вработување (фаза 2)“.

Конкретните мерки за имплементација утврдените приоритети и постигнување на стратешките цели, беа утврдени и се спроведуваа согласно Националниот акциски план за вработување 2006-2008 и Националниот акциски план за вработување 2009-2010 година.

Овие документи беа подготвени во пошироко партнерство помеѓу повеќе државни органи - релевантните министерства кои се надлежни за спроведување на економските политики и политиките за вработување, Агенцијата за вработување на Република Македонија, но и со активно учество на социјалните партнери и други органи и институции.

Политиките за вработување, утврдените програми и мерки беа во линија со Лисабонската стратегија за вработување и Интегрираните насоки за раст и работни места, но исто така беа усогласени и со специфичните националните потреби и реални состојби и со можностите за остварување на поставените цели.

Во Националниот акционен план за вработување 2009-2010 година се содржани главните предизвици на пазарот на трудот, како и програмите, проектите и активностите планирани да се реализираат во наведениот временски период и како таков, претставува продолжување на имплементацијата на насоките и активностите содржани во Националниот акционен план за вработување 2006-2008 година. Така, во Националниот акционен план за вработување се содржани очекуваните цели и планираните активности кои имаат за цел да придонесат кон зголемување и поттикнување на вработувањето како што се: создавање на поконкурентна бизнис средина и поттикнување на приватната иницијатива, промовирање на поголема претприемничка клима и создавање на поволна средина за

мали и средни претпријатија, имплементација на активни политики за вработување, промовирање на пристап кон работа, активни и превентивни мерки на пазарот на трудот, подобрување на поврзувањето на потребите на пазарот на трудот со понудата на работна сила, промовирање на флексибилноста комбинирана со сигурноста при вработувањето, обезбедување на движења на цената на трудот и механизми за одредување на плати кои се поволни за вработеноста, зголемување и подобрување на инвестирањето во човечки капитал и прилагодување на образованието и системот на обуки.

Покрај подготовката на стратешки документи кои имаа за цел остварување на подинамичен економски развој и креирање на нови работни места на краток и среден рок, се извршија и измени и дополнувања на повеќе законски прописи, континуирано се имплементираа различни проекти и активности кои меѓу другото, имаа за цел да придонесат кон зголемување на ефикасноста на работењето на институциите на пазарот на трудот (Агенцијата за вработување, Државниот инспекторат за труд и други) и кон неопходното јакнење на нивните капацитети.

Со цел да се обезбеди успешна имплементација на политиките и мерките за вработување предвидени во стратешките документи, се пристапи и кон подготовка на годишни оперативни документи.

Имено, почнувајќи од 2007 година се отпочна и со подготовка, усвојување од страна на Владата на РМ и практична имплементација на годишните Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување, како и други документи во функција на поддршка и помош при вработувањето.

Во овие планови поконкретно и детално се дефинираат видот на програмите и нивните цели за секоја тековна година, детално се дефинираат специфичните целни групи за секоја од предвидените мерки и програми, финансиските средства и нивните извори, одговорните институции за имплементација, како и рокот за спроведување.

Финансиските средства за имплементирање на Оперативните планови се обезбедуваат од буџетот на Република Македонија.

За создавање на услови за вклучување на поголем број на невработени лица во активните програми за вработување, односно обезбедување на повеќе финансиски средства и пред сè, посигурен извор на средства, во март 2007 со измените на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност („Службен весник на РМ“ бр.27/07) се создаде основ и можност најмалку 5% од придонесот за вработување да се користи за активните програми за вработување.

Во насока на поттикнување на вработувањето се и преземените мерки за намалување на трошоците на работната сила преку намалување на задолжителните придонеси за социјално осигурување. Со донесувањето на Законот за придонеси за задолжително социјално осигурување во 2008 година („Службен весник на РМ“ бр.142/2008, 64/09, 156/09 и 166/10) се утврдија стапките на задолжителните придонеси кои се пониски во однос на претходните години. Придонесите за задолжително социјално осигурување

се намалија од збирно 32% во 2008 година на 26.5% во 2010 година. Намалувањето се реализираше преку намалување на придонесите за пензиско и инвалидско осигурување од 21.2% на 19% во 2009 година и на 18% во 2010 година. Придонесите за здравственото осигурување беа намалени од 9.2% во 2008 на 7.5% во 2009 година и потоа, на 7.3% во 2010 година. Придонесите за осигурување во случај на невработеност од 1.6% во 2008 на 1.4% во 2009 и 1.2% во 2010 година.

За време на извештајниот период, направени се измени и во законската регулатива во даночните системи во насока на намалување на даночната стапка. Со измените и дополнувањата на Законот за персонален данок на доход, се намалија и се хармонизираа стапките за пресметување на персоналниот данок на доход од 15%, 18% и 24% и се утврди единствена даночна стапка од 10%.

Во насока на овозможување и унапредување на условите за подобра и полесна транзиција „од школо кон работа“, се воведо практиканството во формалното образование согласно потребите на работодавачите, за што е донесен Правилник за начинот и условите за организирање на практичната настава за студентите („Службен весник на РМ“ бр.120/2010).

Имајќи во предвид дека анализите на пазарот на трудот на локално ниво можат да дадат соодветни и конкретни насоки за локалниот економски развој и намалувањето на невработеноста, во почетокот на 2009 година во рамките на имплементацијата на CARDS Проектот „Поддршка на политиките за вработување (фаза 3)“, изработени се 11 локални акциски планови за вработување за општините Куманово, Берово/Пехчево, Битола, Штип/Карбинци, Струга, Прилеп, Крушево, Радовиш, Струмица, Кочани и Свети Николе, а во 2010 година изработен е и посебен локален акциски план за вработување за општината Шуто Оризари (општина во главниот град Скопје која е населена претежно со Ромско население и во која градоначалникот е од Ромска националност).

Во овие локални акциони планови за вработување, врз основа на анализата на состојбите и специфичностите на локалниот пазар на трудот, утврдени се различни видови на приоритетни цели, активности за реализација, буџет за реализација на утврдените приоритети, како и носителите на одредените активности, во согласност со локалните состојби, потреби и можности.

Паралелно со креирањето и спроведувањето на политиките за вработување и другите политики кои имаат за цел подобрување на функционирањето и состојбите на пазарот на труд во Македонија, во континуитет се работеше и на јакнењето на капацитетите и промовирањето на ефикасна јавна служба за вработување, со значително подобрување на квалитетот и обемот на услугите за невработените лица и работодавачите од страна на Агенцијата за вработување на РМ. Во таа насока, се продолжи со зајакнување на капацитетите и модернизација на Агенцијата за вработување, со цел таа да може да обезбеди квалитетни и навремени услуги за своите клиенти, т.е. за невработените лица и работодавачите, да

ја подобри и зајакне имплементацијата на активните политики за вработување, истражувањата за потребите на работна сила и сл. Воведен е и имплементиран нов модел на услуги во Агенцијата, реализирани се голем број на обуки за вработените лица во АВРМ, како на пример обуки за спроведување на активни програми и мерки за вработување, анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот, подготовка на индивидуални планови за вработување на невработени лица, подготовка на локални акциони планови за вработување, управување со проекти и сл.

Во текот на 2010 година беа воведени и нови видови на услуги за невработените лица и работодавачите преку таканаречената „Отворена канцеларија“ и Службата за информирање „Call центар“ во Агенцијата за вработување на РМ. Имплементиран е нов софтвер за електронски услуги за вработување преку web-портал. Со имплементацијата на оваа модерна комуникациска алатка се подобри квалитетот на постојните услуги и се воведоа нови услуги за самоинформирање, посредување при вработување и кариерно насочување по електронски пат. Исто така, со надградба на ИТ системот на Агенцијата се овозможи и електронска пријава/одјава на работници (во/од работен однос).

Активни политики за вработување

Во текот на извештајниот период, согласно годишните оперативни документи континуирано се имплементираа различни видови на активни програми и мерки за вработување, кои беа насочени кон поттикнување или поддршка на вработувања. Овие програми и мерки се имплементираа согласно годишните Оперативни планови за активните програми и мерки за вработување.

Во периодот од 2007 до 2010 година за активни програми за вработување потрошени се 2,454 милиони денари (приближно 40 милиони евра), при што беа опфатени 35,417 невработени лица.

Со имплементација на активните програми за вработувања се обезбедуваат директни вработувања или подготовка за вработување. Имено, сите лица опфатени со програмите за самовработување, самовработување со кредитирање, поддршка за формализација на постојните фирми, дополнителните вработувања за фирмите регистрирани согласно програмите за самовработување, субвенционирањата за вработување, вработувањата на инвалидните лица се директни вработувања. Исто така и преку имплементацијата на останатите активни програми за вработување (практиканство, подготовка за вработување, обуки за занимања кои се дефицитарни на пазарот на трудот, разни други обуки и сл.) им се обезбедува значителна помош и поддршка на невработените лица полесно и побрзо да најдат работа и да се вработат по завршувањето на активностите во кои биле вклучени, затоа што со тоа значително се зголемени и подобрени нивните вештини и знаења, т.е. подобрена е нивната вработливост.

Со активните програми за вработување се опфатени повеќе категории на невработени лица и тоа долгорочно невработени, млади невработени, жени, Роми, инвалидни лица, како и други ранливи групи на пазарот на трудот (самохрани родители, деца без родители, жртви на семејно насилство, стари и други).

Трошоците за активни програми за вработување во однос на бруто домашниот производ, за 2007, 2008, 2009 и 2010 година изнесуваа 0.07%, 0.16%, 0.25% и 0.12% од БДП.

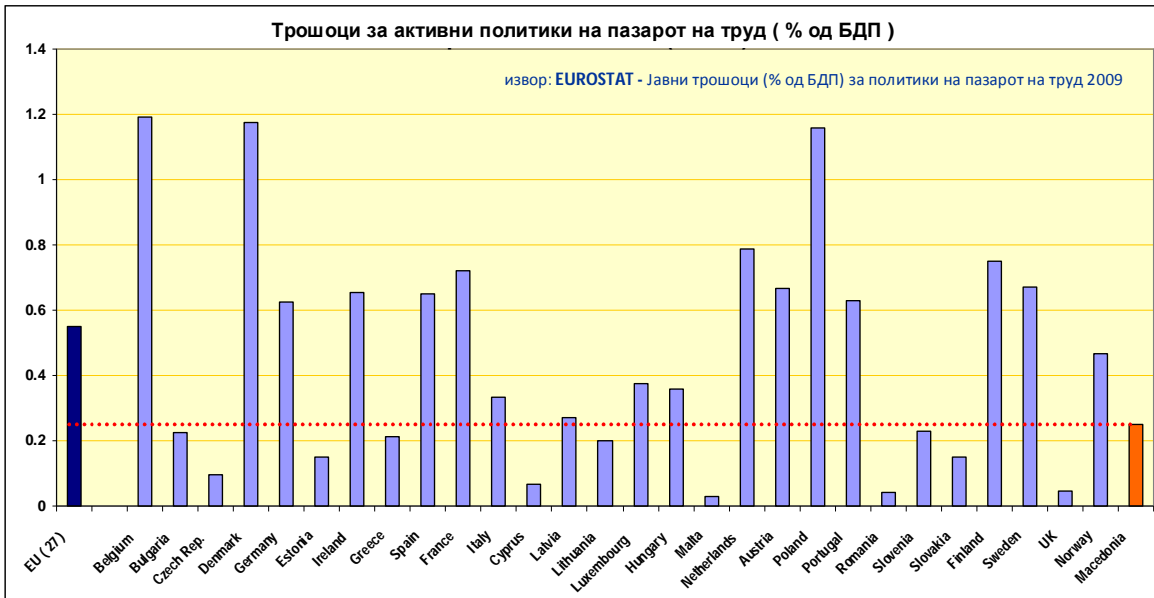
Во следната табела е прикажан детален преглед на различните активни програми и мерки за вработување имплементирани во периодот 2007-2010 година. Наведени се различните специфични активни програми и мерки кои се реализирани во текот на извештајниот период, како и потрошените финансиски средства за нивна реализација и бројот на опфатени невработени лица.

Табела 1: Преглед на Активните мерки за вработување за 2007-2010 година

ПРОГРАМА Оперативен план	2007				2008			
	Учесници		Буџет		Учесници		Буџет	
	Планирани	Реализирани	Планирани	Реализирани	Планирани	Реализирани	Планирани	Реализирани
ПРОГРАМА ЗА САМОВРАБОТУВАЊЕ	500	558	73,300,000	84,504,490	500	529	97,235,600	102,487,500
ПРОГРАМА ЗА ФОРМАЛИЗАЦИЈА НА ПОСТОЈАНИ БИЗНИСИ					107	113	18,136,500	19,153,500
ПРОГРАМА ЗА ПОДГОТОВКА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ (Обука)	5,000	5,000	50,000,000	50,000,000	5,928	5,701	61,363,600	50,776,000
Обука, преквалификација или доквалификација за познат работодавач					3,000	2,543	54,000,000	45,774,000
Обука во работни клубови за стекнување на знаење и вештини (странски јазик и компјутери)					2,000	2,278	1,900,000	1,900,000
Обука за одделни занимања и вештини кои се дефицитарни на пазарот на труд					108	60	5,313,600	2,952,000
Едукација за започнување на бизнис					820	820	150,000	150,000
ПРОГРАМА ЗА СУБВЕНЦИОНИРАЊЕ НА ВРАБОТУВАЊЕ	1,400	948	120,100,000	91,388,400	600	338	110,150,000	94,436,000
Субвенционирање на вработување на деца без родители					50	4	6,750,000	54,000
Субвенционирање на вработување на инвалидни лица	200	276	71,500,000	71,500,000	200	112	72,800,000	72,800,000
Субвенционирање на вработување на самохрани родители	600	72	33,600,000	4,838,400	200	80	14,400,000	5,760,000
Субвенционирање на вработување на постари лица (55-64)					150	142	16,200,000	15,336,000
Субвенционирање на вработување на млади лица до 27 годишна возраст	600	600	15,000,000	15,000,000				
ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНСТВО					30	141	360	2,904,366
ЈАВНИ РАБОТИ	1,400	1,383	46,000,000	39,978,889				
Административни трошоци							6,946,221	6,946,221
ВКУПНО – Оперативен план	8,400	7,889	297,600,000	265,823,779	7,165	6,822	294,191,921	275,560,821
ПРОГРАМА ЗА ПОДДРШКА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА РОМИ	50	38	1,200,000	1,200,000	100	60	2,400,000	1,440,000
ПРОГРАМА ЗА САМОВРАБОТУВАЊЕ СО КРЕДИТИРАЊЕ					2,000	1,964	387,450,000	385,740,000
ВКУПНО - АКТИВНИ МЕРКИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД	8,450	7,927	298,800,000	267,023,779	9,265	8,846	684,041,921	662,671,221

ПРОГРАМА Оперативен план	2009				2010			
	Учесници		Буџет		Учесници		Буџет	
	Планирани	Реализирани	Планирани	Реализирани	Планирани	Реализирани	Планирани	Реализирани
ПРОГРАМА ЗА САМОВРАБОТУВАЊЕ	600	654	127,540,300	137,173,638	700	700	147,500,000	147,500,000
ПРОГРАМА ЗА ФОРМАЛИЗАЦИЈА НА ПОСТОЈНИ БИЗНИСИ	250	250	47,000,000	47,000,000	250	250	47,000,000	47,000,000
ПОДДРШКА ЗА ДОПОЛНИТЕЛНИ ВРАБОТУВАЊА ВО ПРЕТПРИЈАТИЈА РЕГИСТРИРАНИ ПРЕКУ ПРОГРАМАТА ЗА САМОВРАБОТУВАЊЕ ЗА 2007 И 2008					50	50	4,600,000	4,600,000
ПРОГРАМА ЗА ПОДДРШКА НА ПРЕТПРИЕМНИШТВО ПРЕКУ ПОСТОЕЧКИТЕ БИЗНИС ИНКУБАТОРИ И ОБУКА ЗА ПОСЕБНИ ЗАНИМАЊА И ВЕШТИНИ КОИ СЕ ДЕФИЦИТАРНИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД					40	31	307,500	307,500
ПРОГРАМА ЗА ПОДГОТОВКА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ (Обука)	3,692	3,468	21,546,560	12,249,699	4,291	3,194	37,736,000	12,945,761
Обука, преквалификација или доквалификација за познат работодавач	512	383	11,366,400	5,670,319	1,000	280	22,200,000	5,213,320
Обука во работни клубови за стекнување на знаење и вештини (странски јазик и компјутери)	2,000	1,959	2,000,000	989,512	1,500	1,546	1,500,000	361,502
Обука во работни клубови за стекнување на посебни занења за Англискиот јазик од угостителскиот бизнис					100	39	100,000	9,119
Обука за одделни занимања и вештини кои се дефицитарни на пазарот на труд	120	66	6,240,000	3,649,708	111	37	5,656,000	1,549,590
Обука за стекнување на вештини во ИТ област - за програмирање					80	75	7,380,000	5,527,658
Едукација за започнување на бизнис	1,000	1,000	600,000	600,000	1,500	1,217	900,000	284,572
Едукација за започнување на бизнис во општина Гази Баба	60	60	1,340,160	1,340,160				
ПРОГРАМА ЗА СУБВЕНЦИОНИРАЊЕ НА ВРАБОТУВАЊЕ	1,709	2,089	339,006,000	361,724,969	1,241	1,450	264,621,000	264,215,993
Субвенционирање на вработување на деца без родители	8	7	1,080,000	916,408	15	10	2,025,000	1,350,000
Субвенционирање на вработување на инвалидни лица	200	432	165,825,000	198,450,329	200	392	166,400,000	166,377,005
Субвенционирање на вработување на самохрана родители	129	126	18,258,000	16,952,427	100	56	9,600,000	5,328,000
Субвенционирање на вработување на постари лица (55 до 64 години)	629	678	84,915,800	77,701,097	285	285	27,360,000	27,140,190
Субвенционирање на вработување на млади лица до 27 годишна возраст	693	678	66,528,000	65,124,199	591	657	56,736,000	61,116,432
- Здравствено осигурување	50	270	2,400,000	2,580,509	50	50	2,500,000	2,904,366
ЈАВНИ РАБОТИ	5,000	4,983	228,980,000	219,391,236				
ПРОГРАМА ЗА ПРАКТИКАНСТВО	650	620	13,500,000	12,961,543	150	142	2,250,000	2,185,000
АНКЕТА ЗА СЛОБОДНИ РАБОТНИ МЕСТА	90	89	730,000	726,000	60	58	300,000	294,500
ЕКОНОМСКО ЈАКНЕЊЕ НА ЖЕНИ ЖРТВИ НА СЕМЕЈНО НАСИЛСТВО					125	28	17,468,850	12,505,390
ПРОГРАМА ЗА ПОДДРШКА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА РОМИ	200	16	4,800,000	372,000	50	7	3,060,000	326,650
Административни трошоци							4,903,000	4,903,000
Јавни огласи и соопштенија			7,000,000	7,000,000			2,000,000	2,000,000
ВКУПНО – Оперативен план	12,191	11,419	825,102,860	799,624,085	6,957	5,910	526,843,350	493,880,794
ПРОГРАМА ЗА САМОВРАБОТУВАЊЕ СО КРЕДИТИРАЊЕ	2,000	1,315	360,000,000	230,922,800				
ВКУПНО - АКТИВНИ МЕРКИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД	14,191	12,734	1,185,102,860	1,030,546,885	6,957	5,910	526,843,350	493,880,794

Врз основа на податоците објавени од EUROSTAT (последните расположливи податоци се за 2009 година) за трошоците за активни мерки на пазарот на труд во земјите членки на Европската унија, може да се заклучи дека вкупните трошоци во Р. Македонија кои за 2009 година изнесуваат 0.25% од БДП се на ниво кое е споредливо со нивото во повеќето нови земји членки на ЕУ.



Во врска со барањето на Европскиот комитет за социјални права (ECSR) за дополнително објаснување и наведување на дополнителни информации за мерките кои се превземаат во корист на долгорочно невработените лица, најпрвин би требало да се напомене дека постоењето на долгорочната невработеност е меѓу неколкуте главни и особено загрижувачки неповолни карактеристики на пазарот на труд во Република Македонија.

Во Агенцијата за вработување, со состојба од 31.12.2010 година, евидентирани се вкупно 260,152 долгорочно невработени лица, т.е. лица кои чекаат на вработување 12 месеци или повеќе (согласно дефиницијата на Меѓународната организација на трудот - МОТ). Оваа бројка претставува околу 81% од вкупната бројка на невработени лица кои се регистрирани во Агенцијата за вработување на Република Македонија.

И покрај тоа што во текот на извештајниот период 2007-2010 година се забележува тренд на намалување на невработеноста во државата, во структурата на евидентираниите невработени лица сèуште е многу високо учеството на долгорочно невработените лица и покрај намалување на нивното учество во вкупно евидентираниите невработени лица од 82.5% на 81.0%,

Структурата на долгорочно невработените лица е речиси идентична со структурата на вкупно евидентираните невработени лица, што значи дека една од основните карактеристики е лошата квалификациона структура, односно недоволното и несоодветното образование. Недостатокот на работно искуство и дополнителни знаења и вештини се една од основните причини заради кои овие невработени лица не се доволно конкурентни на пазарот на трудот и остануваат невработени подолг временски период, со што во голема мера се отежнува нивното вклучување на пазарот на трудот.

Свесна за ваквите неповолни состојби, Агенцијата за вработување има значајна улога и голема одговорност, со своите активности успешно да придонесува во намалување на невработеноста, односно преземање на мерки и активности кои ќе допринесат да се зголемат вештините на лицата кои активно бараат работа, да се зголеми нивната конкурентност на пазарот на трудот, и со тоа на крајот, значително да се зголемат и нивните можности за побрзо вработување.

Агенцијата за вработување, како институција одговорна за имплементација на активните програми и мерки за вработување, веќе неколку години успешно ги спроведува годишните Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување.

Оперативните планови содржат голем број на програми и мерки насочени кон различни целни групи на невработени лица, со посебно внимание на ранливите категории, како што се пред сè, долгорочно невработените лица, младите невработени, жените, инвалидните лица итн. Имплементацијата на овие мерки придонесува кон намалување на невработеноста, поттикнување на активниот однос на невработените лица во процесот на барање на работа и зголемување на вработеноста.

Имајќи го во предвид високото учество на долгорочно невработените лица во вкупно евидентираните невработени лица, оваа категорија на невработени лица масовно е вклучена во сите активни програми и мерки за вработување кои се дефинирани во годишните Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување (види *Табела 1*), и покрај тоа што тие можеби не секогаш се издвоени како посебна целна група на одредена специфична програма/мерка.

Во Заклучоците (XIX-1) 2008 [ECSR побара дополнителни податоци и информации за невработеноста на странските државјани.](#)

Согласно Законот за евиденции од областа на трудот, Агенцијата за вработување на Република Македонија води и евиденција на странски државјани кои бараат вработување во Република Македонија.

Странски лица кои можат да се заведат во евиденцијата на невработени лица во Агенцијата за вработување по стекнувањето на лична работна дозвола, согласно Законот за вработување и работа на странци („Службен весник на Република Македонија“ бр.70/2007; 05/2009 и 35/2010) се:

- член на потесното семејството на државјани на Република Македонија кој поседува важечка дозвола за привремен престој;
- член на потесното семејството на странец кој поседува лична работна дозвола за неодреден временски период;
- странец кој по потекло е од Република Македонија или негов наследник до трето колено, кој нема македонско државјанство;
- странец кој престојува во Република Македонија врз основ на дозвола за привремен престој за семејно обединување;
- странец барател на правото на азил на кој барањето за признавање на правото на азил не му е решено во период од 1 (една) година, по истекот на периодот од 1 (една) година (дозволата за работа се издава на три месеци со можност за продолжување);
- странец со признат статус на бегалец;
- странец под супсидијарна заштита и
- странец под привремена заштита.

Личната работна дозвола за овие лица се издава за временскиот период утврден со закон, без оглед на состојбата и условите на пазарот на трудот.

Со состојба на 31.12.2010 година, во Агенцијата за вработување на Република Македонија евидентирани се вкупно 42 невработени лица - странски државјани.

Според државата од каде доаѓаат, во евиденцијата на невработени лица, најбројни се странските државјани од Албанија и Србија, но има и евидентирани невработени лица кои имаат државјанство на Бугарија, Унгарија, Босна и Херцеговина.

Невработените лица - странски државјани евидентирани во Агенцијата за вработување на Република Македонија се вклучени во вкупниот број на невработени лица евидентирани во Агенцијата.

Состојба на пазарот на труд

Во периодот од 2004 до 2008 година македонското стопанство се карактеризираше со мошне поволни и позитивни движења и со релативно високите остварени стапки на раст на Бруто домашниот производ, во континуитет. Растот на БДП во Република Македонија за овој период изнесуваше 4.6% за 2004 година, 4.4% за 2005, 5.0% во 2006, 6.1% и 5.0% во 2007 и 2008 година. Просечната стапка на раст за овој петгодишен период изнесуваше 5.02%

Остварените позитивните движења во поглед на растот на БДП во државата продолжија во текот на првите три квартали од 2008 година, но под влијание на глобалната економска криза, кон крајот на 2008 година сепак дојде до пад на економската активност во државата, а ефектите од кризата станаа забележителни во текот на 2009 година, во која е регистриран пад на Бруто домашниот производ од -0.9%.

Последиците од кризата се чувствуваа особено во индустријата, како сектор кој е главно извозно-ориентиран.

Сепак и покрај неповолните движења, забавувањето на економскиот раст во Македонија беше со значително помал интензитет во споредба со повеќето земји од регионот и во Европската унија, во кои падот на БДП беше значително поизразен.

Во овој период Владата на Република Македонија усвои поголем број на дополнителни економски и социјални мерки, во форма на четири посебни пакети на антикризни мерки, кои имаа за цел да ги намалат негативните влијанија и последици врз македонската економија и да ја задржат макроекономската стабилност во државата

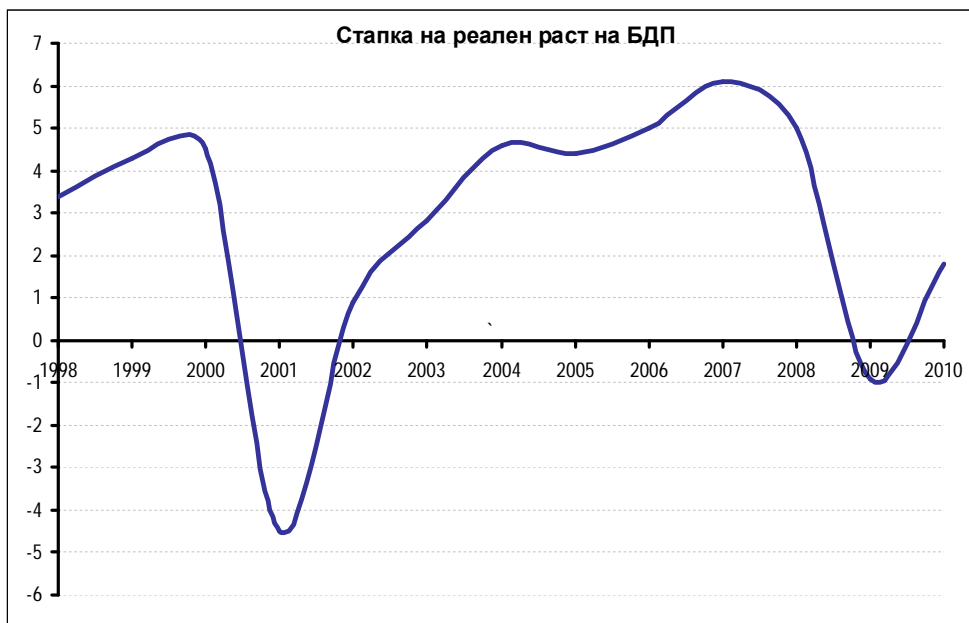
Во рамките на овие пакети беа опфатени повеќе различни интервенции и мерки, како на пример намалување на царинските давачки и социјалните придонеси, поедноставување на царинските процедури, овозможување на побрз проток на стоки на граничните премини, намалување на давачките за земјоделците, обезбедување на кредитна поддршка за претпријатијата, други мерки за поддршка на претпријатијата, како мерки за олеснување на извозот на стоки, мерки за поддршка на секторот на транспорт, започнување на значајна програма за реализирање на инфраструктурни проекти итн. Со ваквиот пристап и имплементираниите мерки значително придонесе да се задржи макроекономската стабилност во Република Македонија и во 2009 година да не се забележи позначаен и поголем пад на БДП.

Во текот на 2010 година, македонското стопанство го започна своето економско заздравување, при што во текот на годината се забележа позитивен раст на БДП од 1.8%

Следната табела го прикажува трендот на раст на Бруто домашниот производ во Република Македонија во изминатиот неколкугодишен период :

<i>Стапка на реален раст на БДП (во %)</i>												
1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
3.4	4.3	4.5	- 4.5	0.9	2.8	4.6	4.4	5.0	6.1	5.0	-0.9	1.8

Движењата во однос на реалниот раст на Бруто домашниот производ во Република Македонија се претставени и на следниот графикон :



Една од значајните карактеристики на пазарот на трудот во Република Македонија е релативно високата стапка на невработеност, при што како битни предизвици со кои се соочува пазарот на трудот се состојбите во однос на стапката на невработеност кај младите лица, долгорочната невработеност, како и постоењето на недоволна усогласеност помеѓу понудата и побарувачката на работна сила.

Имајќи ги во предвид овие состојби и предизвици, подобрувањето на состојбите во однос на пазарот на трудот во Република Македонија претставува еден од основните приоритети на различните владини политики и имплементирани програми и мерки на пазарот на трудот.

Како резултат на тоа Владата на Република Македонија со активно учество и на социјалните партнери, континуирано спроведува политики и мерки кои се насочени кон постигнување на подинамичен економски раст, стимулирање на побарувачката на пазарот на трудот, усогласување на понудата и побарувачката на работна сила согласно потребите на пазарот на трудот, подобрување на понудата на работната сила и континуиран развој на човечкиот капитал, како и намалување на сивата економија, се со цел зголемување на бројот на вработени лица и намалување на невработеноста.

Како резултат на овие напори, од 2005 година наваму запрен е негативниот тренд на постојано намалување на стапката на вработеност во Република Македонија, по што од тогаш наваму, состојбите на пазарот на труд забележуваат континуирано подобрување и позитивен развој.

Во текот на неколкуте изминати години и покрај ефектите на глобалната економска криза кои значително се почувствуваа, пред сè во текот на 2009 година, основните индикатори на пазарот на трудот во Македонија континуирано се карактеризираат со позитивен тренд, т.е. стапките на активност и вработеност, дури и во овој период, продолжија да се зголемуваат, а стапката на невработеност да се намалува.

Во продолжение на овој Извештај, даден е приказ на основните индикатори и движења на пазарот на трудот во Република Македонија, пред сè согласно податоците добиени врз основа на *Анкетата на работна сила (АРС)*, која се спроведува од страна на Државниот завод за статистика на Република Македонија. Оваа анкета се спроведува секоја година на квартално ниво врз репрезентативен примерок од повеќе од 11,000 лица.

Работната сила (економски активното население на возраст од 15 до 64 години) во 2009 година изнесува 921,055 лица што претставува 64% од вкупното работоспособно население во државата и е за 61,029 лица повеќе во однос на 2005 година, т.е. забележано е зголемување за 7.1%. Најголемо зголемување на активното население се забележува кај возрасната група од 50 до 64 години и тоа за 37,042 лица или за 22.1%. Оваа возрасна група учествува со 22.24% во вкупното активно население (15-64 год.). Стапката на активност за четвртиот квартал од 2010 година (согласно последните достапни податоци од АРС) изнесува 65.1%.

Статистичките податоци сила покажуваат постојан тренд на зголемување на стапката на активност во изминатите неколку години.

Забележително е и постоењето на значителни разлики кај стапките на активност во однос на полот, возраста, нивото на образование итн. Така, може да се забележи дека стапките на активност кај жените се значително пониски од оние кај мажите, при што за четвртиот квартал на 2010 година стапката на активност кај жените изнесува 52%, додека кај мажите е значително повисока 77.9% и истата е на скоро исто ниво со просечната стапка во ЕУ (ЕУ 27), која изнесува 77.8%.

Стапка на активност (15-64 години)						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010 (Q4)
ВКУПНО	60.7	62.2	62.8	63.5	64.0	65.1
мажи	71.9	74.9	74.8	76.6	77.6	77.9
жени	49.1	49.2	50.4	50.2	50.0	52.0

Бројот на вработените лица во 2009 година во однос на 2005 година е зголемен за 86,793 лица и изнесува 623,127 лица (15-64г.), при што стапката на вработеност, исто така, покажува пораст за 5.4 п.п. и изнесува 43.3%.

Највисока стапка на вработеност се забележува кај возрасната група 25 до 49 години и изнесува 55.4%.

Релативно ниската стапка на вработеност претставува сеуште еден од битните предизвици на пазарот на трудот во Република Македонија и покрај тоа што во изминатите години континуирано се забележува тренд на постојано зголемување на вработеноста во државата.

Во однос на стапките на вработеност, слично како и кај стапките на активност, забележително е постоењето на разлики во однос на полот. Согласно последните податоци (четврти квартал 2010), се забележува дека стапката на вработеност кај жените (35.5%) е значително пониска во однос на стапката кај мажите која изнесува 53.9%.

Сепак, мора да се одбележи дека во текот на изминатите неколку години постои позитивен тренд и во однос на вработувањето кај женската популација (од 30.1% во 2005 година, на 35.5% во четвртиот квартал од 2010 година).

Стапка на вработеност (15-64 години)						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010 (Q4)
ВКУПНО	37.9	39.6	40.7	41.9	43.3	44.8
мажи	45.4	48.3	48.8	50.7	52.8	53.9
жени	30.1	30.7	32.3	32.9	33.5	35.5

Статистичките податоци од Анкетата на работна сила, исто така покажуваат и постоење на разлики во вработеноста кај различните возрасни групи, различните нивоа на образование, различните етнички заедници, како и во однос на различните региони во државата.

Во однос на возрасните групи, највисоката стапка на вработеност од 57.2%, се забележува кај лицата од 25 до 49 годишна возраст, додека кај младите, т.е. кај лицата на возраст 15-24, се забележува значително ниска стапка која што изнесува 16.1%. Сепак, и во овој дел се забележува позитивниот тренд во изминатите години.

Стапка на вработеност кај младите						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010 (Q4)
ВКУПНО	12.3	14.4	15.2	15.7	15.7	16.1
мажи	14.1	17.2	18.7	19.2	20.6	19.8
жени	10.3	11.4	11.5	12.0	10.6	12.2

Проблемот на економски развој и креирање на работни места бара мултисекторски пристап, бидејќи и самиот проблем е мултидимензионален. Со преземање на мерки за подобрување на бизнис-климата, зголемување на бруто инвестициите, намалување на трошоците на фирмите преку намалување на даноците и придонесите, зголемување на ефикасноста на регулативата за работни односи и подобрување на образовниот систем и човековите ресурси, надополнети со активните политики за вработување и обезбедување на поголема безбедност и сигурност на работни места, се создаваат услови за подобрување на економската состојба и отворање на нови работни места на среден рок.

Во Република Македонија се забележува релативно висока стапка на невработеност, но и во овој дел, на пазарот на труд се бележат позитивни трендови и постојано подобрување на состојбата, т.е. континуирано намалување на бројот на невработени лица. Невработеноста претставува еден од најзначајните проблеми и предизвици во Република Македонија, а со самото тоа, нејзиното намалување е еден од главните приоритети на Владата во изминатиот, како и во претстојниот период.

Бројот на невработените лица во 2009 година во однос на 2005 година е намален за 25,765 лица, односно 8% и изнесува 297,928 лица. Исто така и стапката на невработеност бележи намалување од 5.3 п.п. и изнесува 32.3% во 2009 година (37.6% во 2005 година). Стапката на невработеноста кај младите се уште е висока и изнесува 55.1%, иако е намалена за 7,5 п.п. во однос на 2005 година. Кај лицата на возраст од 25 до 49 години, стапката на невработеност изнесува 30.3% и е намалена за 5.6 п.п. споредено со 2005 година, додека кај повозрасните невработени лица таа изнесува 26.3% или за 2.8 п.п. помалку во однос на 2005 година. Сè до 2005 година стапката на невработеност во Република Македонија имаше тенденција на постојано зголемување, достигнувајќи ниво од 37.3% во 2005 година. Оттогаш, стапката на невработеност започна да се намалува, достигнувајќи ниво од 30.9% во четвртиот квартал од 2010 година.

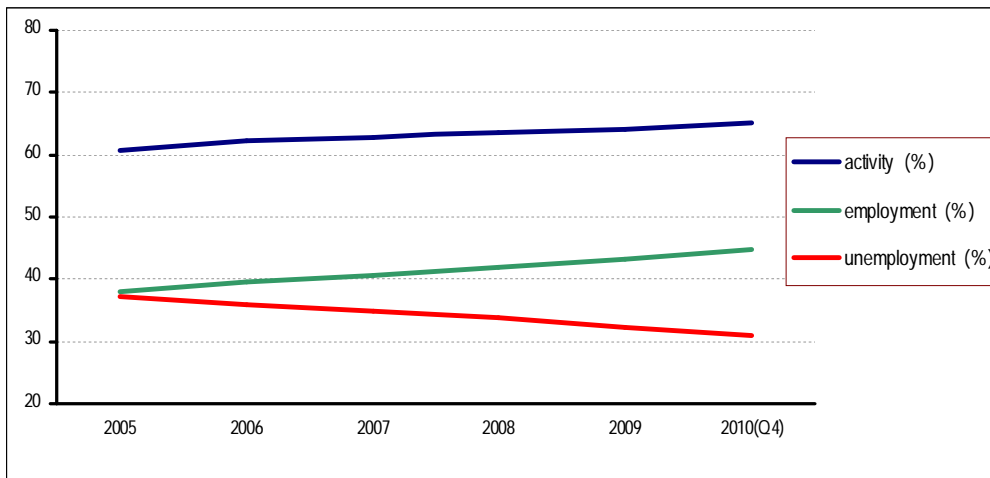
Во однос на стапката на невработеност, може да се напомене дека овде не постои некоја позначајна разлика во однос на полот, така што стапките на невработеност кај мажите и жените изнесуваат 30.6% и 31.5% соодветно.

Стапка на невработеност (15 и повеќе години)						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010 (Q4)
ВКУПНО	37.3	36.0	34.9	33.8	32.2	30.9
мажи	36.5	35.3	34.5	33.5	31.8	30.6
жени	38.4	37.2	35.5	34.2	32.8	31.5

Евидентна е и високата стапка на невработеност помеѓу младата популација на возраст од 15 до 24 години. Својата највисока вредност стапката на невработеност кај младите ја достигнува во 2003 година, кога достигнува ниво од 65%, по што и овде започнува трендот на постојано намалување. Нивото на невработеност кај младите (15-24 годишна возраст) според последните податоци изнесува 50.5%.

Стапка на невработеност кај младите						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010 (Q4)
ВКУПНО	62.6	59.8	57.7	56.4	55.1	50.5
мажи	62.9	59.0	57.4	55.7	52.7	51.5
жени	62.2	61.0	58.2	57.4	59.4	48.8

Позитивните трендови кои се присутни изминатите неколку години кај основните индикатори на пазарот на трудот во Република Македонија можат да се забележат и од следниот графикон :



Во **Анексот** кон овој Извештај, прикажани се поголем број и подетални информации и статистички податоци кои ја отсликуваат состојбата во однос на пазарот на труд во Република Македонија.

* * *

Покрај Анкетата за работна сила која ја спроведува Државниот завод за статистика, податоци за состојбите со невработеноста во Република Македонија се обезбедуваат и од административни извори, т.е. од Агенцијата за вработување на РМ.

Согласно Законските прописи, Агенцијата за вработување ја следи само евидентираната невработеност, ги прибира и објавува административните податоци за невработеноста.

Од административни податоци на АВРМ, за време на извештајниот период, 2007-2010 година, се забележува тренд на намалување на бројот на евидентирани невработени лица.

Имено, со состојба на 31.12.2010 година, евидентирани се 321,341 невработени лица, при што во однос на истиот период од 2007 година, се забележува намалување за 35,825 невработени лица или за 10%

На позитивниот тренд на намалување на бројот на евидентираните невработени лица секако имаат влијание и стратегијата и политиките за вработување на Владата на Република Македонија, утврдени во повеќе документи, согласно предвидената Програмата за работа на Владата.

Исто така, на намалување на бројот на евидентирани невработени лица, во одредена мерка допринесе и усвоената измена во законската регулатива во врска со остварување на правото на здравствено осигурување на невработените лица.

Од 1 јуни 2009 година Агенцијата за вработување на Република Македонија, повеќе не е задолжена за администрирање на здравствено осигурување на невработените лица. Согласно измените во законската регулатива, невработените лица доколку нема друг основ на осигурување, правото на задолжително здравствено осигурување го остваруваат директно преку Фондот за здравствено осигурување на Република Македонија, кој е обврзник за пресметка и уплата на придонесот за задолжително здравствено осигурување. Со ова се овозможи постепено намалување на бројот на лица кои активно не бараат работа, а се пријавуваат како невработени во Агенцијата за вработување, пред сè заради обезбедување на пристап до здравствено осигурување, и со тоа директно влијаат кон формирање на една нереална слика за невработеноста во државата.

Во однос на структурните карактеристики на евидентираниите невработени лица, кои се особено значајни од аспект на оценката на квалитетот на дел од расположливиот човечки потенцијал кој што е надвор од економска активност и кој ја дефинира понудата на пазарот на трудот, во набљудуваниот период (2007-2010) не се забележуваат позначајни промени.

Структурата на евидентираниите невработени лица, според пол се карактеризира со релативно поголемо учество на мажите - 57.6% (состојба 31.12.2010) во вкупниот број на невработените лица, во споредба со жените, чие учество изнесува 42.4%.

Во однос на истиот период од 2007 година, се забележува процентуалното намалување на невработеноста кај мажите за 11.5%, и процентуално намалување на невработеноста кај жените за 7.9%. Притоа учеството на мажите во вкупниот број на невработени бележи намалување од 58.5% на 57.6%, а учеството на жените зголемување од 41,5% на 42,4%.

Во однос на структурата на невработените лица според возраст (состојба на 31.12.2010 година), младите невработени кои се на 15 до 24 годишна возраст во вкупната регистрирана невработеност учествуваат со 13.4% (43,113 лица), невработените на возраст од 25 до 29 години учествуваат со 12.7% (40,929). Учеството на невработените лица на возраст од 30-39 години и од 40-54 години, во вкупниот број на невработени, изнесува 22.9% (73,555), односно 33.2% (106,636), соодветно. Невработените на возраст од 55 и повеќе години учествуваат со 17.8% (57,108) во вкупниот број на евидентирани невработени лица.

Анализата на возрасната структура на лицата надвор од економската активност, односно невработените лица, покажува дека возрасната група (30-54 години), која би требало да биде најпродуктивна, во вкупниот број на невработени лица учествува со многу висок процент.

Во однос на месец декември 2007 година, кај сите возрасни групи се забележува намалување на бројот на евидентирани невработени лица, освен кај невработените на возраст од 55 години и повеќе, каде се забележува зголемување за 19,1% или за 9,127 невработени лица.

Младите невработени лица на возраст од 15 до 24 години, во вкупниот број на невработени, учествуваат со 13.4% и во однос на истиот период од 2007 година, бележи намалување за 10,983 лица или за 20.3%,

Образовната структура на евидентираниите невработени лица е мошне неповолна бидејќи 52.4% (168,248) од регистрираните невработени лица се неквалификувани и полуквалификувани лица (состојба 31.12.2010 година). Недоволните квалификации со кои располагаат, долгогодишното отсуство од пазарот на трудот, како и возрасната структура, во голема мера го отежнуваат вклучувањето на оваа категорија на невработени лица како активни баратели на работа на пазарот на трудот.

Квалификуваните невработени лица во вкупната невработеност учествуваат со 15.5% (49,718), невработените лица со завршено средно образование со 24.2% (77,748), а невработените лица со завршено вишо и високо образование со 1.5% (4,889) односно 6.4% (20,738) во вкупно евидентираниите невработени лица.

Структурата на невработени лица според образованието, односно учеството на одделни образовни категории во вкупниот број на невработени лица во 2010 година, во однос на истиот период од 2007 година, останува речиси непроменета.

Намалување на бројот на евидентирани невработени се забележува кај сите образовни категории на невработени лица, со исклучок на невработените со високо образование, каде се забележува зголемување на нивното учество во вкупниот број на невработени од 5.2% во 2007 година на 6.5% во 2010 година, т.е. зголемување на бројот на евидентирани невработени лица со високо образование за 11.1% или 2,065 невработени лица во текот на извештајниот период.

Според времето на чекање на вработување, 61,189 или 19.1% од вкупниот број на евидентирани невработени лица, чекаат на вработување до 11 месеци, 99,694 или 31.0% од невработените, чекаат на вработување од една до три години, а 160,458 или 49.9% од вкупно невработените лица чекаат на вработување четири години и повеќе (состојба 31.12.2010).

Во структурата на евидентираниите невработени лица високо е учеството на долгорочно невработените лица (лица кои чекаат на вработување 12 месеци и повеќе), но и во овој дел во текот на извештајниот период се забележуваат позитивни движења, т.е. постои намалување на нивното учество од 82.5% на 81%.

Член 1§2

Со цел да се обезбеди вистинска примена на правото на работа, Страните - договорнички се обврзуваат:

- 2. на ефикасен начин да го заштити правото на работниците да заработуваат за живот преку слободно избрана работа;*

Елиминирање на сите форми на дискриминација при вработување

Во изминатиот период особено интензивно се работеше на усогласување на законската регулатива од областа на трудот со законодавството на Европската унија и при тоа посебен акцент се даде и на одредбите кои регулираат прашања во врска со дискриминацијата и релевантните ЕУ директиви од оваа област.

Во имплементацијата на овие активности, беше обезбедена и експертска помош и поддршка и во рамките на CARDS Проектот (twinning) „Преглед на националното трудово законодавство“, кој се имплементираше во периодот од мај 2008 до септември 2009 година. Твининг Проектот се спроведуваше во соработка со Министерството за труд, социјални работи и семејство од Република Словачка и имаше за цел да обезбеди поддршка во подобрувањето на националните капацитетите, пред сè во делот на трудовото право, како придонес кон подобрувањето на функционирањето на пазарот на трудот и подготовката на Република Македонија за членство во Европската унија. Во овој период се изврши детална анализа на постојното законодавство во Република Македонија, како и на степенот на неговата усогласеност со одредбите утврдени во постоечките директиви на ЕУ и со законодавствата на земји членки на ЕУ во овој дел. Во овие активности на преглед и анализа на трудовото законодавство и јакнење на националните капацитети беа вклучени претставници од повеќе релевантни државни институции и органи, како и претставници на социјалните партнери. Врз основа на анализата и изготвениот компаративен преглед на македонското трудово законодавство со законодавство на ЕУ, беше утврдена и временска рамка и динамика за отпочнување и спроведување на процесот на транспонирање на предвидените ЕУ директиви во националното трудово законодавство. Во анализите и препораките за понатамошно усогласување беа опфатени неколкуте клучни закони во делот на трудовото право како што се Законот за работните односи, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, потоа Законот за агенции за привремени вработувања, Законот за безбедност и здравје при работа, Законот за вработување на инвалидни лица, Законот за еднакви можности на жените и мажите.

Како резултат на овие активности, беше прифатена програмата за постепено фазно имплементирање на предлозите содржани во анализите и во подготвените кореспондентни табели, со приоритет на измените и дополнувања на Законот за работните односи, при што беше дефинирана временска рамка на фазите во кои ќе се имплементираат измените.

Врз основа на оваа програма, а во функција на усогласување со директивите на ЕУ, во наредниот период беа подготвени и во 2010 година беа усвоени измени и дополнувања на основните закони од областа на трудовото право и тоа Законот за работните односи, Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност и Законот за агенциите за привремени вработувања.

Во однос на регулирањето на примената на принципите на еднакви можности, еднаков третман и недискриминација, со измените на Законот за работните односи (објавени во „Службен весник на Република Македонија“ бр.124/2010), меѓу другите, извршено е усогласување на законските одредби со релевантните ЕУ директиви од оваа област и тоа : Директива 2000/43/ЕЗ за еднаков третман на луѓето без оглед на раса и етничка припадност, Директива 2000/78/ЕЗ за општата рамка за еднаков третман при вработување и занимање, Директива 2006/54/ЕЗ за имплементација на принципот на еднакви можности на мажите и жените за прашања поврзани со вработување и професионално ангажирање, Директивата 2002/73/ЕЗ за спроведување на принципот за еднаков третман на мажи и жени во однос на пристапот за вработување, стручна обука и унапредување на работните услови, Директива 97/80/ЕЗ за товарот на докажување во случај на полова дискриминација.

Со овие измени се изврши дополнување на постојниот закон, заради негово усогласување со наведените директиви и обезбедување на принципот на еднакви можности и еднаков третман при пристапот до вработување, вклучувајќи унапредување и стручна обука во работата, условите за работа, еднаква исплата за еднаква работа, професионални шеми за социјално осигурување, отсуство од работа, работно време и откажување на договорот за вработување. Така, со ова дополнување експлицитно е наведено дека на мажите и жените мораат да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со пристапот до вработување, вклучувајќи ги и унапредувањето и стручната и професионална обука во работата, во условите за работата, еднаква исплата за еднаква работа, професионални шеми за социјално осигурување, отсуство од работа, работно време, како и во однос на откажувањето на договорот за вработување.

Во овој период се изврши и изменување и дополнување на Законот за агенциите за привремени вработувања („Службен весник на РМ“ бр.145/2010) со цел да се обезбеди основните услови за работа и вработување кои се применуваат за привремените агенциски работници да бидат исти со оние кои би се примениле врз овие работници доколку истите би биле вработени од страна на самиот работодавач-корисник за извршување на истата работа. Со ова извршено е транспонирање на Директивата 91/383/ЕЕЗ која ги надополнува мерките со кои се поттикнува подобрувањето на сигурноста и здравјето при работа на работниците со работен однос на определено време или привремен работен однос и истовремено воспоставува одредби за сигурноста за здравјето кои се применливи за привремените агенциски работници. Според ова дополнување на Законот, секое лице има право на вработување, без било

какви ограничувања, согласно со принципот на еднаков третман, утврден со Законот за работните односи и со друг закон, забранета е дискриминација при вработување по основ на брачен статус, семеен статус, боја на кожа, пол, јазик, политичко или друго убедување, активност во синдикати, национална припадност, социјален статус, инвалидност, возраст, сопственост, општествен или друг статус. Со истите измени извршено е и усогласување Директивата 2008/104/ЕЗ којашто воспоставува заштитна правна рамка за привремените агенциски работници која е недискриминаторна, транспарентна и пропорционална, при тоа почитувајќи ја разноликоста на пазарите на работна сила и на индустриските односи. Целта на овие измени е да се обезбеди заштитата на привремените агенциски работници и да се зголеми квалитетот на привремената агенциска работа преку обезбедување на принципот на еднаков третман. Воедно се обезбедува и препознавање на агенциите за привремени вработувања како работодавачи, а имајќи ја предвид потребата од формирање на соодветна правна рамка за употреба на привремената агенциска работа во контекст на ефективно придонесување кон отворање на нови работни места и развивање на флексибилни видови на работење.

Одредбите од прописите за работните односи, прописите за безбедност и здравје при работа и прописите за еднаквиот третман на жените и мажите што се однесуваат за заштита на жените за време на бременост, раѓање, родителство и нега на дете, заштита на децата и младите лица, се однесуваат и на отстапените агенциски работници од Агенција за привремено вработување на работодавач-корисник.

Во врска со [барањата наведени во Заклучоците \(XIX-1\) 2008 на Европскиот комитет за социјални права \(ECSR\) за дополнителни објаснувања поврзани со заштитата од дискриминација и обезбедувањето на еднаков пристап](#), треба да се напомене дека забраната на дискриминација на барателот на вработување и на вработениот е утврдено пред сè во [Законот за работните односи](#) (член 6). Според овој член работодавачот не смее барателот на вработување и работникот да го става во нееднаква положба поради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичкото или друго убедување, членување во синдикати, националното или социјалното потекло, статус на семејство, имотна состојба, половата насоченост или заради други лични околности.

Според истиот член од Законот, на жените и мажите мора да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман во врска со пристапот до вработување, вклучувајќи и унапредување и стручна и професионална обука во работата, условите за работа, еднаква исплата за еднаква работа, професионални шеми за социјално осигурување, отсуство од работа, работно време и откажување на договорот за вработување.

Во Законот е утврдено што се смета за директна и индиректна дискриминација, а во членот 8 се утврдени исклучоци од забраната за дискриминација. Согласно оваа одредба од Законот, не се смета за дискриминација правењето разлика, исклучување или давање предимство во однос на определена работа, кога природата на работата е таква или работата се врши во такви услови што карактеристиките, поврзани од некои од случаите претходно наведени во законот, претставуваат вистински и одлучувачки услов за вршење на работата, под услов целта што со тоа се сака да се постигне да е оправдана и условот да е одмерен. Сите мерки предвидени со овој Закон или со друг закон и колективен договор и договорите за вработување кои се однесуваат на посебната заштита и помош на определена категорија на работници, а посебно на оние за заштита на инвалидите постарите работници, бремените жени и жените кои користат некои од правата од заштита на мајчинството, како и одредбите кои се однесуваат на посебните права на родителите, посвоителите и штитениците, не се сметаат за дискриминација, ниту смеат да бидат основ за дискриминација.

Заради обезбедување на еднаков третман на работниците на определено време со работниците на неопределено време, се изврши дополнување на постојниот Закон за работните односи и во оваа насока, со цел негово хармонизирање со соодветната директива 1999/70/EЗ за Рамковниот договор за работа на определено време. Имено, се пропишува дека работниците на определено време не се третираат на понеповолен начин од работниците на неопределено време само за тоа што имаат договор за вработување на определено време, освен во случаи ако различниот третман е оправдан од објективни причини.

При тоа периодот на стекнување на квалификации во однос на одредени услови е ист при вработување за работниците на неопределено време како и за работниците на определено време, освен ако периодот на стекнување на квалификации не е подолг од времетраењето на договорот за вработување на определено време.

Одредби во врска со еднаквиот третман и спречувањето и заштитата од дискриминација се утврдени и во други закони како што се Законот за спречување и заштита од дискриминација, Законот за еднакви можности на жените и мажите и други закони кои ги утврдуваат облиците и начинот на обезбедувањето на заштитата од дискриминација.

Согласно извршената анализа и утврдените потреби, а имајќи го во предвид и фактот дека во Република Македонија не постоеше една заокружена легислативна рамка која би обезбедила заштита на правата на граѓаните од дискриминација по разни основи и со кој би биле регулирани најбитните аспекти во оваа област, во текот на 2008 година отпочнаа активностите околу изготвувањето на предлог текст на еден посебен рамковен Закон за превенција и заштита од дискриминација. За таа цел беше формирана и посебна работна група составена од претставници од релевантните институции, како и од невладиниот сектор.

Законот за спречување и заштита од дискриминација беше усвоен од страна на Собранието на Република Македонија на 8 април 2010 година (објавен во „Службен весник на РМ“, бр.50/2010 од 13.04.2010).

Со донесувањето на овој Закон се обезбеди усогласување со законодавството на Европската унија и другите меѓународни прописи кои ги уредуваат прашањата во врска со спречувањето и заштита од дискриминација. Концептот и содржината на Законот се базирани на меѓународните норми и стандарди содржани во повеќето меѓународни документи усвоени од страна на ООН, Европската унија, Советот на Европа, како и на Уставот на Република Македонија, коишто се основа за дефинирање на обезбедување на механизам на мерки и активности за правна заштита во случај на појава на дискриминација.

При подготовката на Законот користени се и искуствата од компаративниот преглед на регулативата од другите земји во кои се донесени и во кои се во сила вакви закони.

Овој Закон обезбедува спречување и заштита од дискриминација во остварувањето на правата загарантирани со Уставот, со закон и со ратификуваните меѓународни договори.

Законот за спречување и заштита од дискриминација забранува секаква директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, ментална и телесна попреченост, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или било која друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор

Овој закон се применува во областа на работата и работните односи; образованието, науката и спортот; социјалната сигурност, вклучувајќи го тука и подрачјето на социјална заштита, пензиското и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и здравствена заштита; потоа во областа на правосудството и управата; домувањето; јавното информирање и медиумите; пристапот до добра и услуги; културата; членувањето и дејствувањето во синдикални, политички партии, здруженија на граѓани и фондации или други организации засновани на членство и во други области определени со закон.

Во Законот се дефинирани поимот на дискриминација и поимот на лице, при што дефиницијата на поимите произлегува од Директивите на ЕУ 2000/43/ЕЗ и 2000/78/ЕЗ.

Законот ги утврдува облиците на дискриминација притоа конкретизирајќи ги одредбите кои се однесуваат на директна и индиректна дискриминација вознемирување, дискриминација на лица со ментална и телесна попреченост и потешки облици на дискриминација, како и исклучоците од дискриминација.

Земајќи ги во предвид искуствата од другите земји каде што се донесени антидискриминаторски закони, кои укажуваат на потребата од постоење на самостоен и независен орган што ќе ја обезбедува правната заштита на жртвите на дискриминација, Законот за спречување и заштита од дискриминација утврдува посебен самостоен и независен орган - Комисија за заштита од дискриминација, со својство на правно лице, составена од 7 членови што ги именува Собранието на Република Македонија.

Согласно Законот, Комисијата постапува по претставки поднесени од физички и правни лица, дава препораки и мислења за конкретни случаи на дискриминација, ги информира подносителите на претставките за нивните права и можности за покренување на судска или друга постапка за заштита, покренува иницијатива за поведување на постапка пред надлежните органи поради сторени повреди, го следи спроведувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација, дава препораки на државните органи за преземање на мерки за остварување на еднаквоста, дава мислења по предлози на закони релевантни за заштитата од дискриминација, ја информира јавноста и превзема активности за промоција и едукација за еднаквоста, човековите права и недискриминација.

Во Заклучоците (XIX-1) 2008 [ECSR побара дополнителни информации и податоци за заштитата на работниците и можностите за поднесување на жалби и започнување на судски постапки против работодавачите.](#)

Според Уставот на Република Македонија, секој граѓанин во секое време може да иницира постапка за оценка на уставност и законитост на секој акт или конкретна одредба од закон, од колективен договор, договор за вработување или интерен акт, за нејзино поништување или укинување од страна на Уставниот суд. Исто така, во секое време е можно и иницирање и спроведување на постапка за измена на закон или негови конкретни одредби, во рамките на пропишаните законски и деловнички процедури. Досега биле покренувани вакви постапки и се донесувани конкретни одлуки од страна на Уставниот суд и од страна на Владата и Собранието.

Во Законот за работните односи е утврдена конкретна посебна одредба (член 77 став 2) според која како неоснована причина за откажување на договорот за вработување се смета поднесување на тужба или учество во постапка против работодавачот заради потврдување на кршење на договорите и други обврски од работниот однос пред арбитражни, судски и управни органи.

Во функција на спроведување на Законот и заштита на работниците во ваквите случаи е предвидена и судска заштита.

Тоа значи дека во сите евентуални вакви случаи за кои ќе биде иницирана судска постапка на работниците им се обезбедува судска заштита и ќе се поништат актите или дејствијата на работодавачите со кои се крши законот или се врши репресија на работниците.

По добиениот отказ, за заштита на своите права работниците имаат право да се обратат до инспекцијата на трудот (Државен инспекторат за труд),

како орган кој врши надзор над примената на законите и другите прописи, колективните договори и договорите за вработување со кои се уредуваат правата и обврските на работниците и работодавачите.

Според податоците од Државниот инспекторат за труд, во 2007 година до инспекцијата на трудот поднесени се 515 барања за заштита на правата од работници кои добиле отказ од работа, во 2008 година поднесени се 439 вакви барања, во 2009 година 422 барања и во 2010 година 420 барања. По сите овие барања инспекцијата на трудот има превземено соодветни мерки во согласност со законот.

Во членот 10 од Законот за работни односи е утврдено и правото на работникот на надомест на штета за дискриминација. Имено, во случаите на дискриминација, кои се претходно утврдени во Законот (член 6), кандидатот за вработување или работникот има право да бара надомест на штетата. Тој износ се определува индивидуално за секој посебен случај, со цел компензацијата да биде ефикасна и пропорционална и да влијае врз одвраќање на работодавачите од дискриминација. Во претходната верзија на Законот за работните односи постоеше утврдена горна граница на износот на надомест на штета за случаите на дискриминација, но такво ограничување во постојниот Закон, во членот 10 нема, односно со измените на Законот тоа ограничување е укинато.

Исто така, во Законот за работните односи со посебен член (член 11) е регулирано и прашањето во врска со товарот на докажување во случај на спор за дискриминација. Прашањето за товарот на докажување е соодветно регулирано и во Законот за спречување и заштита од дискриминација (член 38).

Согласно член 93 став 5 од Законот за работни односи, по барање на работникот, работничкиот синдикат може да го застапува работникот во постапка по приговор.

Во Заклучоците (XIX-1) 2008 [ECSR заклучи дека ситуацијата во Република Македонија не е во согласност со Член 1§2 од Повелбата](#) поради постоењето на горна граница на компензацијата за дискриминација на работникот во висина од најмногу пет просечни месечни плати.

Постоењето на горна граница за санкциите кои предвидуваат исплата на надомест на штета во случај на дискриминација, во важечката легислатива, т.е. во Законот за работните односи, беше посочено како забелешка кон Владата на Република Македонија покрај од страна на ECSR исто така и од страна на Европската комисија.

За надминување на идентификуваните недостатоци, Владата на Република Македонија ги превзема неопходните активности и во август 2008 година, законските одредби беа соодветно изменети. Со усвоените измени и дополнувања на Законот за работните односи, објавени во „Службен весник на РМ“ бр.106/2008 од 27 август 2008 година, меѓу другото, инкорпорирани

се и препораките на ECSR и Европската комисија за отстранување на горната граница за надомест на штета при дискриминација. Изменет е членот 10 од Законот за работните односи, при што е предвидено одредбата за надомест на штета во случај на дискриминација во износ од 5 месечни просечни плати да изостане, а работникот има право да бара надомест на штета согласно со Законот за облигациони односи.

Во врска со барањата наведени во Заклучоците (XIX-1) 2008 на ECSR за дополнителни објаснувања поврзани со колективните акции и вклучувањето на граѓани, здруженија, организации на работодавачи и синдикати во случаи на дискриминација, согласно членот 39 од Законот за спречување и заштита од дискриминација, во парницата по повод тужбата поднесена пред надлежен суд од страна на лицето кое смета дека поради дискриминација му е повредено некое право може, како замешувач (*third party*) на страна на лицето кое тврди дека е дискриминирано, да се придружи орган, организација, установа, здружение или друго лице кое во рамките на својата дејност се занимава со заштита на правата на еднакво постапување. За учеството на замешувачот одлучува судот со примена на одредбите на Законот за парничната постапка. Судот ќе дозволи учество на замешувач само со одобрение на лицето на чијашто страна замешувачот сака да се замеша. Замешувачот може да презема дејствија во постапка и во постапката ги има сите права што му припаѓаат.

Во Заклучоците (XIX-1) 2008 ECSR побара информации за постоењето на специјализирано и независно тело за промовирање еднаков третман, особено за обезбедување на помош на жртвите на дискриминација.

Како што е веќе наведено погоре во овој Извештај, согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација („Сл.весник на РМ“ бр.50/2010) основана е Комисија за заштита од дискриминација. Комисијата започна со работа на 1 јануари 2011 година.

Комисија за заштита од дискриминација има својство на правно лице и е со седиште во Скопје.

Комисијата е составена од 7 члена. Членовите на Комисијата ги именува Собранието на РМ со мандат од 5 години, со право на еден повторен избор, при што од редот на членовите на Комисијата се избира претседател со мандат од една година. Именувањето на членовите го изврши Собранието на Република Македонија на седница одржана на 27 декември 2010 год.

Комисијата постапува по претставки поднесени од физички и правни лица и дава препораки и мислења за конкретните случаи на дискриминација.

Комисијата соработува со државните органи, со Народниот правобранител, со физички и правни лица и државни органи. Постапката започнува со поднесување на писмена или усна претставка дадена до Комисијата.

Подносителот на постапката е ослободен од плаќање такса и друг надомест.

Право да поднесат претставка до Комисијата имаат физички и правни лица за донесен поединечен акт или преземено дејствие од страна на лица во јавниот и приватниот сектор со кое се постапува спротивно на Законот за спречување и заштита од дискриминација.

Претставката за спречување и заштита на дискриминација може да се поднесе најдоцна во рок од три месеци од денот кога била сторена повредата или најдоцна една година од дознавањето за актот на дискриминација. Комисијата може да поведе постапка и по истекот на рокот, доколку се оцени дека се работи за случај од таква важност за кој би било неопходно и целисходно да се води постапка.

Комисијата одлучувајќи по претставката може да ги повика и сослуша двете страни во постапката. По разгледувањето на доказите и утврдувањето на фактичката состојба, Комисијата дава писмено мислење дали во конкретниот случај се повредени одредбите на Законот. Комисијата може да побара од лицето кое ја направило дискриминацијата, во одреден временски рок да преземе мерки за отстранување на повредите на правото и за тоа да ја извести Комисијата.

Комисијата за заштита од дискриминација функционираше согласно одредбите од Законот, во текот на 2011 година, така што во периодот од отпочнувањето на нејзината работа на 1 јануари до крајот на ноември 2011 год., до Комисијата се пристигнати вкупно 56 претставки по различни основи, истите се процесуирани и по нив се постапува. Заклучно со 30 ноември 2011, Комисијата има решено вкупно 23 претставки, а за преостанатите, постапката е во тек.

Во Заклучоците (XIX-1) 2008 [Европскиот комитет за социјални права заклучи дека ситуацијата во Република Македонија не е во согласност со Член 1§2 од Повелбата](#) сметајќи дека системот за одобрување на работни дозволи содржи дискриминација врз основа на националноста против државјани од други држави.

Согласно Законот за вработување и работа на странци („Службен весник на Република Македонија“ бр.70/2007, 05/2009 и 35/2010) само во случај на поднесување на барање за дозвола за вработување каде што странецот треба да заснова работен однос со правен субјект (компанија) во Република Македонија, компанијата првично треба да ја побара работната сила на пазарот на труд во рамки на државата.

Притоа при нудењето на соодветна работна сила, евидентирана на листата на невработени лица во Агенцијата за вработување, не се прави апсолутно никаква дискриминација во однос на државјанството на кандидатот за вработување, односно еднаков третман имаат и домашните лица и лицата (странци)², кои во поглед на правата за вработување уживаат еднаков статус со државјаните на Република Македонија.

² член на потесното семејството на државјанин на Република Македонија кој поседува важечка дозвола за привремен престој; член на потесното семејството на странец кој поседува лична работна дозвола за неодреден временски период; странец кој по потекло е од Република Македонија или негов наследник до трето колено, кој нема македонско

Како исклучок од овие одредби, во случаевите кога странците ќе поднесат барање за работа³, при што истите ќе бидат претставници на странска компанија во Република Македонија, преместени странски работници во компанија која е присутна на пазарот во државата или се даватели на специфични услуги, тогаш странците работната дозвола ја добиваат без претходна проверка дали други домашни лица и/или странци се евидентирани како невработени лица во Агенцијата за вработување на РМ.

Системот на квоти за работни дозволи кој во процесот на усогласување на домашното законодавство со законодавството на Европската унија е предвиден во рамки на законот, не ги опфаќа странците на кои врз основа на договор за реципроцитет со Европската унија им е дадена еднаквост со државјаните на Република Македонија, ниту пак ќе опфати странци за кои со овој закон не се предвидува дека мора да обезбедат работна дозвола, странци кои поседуваат лична работна дозвола, претставници и преместени странски работници кои ќе посетуваат дополнителни курсеви за обука, што значи дека за оваа категорија на странци при добивање на соодветниот тип на работна дозвола не се врши посредување⁴.

Во поглед на забраната за дискриминација Законот за вработување и работа на странци предвидува дека при вработување или работа на странец, работодавачот не смее барателот на вработувањето односно работата да го стави во нееднаква положба заради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичкото или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности. Забраната на директна или индиректна дискриминација во овие случаи се однесува на дискриминација на кандидатот за вработување и работникот, согласно со Законот за работните односи.

Во поглед на присуството на странски државјани на пазарот на труд во РМ условите и начинот под кои странците може да се вработуваат и да работаат во Република Македонија освен ако со меѓународен договор не е утврдено поинаку, се уредени со Законот за вработување и работа на странци, кој стапи на сила во септември 2007 година.

Со него се утврдуваат основите на политиката за вработување и работа на странци, условите за издавање на работни дозволи, видовите на работни

државјанство; странец кој престојува во Република Македонија врз основ на дозвола за привремен престој за семејно обединување; странец барател на правото на азил на кој барањето за признавање на правото на азил не му е решено во период од една година, по истекот на периодот од една година (дозволата за работа се издава на три месеци со можност за продолжување); странец со признат статус на бегалец; странец под супсидијарна заштита и странец под привремена заштита.

³ странци кои имаат засновано работен однос во компанија надвор од Република Македонија, а во државата вршат одреден тип на работи врз основ на договор

⁴ не се врши проверка дали за конкретното работно место во евиденцијата на Агенцијата за вработување има евидентирани невработени лица, кои првенствено би му биле понудени на работодавачот

дозволи, како и постапката за нивно издавање. Освен тоа, со Законот се уредуваат условите за прекугранично давање на услуги од странски компании, преку упатување на работници во филијали и здруженија на странски компании во Република Македонија, потоа сезонската работа на странците, како и работата на странски претставници во компании и самовработување на странци во Република Македонија.

Во Законот е предвидено и ограничување на бројот на вработувања и работа на странците на домашниот пазар на трудот. Основите за определување на овие ограничувања, произлегуваат од законодавството на Европската унија, според кое земјите членки за да го заштитат националниот пазар на трудот може да утврдат квоти на работни дозволи на годишно ниво. Врз основа на согледаните потреби за работна сила во 2010 година дозволено е издавање на вкупно 3,000 работни дозволи по сите основи. Вака утврдената квота е три ипол пати поголема од искажаните потреби за вработување на странци во Република Македонија во последните години.

Постојат три основни услови кои странецот задолжително треба да ги исполни за да може да се вработи или да работи во Република Македонија и тоа :

- поседување на дозвола за работа,
- регулиран престој во државата и
- вработувањето, односно работата на странците задолжително мора да биде регистрирана како работа на странец.

Согласно информациите од Министерството за труд и социјална политика за бројот на издадени дозволи, во периодот од 1.1. до 31.12.2010 година, Агенцијата за вработување на Република Македонија има издадено вкупно 1,437 работни дозволи на странски државјани, од кои :

- 667 дозволи за вработување
- 487 лични работни дозволи и
- 283 дозволи за работа

Од нив за *продолжување на работната дозвола* по сите основи издадени се 764 работни дозволи, а за *нови работни дозволи* по сите основи издадени се 673 работни дозволи и тоа:

- дозволи за работа за 179 лица;
- вработување - 251 лица;
- брак - 160 лица;
- самовработување - 57 лица;
- семејно обединување - 7 лица;
- постојан престој - 2 лица;
- по потекло - 7 лица.
- азиланти - 8 лица;
- бегалци - 1 лице и
- хуманитарна заштита - 1 лице

Најголем дел од вработените странци се со средно и високо ниво на образование и припаѓаат на категоријата административни работници.

Бр на лица	Стручна подготовка на странците
21	Доктор на науки
42	Магистер
696	ВСС
20	ВШП
525	ССП
101	НКВ и ВКВ
32	Лица без образование

Според земјата на потекло, со највисоко учество се издвојува Турција, а релативно висока е застапеноста на странските работници од Србија, Грција и Бугарија. Во овој временски интервал континуирано се зголемува бројот на дозволите за работа до една година, чие учество достигнува повеќе од 80%.

Работни дозволи издадени по градови во Република Македонија :

Град	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Скопје	610	310	589	577	553	727	720	883	1028
Битола	255	63	46	64	68	37	21	25	30
Струмица	20		44	40	35		19	13	18
Гостивар	232	63	38	38	41	29	17	20	19
Струга	34	15	23	31	24	12	16		22
Тетово	27		28	29	28	40	28	23	37
Охрид	96	24	12	13	17	33	17	21	29
Гевгелија					54	54	58	50	75
останати							114	163	179
Вкупно	1,508	1,080	932	936	950	1,182	1,010	1,148	1,437

Работни дозволи издадени според земјите на потекло на странците :

Земја	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Србија	399	199	322	285	250	149	153	146	187
Турција	124	49	132	136	161	172	197	323	372
Грција	76	62	138	124	147	135	121	110	126
Бугарија	59	35	79	68	65	63	60	59	92
Русија	89	14	11	31	24	27	28	26	35
Германија	/	/	35	29	32	39	39	52	52
Украина	404	67	/	22	25	25	27	16	19
Унгарија	/	/	14	16	25	9	8	9	8
останати								407	509

Сите годишни податоци за бројот на издадени дозволи за работа по сите основи како и податоци за бројот на издадени дозволи за престој за странци по сите основи може да се најдат во годишниот извештај во Миграциониот профил кој на годишно ниво го ажурира државата.

Забрана за присилна работа

Во Заклучоците (XIX-1) 2008 ECSR побара одредени дополнителни информации кои се однесуваат на работата во затворите и плаќањата за работата на затворениците.

Во пенитенцијарниот систем во Република Македонија работното ангажирање на осудените лица кои издржуваат казна затвор е исклучиво на доброволна основа.

Имено, Секторот за ресоцијализација како еден од најзначајните сектори во остварувањето на процесот на ресоцијализација на осудените лица има за задача да работи на мотивирање на самите лица за да прифатат да работат, но само како резултат на свои сопствени верувања и убедувања, а не како резултат на наметната обврска. Исто така, со оглед дека работата претставува еден од основните облици на третман на осудените лица, во казнено-поправните установи се вработени стручни инструктори кои имаат клучна улога во спроведувањето на работниот процес.

Во внатрешната организација на казнено-поправните установи (КПУ) има структурирано стопанско-инструкторски сектор, кој со постојните измени направени во внатрешната организација и систематизација во КПУ станаа составен дел на секторот за ресоцијализација.

Неговото функционирање се остварува во две насоки и тоа:

- организирање и извршување на работниот ангажман на осудените лица и
- организирање и спроведување на стручни обуки.

Стручното усовршување на осудените лица се спроведува од страна на стручните инструктори и е од големо значење, бидејќи првенствено им е потребно на осудените лица пред да се вклучат во работниот процес, но и да им се обезбеди полесно снаоѓање и опстанок на осудените лица во надворешниот свет по напуштање на установата.

Во делот на правото на надоместок на работно ангажираните лица, Ве информираме дека работно ангажираните лица го остваруваат своето право на надомест во текот на целото време на работно ангажирање, т.е. не постои никакво времено ограничување на исплатата на соодветните надоместоци.

Во однос на прашањето кое се однесува на исплатата на осудените лица, информираме дека висината на надоместокот, како што и претходно е наведено во претходниот Извештај, се определува во зависност од бруто добивката, видот, количината и количеството на извршената работа, стручноста и степенот на ангажираност во работата од страна на осуденото лице, како и од придонесот во намалување на трошоците во работењето.

Полното работно време на осудените лица изнесува 40 часа неделно, меѓутоа, земајќи ги во предвид природата и карактерот на различен вид на работа, но и во зависност од капацитетот на установата, осудените лица може да бидат работно ангажирани од 2 часа до 8 часа во текот на денот и од тие причини се појавува и одредена варијација во плаќањето за работната ангажираност на осудените лица.

Во овој дел, исто така од страна на [ECSR беа побарани и одредени дополнителни информации во врска со минималната плата на вработените во Република Македонија.](#)

Во Република Македонија досега не беше донесен Закон за минимална плата на национално ниво. Во текот на 2011 година, Економско социјалниот совет покренува иницијатива за утврдување на минималната плата.

По периодот на заеднички консултации и анализи, трите социјални партнери - Владата на Република Македонија, репрезентативните синдикати и организации на работодавачи, на посебна седница на Економско социјалниот совет што се одржа на 1 октомври 2011 година, го утврдија износот на минималната плата во државата на ниво од 8,050 денари во нето износ, или 12,235 денари во бруто износ, што изнесува околу 40% од просечната плата во државата.

Овој договорен износ на минимална плата на национално ниво ќе започне да се применува од 1 јануари 2012 година, а за тоа е подготвен и посебен Закон за минимална плата во Република Македонија.

Со овој закон, за прв пат во Република Македонија, ќе се дефинира правото на минимална плата и висината на минимална плата во државата, како и органите надлежни за утврдување и објавување на минималната плата и сл.

Со оглед на временскиот период, подетални и поисцрпни информации и податоци за ова прашање ќе бидат презентирани во следниот Извештај.

Други аспекти на правото да се заработува за живот од слободно избрана професија

Во однос на [барањата на ECSR за дополнителни информации поврзани со работата со скратено работно време](#), информираме дека постојниот Закон за работните односи го уредува и прашањето со скратено работно време и тоа со членот 48. Согласно истиот, договор за вработување може да се склучи и за работно време пократко од полното работно време, т.е. скратено работно време. За скратено работно време се смета времето кое е пократко од полното работно време кај работодавачот.

Работникот кој склучил договор за вработување со скратено работно време, има договорни и други права и обврски од работниот однос, како и работникот кој работи полно работно време и ги остварува пропорционално на времето за кое што склучил договор за вработување, освен тие за кои со закон е поинаку определено. Работник кој работи со скратено работно време има право на годишен одмор со минимално времетраење од десет работни дена.

Во договорот за вработување се утврдува вретраењето на работното време и ако во договорот за вработување поинаку не е определено, работодавачот на работникот кој работи со скратено работно време, не смее да му наложи на работникот да работи подолго од договореното работно време, освен во случаите кои се утврдени со Законот, односно со член 119. Тоа се однесува на случаите во кои е предвидено дека работникот е должен да ја врши работата преку полното или договореното пократко работно време во врска со отстранување или спречување на последиците во случаите на природна или друга несреќа. Таквата работа може да трае сè додека е неопходно да се спасат човечките животи, да се заштити здравјето на луѓето или да се спречи непоправливата материјална штета.

Согласно ваквите законски решенија минимумот на работната недела се утврдува со поединечните договори за вработување, а не со закон и со тоа се обезбедува и спречување на работата над временскиот период утврден во договорот за вработување.

Во делот кој се однесува на барањето за прифаќање на понуда за работа или обука, во Заклучоците (XIX-1) 2008 [ECSR побара дополнителни информации за можностите лицата кои бараат работа да одбијат понуда која не одговара на нивните квалификации и искуство без ризик да поради тоа ги загубат бенефициите по основ на невработеност.](#)

Имено, со член 28 од Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност е регулирано дека при посредувањето за вработување Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ), како и агенцијата за посредување за вработување, во својата работа се должни да се раководат особено од:

- почитување на искажаните потреби од работодавачите за работници и посебните услови утврдени во искажаните потреби;
- невработеното лице не може да биде принудено да ја прифати понудената работа;
- работодавачот не може да се принуди да ја вработи понудената работна сила;
- АВРМ е должна навремено и правилно да ги информира невработените лица за слободните работни места, а на работодавачите да им ја понуди бараната работна сила;
- да се имаат предвид образованието и поранешната работа во занимањето, знаењата, способностите, желбите, психо-физичките можности на невработените лица, како и потребите, карактерот и особеностите на работното место;
- невработените лица можат да се вработуваат на работи кои одговараат на нивните психо-физички способности, на кои не им е загрозено здравјето и кои ќе добијат плата според договорот за работа; и
- да не се навредува достоинството и моралот на невработеното лице.

Со член 56 од истиот Закон е утврдено дека невработеното лице кое остварува право на паричен надоместок е должно лично да се јавува во АВРМ на секои 30 дена и да докаже дека активно бара работа во последниот месец. Невработеното лице кое нема да ја исполни оваа обврска во рок од 30 дена по истекот на рокот за јавување од неоправдани причини, го губи правото на паричен надоместок и се брише од евиденцијата на невработените лица во АВРМ и може повторно да се пријави по истекот на 1 година.

Исто така, со членот 57 од Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност е уредено дека невработеното лице кое од АВРМ е упатено кај работодавачот заради вработување и не се јави или одбие да заснова работен однос соодветен на неговата стручна подготовка или одбие обука, преквалификација или доквалификација заради вработување во рамките на степенот на неговата стручна подготовка, се брише од евиденцијата на невработените лица и може повторно да се пријави по истекот на 1 година.

Како што може да се забележи со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност не е предвиден некаков прифатлив временски период кој му се остава на невработеното лице корисник на правото на паричен надоместок во кој период тоа слободно може да одлучува дали ќе ја прифати или одбие понудената работа односно можноста за вработување, а притоа да не го загуби правото на користење на паричен надоместок за време на невработеност, но исто така Законот експлицитно утврдува дека вработувањето или обуката која му е понудена на невработеното лице од страна на АВРМ или приватната агенција за посредување за вработување, мора да соодветствува со неговата стручна подготовка и квалификации.

Во однос на побараните [дополнителни информации во однос на заштитата на приватноста на работа](#),

Постоечката легислатива во Република Македонија обезбедува заштита на правата на приватност и достоинството на работа. Одредбите во врска со овие прашања се содржани пред сè, во Законот за работните односи. Така, во членот 24 од Законот е утврдено дека работодавачот не смее слободното работно место да го објави само за мажи или само за жени, освен во случај кога определениот пол е неопходен услов за вршење на работата. Исто така објавувањето на слободните работни места не смее да сугерира дека работодавачот дава предност на определен пол.

Понатаму, во Законот (член 25) е утврдено дека работодавачот смее да бара од кандидатот за вработување само приложување на документи за исполнување на бараните услови за вршење на работите и исто така, при склучувањето на договорот за вработување, работодавачот не смее да бара податоци, коишто не се во непосредна врска со работниот однос.

Во таа насока, работодавачот при склучување на договорот за вработување не смее да бара податоци за семејниот односно брачниот статус и планирање на семејството, односно да бара доставување на други исправи и докази кои што не се во врска со работниот однос.

Исто така, во член 43 од Законот е утврдено дека работодавачот е должен да ја штити личноста и достоинството на работникот, како и да води сметка и да ја штити приватноста на работникот. Работодавачот е должен да обезбеди ниеден работник да не биде ставен во положба на вознемирување или полово вознемирување.

Во Законот се утврдени и посебни одредби (во член 44) во врска со заштитата на личните податоци на работниците и на кандидатите за вработување.

За непочитување на овие одредби од Законот, предвидени се прекршоци со утврден соодветен износ на глоба за работодавачот и одговорното лице кај работодавачот, како и судска заштита.

Член 1§3

Со цел да се обезбеди вистинска примена на правото на работа, Страните - договорнички се обврзуваат:

3. да воспостават или да одржуваат бесплатни услуги за вработување за сите работници;

За време на извештајниот период (2007-2010 година), неколку пати е интервенирано во законската регулатива преку изменување и дополнување на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност. Позначајните измени и дополнувања на Законот направени се во 2007 и во 2010 година.

Со измените и дополнувањата на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност од 2007 година, во членот 95 е предвидено дека средствата за финансирање на активните политики и мерки за вработување се утврдуваат со акт на Агенцијата за вработување на РМ (АВРМ) и чија висина не може да биде пониска од 5% од обезбедениот износ на средства од придонесот за вработување што го пресметува и уплатува работодавачот од бруто платата на работникот.

Со овие измени и дополнувања за првпат се определува висината на средствата за финансирање на активните политики и мерки за вработување, што ќе придонесе кон тоа да во наредниот период АВРМ се ориентира кон поинтензивно имплементирање на активни програми и мерки за вработување, во зависност од средствата и потребите на пазарот на трудот.

Со измените и дополнувањата на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност од 2010 година е предвидено дека секој има право на пристап до вработување, без какви било ограничувања, согласно со принципот на еднаков третман утврден со Законот за работни односи и други закони. Согласно со принципот на еднаков третман, забранета е дискриминација при вработување по основ на брачен статус, семеен статус, боја на кожа, јазик, политичко или друго убедување, активност во синдикати, национална припадност, социјален статус, инвалидност, возраст, сопственост, општествен или друг статус. Во случај на дискриминација, утврдено е дека граѓанинот има право да бара надомест на штета, а во случај на спор кога е постапено спротивно на одредбите на овој закон, товарот на докажување паѓа на работодавачот.

Понатаму, со овие измени и дополнувања се дополнуваат и основните задачи на размената на трудот, со подготовка на индивидуален акциски план за согледување на способноста и професионалните вештини на невработеното лице и утврдување на видот и степенот на потребната помош за вработување.

Агенцијата за вработување на Република Македонија и во текот на овој изминат период од 2007 до 2010 година, спроведуваше континуирани активности за зајакнување на сопствените капацитети и унапредување на својата работа, пред сè во делот на подобрување на услугите и обезбедување на ефикасна имплементација на политиките за вработување, како и нивно редовно следење и оценка на успешноста,

Во текот на 2008 и 2009 година се спроведуваа активностите за воспоставување на т.н. Нов модел на услуги во Агенцијата за вработување и во сите Центри за вработување низ државата, прилагоден на услугите кои ги бараат работодавачите и невработените лица. Беше изготвен и посебен прирачник за новиот модел на услуги, како помошно средство на вработените во Агенцијата за успешна имплементација на моделот. Новиот модел на услуги одразува нов приод во работата и оперативните активности на АВРМ со фокус кон потребите на лицата кои бараат работа и работодавачите. Во моделот се користени најдобрите практики на земјите членки на ЕУ и искуството стекнато од страна на АВРМ во текот на нејзиното функционирање и градење на сопствените капацитети.

Овие активности беа проследени со воведување на новите видови на услуги за невработените лица и работодавачите, како што се воведувањето на „Отворена канцеларија“ како нов вид на услуга за лицата кои бараат работа и за работодавачите, а со цел подобрување и осовременување на работата со своите клиенти во текот на 2010 година Агенцијата за вработување воспостави и служба за информирање - *call центар*. Исто така, се работеше и на реконструкција и подобрување на просторните услови.

Во овој период се реализираа и бројни активности насочени кон дополнително и понатамошно јакнење на капацитетите на АВРМ, унапредување на дејноста, подобрување на ефикасноста во работењето и развој на човечките ресурси, преку континуирано организирање на голем број обуки за вработените во Агенцијата, како што се обуки за новиот модел на услуги со кои беа опфатени скоро сите вработени во Агенцијата, потоа беа организирани обуки за дизајнирање, имплементирање, мониторинг и евалуација на активни мерки на пазарот на трудот, обуки за изработка на локални акциони планови за вработување, за користење на ISCO класификацијата на занимања, обуки поврзани со IPA и ESF, дел од вработените учествуваа на посебен семинар за EURES, како и во други обуки.

Новиот модел на услуги во Агенцијата за вработување се имплементираше и преку постојаниот развој на ИТ системот во Агенцијата. Во 2009 година беше изработена и ставена во употреба нова софтверска апликација за поддршка на целокупното работење на Агенцијата за вработување, по што беа одржани и соодветни обуки на 490 вработени во Агенцијата за користење на апликацијата.

Со оваа софтверска апликација дополнително се унапреди и се подигна на повисоко ниво системот за мониторинг на имплементацијата на активните програми и мерки за вработување, како и на другите активности на Агенцијата.

Се изврши и надградба на web-порталот на Агенцијата за вработување, со воведување на алатки за поддршка на работодавачите и барателите на работа преку Интернет, со што се подобри квалитетот на постојните услуги, а се воведоа и нови услуги за самоинформирање, посредување при вработување и кариерно водење по електронски пат.

Покрај тоа, со поддршка обезбедена преку фондовите на Европската унија за модернизација на информатичкиот систем во АВРМ, се реализираше набавка на современ ИТ серверски систем, сместен во централната служба на Агенцијата, а се набавија и дополнителни 31 сервер (за локалните центри за вработување), голем број на персонални компјутери, ласерски и матрични печатари и друга ИТ опрема.

Во текот на извештајниот период, спроведени се и активности за прилагодување на системот за класификација на занимања ISCO. Агенцијата за вработување целосно ја интегрираше ISCO класификацијата на занимања во процесот на своето работење (евиденција на невработени лица, евиденција на слободни работни места, анализа на потребите од вештини, електронско CV). Оваа активност претставува и дел од подготовките на Агенцијата за вработување за нејзино идно учество во ЕУРЕС мрежата.

Со цел зголемување на транспарентноста и промовирање на своите услуги, Агенцијата за вработување изготви информативен материјал, брошури и флаери, со цел да обезбеди поголема информираност на корисниците на услугите - лицата кои бараат работа и работодавачите, како и пошироката јавност за својата дејност.

Со цел обезбедување на уште поголема транспарентност и промовирање на своите услуги, Агенцијата за вработување изготви соодветен информативен материјал, брошури и флаери, со цел да обезбеди поголема информираност на корисниците на услугите и пошироката јавност за својата дејност. Изготвени се брошури за промовирање на услугите достапни на web порталот на АВРМ, брошура „*Како да најдам работа*“- водич за лицата кои бараат работа и стекнување со основните вештини потребни во процесот на барање работа, потоа брошура „*Каде да го најдам вистинскиот работник*“-наменета за работодавачите, „*Услуги за активно барање работа*“-во која се накратко опишани основните услуги за лицата кои бараат работа, како и брошури за различни активни програми/мерки за вработување што ги спроведува АВРМ и се наменети за невработените лица и работодавачите.

И во наредниот период во АВРМ ќе се продолжи со континуирани обуки на вработените, со цел јакнење на нивните капацитети за поуспешно извршување на своите работни задачи, а ќе продолжат и активностите за промовирање на политиките за вработување, информирање за активностите и услугите кои им се достапни на невработените лица и работодавачите.

Во Заклучоците (XIX-1) 2008 ECSR побара одредени дополнителни информации кои се однесуваат на бројот на слободни работни места за кои е известена Агенцијата, како и за стапките на вработувања со посредување од страна на Агенцијата, за временскиот период потребен за пополнување на слободните работни места и сл.

Согласно податоците од Агенцијата за вработување на Република Македонија, во периодот од 1.1. до 31.12.2010 година регистрирани се вкупно 232,499 пријави на засновани работни односи, при што во однос на 2007 година се забележува зголемување на бројот на регистрирани пријави на засновани работни односи за 21.4%.

Од вкупно регистрираните пријави на засновани работни односи во 2010 година, според статусот на лицата на кои се однесуваат, 24% (55,352) се регистрирани пријави на засновани работни односи за лица од евиденцијата на невработени, а 76% (177,147) се регистрирани пријави на засновани работни односи за лица надвор од евиденцијата на невработени. Анализата на регистрираните пријави на засновани работни односи според видот на работниот однос, во периодот 2007-2010 година, покажува тренд на зголемување на учеството на регистрираните пријави на засновани работни односи на определено време и сезонски работи (од 53.8% во 2007, на 62.2% во 2010 година), наспроти намалувањето на учеството на регистрираните пријави на засновани работни односи на неопределено време (од 46.2% во 2007, на 37.8% во 2010 година), во вкупниот број на регистрирани пријави.

Според должината на работното време (полно или скратено), од вкупно регистрираните пријави на засновани работни односи во 2010 година, речиси 87% се регистрирани пријави на засновани работни односи со полно работно време (во 2007 година од вкупно регистрираните пријави на засновани работни односи, 93% се со полно работно време).

Агенцијата за вработување на Република Македонија води евиденција на регистрирани пријави на засновани работни односи (М-1 обрасци), но не и евиденција на невработени. За едно лице во текот на годината може да се регистрираат повеќе пријави на засновани работни односи, но тоа не значи дека станува збор за ново невработено лице.

Агенцијата за вработување, согласно Законот за евиденции од областа на трудот, води и евиденција за потребата од работник од страна на работодавачот. Оваа евиденција за потребата од работник, Агенцијата ја води врз основа на податоците од пријавата за потреба од работник, што работодавачот ја доставува до Агенцијата за вработување на РМ, заради обезбедување на работници. Пријавата за потреба од работник е задолжителен документ, врз основа на кој се заснова работниот однос по било кој основ.

Врз основа на доставените пријави за потреба од работник од страна на работодавачите во Агенцијата за вработување на Република Македонија во периодот од 1.1. до 31.12.2010 година, работодавачите објавиле потреба за вработување на 333,743 работници.

Според видот на работниот однос за кој е доставена пријавата за потреба од работник, од вкупно објавените потреби за вработување (333,743 работници), 133,753(40.1%) се објавени потреби за работник на неопределено време, а 199,990 (59.9%) се објавени потреби за работници на определено време и сезонски работи.

Притоа, од вкупно објавените потреби за работници во 2010 година, биле задоволени потребите за 187,113 работници или 56.1%.

Од вака прикажаните податоци може да се добие впечаток дека голем дел од слободните работни места не се пополнети. Ваквата состојба се должи на тоа што често пати работодавачите искажуваат потреба од поголем број работници отколку што реално за нив имаат потреба. Исто така во праксата се случува еден работодавач и покрај тоа што не го реализирал во целост бројот на претходно искажаните потреби од работник, повторно да достави нова пријава за потреба од работник, за веќе претходно искажани, а нереализирани потреби. Исто така, имајќи во предвид дека податоците се однесуваат на календарската 2010 година, треба да се напомене и дека дел од бројот на искажаните пријави за потреба од работник во 2010 година, се реализираат во наредната календарска година, т.е. во 2011 година.

Според видот на работниот однос за кој е доставена пријавата за потреба од работник, од вкупно објавените потреби за работници (333,743) :

- 133,753 (40.1%) се објавени потреби за вработување на работник на неопределено време, од кои биле задоволени потребите за 70,106 работници (52.4%),
- 199,990 (59.9%) се објавени потреби за работници на определено време и сезонски работи, од кои биле задоволени потребите за 117,007 или 58.5%.

Согласно член 22 од Законот за работните односи, еден од начините на обезбедување на потребата од работници од страна на работодавачот е преку објавување во службата надлежна за посредување при вработување, без наплата, т.е. во Агенцијата за вработување на РМ, како и преку посредување од страна на АВРМ со упатување на лица (кандидати) за вработување од евиденцијата на невработените лица.

Огласувањето на слободните работни места во Агенцијата за вработување на РМ не е задолжително. Огласувањето на слободните работни места во АВРМ е всушност, само еден од начините за задоволување на потребата од работници. Покрај објавувањето во АВРМ и посредувањето на АВРМ преку упатување на кандидати за вработување од евиденцијата на невработени лица, работодавачот потребата од работници може да ја задоволи и преку огласување на јавен оглас во дневниот печат (на товар на работодавачот) или преку ангажирање на агенција за посредување при вработување со наплата (приватна) од страна на работодавачот (член 22 од Законот за работните односи).

Во врска со горенаведеното, во текот на 2010 година, работодавачите со објавување на оглас во Агенцијата за вработување, како еден од начините на задоволување на потреба од работници, објавиле потреба за вработување на 292,177 работници.

Притоа биле задоволени потребите за 162,127 (55.5%) работници.

Посредување на АВРМ преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработени, во текот на 2010 година, работодавачите побарале за 23,688 работници, од кои биле задоволени потребите за вработување на 11,306 (47.7%) работници.

Во однос на [соработката и координацијата со приватните агенции за посредување при вработување](#) и агенциите за привремени вработувања, треба да се напомене дека, како што е претходно наведено, во текот на 2010 година регистрирани се вкупно 232,499 пријави на засновани работни односи, од кои 87,872 (37.8%) се регистрирани пријави на засновани работни односи на неопределено време, а 144,627 се регистрирани пријави на засновани работни односи на определено време и сезонски работи.

Од вкупниот број на 144,627 регистрирани пријави на засновани работни односи на определено време и сезонски работи, во периодот од 1.1. до 31.12.2010 година, 16,487 (11.4%) се регистрирани пријави на засновани работни односи преку Агенциите за привремени вработувања.

Во истиот период (1.1 до 31.12.2010 година) во Агенцијата за вработување на Република Македонија регистрирани се и 355 пријави на засновани работни односи со посредување на други агенции за вработување.

Координацијата помеѓу Агенцијата за вработување на Република Македонија и приватните агенции за посредување при вработување се одвива под услови и на начин утврден со Законот за вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност. АВРМ и агенциите за посредување за вработување, со цел задоволување на потребите од работници на пазарот на трудот, меѓусебно соработуваат и меѓусебно разменуваат информации за слободните работни места и упатувањето на невработените лица кај работодавачите заради вработување.

Во регистрите во Министерството за труд и социјална политика, заклучно со декември 2011 година, евидентирани се вкупно 32 приватни агенции за посредување при вработување и 25 агенции за привремени вработувања.

Во однос на прашањето на [ECSR за временскиот период потребен за пополнување на слободните работни места](#), тешко е да се даде прецизен одговор на ова прашање од причина што, согласно Законот за работните односи и Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, постојат неколку начини преку кои работодавачот може да ја обезбеди потребата од работник и тоа преку:

- огласување на јавен оглас во дневниот печат, на товар на работодавачот;
- објавување во АВРМ без наплата, во согласност со закон;
- посредување на АВРМ преку упатување на лица за вработување од евиденцијата на невработените лица; и преку
- агенцијата за посредување при вработување со наплата, во согласност со Закон.

Кога станува збор за задоволување на потребата од работник со огласување на слободните работни места по пат на јавен оглас (член 23 од Законот за работните односи), работодавачот е должен во јавниот оглас да ги наведе условите што се бараат за вршење на работата, рокот за пријавување, кој не смее да биде пократок од 5 работни дена и рокот во кој работодавачот по истекот на рокот за пријавување ќе изврши избор. За огласување се смета исто така и објавувањето во просториите на Агенцијата за вработување на РМ.

Кога пак вработувањето се врши со посредување на АВРМ, тогаш посредувањето за вработување АВРМ го започнува по поднесена пријава од работодавачот. Пријавата за потреба од работник ги содржи условите што се бараат за работното место и начинот на пополнувањето на слободното работно место. АВРМ врз основа на пријавената потреба од работник кај работодавачот, упатува невработени лица од евиденцијата на невработените. Работодавачот може да бара АВРМ да му упати од 1 до 5 невработени лица за секоја пријавена потреба од работник, заради избор на работник. Пребарувањето по досиејата на невработените лица го врши АВРМ заради наоѓање на најсоодветни невработени лица од евиденцијата кои одговараат на условите од пријавата за потреба од работник поднесена од работодавачот. При тоа се поаѓа од шифрата на занимање, образованието, квалификацијата, степенот и видот на стручната подготовка, работното искуство и другите специфични знаења на невработеното лице (познавање на странски јазик и сл.), спремност за прифаќање на вработување со обука, преквалификација или доквалификација, услови за работа, место на работа, траење на работниот однос, потребна опрема со која невработеното лице работело и ќе работи.

По извршеното пребарување и споредување по досиејата на невработените лица, АВРМ утврдува листа на можни кандидати кои најдобро одговараат на условите од пријавата за потреба од работник. По составувањето на листата, пред нејзиното доставување до работодавачот, се врши уште една проверка на листата со податоците од страна на раководителот на подрачната единица на АВРМ. Одговорното лице за посредување во АВРМ, од утврдената листа одбира до 5 кандидати кои најдобро одговараат на условите од пријавата за потреба од работник. За упатување од редот на невработените лица, АВРМ покрај работодавачот истовремено на најбрз можен начин го известува и невработеното лице кое го упатил кај работодавачот и за местото и времето на јавување кај работодавачот.

Доколку АВРМ не може да утврди дали лицето одговара на искажаната потреба од работник, може да го повика невработеното лице на дополнителен разговор заради поконкретно утврдување на условите. Доколку невработеното лице не се јави кај работодавачот или пак го одбие понуденото вработување, се информира одговорното лице за евиденција заради преземање на мерки во согласност со Законот. Доколку работодавачот не изврши избор од листата на лица (кандидати) упатени од Агенцијата за вработување, АВРМ ќе бара од работодавачот да го информира за причините за неизвршениот избор и за тоа колку лица дополнително да му упати заради избор за вработување, се до наоѓање и упатување на најсоодветни невработени лица.

Доколку работодавачот не изврши избор и од дополнително упатените лица од АВРМ, Агенцијата му нуди обезбедување на работник по пат на обука, преквалификација или доквалификација и негова согласност за мерките што ќе ги преземе за обезбедување на потребата од работник.

Во Заклучоците (XIX-1) 2008 кои се однесуваат на претходниот Извештај за оваа тематска група, [ECSR побара и дополнителни информации за персоналот на Агенцијата за вработување на Република Македонија](#).

Агенцијата за вработување (АВРМ) делува на целата територија на Република Македонија преку својата Централна служба и 30 Центри за вработување.

Во продолжение е даден преглед на основните карактеристики во однос на вработените на Агенцијата и движењата во тој поглед во последните неколку години:

- На 31 декември 2005 година во Агенцијата за вработување на Република Македонија има вкупно 481 вработени на неопределено време, од кои 194 (40.3%) се мажи и 287 (59.7%) жени.

Според степенот на образование (стручна квалификација), состојбата е следната:

2005	НКВ	ВКВ-КВ	ССП	ВШП	ВСП
број	11	21	193	48	208
%	2%	4%	40%	10%	43%

Според направената анализа на процентуалната застапеност на вработените во АВРМ по работите и работните задачи што ги извршуваат, од вкупниот број на 481 вработени лица во АВРМ, состојбата е следна:

- раководни работници се 35 или изразено во проценти 7.27%;
- вработени на активни политики се 253 (52.6%);
- вработени во пасивни политики се 141 (29.33%);
- помошни работници се 52 (10.81%).

Врз основа на утврдениот број на вкупно невработени лица, регистрирани на 31.12.2005 година (359,989) што ги опслужува Агенцијата за вработување, индикативен е податокот дека во текот на 2005 година, еден работник на Агенцијата за вработување опслужувал во просек по околу 748 невработени лица.

- На 31 декември 2006 година во Агенцијата за вработување на Република Македонија има вкупно 504 вработени на неопределено време, од кои 204 се мажи (40.5%), а 300 се жени (59.5%).

Состојба во однос на степенот на образование (стручна квалификација) :

2006	НКВ	ВКВ-КВ	ССП	ВШП	ВСП
број	27	17	134	80	246
%	5%	3%	27%	16%	49%

Според направената анализа на процентуалната застапеност на вработените во АВРМ по работите и работните задачи што ги извршуваат во Агенцијата за вработување, од вкупниот број на 504 вработени, состојбата е следна:

- раководни работници се 38 (7.54%);
- вработени на активни политики се 269 (53.37%);
- вработени во пасивни политики се 151 (29.96%);
- помошни работници се 46 (9.13%).

Врз основа на утврдениот број на вкупно невработени лица, регистрирани на 31.12.2006 година (366,551), во текот на 2006 година, еден работник на Агенцијата за вработување опслужувал во просек по околу 727 невработени лица.

- На 31 декември 2007 година во Агенцијата за вработување има вкупно 525 вработени на неопределено време, од кои мажи се 223 (42.5%), а 302 се жени (57.5%).

Според степенот на образование (стручна квалификација), состојбата е следната:

2007	НКВ	ВКВ-КВ	ССП	ВШП	ВСП
број	25	14	142	75	269
%	5%	3%	27%	14%	51%

Во однос на работните задачи што ги извршуваат вработените во Агенцијата за вработување, состојбата е следна:

- раководни работници 39 (7.4%);
- вработени на активни политики 276 (52.6%);
- вработени на пасивни политики 166 (31.6%);
- помошни работници 44 (8.4%).

Врз основа на утврдениот број на вкупно невработени лица, регистрирани на 31.12.2007 година (357,166) што ги опслужува Агенцијата за вработување, индикативен е податокот дека во текот на 2007 година, еден работник на Агенцијата за вработување опслужувал во просек по околу 677 невработени лица.

- На 31 декември 2010 година во Агенцијата за вработување на Република Македонија има вкупно 519 вработени на неопределено време, мажи 210 (40%) и жени 309 (60%).

Според степенот на образование (стручна квалификација), состојбата е следната:

2010	НКВ	ВКВ-КВ	ССП	ВШП	ВСП
број	19	10	137	65	286
%	4%	2%	26%	13%	55%

Состојба во однос на работните задачи што ги извршуваат вработените во Агенцијата за вработување:

- раководни работници се 42 (8%);
- вработени на активни политики се 280 (54%);
- вработени во пасивни политики се 163 (31%);
- помошни работници 34 (7%).

Врз основа на утврдениот број на вкупно невработени лица, регистрирани на 31.12.2010 година (321.341) што ги опслужува Агенцијата за вработување, може да се заклучи дека во текот на 2010 година, еден работник на Агенцијата за вработување опслужувал во просек по околу 619 невработени лица.

Во овој дел кој се однесува на функционирањето на јавните служби за вработување во Република Македонија, од страна на [ECSR беше побарана и дополнителна информација за тоа дали синдикатите и организациите на работодавачи се вклучени во менаџирањето со државната агенција за вработување.](#)

Социјалните партнери, односно синдикатите и организациите на работодавачи се активно вклучени во менаџирањето на Агенцијата за вработување на Република Македонија, преку своите претставници - членови на Управниот одбор на Агенцијата за вработување на Република Македонија, кој е орган на управување на Агенцијата за вработување.

Имено, Управниот одбор на Агенцијата за вработување е составен од девет членови, стручни лица со познавање или искуство од областа на вработувањето, од кои пет се претставници именувани од страна на Владата на Република Македонија и по два претставника се именуваат од репрезентативните синдикати и организации на работодавачи.

Управниот одбор на Агенцијата за вработување во рамките на своите права и должности, ги врши следните работи:

- донесува Статут и други акти;
- донесува Програма и план за работа;
- донесува акти за организација и работа на Агенцијата за вработување и општ акт за систематизација на Агенцијата за вработување;
- утврдува Буџет и годишна сметка на Агенцијата за вработување;
- управува со средствата на Агенцијата за вработување;
- одлучува за преземање мерки за создавање услови за вработување на невработените лица;
- одлучува за користење на средствата на Агенцијата за вработување;

- одлучува за преземање на соодветни мерки за унапредување на дејноста на Агенцијата за вработување;
- го следи остварувањето на обврските кои произлегуваат од меѓународни конвенции и меѓудржавни спогодби од областа на вработувањето;
- разгледува прашања, извештаи, информации и други материјали во врска со состојбите и проблемите во областа на вработеноста, вработувањето и невработеноста и други работи од надлежност на Агенцијата за вработување;
- превзема мерки за обезбедување и функционирање на информативниот систем во областа на вработувањето;
- разгледува иницијативи и предлози и донесува одлука за воведување нови форми со кои се збогатува содржината на работата на Агенцијата за вработување и се зголемува ефикасноста на утврдените функции;
- во рамките на планираните средства со Буџетот донесува одлуки за располагање и користење на истите;
- решава по жалби изјавени против решенијата за засновање работен однос со странски државјани;
- донесува решение за доделување на средства од Посебниот фонд.

На овој начин, преку учеството во работата на Управниот одбор и извршувањето на наведените функции, социјалните партнери, т.е. репрезентативните синдикати и организација на работодавачи, се активно вклучени во управувањето со Агенцијата за вработување и следењето на нејзината работа и функционирање.

Член 1§4

Со цел да се обезбеди вистинска примена на правото на работа, Страните - договорнички се обврзуваат:

4. да обезбедат или да унапредат соодветно стручно насочување, обука и рехабилитација.

Во рамките на овој став од членот 1 на Повелбата, во Заклучоците (XIX-1) 2008 кои се однесуваат на претходниот Извештај на Република Македонија, Европскиот комитет за социјални права побара одредени дополнителни информации за професионалното насочување и континуираната професионална обука, видовите и обемот на обуки и опфатот на лица со овие обуки.

Во однос на активностите и услугите кои во овој дел, за своите клиенти, пред сè за невработените лица, ги нуди и ги спроведува Агенцијата за вработување на Република Македонија, може да се каже дека со цел да се задоволи побарувачката на што поголем број невработени лица за професионално насочување, како една од услугите за поддршка за побрзо вработување, Агенцијата на лицата кои бараат вработување им овозможува и други видови на услуги кои се особено важни за планирање на кариерниот развој. Такви се услугите во работните клубови кои се однесуваат на давање информации од пазарот на трудот во отворените канцеларии, обуки за успешно претставување на пазарот на трудот, изработка на индивидуални планови за вработување, обуки за вештини со кои се зголемува конкурентноста на овие лица на пазарот на трудот и др. Информации за пазарот на трудот на овие лица им се овозможени и преку web-порталот на Агенцијата, преку кој лицата кои бараат вработување можат да ги следат огласите за слободни работни места, можат да остават свое CV и да остварат комуникација со работодавачите, како и да обезбедат други видови информации и услуги.

Во рамки на имплементацијата на активни програми и мерки за вработување, Агенцијата за вработување на Република Македонија, организира и спроведува повеќе видови на обуки за лицата кои бараат вработување.

а) Подготовка за вработување преку обука за познат работодавач

Согласно Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, Агенцијата за вработување врши обука на невработени лица за познат работодавач доколку работодавачот не може да ја задоволи потребата од работници преку огласување на потребата на пазарот на трудот и со пребарување и упатување од евиденцијата на невработените лица. Во случај кога потребата од работници се задоволува со обука за познат работодавач, тогаш побарувачката во најголемиот број случаи се задоволува со понуда на работна сила по пат на обука.

Во следната табела е даден преглед на бројот на лица кои биле вклучени и се вработиле по пат на подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација) за периодот од 2007 до 2010 година

година	Број на невработени лица кои биле на подготовка за вработување	Број на вработени лица со подготовка за вработување
2007	3,866	2,526
2008	2,543	1,829
2009	383	245
2010	280	165

б) Подготовка за вработување преку обука за непознат работодавач

Со измените и дополнувањата на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност се овозможи Агенцијата за вработување да обезбедува средства за финансирање на активните политики и мерки за вработување, со утврдување на 5% од обезбедениот износ на средства од придонесот за вработување. Така, во рамките на Оперативните планови за активни програми и мерки за вработување почнаа поинтензивно да се реализираат и дополнителни стручни обуки за занимања и вештини.

Почнувајќи од Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување за 2008 година отпочна да се реализира и посебна програмата за обуки за одделни занимања и вештини кои се дефицитарни на пазарот на трудот, а кои се утврдуваа преку спроведување на Анализата на потреба од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија, изготвувана од страна на АВРМ врз основа на спроведена анкета на работодавачите.

Во оваа 2008 година оваа програма беше реализирана како пилот, само за подрачјето на градот Скопје. Обуките за спроведуваа во средните стручни училишта, а партнери во организацијата и реализацијата беа и Министерството за образование и наука, Центарот за стручно образование и обука и Центарот за образование на возрасни.

И во наредните 2009 и 2010 година обуките се спроведуваа во средните стручни училишта, со тоа што по завршувањето на теоретскиот дел во траење од 3 месеци невработените лица беа вклучени и во изведување на практична работа во реални услови кај работодавачи, во траење од 1 месец.

Со Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување за 2010 година за првпат се вовеле пилот-мерката „Обука за стекнување вештини од областа на информатиката“, која имаше за цел надградба на вештините на невработените лица преку организирање и спроведување на специфични напредни обуки од областа на понапредните информатички програми, заради зголемување на нивната вработливост и полесно вклучување на пазарот на трудот. Се спроведуваа обуки за програмирање и користење на специфични програмски јазици и програмски алатки (Java, Net, CISCO Systems, Microsoft - MSCA/MSCE, SAP, Oracle). Оваа мерка во текот на годината се спроведуваше преку лиценцирани ИТ обучувачки центри, кои беа избрани на објавен оглас.

Во рамки на имплементацијата на оваа мерка, Агенцијата за вработување потпиша договор за реализација на обуките со 75 кандидати од редот на евидентираниите невработени лица. Обуките се реализираа во период до 4 месеци, согласно доставените планови за реализација од страна на обучувачките центри.

Трошоците за реализација на обуките за дефицитарни занимања на пазарот на трудот и за стекнување напредни вештини од областа на информатиката, во целост се покриваат од средствата од придонесот за вработување, обезбедени од буџетот на АВРМ за активни програми и мерки за вработување.

Следната табела дава приказ на бројот на лица кои биле вклучени во различните програми/мерки за подготовка за вработување, односно обуки за подобрување на знаењата и вештините на невработените лица :

<i>година</i>	<i>Обуки во Работните клубови (странски јазичи и компјутери)</i>	<i>Обуки за занимања кои се дефицитарни на пазарот на трудот</i>	<i>Специфични обуки за англиски јазик во угостител- ството</i>	<i>Напредни ИТ обуки - програмирање и програмски алатки</i>	<i>Специфични обуки за започнување и водење на бизнис</i>
2008	2,278	60	/	/	820
2009	1,959	66	/	/	1,060
2010	1,546	37	39	75	1,217

Во однос на прашањето на ECSR за покривањето на трошоците за организираните обуки, во случај кога обуката на невработените лица се организира и се врши преку Агенцијата за вработување на РМ кај познат работодавач кој потребата од работници сака да ја задоволи по пат на обука, тогаш дел од средствата за реализација на обуката ги финансира Агенцијата за вработување, а дел од средствата работодавачот.

Така, АВРМ обезбедува финансиски средства во висина од 4,400 денари месечно по едно невработено лице вклучено во обуката (овие средства му се даваат на невработеното лице), а ги покрива и трошоците за осигурување на кандидатите од инвалидност и телесно оштетување причинето од повреда на работа и професионална болест. Истовремено, Агенцијата за вработување на работодавачот му доделува по 3,000 денари месечно по невработено лице, како партиципација во покривањето на трошоците за изведување и спроведување на обуката. Работодавачот има обврска да обезбеди услови за спроведување на обуката и тоа работен простор, опрема, инструктори за изведување на обуката, репроматеријали, хигиено технички и заштитни средства, како и превоз и исхрана - доколку истите се организирани од страна на работодавачот.

Горенаведените зголемени износи на финансиска поддршка се утврдени со измените на Правилникот за обука, преквалификација или доквалификација на невработените и други лица, направени во април 2009 година.

Во јануари 2008 година е донесен Закон за образование на возрасните („Службен весник на Република Македонија“ бр.7/2008). Со овој Закон се уредува организирањето, структурата, финансирањето и управувањето на системот за образование на возрасните, како дел од единствениот систем на образованието во Република Македонија.

Во ноември 2008 година Владата на Република Македонија го основа и Центарот за образование на возрасните кој почна да функционира во јуни 2009 година. Во рамките на Центарот е формирано и посебно *Одделение за обука на обучувачи и наставници, личен развој и професионална ориентација*, кое во перспектива би се занимавало со професионална ориентација на возрасните лица.

Донесена е и **Стратегија за образование на возрасните 2010-2015**, во која се предвидени следните цели:

- зајакнување на системот на образование на возрасните, преку развивање на информациско-статистички систем за следење на образовната мобилност на возрасните;
- создавање на услови доживотното учење и мобилност да станат реалност;
- подобрување на квалитетот и ефикасноста на образованието и обуката на возрасните;
- промовирање на рамноправност, социјална кохезија и активно граѓанство;
- промоција на образованието на возрасните и културата на учење преку активен пристап во образованието и обуката на возрасните.

Во оваа област, во октомври 2011 година отпочна и имплементацијата на Твининг проектот *„Поддршка за градење на капацитетите на Центарот за образование на возрасните, развој на програми за образование на возрасни и програми за описменување и за дооформување на основното образование на исклучените лица“*, ко-финансиран преку ИПА Компонентата 4 - Развој на човечки ресурси. Во рамките на овој проект ќе бидат опфатени и повеќе категории на исклучени лица, преку активностите предвидени во Компонентата 3 *„Развој и тестирање на програми за описменување и за дооформување на основното образование на исклучените лица“*.

За конкретните активности и резултати од овој Проект, ќе бидеме во можност да дадеме повеќе информации и податоци во следниот Извештај во кој ќе бидат третираны прашањата од оваа област.

Во однос на професионалното ориентирање, треба да се одбележи дека во изминатиов период, во средните стручни училишта во државата сè поинтензивно се спроведуваат координирани активности за развој на услугите за кариерно информирање, насочување и советување на учениците, со цел да се обезбедат услови учениците да можат да направат што поуспешен образовен избор, избор на занимање, како и поуспешно да управуваат со своите кариери.

Во основните и средните училишта во Република Македонија, постојат стручни служби (педагог, психолог, социолог, дефектолог), кои покрај другите активности во училиштето, имаат и задача задолжително учениците професионално да ги информираат, советуваат и насочуваат.

Активностите во оваа област резултираа и со воспоставување и опремување на 44 кариерни центри во 2005 година, со поддршка на Програмата на USAID „Активности во средното образование“.

За ефективно и ефикасно функционирање на Центрите за кариера беа обучени кариерни советници кои ги оспособува учениците за:

- пишување на CV;
- подготовка на мотивациско писмо;
- подготовка за интервју за работа;
- подготовка за учество на интервју;
- јавно говорење итн.

Исто така, беа изработени и соодветни водичи и прирачници за наставниците за работа со учениците.

Освен училишните активности, целта на кариерните центри е и зајакнувањето на врските помеѓу училиштата, социјалните партнери и работодавачите.

Кон крајот на 2010 година, во стручното образование започна да се реализира проектот YES - Младинска мрежа за стекнување вештини за вработување (Youth Employability Skills (YES) network activity), со поддршка обезбедена од страна на USAID. Проектот има за цел што подобро да ги подготви учениците за нивната избрана професија, да стекнат вештини за барање на работа, да се стекнат со потребните информации за нивните работни одговорности, за однесувањето на работно место, како и зајакнување и продлабочување на соработката помеѓу училиштето и бизнис секторот. Меѓу другото, овој проект ќе придонесе кон зајакнување на суштинските врски меѓу потребите на пазарот на трудот и вештините што се развиваат кај младите преку образовниот систем и кон значително подобрување на квалитетот на „понудата“ на идни работници во Македонија.

Во рамките на овој проект, од страна на Центарот за стручно образование и обука, изработена е наставна програма „Подготовка за вработување и работа“, која ќе се реализира во рамките на слободните часови на училиштата за учениците од трета година, со тоа што одредени цели можат да се интегрираат и во општообразовните предмети.

Преку програмата Подготовка за вработување и работа, ученикот стекнува знаења и вештини и се оспособува да:

- создава атмосфера на соработка, поддршка и сигурно учење;
- оформува лично портфолио за кариера;
- идентификува лични вредности, вештини, јаки и слаби страни;
- поставува долгорочни и краткорочни лични цели;
- изготвува план и ги утврдува чекорите за остварување на целите;
- гради професионален однос со работодавачите;
- проценува што бара работодавачот од квалитетен работник;
- гради позитивен став и соодветен однос кон работното место;

- планира задачи и правилно го организира времето;
- усогласува барања од приватниот и професионалниот живот;
- оценува личен напредок во подготвеноста за работа;
- гради позитивен однос за потребите на клиентите;
- дефинира особини и карактеристики на ефикасен лидер;
- креира сопствена кратка биографија (CV);
- пишува мотивациско (пропратно) писмо;
- се однесува соодветно при интервју за работа;
- користи различни извори за барање и наоѓање работа;
- надополнува портфолио за кариера;
- планира активно барање на работа;
- согледува опасности кои можат да предизвикаат несреќи или повреди на работно место;
- определува начини за контролирање или намалување на опасностите на работното место;
- реагира соодветно во случаи на опасност или несреќа на работно место;
- почитува права и обврски на работникот и работодавачот;
- познава поважни одредби од Законот за работни односи во Република Македонија.

Во рамките на овој проект, кој се реализира во средните училишта од неколку општини во државата, вклучени се околу 720 ученици, а обучени се повеќе од 180 наставници за реализација на содржините од програмата Подготовка за вработување и работа. Во наредната учебна година проектот ќе се проширува во други дополнителни општини, со опремување на дополнителни 12 центри за кариера во средните училишта од овие општини.

Исто така, треба да се напомене и заложбата на Владата за отворање на кариерни центри, не само во средните училишта туку и во рамките на високото образование. Главна цел на овие активности е формирање на центри за кариера на секој факултет во рамките на државните универзитети, кои ќе обезбедуваат информации за работни места кај партнерите на центрите за сите оние кои бараат работа. Покрај ова, центрите за кариера претставуваат и последен чекор за студентите и учениците во средните стручни училишта кои го завршуваат своето образование и влегуваат на пазарот на трудот. Центрите во остварувањето на своите цели соработуваат со две целни групи. Првата група се студенти и средношколци кои бараат работа, а втората група се таканаречените партнери на Центарот, кои се всушност претпријатија кои имаат потреба од вработување на високо образован и стручен кадар. Потенцијално, како партнери на центрите за кариера на универзитетите можат да се јават и државните институции, како и општините. Во центрите ќе бидат вработени професионални кариерни советници кои во средните училишта ќе вршат професионално насочување на средношколците, додека на универзитетите ќе организираат обуки за пишување CV, мотивациони писма, однесување на интервју за работа, обезбедување работно искуство на студентите, организирање саеми за кариера и слично. Со овој широк спектар на

активности, се обезбедува и континуирано намалување на јазот помеѓу барањата на компаниите и државните институции од една и студентите и средношколците од друга страна.

Во текот на досегашните активности во рамки на проектот, изработен е детален акционен план со фискални импликации за реализација на проектот во соработка со претставници од релевантните институции, универзитетите и средните училишта, при што планирани се поголем број на активности што ќе се реализираат во текот на 2012 година, како распишување на конкурс и селекција на кариерни советници, обука и отпочнување со работа на кариерните советници, изработка на посебен web-сајт и промоција на проектните активности пред коморите, кластерите и други претставници од бизнис секторот, како партнери на кариерните центри итн.

Член 15
Право на лицата со физички или ментален хендикеп на професионална обука, рехабилитација и социјална реинтеграција

Член 15§1

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на лицата со физички или ментален хендикеп на професионална обука, рехабилитација и реинтеграција, Страните-договорнички се обврзуваат:

- 1. да преземат соодветни мерки за обезбедување на услови за обука вклучувајќи, доколку е неопходно и специјализирани институции, јавни или приватни;*

Согласно евиденцијата на Агенцијата за вработување на Република Македонија, заклучно со 31 декември 2010 година бројот на невработени инвалидни лица изнесува 2,326, од кои најголемиот број, односно 1,162 се инвалидни лица кои што се неквалификувани, 407 инвалидни лица се полуквалификувани и со несоодветно образование, 460 инвалидни лица се квалификувани, 262 имаат завршено средно образование, 10 имаат завршено вишо образование и само 25 евидентирани невработени лица со инвалидност имаат завршено високо образование. Овие податоци упатуваат на фактот дека најлесно се вработуваат оние со високо образование.

Имено од инвалидните лица кои што имаат завршено високо образование, 54.2% се вработени. Скоро половина од нив, односно 46.8% се вработени во јавниот сектор. Трендот на вработеност опаѓа со намалувањето на степенот на образование, доаѓајќи дури до 2.7% кај лицата без образование, што уште еднаш недвосмислено потврдува дека образованието претставува еден од основните услови за обезбедување на вработување, бидејќи со зголемување на степенот на образование се зголемува автономијата на работно место, личниот доход и задоволството од работата. Ова е последица и на работата со учениците со посебно образовни потреби која што е индивидуализирана и насочена од страна на дефектолозите кои почнаа поинтензивно да се вработуваат во училиштата и во одделенијата за образование во единиците на локалната самоуправа.

Во однос на надлежностите на Министерството за труд и социјална политика, кое придонесува и го помага и интегрирањето на лицата со инвалидност во образовниот процес, значајно да се одбележи е донесувањето на Законот за употреба на знаковниот јазик („Службен весник на РМ“ бр.105/2009). Со овој закон, донесен во 2009 година, се признава знаковниот јазик како природно средство за комуникација помеѓу

глувите лица и други физички и правни лица кои што имаат потреба од комуникација, со што значително се подобрува и нивната социјална инклузија.

Истовремено, со донесувањето на овој закон, се исполнуваат и обврските од Препораката 1598 од 2003 година за заштита на знаковниот јазик во државите членки на Советот на Европа и Конвенцијата за правата на лицата со инвалидност на Организацијата на обединетите нации.

Во функција на имплементација на овој закон, Министерството за труд и социјална политика ја финансира Програмата за обука на толкувачи на знаковен јазик (за почетно и за напредно оспособување на толкувачи), како и одржување на семинари/обуки за изучување на знаковниот јазик за родители на деца со оштетен слух, за деца на родители со оштетен слух и за заинтересирани граѓани и институции. Овие обуки се реализираат во соработка со Сојузот на глуви и наглуви на Република Македонија.

Во текот на 2009 година, креиран е web-портал адаптиран за користење на лицата со инвалидност, што претставува значаен чекор кон вклучување на сите граѓани во градењето на информатичко општество и придонесува кон подобрување на пристапот до информации, подобрување на генералната претстава за околината, експресивните комуникациски можности и можностите за социјална интеракција на лицата со инвалидност.

Порталот „Сакам, знам, можам“ (<http://www.sakamznammozam.gov.mk>) е проект на Министерството за труд и социјална политика и Министерството за информатичко општество, кој има за цел на лицата со инвалидност да им се обезбеди едно централно место каде ќе можат да најдат информации за сите новости кои се значајни за нив, да упатат жалби, да постават прашања за нивните проблеми, да се запознаат со нивните права и можности, како и да се запознаат со услугите кои им ги нудат државните институции.

Исто така, не помалку важно е дека во 2009 година Министерството за труд и социјална политика, во соработка со останатите институции, вклучувајќи го тука и Министерството за образование и наука, подготви *Акционен план за изградба на пристапни рампи, лифтови и подвижни платформи за лицата со телесна инвалидност во објекти кои што се од јавен интерес*, како на пример во детски градинки, училишта, здравствени објекти, институции од областа на културата и слично, со цел секаде онаму каде што нема вакви рампи, а постои можност истите да се изградат, тоа и да се направи.

Владата на Република Македонија, на предлог на Министерството за труд и социјална политика, ја усвои *Национална стратегија за изедначување на правата на лицата со инвалидност 2010-2018 година (Ревидирана)*, со која се определуваат мерките и активностите кои што секое министерство треба да ги преземе за исполнување на целите на Стратегијата, во период од 2010 до 2018 година, а кои придонесуваат за што поквалитетна и поцелосна заштита и поддршка на лицата со инвалидност. Сите министерства кои се носители на ревидираната Стратегија изготвија и оперативни планови за реализација на предвидените мерки, во кои се предвидени и фискалните импликации за нивно спроведување.

Ревидираната Национална Стратегија за изедначување на правата на лицата со инвалидност во Република Македонија, донесена 2010 година од страна на Владата на РМ, во делот на вработување и работење пропишува дека „Државата е должна да создаде услови за да лицата со инвалидност се оспособат така за да ги остваруваат своите човекови права, а особено во сферата на вработувањето на пазарот на трудот“. Исто така, согласно Стратегијата, во прописите кои се донесуваат на областа на трудот треба да се внимава да не постои никаква дискриминација во однос на вработувањето на лицата со инвалидност. Во исто време државата ќе реализира и посебни програми за поддршка за вклучување на лицата со инвалидност на пазарот на трудот. Оваа поддршка се остварува воглавно преку обезбедување на соодветно професионално образование, давање на поволни кредити и грантови како и извесни прилагодувања кои треба да овозможат соодветен пристап до работното место.

Од особено значење е да се одбележи и донесувањето на Законот за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на РМ“, бр.50/2010), кој се усвои во 2010 година и со кој се забранува секоја директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување, покрај другите основи, и врз основа на ментална и телесна попреченост.

Под дискриминација на лица со ментална и телесна попреченост (член 8 од законот) се подразбира намерно оневозможување или отежнат пристап до здравствена заштита, односно ускратување на правата на здравствена заштита, редовен медицински третман и лекови, рехабилитациони средства и мерки во согласност со нивните потреби, ускратување на правото на брак и создавање на семејство и други права од областа на бракот и семејните односи, ускратување на правото на образование, на работа и правата од работниот однос. Дискриминација на лица со ментална и телесна попреченост постои и тогаш кога нема да се преземат мерки за отстранување на ограничувањата, односно прилагодување на инфраструктурата и просторот, користење на јавно достапни ресурси, или учество во јавниот и општествениот живот.

Од 1 јули 2011 година, на сила е и одредбата од Законот за социјална заштита, со која што се воведува посебен паричен додаток за потполно слепите лице над 26 годишна возраст и правото на додаток за мобилност за лицата над 26 годишна возраст со 100 % телесен инвалидитет, како и за лицата со умерена, тешка и најтешка ментална ретардација, кои што без помош на инвалидска количка не може да ги задоволат своите основните животни потреби. Месечниот износ на овој додатокот изнесува 7,000 денари (околу 110 евра), за чија што исплата средства се обезбедуваат од Буџетот на Република Македонија и овој додаток е лично право, независно од останатите права кои што овие лица ги остваруваат по основ на инвалидност од областа на социјалната заштита, но и било која друга останата заштита, доколку ја користат.

Во рамките на овој став од Повелбата, во Заклучоците (XIX-1) 2008 кои се однесуваат на претходниот Извештај на Република Македонија, [Европскиот комитет за социјални права побара дополнителни информации во врска со дефинициите за инвалидност.](#)

Во врска со спомената верзија на класификација на функционирање, инвалидност и здравје на Светската здравствена организација од 2001 година (International Classification of Functioning, Disability and Health - ICF), која што на функционирањето на поединецот и неговата инвалидност гледа како на резултат на едно взаемно делување на физичката или менталната состојба на лицето со неговото општествено и физичко опкружување, во Република Македонија сеуште не постои единствена дефиниција за лицата со инвалидност и поради тоа различни субјекти користат различни поими, што понекогаш резултира и со помали практични проблеми.

Така на пример во системот на социјална заштита се користи терминот ментална или телесна попреченост, во системот на детската заштита - деца со пречки во психичкиот или физичкиот развој, во Законот за образование - деца со посебни воспитно-образовни потреби, со Законот за пензиско и инвалидско осигурување и Законот за вработување на инвалидни лица, се користи терминот инвалидност.

Исто така во Република Македонија многу често се користи и терминот лица со посебни потреби. Овој термин е последица на се поприсутната инклузија (едукациска, но и поопширно социјална), која што се темели на основните човекови права и подразбира рамноправна партиципација во социјалниот живот односно еднакви шанси за секој, но самите лица со инвалидност често пати не се сложуваат со овој поим, бидејќи како што истите потенцираат не станува збор за задоволување на посебни, туку вообичаени човекови права и потреби.

Согласно Конвенцијата на Обединетите нации за правата на лицата со инвалидност, која што Република Македонија ја потпиша во март 2007 година, а се очекува да ја ратификува до крајот на 2011 година, инвалидноста настанува како резултат на меѓусебно делување на лицето со попреченост и препреките кои што произлегуваат од ставовите на неговата средина, кои што во исто време го оневозможуваат неговото потполно учество во општеството во кое што живее со останатите, па почитувајќи ја и оваа дефиниција, како и претходно изложеното, Република Македонија сеуште како уставна категорија го има поимот инвалидност.

Во однос на концепцијата на трудов инвалидитет со останат или намален работен капацитет, битно е да се напомене дека согласно позитивните законски прописи, оваа инвалидност се третира како инвалидност настаната во текот на работниот процес и е поврзана со понатамошната способност или неспособност на лицето да извршува одредени работни задачи, односно во рамките на истата се разликува професионална и општа неспособност за работа, која што може да постои и кога не е дојдено до некаково телесно оштетување.

Образование

Во Република Македонија образованието на учениците е регулирано со:

- Законот за основно образование
- Законот за средно образование
- Законот за стручно образование и обука
- Законот за високо образование и
- Законот за образование за возрасни.

Основното и средното образование се задолжителни и бесплатни. Секое дете има право на основно образование, при што со Закон е забранета дискриминација по однос на пол, раса, боја на кожата, национална, социјална, политичка, верска, имотна и општествена припадност во остварување на правата на основното воспитание и образование.

Една од целите на основното образование е вклучување и водење грижа за развојот на учениците со посебни потреби. Согласно членот 6 од Законот за основното образование, за учениците со посебни потреби се обезбедуваат соодветни услови за стекнување на основно воспитание и образование во редовните и посебните основни училишта и тие имаат право и на индивидуална помош во стекнувањето на основното образование и воспитание. Наставниот план и програми за основно образование на учениците со посебни образовни потреби во посебните училишта и во посебните паралелки во основните училишта ги утврдува министерот по предлог на Бирото за развој на образованието. За учениците со посебни образовни потреби задолжителните и изборните предмети се реализираат со прилагодени програми, според нивните посебни образовни потреби

Согласно Законот за средното образование, во средното образование за ученици со посебни образовни потреби се образуваат ученици според прилагодени програми за соодветни занимања, односно образовни профили или за работно оспособување. Во зависност од следењето на прилагодените програми за соодветни занимања, односно образовни профили, учениците со посебни образовни потреби можат да полагаат завршен испит или матура. Во средното образование за ученици со посебни образовни потреби се вклучуваат ученици кои се евидентирани и распоредени според видот и степенот на пречките во развојот.

Сите позитивни законски прописи за образованието се прилагодени за возраста и степенот на посебната потреба на учениците. Истите прописи важат подеднакво за сите ученици - државјани на Република Македонија, како и за ученици - државјани на други држави кои престојуваат или работат во Република Македонија.

Во Република Македонија прифатено е начелото на децата со посебни образовни потреби колку што е можно повеќе да им се овозможи образование во вообичаена училишна средина која е поблиску до нивниот дом, а кога се работи за деца со потешки пречки - во посебни паралелки и во посебни училишта.

Освен органите и службите за образование за децата со посебни потреби, соодветна грижа водат и Центрите за социјална работа. За основното образование за учениците со посебни образовни потреби изработени се посебни наставни планови и програми со кои им се дава можност за социјализација, усвојување на знаења навика и вредности. Со програмите, поголемо значење им се дава на оспособувањето на учениците за живот и работа. Училиштата за основно образование за учениците со посебни потреби се организираат според истите принципи како и редовните основни училишта.

Во нив нужно е поголемо внимание да се посветува на стручното и педагошкото оспособување на наставниците и воспитувачите и развојот на службите за советодавна помош и стручна работа со учениците и со родителите.

Образованието на децата со посебни образовни потреби, согласно современите текови во образованието, покажува растечки тренд на инклузивно образование. Инклузивното образование на децата со посебни потреби обезбедува најдобро образовно опкружување, но и помага да се разбијат предрасудите, да се надминат стереотипите, како и да се преземат контролни механизми за дијагностицирање на пречките во развојот.

Од 1998 година во Република Македонија да се спроведува проект за инклузија на децата со посебни потреби во образовниот систем. Со овој проект се создаваат поволни услови за вклучување на децата со тешкотии во психичко-физичкиот развој, со емоционални проблеми, децата без родители и деца кои имаат тешкотии во учењето. Проектот е проширен во 72 основни училишта.

Истражувањата и анализите на спроведувањето на инклузијата во основните и средните училишта покажа дека иницијалното образование не ги подготвува идните наставници за инклузивно образование.

За таа цел во рамките на Проектот за модернизација на образованието, како и во други проекти што се реализираат во образованието, беа понудени специфични обуки за наставниците за работа со деца со посебни потреби. Така, во Проектот за модернизација на образованието кој се имплементираше во 246 училишта, 800 наставници добија конкретна обука за работа со децата со посебни потреби, што меѓу другото го одразува и интересот на наставниците за работа со оваа категорија на ученици/деца со посебни потреби.

Во 2011 година Бирото за развој на образованието изработи посебна Анализа за образованието на деца со посебни потреби, врз основа на која се планира донесување и на Концепција за образование на деца со посебни потреби.

Во рамките на проектот на Европската тренинг фондација (ETF) „Социјална инклузија преку образование и обука“ (2008-2011) година кој се спроведуваше во земјите од Западен Балкан, се направи мапирање на образованието и обуката на наставниците за инклузивно образование.

Изработени се 7 национални и еден регионален извештај („Наставници за иднината“) во кој е детално анализирана состојбата во овие земји, како и улогата на образованието во постигнувањето на поголема еднаквост и социјална кохезија. Во рамките на проектот воспоставена е и регионална policy мрежа.

Во текот на 2011 година, врз основа на истражувањето и консултативниот процес координиран преку Проектот, изработено е дополнително проектно фише (т.е. проектен предлог) за регионален проект во рамките на IPA Multi-beneficiary Програмата 2012 - „Promoting inclusive education Programme“, за понатамошна промоција на концептот, политиките и практиките за инклузивно образование.

Исто така, во рамки на иницијативата за реформи во образованието во Југоисточна Европа - ERISSEE, започна консултативен процес во однос на квалитетот и еднаквоста во образованието, во кој посебно внимание се посветува на образованието на децата со посебни потреби и еднаквоста и квалитетот во образованието.

Подобрувањето на квалитетот во образованието на учениците со посебни образовни потреби се постигнува со подобрување на просторно техничките услови во училиштата, опремување со компјутери, внесување на дигитални содржини во наставата, употреба на специјализирани наставни материјали. За таа цел набавен е Брајов печатач за печатење на наставни материјали и помагала, а извршена е и обука на наставниците за користење на компјутерската технологија и нови наставни методи во наставата.

На почетокот на 2010 година, во соработка помеѓу невладиниот сектор и USAID, започна реализација на двегодишна програма под називот „Еднаков пристап за еднакви можности“, која има за цел да помогне да уште од најмала возраст, лицата со хендикеп да се вклучат рамноправно во општеството, и тоа пред сè преку подобрување на квалитетот на наставата и образованието на учениците со хендикеп во редовните основни училишта и поттикнување на инклузијата во училишните средини, преку користење асистивна (пристапна) технологија во редовниот наставен процес. Имајќи во предвид дека во денешниот свет кој е зависен од информатичката технологија, еднаквиот пристап до информации и знаења не треба да биде привилегија, туку право на секој поединец да ги оствари еднакво своите можности.

Во рамките на оваа програма во 21 редовно основно училиште во државата беа донирани асистивни уреди и едукативен софтвер и беа реализирани соодветни обуки за користење на асистивната технологија во редовната настава. Училиштата добија, во просек по десет сета од најчесто користените асистивни компјутерски уреди - тастатура со големи копчиња, џојстик, трекбол итн. Во училиштата е обезбеден и потребниот софтвер, вклучувајќи го едукативниот пакет G-Compris, особено погоден за употреба во одделенската настава.

На набавката на потребната опрема и претходеше спроведувањето на едно национално истражување за примената на асистивна технологија во редовните основни училишта во Република Македонија, кое овозможи да се

идентификуваат училиштата од државата (21) кои имаат приоритетни потреби од примена на асистивната технологија во нивното работење со учениците со посебни образовни потреби.

Покрај инсталираната опрема и софтвер, во училиштата беа одржани и специфични обуки со кои беа опфатени повеќе од 400 учесници, од кои повеќе од 300 наставници, но и претставници на стручните служби на училиштата (педагози, психолози), претставници од локалната самоуправа и подрачните единици на Бирото за развој на образованието, но исто така и родители на деца со посебни образовни потреби. Преку интерактивните обуки и практичната работа учесниците се запознаа со можностите што ги нуди асистивната технологија, како алатка за секојдневната работа со ученици со посебни образовни потреби.

Исто така, се иницира и зајакнува Регионалната и меѓународната соработка на училиштата. Овие училишта се дел од европските мрежи за соработка меѓу училиштата, така на пр. училиштето „Партенија Зографски“ стана член на Европската Федерација на Асоцијација на учители што работат со глуви, со што ќе се обезбеди поинтензивна размена на искуства и унапредување на работата во училиштата.

Во проектите кои се имплементираат во основното и средното образование се планира печатење на материјали со Брајово писмо.

За да се овозможи вертикална проодност на учениците од тригодишно во четиригодишно образование дополнет е Правилникот за начинот на следење, проверување и оценување, полагање на испитите и напредувањето во средното училиште („Службен весник на Република Македонија” бр. 86/10). Со завршувањето на четиригодишно образование им е овозможено на учениците да полагаат државна матура и да го продолжат своето образование во високошколските институции.

Донесени се наставни планови за учениците со посебни образовни потреби (оштетен слух, оштетен вид) за продолжување на средното образование, во четиригодишно стручно образование со времетраење од пет години, со цел да се придонесе кон зголемување на нивната мобилност и образовното ниво. Како дел од стратегијата за зголемување на образовното ниво и намалување на невработеноста на граѓаните на Република Македонија, се пристапи кон олеснување на проодноста од тригодишно стручно образование во четиригодишно стручно образование. За таа цел се изработија програми за дополнителни пет испити, три општообразовни и два испити од стручни предмети. Со положувањето на дополнителните испити учениците/лицата можат да продолжат во четврта година и да завршат четиригодишно стручно образование.

Изработени се наставни и испитни програми за премин на учениците од тригодишно стручно во четиригодишно стручно образование, со што на учениците со посебни образовни потреби (оштетен слух, оштетен вид) им се овозможи полагање на Државна матура, како услов за упис во високото образование.

Програми за вертикална проодност:

- Ученици со оштетен слух :
 - Текстилна струка - профил : конфекциски техничар
 - Машинска струка - профил : машински техничар
- Ученици со оштетен вид :
 - Здравствена струка - профил : физиотерапевтски техничар

Покрај стручното образование, во средните стручни училишта за ученици со посебни образовни потреби се реализира и посебна форма на образование, односно работното оспособување, во која се вклучуваат ученици кои не можат да ги следат наставните планови и програми за тригодишно образование, како и лица со незавршено основно образование.

Во изминатиот период, реализирани се поголем број на активности и проекти, кои меѓу другото имаа за цел и подобрување на вклученоста и состојбата со образованието на децата/учениците со посебни потреби, меѓу кои :

- обезбедување на финансиска поддршка, во рамките на општите мерки за поддршка (бесплатен превоз за учениците од основното и средното задолжително образование кои живеат на поголема оддалеченост од училиштето (2, односно 2.5 км), бесплатни учебници за учениците од основното и средното образование, бесплатно сместување и исхрана во ученички дом, стипендирање на учениците и студентите). Подобрување на финансиската положба на ученици од посебните училишта, обезбедување на бесплатен превоз со придружба за децата со посебни образовни потреби, доколку е потребно и независно од оддалеченоста, бесплатно сместување во ученичките домови во училиштата за ученици со посебни потреби, бесплатен транспорт до нивниот дом.
- вклучување на учениците со оштетен вид и оштетен слух во реформирано четиригодишно стручно образование и обука и овозможување за полагање на Матура и продолжување на нивното образование на Високото образование. Во насока на поддршка на доживотното учење изработени се модули за вертикална проодност од тригодишно во четиригодишно стручно образование. Со ова на учениците со полесна попреченост им се овозможува да завршат четврта година и полагање на прилагодена државна матура, која е услов за запишување на факултет
- согласно Законот за спречување и заштита од дискриминација, Министерството за образование и наука, изработи посебен прирачник за спречување и заштита од дискриминација во воспитно образовниот систем во Република Македонија
- активности за информирање и јакнење на свеста за правата на учениците со посебни потреби, во чии рамки беше изработена брошура за правата на учениците со посебни потреби и дистрибуирана до сите основни и средни училишта

- вклучување на учениците со посебни потреби од посебните основни училишта во новите концепции за основно деветгодишно образование. Изработени се наставни програми за прво, второ и трето одделение. Вклучување на децата со аутизам во редовното основно образование. Верифицирани се нови паралелки во посебното основно училиште „Златан Сремац“ - Скопје и основно училиште „Ванчо Прке“ - Штип
- обезбедување на пристапност до информации, преку поврзување со Интернет на сите училишта и ученички домови
- нови вработувања на 12 дефектолози во општините каде што бројот на учениците со посебни потреби е поголем
- обезбедување на специјализирани обуки за наставниците кои работат со ученици со посебни потреби во редовните или посебните училишта. Во обуката се вклучуваат програми за работа со ученици со посебни потреби, што ја истакнува нивната подигната свест и потреба за јакнење на сопствените и капацитетите на училиштата за подобрување на услугите и развој на дополнителна поддршка за образованието на учениците со посебни потреби
- поставени се 109 пристапни рампи, со што се олеснува пристапот до образованието на учениците со физичка попреченост. И понатаму продолжуваат подобрувањата во однос на пристапноста.
- преку Проектот за модернизација на образованието, во средствата на училиштата, во формулата за средства по ученик се доделуваат повеќе средства доколку во училиштето има ученици со посебни потреби. Во оваа фаза од проектот кој опфати 246 училишта и кој се реализира во 2009/2010 година 800 наставници завршија обука за работа со ученици со посебни потреби
- Министерството за образование и наука активно учествуваше во регионална компаративна студија спроведувана од Европската тренинг фондација (регионален проект), во однос на социјалната инклузија (во поширок контекст) преку образованието. Направена е регионална анализа за образованието и обуката на наставниците за работа со децата со посебни потреби и донесени се соодветни заклучоци и препораки
- за успешно реализирање на наставниот план и наставната програма за учениците од Државното училиште за рехабилитација на деца и младинци со оштетен вид „Димитар Влахов“ од Скопје, обезбеден е Брајов печатач
- Министерството за образование и наука, во Буџетот за 2011 година за високото образование, обезбеди финансиски средства за ваучери за купување на компјутери, наменети за студентите и постдипломците со 100% телесен инвалидитет кои користат количка
- наставниот план и програмите за посебните училишта и посебните паралелки во редовните училишта ги подготвува и предлага Бирото за развој на образованието, односно Центарот за стручно образование и

обука. За учениците со посебни потреби, задолжителните и изборните предмети се реализираат со прилагодени програми според нивните посебни потреби. Бирото за развој на образованието ги изработува наставните планови и програми, врши обука за нивна реализација, а обезбедува и советодавна стручна помош за индивидуален пристап

- набавка на печатар за Брајова азбука како и печатење на посебни учебници и книги за оваа категорија ученици, како и со употребата на информатичката опрема прилагодена на потребите на децата со посебни потреби ќе се овозможи печатење на материјали и учебници за нивно успешно образование
- За обезбедување на квалитет во училиштата клучни елементи се самоевалуацијата, интегралната евалуација и екстерното оценување, во клучните подрачја како наставни планови и програми, постигања на учениците, учење и настава, поддршка на учениците, училишна клима, ресурси, управување, раководење и креирање политики. При тоа се обраќа посебно внимание на учениците со посебни потреби. Така на пример, во рамки на темата Реализирање на наставните планови и програми, еден битен елемент е и приспособување на наставните планови и програми на децата со посебни образовни потреби
- во рамките на Филозофскиот факултет при Универзитетот „Св.Кирил и Методиј“ во Скопје, работи Институтот за специјална едукација и рехабилитација, кој едуцира кадри за работа со деца со посебни потреби. Покрај другото, во рамките на реализацијата на три годишен Темпус проект, финансиран од Европската Комисија, реформирани се наставните планови и програми на Институтот, обучен е наставен кадар и опремени се нови лаборатории со современа опрема за работа со слепи, глуви, лица со оштетен слух и вид. Воспоставен е и мултидисциплинарен Центар за рана интервенција кај децата, кој функционира во рамките на Медицинскиот центар за здравствена заштита. Со ова, направен е значаен прогрес во осовременувањето на едукацијата на студентите кои понатаму ќе работат со лица со пречки во развојот
- започнат е процесот на ратификација на Конвенцијата за правата на лицата со инвалидност на Обединетите нации, Опциониот протокол и Акцискиот план.
- Непосредно вклучување, поддршка и соработка со невладиниот сектор од областа на превенција и спречување на дискриминацијата. Соработка со невладината организација „Полио Плус - движење против хендикеп“ од Скопје, како и со „Коалицијата Македонија без дискриминација“ формирана со здружување на повеќе граѓански организации во текот на 2007 година. Соработка во однос на изработката на релевантна легислатива, стратешки и акциони планови, имплементирање на други различни активности, како учество во имплементацијата на Проектот „Македонија без дискриминација“ поддржана од Европската комисија, преку Програмата ПРОГРЕС - Програмата за вработување и социјална солидарност, бројни активности за одбележување на 2007 - европската Година на еднакви

можности за сите, активности специфично насочени против дискриминацијата помеѓу учениците во основните и средните училишта, реализирање на Конкурсот за ликовни и литературни творби, во кој учествуваа учениците од основните и средните училишта под мотото „Еден до друг - различни, а еднакви“, реализирање на кампања под истиот наслов, подготовка и објавување на публикација под наслов „Моето поинакво другарче“ со бројни творби за промовирање на еднаквите можности помеѓу децата/учениците од претшколска и школска возраст итн.

- отпочнување со активностите за изработка на системот за синтеза на говор на македонски јазик. Кон крајот на 2011 година склучен е договор помеѓу Министерството за информатичко општество и администрација и Факултетот за информациски технологии и компјутерско инженерство, за изработка на системот за синтеза на говор на македонски јазик, со кој ќе се овозможи поголемо користење на придобивките од информациско-комуникациските технологии и од страна на лицата со оштетен вид, преку обезбедување на синтетизатор на говор кој ќе продуцира разбирлив говор врз основа на македонскиот јазик. Синтетизаторот на говор претставува софтверско решение кое генерира аудио говор, наменет пред се, за слепи лица или лица со оштетен вид при нивна работа со компјутери. Овој проект, во чија реализација е вклучен и Сојузот на слепи лица на Македонија, се планира да биде финализиран до крајот на 2012 година.
- Реализирање на кампања за подигнување на јавната свест под мотото „Животот како безбедна авантура“, во функција на превенција од малтретирање деца/лица со интелектуална попреченост. Целта на кампањата, реализирана во текот на 2009 година беше да се подигне свеста за важноста на прашањата произлезени од семејното насилство врз децата со попреченост и да се зајакнат и поттикнат организациите на лицата со ментална попреченост да дадат свој придонес во заедничката борба против детската злоупотреба
- организирање на други специфични активности, како што се манифестацијата „Златна петка за успех“, која ја организира Министерството за образование и наука за афирмација на достигнувањата на децата, меѓу кои значајно место имаат децата со посебни потреби, со цел истакнување на нивниот талент и способности преку доделувањето на овие награди, како и манифестацијата „Домијада“, што се оддржува под покровителство на МОН, како манифестација на која се одржуваат спортски натпревари и културни настани меѓу сите ученици сместени во ученичките и студентските домови и во која што активно се вклучени и учениците од училиштата со посебни потреби

Во однос на расположливите статистички податоци, може да се наведе дека во учебната 2010/2011 година, во 4-те средни посебни училишта запишани се вкупно 285 ученици од кои:

- 18 ученици со оштетен вид,
- 40 ученици со оштетен слух и
- 227 ученици со пречки во психичкиот развој.

Во рамките на овие училишта работат и ученички домови во кои се сместуваат учениците.

Вкупниот број на расположливи места со кои располагаат четирите специјализирани средни училишта е:

- во училиштето за ученици со оштетен вид има 30 места и во интернатот и во училиштето, бидејќи се работи за кабинетска настава;
- во училиштето за ученици со оштетен слух има 132 места и во интернатот и во училиштето;
- во двете училишта за ученици со пречки во психичкиот развој има вкупно 300 места во домовите и 170 места во училиштата (во училиштето во Скопје има 200 места во домот и 70 места во училиштето, а во училиштето во Штип има 100 места во домот и 100 места во училиштето).

Наставниот кадар е со високо образование, согласно нормативот за наставен кадар по соодветниот наставен предмет, со положена психолошко, педагошка и методска подготовка и дефектолошка наобразба.

Покрај наставен кадар во училиштата се вработени и стручни соработници, административен кадар, технички персонал и лица вработени во ученичките домови кои се грижат за сместувањето и исхраната на учениците.

Во основните посебни училишта се образуваат 583 ученици, а во основните училишта во редовното образование се образуваат вкупно 548 ученици со пречки во развојот и со посебни образовни потреби.

Во 2011 година за поддршка на училиштата во работата со деца со посебни потреби, дополнително се вработени вкупно 13 дефектолози.

За подобрување на статистиката за учениците во основните и средните училишта, воведен е системот ЕМИС - информациона систем за управување со образованието (Education Management Information System), кој претставува алатка за собирање, обработка, проверка и презентирање на податоци што се важни за образовниот процес во основното и во средното образование во Република Македонија.

Воведувањето на ЕМИС системот е реализирано во периодот 2009-2010 година преку Проектот за модернизација на образованието, имплементиран со поддршка од кредит од Светската Банка и грант од Кралството Холандија.

Системот за управување со образованието е интегриран систем кој го оптимизира процесот на собирање на податоци, комуникација со други институции, како и генерирање на сите неопходни извештаи и статистики.

ЕМИС ги собира, обработува и презентира податоците за учениците, како и нивните постигнувања во образовниот процес во јавните основни и средни училишта во државата. Подетално, ЕМИС системот содржи податоци за училишта, наставници, паралелки, ученици, ученици по паралелки, предмети по наставници, предмети кои ги изучуваат учениците, оцени и изостаноци на учениците, извршени обуки итн.

Стручна обука

Во Заклучоците (XIX-1) 2008 кои се однесуваат на претходниот Извештај, [ECSR побара дополнителни информации за правото на оспособување на лицата со инвалидност.](#)

Согласно член 42 од Законот за социјална заштита, право на оспособување за работно-производна активност има лице со умерени и тешки пречки во менталниот развој. Правото на оспособување за работно-производна активност опфаќа упатување во установа за социјална заштита (Завод за рехабилитација на деца и младинци „Топанско Поле“ - Скопје), во кој што функционираат одделенијата за работно оспособување, едукација, дневен центар за деца со пречки во развојот и дневен центар за возрасни лица со попреченост. Упатувањето на оспособување го вршат Центрите за социјална работа, доколку родителот/старателот на лицето со инвалидност е евидентирано како корисник на право од социјална заштита во Центарот за социјална работа или пак Фондот за пензиско и инвалидско осигурување, доколку родителот/старателот на лицето кое што се упатува во оваа установа е корисник на пензија.

Мерките кои што се спроведуваат во оваа установа за социјална заштита во која бројот на корисници на услуги изнесува 106 лица се пропишани со програмата за работа на оваа установа, а надоместокот на трошоци за сместување и исхрана, надоместок на трошоци за оспособување за работно-производна активност и надоместок на трошоци за превоз се покриени од страна на центрите за социјална работа, односно Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Македонија.

Како за илустрација, Министерството за труд и социјална политика како месечен надоместок за сместување и згрижување на лице со умерени и тешки пречки во развојот, кое што било упатено за оспособување на работно производна активност во оваа установа за социјална заштита, во 2011 година исплатувало по 7,197 денари по корисник, додека за згрижување на лице со умерени и тешки пречки во развојот кое што го посетувало Дневниот центар во рамките на оваа установа, во 2011 година издвојувало 6,366 денари по корисник.

Исто така, во своите Заклучоци (XIX-1) 2008, [ECSR побара дополнителни информации и за обуките и работното оспособување на лицата со инвалидност, согласно Законот за вработување на инвалидни лица.](#)

Во согласност со Законот за вработување на инвалидните лица, инвалидното лице (вработено или невработено) има право на оспособување за практична работа за определени работи, доколку истото нема образование за соодветното занимање или дејноста што ќе ја обавува, односно доколку не е оспособено за вршење на работи на конкретното работно место, во согласност со потребите на работодавачот и можностите на инвалидното лице.

Невработеното инвалидно лице, на работно оспособување заради вработување кај работодавецот го упатува Агенцијата за вработување на Република Македонија, доколку тоа не е оспособено за вршење на работите на работното место за коешто работодавецот искажал потреба. Вработеното инвалидно лице кое што не е оспособено за вршење на работите на работното место, на работно оспособување го упатува работодавецот. Невработеното и вработеното инвалидно лице пред да бидат упатени на работно оспособување, Центарот за вработување ги упатува до Комисијата за оцена на работната способност на Фондот на пензиско и инвалидско осигурување на Македонија заради добивање на наод, оцена и мислење за работна способност за работното место за кое ќе се оспособува лицето.

Средствата потребни за работно оспособување на инвалидното лице се обезбедуваат од Посебниот фонд.

Работното оспособување на инвалидното лице може да се врши кај работодавецот кој искажал потреба за работно оспособување или кај друг работодавец. Работно оспособување на невработено инвалидно лице се врши врз основа на поднесено барање за работно оспособување на инвалидно лице од страна на работодавецот до Центарот за вработување на чие подрачје е седиштето на работодавецот, односно местото каде што истиот ја врши дејноста, доколку во Центарот за вработување нема веќе евидентирани невработени инвалидни лица кои што се работно оспособени за практична работа на конкретното работно место за кое е искажана потреба од страна на работодавецот.

Кон барањето меѓу другото, се доставува и Програма за спроведување на работното оспособување изработена од страна на работодавецот во соработка со Центарот за вработување, која што содржи теоретски и практичен дел. Теоретскиот дел од Програмата кој се однесува на запознавање со Законот за вработување на инвалидни лица, основните права од работниот однос (Закон за работни односи и Колективен договор) и други законски прописи, се спроведува од страна на Центарот за вработување, во рамките на Работниот клуб кој што постои во секој Центар за вработување. Теоретскиот дел од Програмата, за техничко-технолошките карактеристики на производниот процес, услугите и други работи поврзани со дејноста на работодавецот се спроведува кај работодавецот.

Практичниот дел опфаќа запознавање со опремата и средствата за работа што ќе ги користи инвалидното лице во и околу процесот на производството, односно давањето услуги. Односот на фондот на часовите определени за теоретскиот и практичниот дел се утврдува врз основа на проценка на видот и сложеноста на работните задачи за работното место за кое се врши работното оспособување, видот и степенот на инвалидноста и степенот на образование на инвалидното лице.

Практичниот дел изнесува најмалку 80 проценти од вкупниот фонд на часови. Теоретскиот и практичниот дел од Програмата за работно оспособување, не може да се изведува надвор од работното време и во периодот меѓу 22 часот и 6 часот. Времетраењето на работното оспособување се утврдува врз основа на проценка на видот и сложеноста на работните задачи на работното место за кое се оспособува инвалидното лице, како и видот и степенот на инвалидноста на лицето кое ќе се оспособува, утврден од надлежен орган. Времетраењето на работното оспособување не може да биде пократко од 1 месец, ниту подолго од 3 месеци.

Центарот за вработување по поднесеното барање за работно оспособување врши увид кај работодавецот кој искажал потреба за работно оспособување на инвалидно лице, односно кај друг работодавец каде ќе се врши работното оспособување. Врз основа на извршениот увид, Центарот за вработување изготвува и доставува Мислење до Агенцијата за вработување на РМ, врз основа на кое Управниот одбор на Агенцијата одлучува за доделувањето средства од Посебниот фонд за реализација на Програмата за работно оспособување со донесување на Решение за доделување на средства за оваа намена. По донесеното Решение од страна на Управниот одбор на Агенцијата, Центарот за вработување ги започнува активностите за реализација на работното оспособување.

Работната оспособеност на инвалидното лице, по завршувањето на работното оспособување, ја утврдува Комисија составена од двајца претставници на работодавецот за чии потреби се врши работното оспособување, односно работодавецот кај кој се врши работното оспособување и еден претставник од Центарот за вработување. Работната оспособеност на инвалидно лице кое самостојно ќе врши дејност како трговец поединец, за дејност за кое нема образование за соодветно занимање, ја утврдува Комисијата што ја формира Центарот за вработување. Инвалидното лице кое успешно го завршило работното оспособување, се стекнува со уверение од Центарот за вработување, кое содржи основни податоци за инвалидното лице, времетраењето на работното оспособување и работите и работните задачи за кои е работно оспособено. Работната оспособеност на инвалидното лице кое е вработено и веќе се стекнало со потребните знаења и вештини за вршење на работните задачи од работното место на кое е распоредено, ја утврдува исто така оваа Комисија, врз основа на поднесено барање на работодавецот до Центарот за вработување и Наодот, оценката и мислењето од Комисијата на Фондот на пензиското и инвалидско осигурување на Македонија.

Работодавецот со невработеното инвалидно лице кое работно се оспособило е должен да заснова работен однос на неопределено време веднаш, а најдоцна 8 дена по завршувањето на работното оспособување.

Ако работодавецот од неоправдани причини го прекине работното оспособување пред неговото завршување, должен е на Центарот за вработување да му ги надомести средствата во рок од 8 дена од денот на прекилот на работното оспособување со законска затезна камата. Работодавецот е должен да ги врати примените средства за инвалидното лице со кое, по успешното завршување на работното оспособување не засновал, односно засновал работен однос на неопределено време, а на кое му престанал работниот однос не по вина на инвалидното лице, пред истекот на една година од денот на засновањето на работниот однос.

По засновањето на работниот однос, работодавецот не може да го намали бројот на вработените инвалидни лица на неопределено време во рок од една година, освен во случаите кога работниот однос престанува по сила на закон или во случај на смрт. Работодавецот е должен да ги врати примените средства за вработените инвалидни лица кои работно се оспособиле, ако им престане работниот однос пред истекот на 1 година од денот на засновање на работниот однос, освен по сила на закон или во случај на смрт.

Инвалидното лице кое по своја вина или волја ќе го прекине работното оспособување, должно е на Центарот за вработување да му ги надомести средствата во рок од 8 дена од денот на прекилот на работното оспособување со законска затезна камата и истото се брише од евиденцијата на невработените лица и може повторно да се пријави по истекот на една година.

Инвалидното лице кое со успех ќе го заврши работното оспособување и ќе заснова работен однос на неопределено време и доколку во рок од една година од денот на засновање на работниот однос му престане истиот, по негова волја или вина, должен е на Центарот за вработување да му ги надомести средствата заедно со законска затезна камата.

Битно е да се забележи дека овие поволности и поддршка која се обезбедува за работно оспособување на инвалидните лица заради нивно вработување, се однесуваат за работа на инвалидно лице кај било кој работодавач, без разлика дали тоа е заштитно друштво или било кое друго правно лице.

Владата на Република Македонија, на предлог на Министерството за труд и социјална политика, во 2010 година донесе *Стратегија за деинституционализација во системот на социјалната заштита (2010-2018)* која што се спроведува во соработка со невладиниот сектор кој работи на полето на заштитата на лицата со попреченост и со кој процес се предвидува намалување на бројот на корисници што живеат во јавните установи за социјална заштита (пример Специјален Завод „Демир Капија“) и нивно сместување во станбени единици за самостојно живеење со поддршка.

До овој момент се отворени и функционираат вкупно 10 станбени единици за самостојно живеење со поддршка на лица со ментална ретардација во општините Демир Капија, Неготино и Скопје, во кои што се сместени вкупно 40 деинституционализирани лица кои што претходно биле згрижени во Специјалниот Завод во Демир Капија, со интенција оваа вон-институционална форма на заштита да се шири и во други општини и да се зголемува опфатот на корисници.

Исто така, до овој момент во Република Македонија функционираат вкупно 23 дневни центри за деца и младинци со умерени и тешки пречки во менталниот развој до 26 години, во кои што се опфатени вкупно околу 350 корисници и каде што истите се оспособуваат. Дневните центри редовно ги посетуваат 78% од корисниците, нередовно (по неколку часови или денови во неделата) 15%, а истовремено се врши посетување на дневните центри и посебни паралелки во рамките на редовните училишта 7%.

Во бројката од 350 корисници се опфатени и децата од Дневниот центар за деца со церебрална парализа - Скопје, каде што со посебна програма има опфатено т.н. „флукуирачка група“ од 10 деца кои во Дневниот центар ги користат услугите на логопед, дефектолог и физијатар во одредени временски интервали и во одредено времетраење и кои што целосно се финансираат со средства на Министерството за труд и социјална политика. Министерството учествува и во финансирање на 4 дневни центри за возрасни лица со умерена и тешка ментална ретардација (во Скопје, Куманово, Охрид и Радовиш), кои што се раководени од националната инвалидска организација „Републички центар за поддршка на лица со интелектуална попреченост - Порака“ и каде што лицата со инвалидност исто така се оспособуваат за различни работни вештини.

Член 15§2

Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на лицата со физички или ментален хендикеп на професионална обука, рехабилитација и реинтеграција, Страните-договорнички се обврзуваат:

- 2. да преземат соодветни мерки за вработување на хендикепирани лица, како што се обезбедувањето специјализирани услуги за вработување, услови за заштитно вработување и мерки за поттикнување на работодавачите да обезбедат вработување на хендикепирани лица.*

Во однос на прашањата на [Европскиот комитет за социјални права, Заклучоци \(XIX-1\) 2008, за забраната за дискриминација во постоечката легислатива по однос на инвалидност](#) во делот на вработувањето и работата, треба да се истакне следното:

- во Законот за спречување и заштита од дискриминација („Службен весник на РМ“ бр. 50/2010) забранета е секоја директна или индиректна дискриминација, повикување и поттикнување на дискриминација и помагање во дискриминаторско постапување врз основа на пол, раса, боја на кожа, род, припадност на маргинализирана група, етничка припадност, јазик, државјанство, социјално потекло, религија или верско уверување, други видови уверувања, образование, политичка припадност, личен или општествен статус, **ментална и телесна попреченост**, возраст, семејна или брачна состојба, имотен статус, здравствена состојба или која било друга основа која е предвидена со закон или со ратификуван меѓународен договор (член 3 од Законот). Оваа забрана за дискриминација по наведените основи се однесува на сите правни и физички лица во повеќе наведени области, меѓу кои во работата и работните односи, потоа во образованието, науката, спортот, во областа на социјалната сигурност - социјална заштита, пензиско и инвалидско осигурување, здравствено осигурување и здравствена заштита и во поголем број на други области, експлицитно наведени во Членот 4 од Законот. Покрај ова, во Законот за спречување и заштита од дискриминација е посветено посебно внимание токму на дискриминацијата на лица со ментална и телесна попреченост (член 8) која се дефинира како намерно оневозможување или отежнат пристап до здравствена заштита, односно ускратување на правата на здравствена заштита, редовен медицински третман и лекови, рехабилитациони средства и мерки во согласност со нивните потреби, ускратување на правото на брак и создавање на семејство и други права од областа на бракот и семејните односи, ускратување на правото на образование, **ускратување на правото на работа и правата од работниот однос**. Законот понатаму пропишува и дека дискриминација на лица со ментална и телесна попреченост постои и тогаш кога нема да се преземат мерки за отстранување на ограничувањата, односно прилагодување на инфраструктурата и просторот, користење на јавно достапни ресурси, или учество во јавниот и општествениот живот.

- во Законот за работните односи (член 6 и член 7) е регулирано прашањето на забраната на дискриминација, според кој работодавачот не смее кандидатот за вработување или работникот да го става во нееднаква положба заради расно или етничко потекло, бојата на кожата, полот, возраста, **здравствената состојба, односно инвалидност**, религиозното, политичко или друго убедување, членување во синдикатите, националното или социјалното потекло, статус на семејството, имотната состојба, половата насоченост или заради други лични околности. Законот ги дефинира и поимите на директна и индиректна дискриминација на работникот или на кандидатот за вработување. Понатаму, Законот експлицитно ги утврдува и областите во кои е забранета директната или индиректната дискриминација на работникот/кандидатот за вработување, меѓу кои се условите за вработување и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа, потоа напредувањето во работата, условите работа и сите права од работен однос, еднаквост на плати, откажувањето на договорот за работа (отказ), пристапот до сите видови на стручно оспособување и преквалификација итн.
- во Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност (измени и дополнувања на Законот објавени во „Службен весник на РМ“, бр. 50/2010 од 13.04.2010 година), исто така, експлицитно е забранета секаква дискриминација при вработување по основа на брачен статус, семеен статус, боја на кожа, пол, јазик, политичко или друго убедување, активност во синдикати, национална припадност, социјален статус, **инвалидност**, возраст, сопственост, општествен или друг статус

Во врска до [барањето за дополнителни информации поврзани со обврската за прилагодување на работните услови](#) за лицата со инвалидност, треба да се истакне дека проблематиката на „*разумното прилагодување*“ е, меѓу другото, регулирана во Законот за спречување и заштита од дискриминација (член 5, став 12 од законот), каде што се утврдува дека прилагодување на инфраструктурата и сервисите претставува преземање на соодветни мерки потребни во одреден случај за да му се овозможи на лицето со ментална и телесна попреченост да има пристап, да учествува и да напредува во работниот процес.

Вака поставеното дефинирање во Законот исклучиво алудира на околностите и состојбите околу вработувањето и работните односи, иако поимот разумно прилагодување е многу поширок и опфаќа повеќе области и мерки кои што доколку не се преземат, можат да доведат до дискриминација (директна или индиректна) на лицата со попреченост. „Разумното прилагодување“ само по себе, претставува задача да се направи прилагодување, разумни корекции, адаптации, мерки или ефективни и соодветни модификации, со што ќе се прилагоди работното

опкружување, системот на школување, капацитетите од здравствената грижа или транспортните услуги, со цел отстранување на бариерите што ги попречуваат лицата со инвалидност да учествуваат во активностите или во примањето услуги исто како и останатите лица.

Тоа подразбира стратегија за обезбедување добра, материјали и услуги за лица со инвалидност, во согласност со која се овластуваат јавни агенции да даваат опрема што е целосно пристапна или е базирана врз принципот на инклузивен дизајн.

Во случај на вработување, ова подразбира физичка промена на условите, набавка или модификација на опремата, обезбедување читач или толкувач или пак, соодветна обука или надгледување, прилагодување на пробните или процедурите за проценка, промена на стандардните работни часови или пренесување на некои должности што произлегуваат од работното место (позицијата) на друго лице. Ако бараното прилагодување предизвика неочекувана тешкотија на сметка на лицето или субјектот од кое се очекува тоа да го обезбеди, тогаш потфрлувањето во таквиот чин нема да содржи елементи на дискриминација.

Имајќи го во предвид ова, членот 5 од *Законот за вработување на инвалидни лица*, уредува дека при вработување на инвалидно лице, работодавецот е должен да создаде соодветни услови за работење и адаптација на работното место, во зависност од работното место, видот и степенот на образованието и видот и степенот на инвалидноста на инвалидното лице кое се вработува.

Согласно Законот за вработување на инвалидни лица и Правилникот за критериумите и начинот на доделување на средства од Посебниот фонд, за работење и вработување на инвалидни лица се доделуваат неповратни средства, меѓу другото и за адаптација на работно место во висина до 100,000 денари (околу 1,600 €) и истите можат повторно да се користат ако тоа го налагаат промените на техничко-технолошкиот процес или видот и степенот на инвалидноста на инвалидното лице.

Работодавачот со ова создава соодветни услови за работење со адаптација на работно место, во зависност од работното место, видот и степенот на образованието и видот и степенот на инвалидноста на инвалидното лице, која што сама по себе опфаќа прилагодување на опремата, средствата за работа, уредите и другите технички средства за работа со вградување на механички, електрични, електронски, звучни, светлосни и слични уреди со кои се овозможува сигурна, непречена и продуктивна работа на едно или на повеќе инвалидни лица, како и прилагодување на работните и помошните простории со поставување или изградба на пристапни патеки, косини, заштитни огради и слично, со што на едно или на повеќе инвалидни лица им се овозможува непречен и сигурен пристап до и од работното место.

Кон пополнетото барање за доделување на неповратни средства од Посебниот фонд за адаптација на работно место, работодавачот треба да достави и пријава до Државниот инспекторат за труд за отпочнување на

вршење на дејност или решение за вршење на дејност, како доказ дека работните и помошните простории и опремата ги исполнуваат минимално потребните технички услови и пропишани мерки, нормативи и стандарди за вршење на соодветната дејност.

Работодавецот пред да отпочне да врши дејност, од надлежните органи треба да прибави решенија дека работните и помошните простории и опремата ги исполнуваат минимално-техничките услови и пропишаните мерки, нормативи и стандарди за вршење на соодветна дејност. При вработување на инвалидно лице, работодавецот е должен да создаде соодветни услови за работа и адаптација на работното место, во зависност од работното место, видот и степенот на образованието и видот и степенот на инвалидноста на инвалидното лице кое се вработува.

Работодавецот не може да вработи или да распореди од едно на друго работно место инвалидно лице кое за тоа не ги исполнува општите и посебните услови, односно кое не е оспособено за вршење на работи на тоа работно место.

Работите кои може да ги извршува инвалидното лице на соодветно работно место ги определува Комисија при Министерството за труд и социјална политика, која со акт ја формира Министерот за труд и социјална политика.

Во однос на прекршочните одредби, со членот 21 од Законот за вработување на инвалидни лица предвидено е изрекување на глоба во износ од 1,800 до 2,000 евра, во денарска противвредност, за прекршок на правното лице, доколку тоа не ги исполнува условите од членот 5 на Законот, односно доколку не го приспособи работното место на потребите на инвалидното лице, а исто така за сторениот прекршок предвидена е и глоба во износ од 400 до 600 евра, за одговорното лице кај работодавачот (правниот субјект).

Во Заклучоците (XIX-1) 2008 [ECSR се осврна и побара и дополнителни информации за работата на Комисијата за утврдување на работите кои може да ги извршува инвалидното лице.](#)

Имено, во согласност со одредбите од Законот за вработување на инвалидни лица, формирана е Комисијата при Министерството за труд и социјална политика за определување на работи кои може да ги извршува инвалидното лице на соодветното работно место.

Во однос на составот, Комисијата е составена од три члена и тоа лекар - невропсихијатар, лекар специјалист по медицина на труд и дефектолог. Комисијата е со мандат од пет години.

Наодот и мислењето Комисијата го донесува врз основа на поднесено барање од страна на инвалидното лице, во согласност со Законот за вработување на инвалидни лица, од неговиот брачен другар, неговиот родител или неговиот старател, Центарот за вработување на подрачјето каде што живее инвалидното лице, Центарот за социјална работа на

подрачјето каде што живее инвалидното лице, работодавецот каде што е вработено инвалидното лице, работодавецот кој што планира да го вработи инвалидното лице или работодавецот кој што сака работно да го оспособи инвалидното лице заради вработување.

За донесување на Наод и мислење се поднесува Барање, Решение од Центарот за социјална работа за видот и степенот на пречките во физичкиот или психичкиот развој или Наод, оценка и мислење од комисијата на Фондот на пензиско и инвалидско осигурување на Македонија, Уверение односно свидетелство за видот или степенот на образованието или работното оспособување на инвалидното лице, Упат од Центарот за вработување за донесување на Наод и мислење и Извадок од систематизација со опис и попис на работните задачи кои ги работи или ќе ги работи инвалидното лице, а за кои се бара Наод и мислење од оваа Комисија. Барањето содржи лични податоци, т.е. презиме, татково име и име на инвалидното лице, датум и место на раѓање, адреса на постојано место на живеење, единствен матичен број на граѓанинот, број на решение од Центарот за социјална работа за видот и степенот на пречките во физичкиот или психичкиот развој или број на Наод, оценка и мислење од комисијата на Фондот за ПИОМ за утврдена инвалидност од Законот за вработување на инвалидни лица, документ за завршено образование, стручна подготовка и работна оспособеност, стекната преку некоја форма на работно оспособување, должина на работно искуство, ако има и каде е стекнато, назив на подносителот на барањето и негова адреса, по кој пат се прави оцената (првпат, вторпат итн.), податоци за работодавецот со адреса и адреса на работниот простор каде инвалидното лице работи, ќе работи или работно ќе се оспособува, податоци за работното место на кое е вработено, односно ќе биде вработено или работно оспособувано, условите за работа на работното место, опис на технолошкиот процес, попис на работите кои ќе ги работи инвалидното лице. Пополнетото барање со документацијата се поднесува до Комисијата по пошта или лично, а по приемот на барањето Комисијата, најдоцна во рок од 3 дена, се состанува и согледува дали со барањето е доставена комплетната документацијата, врши увид во документацијата доставена со барањето, врши увид во работните простории на работодавецот и остварува непосредна средба со инвалидното лице.

Комисијата може, по исклучок, да даде Наод и мислење без да изврши непосреден увид во работните простории на работодавачот, ако се работи за дејност која по својата природа е очигледна. Важно е да се напомене дека во постапката на донесување на Наод и мислење учествува и самото инвалидно лице, но исто така во постапката за донесувањето на Наодот и мислењето може да учествува родителот, односно старателот на инвалидното лице, неговиот брачен другар или претставник на работодавецот кај кого е вработено или ќе се вработи инвалидното лице. Комисијата откако ќе констатира дека документацијата е комплетна и дека се исполнети условите утврдени во Законот и Правилникот, врз основа на поднесеното барање донесува Наод и мислење за работите кои може да ги извршува инвалидното лице на соодветното работно место.

Во Наодот и мислењето на Комисијата, покрај податоците кои се наведуваат во самото барање, во делот каде е наведен пописот на работите кои ќе ги работи инвалидното лице, во местото за забелешка се наведува дали инвалидното лице може или не може да ја извршува работата на соодветното работно место.

Наодот и мислењето се пополнува од членовите на Комисијата и своерачно се потпишува, а по потпишувањето Наодот и мислењето се заверува со печат.

Комисијата еднаш неделно, четири пати во месецот, регионално прави проценка на лицата со инвалидност за да одреди на која позиција може истите да бидат вработени и во рок од 3 дена од направениот увид Комисијата е должна преку надлежниот Центар за вработување писмено да го информира работодавачот за донесената одлука.

Доколку лицата со инвалидност или пак работодавачите не се задоволни од издадениот Наод и мислење на Комисијата, истите може да го оспорат наодот преку управна постапка пред Министерството за труд и социјална политика, кое што овој наод го доставува на вештачење до Институтот за трудова медицина во Скопје, кој што во втор степен може да се произнесе по ваквиот наод, а согласно добиените сознанија, Министерството за труд и социјална политика може да издаде решение за поништување на ваквиот наод.

Доколку пак се наведе дискриминаторски третман врз основа на попреченост како резултат на одлуката на Комисијата, може да се поднесе претставка пред надлежната Комисија за заштита од дискриминација (во согласност со одредбите од Законот за спречување и заштита од дискриминација).

* * *

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

Со законот се уредуваат посебните услови за вработување и работење на инвалидни лица кога самостојно вршат дејност како трговец поединец, како и кога работат кај работодавец или имаат својство на работодавец, во државната администрација, единиците на локалната самоуправа, јавните претпријатија, установи, агенции и фондови и други државни институции. Законот ги уредува и условите за основање и погодностите за работење на трговското друштво за вработување на инвалидни лица (заштитно друштво).

Заради финансирање на работите за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидни лица, адаптација на работно место и набавка на опрема, 10% од вкупно остварените средства од постојниот придонес за вработување се издвојуваат на потсметката во Агенцијата за вработување на РМ (Посебен фонд).

Агенцијата е должна средствата издвоени во Посебниот фонд да ги користи исклучиво за намените утврдени со законот.

Вработеното инвалидно лице кај кое е утврдена инвалидност се ослободува од плаќање на персонален данок на доход. Средствата за придонес за пензиско и инвалидско осигурување, придонес за здравствено осигурување и придонес за вработување се обезбедуваат од Буџетот на Република Македонија. Вработените во заштитните друштва кои не се инвалидни лица и инвалиди на трудот се ослободуваат од плаќање на персонален данок од доход и за нив се обезбедуваат средства за придонес за пензиско и инвалидско осигурување од Буџетот на Република Македонија. Заштитните друштва се ослободуваат од плаќање од данок на добивка и сите давачки од добивката.

Барањето доставено од страна на работодавачот за доделување на неповратни средства од Посебниот фонд, заедно со потребните документи се доставуваат до Управниот одбор на Агенцијата за вработување преку центрите за вработување, на чие подрачје е седиштето на работодавачот, кои даваат свое мислење за утврдената состојба на теренот.

Донесувањето на Решенијата за доделување на средства од Посебниот фонд е во надлежност на Управниот одбор на Агенцијата за вработување, согласно член 16 став 5 од Законот за вработување на инвалидни лица.

Против решението на Управниот одбор на Агенцијата за доделување на средствата од Посебниот фонд, може да се изјави жалба до министерот за труд и социјална политика во рок од осум дена од денот на добивањето на решението.

Законските одредби за поддршка на вработувањето на инвалидните лица во текот на извештајниот период (2007 - 2010 година) се имплементираше преку активните мерки за вработување, т.е. програмата за субвенционирање на вработување на инвалидни лица, со која се предвидува доделување на неповратни средства од Посебниот фонд по основ на вработување за по 200 инвалидни лица годишно.

Субвенционирањето на вработувањето на инвалидни лица е една од мерките предвидена во Програмата за субвенционирање на вработување, согласно годишните Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување, а се реализира согласно Законот за вработување на инвалидни лица и Правилникот за критериуми и начинот на доделување на неповратни средства од Посебниот фонд за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидни лица.

Во рамки на расположливите финансиски средства од Посебниот фонд се доделуваат неповратни средства за:

1. вработување на инвалидно лице на неопределено време;
2. адаптација на работно место;
3. набавка на опрема и
4. работно оспособување на инвалидни лица заради вработување.

Покрај тоа, невработени инвалидни лица, доколку се евидентирани во Агенцијата за вработување, имаат можност да се вклучат и во останатите активни програми и мерки за вработување, дефинирани во годишните Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување.

Во текот на целиот извештаен период, т.е. од 1.1.2007 до 31.12.2010 година, согласно финансиските можности, позитивно се решени вкупно 874 барања за доделување на неповратни средства од Посебниот фонд по сите основи, за кои се исплатени 525,378,254 денари (околу 8.5 милиони евра).

Од нив:

- 742 барања се по основ на вработување на инвалидно лице и се за вработување на 1,242 инвалидни лица, за кои се исплатени 330,321,520 денари;
- 5 барања се по основ на адаптација на работно место, за адаптирање на работното место на 5 инвалидни лица, за кои се исплатени 499,120 денари;
- 125 барања се однесуваат на набавка на опрема, за кои се исплатени 149,380,614 денари;
- 1 барање за работно оспособување на вработени инвалидни лица, кое се однесува на работно оспособување на 6 инвалидни лица. За таа намена се доделени средства во износ од 102,000 денари;
- 1 барање за работно оспособување на невработени инвалидни лица, за оспособување на 3 инвалидни лица, за што се доделени 75,000 денари.

По години, состојбата е следна:

Во текот на **2007 година** позитивно се решени вкупно 168 барања за доделување на неповратни средства од Посебниот фонд по сите основи, за кои се исплатени вкупно 84,527,112 денари. Од нив :

- 158 барања - по основ на вработување, за вработување на 297 инвалидни лица, за што се исплатени 71,717,700 денари;
- 2 барања за адаптација на работно место, за адаптирање на работното место на 2 инвалидни лица, со исплатени 200,000 денари;
- 7 барања за набавка на опрема, за која намена се исплатени вкупно 12,507,412 денари;
- 1 барање за работно оспособување на вработени инвалидни лица, за работно оспособување на 6 инвалидни лица, за што се доделени средства во износ од 102,000 денари;

Во текот на **2008 година** позитивно се решени вкупно 131 барање за доделување на средства од Посебниот фонд, за кои се исплатени средства во вкупен износ од 96,114,461 денари. Од нив :

- 105 се барања по основ на вработување и се однесуваат на вработување на 156 инвалидни лица, за кои се исплатени 39,792,160 денари;
- 26 барања за набавка на опрема, за што се исплатени 56,322,301 денари;

За **2009 година**, позитивно се решени вкупно 311 барања за средства од Посебниот фонд по сите основи и за кои се исплатени 198,450,329 денари.

Од нив:

- 256 барања се по основ на вработување, за вработување на 432 инвалидни лица, за која намена се исплатени вкупно 115,579,500 денари;
- 54 се барања за набавка на опрема, за што се исплатени 82,795,829 денари;
- 1 барање по основ на работно оспособување на невработени инвалидни лица, за оспособување на 3 инвалидни лица, за што се доделени 75,000 денари.

Во текот на **2010 година** позитивно се решени вкупно 264 барања за доделување на неповратни средства од Посебниот фонд по сите основи, за кои се исплатени средства во вкупен износ од 146,286,352 денари. Од нив:

- 223 барања се однесуваат на вработување и се за вработување на 375 инвалидни лица, за кои се исплатени 103,232,160 денари;
- 3 барања се за адаптација на работно место на 3 инвалидни лица, за што се исплатени 299,120 денари;
- 38 поднесени барања се за набавка на опрема, за кои се исплатени вкупно 42,755,072 денари.

<i>Преглед на доделени средства за субвенционирање на вработувањето на инвалидни лица од Посебниот фонд за период 2007-2010 година</i>			
	<i>Број на работодавачи</i>	<i>Број на инвалидни лица</i>	<i>Вкупно доделени средства (денари)</i>
2007	158	297	84,527,112
2008	105	156	96,114,461
2009	256	432	198,450,329
2010	223	357	146,286,352
Вкупно	742	1,242	525,378,254

Иако со Законот за вработување на инвалидни лица, одредени поголеми бенефиции се предвидуваат за т.н. Заштитни друштва, како друштва кои што вработуваат поголем број на инвалидни лица, како и на инвалидните лица кои самостојно вршат дејност (самовработени инвалидни лица) и во овие случаи финансиската стимулација е најпогодна, сепак согласно Законот, финансиски стимулации, односно доделување на неповратни средства по основ на вработување на инвалидно лице и по основ на адаптација на работно место на кое работи инвалидно лице се предвидени и за секој друг работодавач на регуларниот пазар на труд којшто вработува инвалидно лице, а исто така предвидено е и ослободување од плаќање на персонален данок на доход, придонес за пензиско и инвалидско осигурување, придонес за здравствено осигурување и придонес за вработување за секое вработено инвалидно лице.

Исто така, покрај посебната Програма за субвенционирање на вработување на инвалидни лица, која се содржи во годишните Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување и која е специфично наменета исклучиво за инвалидните лица како посебна целна група, невработените инвалидни лица, доколку се евидентирани во Агенцијата за вработување, имаат можност подеднакво да се вклучат и во останатите активни програми и мерки за вработување, дефинирани во годишните Оперативните планови.

Како резултат на ваквите мерки, заклучно со 30.06.2011 година бројот на инвалидни лица кои што вршат дејност како трговец поединец (самовработени) изнесува околу 290, додека околу 600 лица со инвалидност се вработени во јавната администрација, во единиците на локалната самоуправа, како и во други трговски претпријатија кои што немаат статус на заштитно друштво.

Во 2010 година формирани се 13 нови заштитни друштва, со вкупно 121 вработени инвалидни лица.

Анекс

Статистички податоци

Основни макроекономски индикатори

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Реален раст на БДП	4.4	5.0	6.1	5.0	-0.9	1.8
БДП (во милиони ЕУР)	4,814	5,231	5,965	6,720	6,677	6,905
БДП по глава на жител (во ЕУР)	2,363	2,564	2,919	3,283	3,253	3,360
Бруто инвестиции (% од БДП)	21.3	21.5	24.6	26.8	25.9	23.3
Инфлација, просек	0.5	3.2	2.3	8.3	-0.8	1.6
Странски директни инвестиции (во милиони ЕУР)	77	345	506	400	145	159
Странски директни инвестиции (% од БДП)	1.6	6.6	8.5	6.0	2.2	2.3
Население	2,036,855	2,040,228	2,043,559	2,046,898	2,052,722	2,057,284
Нето плата						
номинален раст	2.5	7.3	7.9	10.4	24.0	3.0
реален раст	2.0	4.1	5.6	1.9	25.0	1.4
Бруто плата						
номинален раст	2.7	8.0	4.8	8.7	14.1	1.0
реален раст	2.2	4.8	2.5	0.4	15.0	-0.6
Приходи во буџетот (% од БДП)	34.2	32.5	32.8	33.1	31.3	31.1
Буџетски расходи (% од БДП)	34.0	33.0	32.2	34.1	33.9	33.6
Баланс на буџетот (% од БДП)	0.2	-0.5	0.6	-0.9	-2.7	-2.5
Кредити на приватен сектор - номинален раст	21.0	30.5	39.2	34.4	3.5	7.1

Индикатори на пазарот на труд

СТАПКИ НА АКТИВНОСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВОЗРАСТ НАД 15 ГОДИНИ									
	Стапки на активност			Стапка на вработеност			Стапка на невработеност		
	Вкупно	Мажи	Жени	Вкупно	Мажи	Жени	Вкупно	Мажи	Жени
2005	54.1	64.9	43.2	33.9	41.2	26.6	37.3	36.5	38.4
2006	55.1	67.3	42.9	35.2	43.5	27.0	36.0	35.3	37.2
2007	55.7	67.3	44.1	36.2	44.1	28.4	34.9	34.5	35.5
2008	56.3	68.8	43.8	37.3	45.7	28.8	33.8	33.5	34.2
2009	56.7	69.6	43.7	38.4	47.5	29.4	32.2	31.8	32.8
2010 / III квартал	57.6	70.2	44.9	39.3	47.7	31.0	31.7	32.1	31.0

Извор: Анкета за работната сила, Државен завод за статистика

	Стапка на активност					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
15+	54.1	55.1	55.7	56.3	56.7	56.9
15-24	32.9	35.8	35.9	35.9	35	33.3
25-49	77.6	78.8	79	79.4	79.5	80.4
50-64	49.9	50.8	52.9	54.9	57.2	57.5
65+	4.8	3.9	4	3.9	3.9	4.6
15-64	60.7	62.2	62.8	63.5	64	64.2

Извор: Министерство за труд и социјална политика

СТАПКИ НА ВРАБОТЕНОСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО ПО ВОЗРАСНИ ГРУПИ И ПО ПОЛ						
	2005	2006	2007	2008	2009	
		Вкупно				
Вкупно (15-79)	33.9	35.2	36.2	37.3	38.4	
15-24	12.3	14.4	15.2	15.7	15.7	
15-64	37.9	39.6	40.7	41.9	43.3	
20-64	42.1	43.9	45.0	46.3	47.9	
55-64	26.2	27.9	28.8	31.7	34.6	
	Мажи					
Вкупно (15-79)	41.2	43.5	44.1	45.7	47.5	
15-24	14.1	17.2	18.7	19.2	20.6	
15-64	45.4	48.3	48.8	50.7	52.8	
20-64	50.6	53.6	54.0	56.2	58.4	
55-64	36.0	39.0	38.6	43.0	47.6	
	Жени					
Вкупно (15-79)	26.6	27.0	28.4	28.8	29.4	
15-24	10.3	11.4	11.5	12.0	10.6	
15-64	30.1	30.7	32.3	32.9	33.5	
20-64	33.3	34.0	35.8	36.2	37.1	
55-64	17.0	17.5	19.6	21.1	22.4	

¹⁾ Стапка на вработеност - учество на вработените во работноспособното население на возраст од 15 и повеќе години

Извор: Анкета за работна сила, Државен завод за статистика

СТАПКА НА ВРАБОТЕНОСТ						
	2010	2009	2008	2007	2006	2005
15+	38.7	38.4	37.3	36.2	35.2	33.9
15 - 24	15.4	15.7	15.7	15.2	14.4	12.3
25 - 49	55.7	55.4	54.3	53	52	49.8
50 - 64	42.6	42.4	39.5	37.8	36.4	36
65+	4.3	3.4	3.6	3.9	3.8	4.7
15 - 64	43.5	43.3	41.9	40.7	39.6	37.9

Извор: Министерство за труд и социјална политика

ВРАБОТЕНИ СО ПОЛНО И СО СКРАТЕНО РАБОТНО ВРЕМЕ СПОРЕД ПОЛОТ												
	Вкупно			Вработени						Учество на вработените со скратено работно време		
				Полно работно време			Скратено работно време					
	Вкупно	Мажи	Жени	Вкупно	Мажи	Жени	Вкупно	Мажи	Жени	Вкупно	М	Ж
2005	545,253	332,179	213,074	517,978	317,849	200,129	27,275	14,330	12,945	5.0	4.3	6.1
2006	570,404	351,974	218,431	533,025	331,159	201,866	37,379	20,815	16,564	6.6	5.9	7.6
2007	590,234	358,835	231,399	550,426	335,629	214,797	39,808	23,206	16,602	6.7	6.5	7.2
2008	609,015	373,483	235,532	573,748	356,079	217,669	35,268	17,405	17,863	5.8	4.7	7.6
2009	629,901	389,332	240,569	594,677	370,853	223,824	35,224	18,479	16,745	5.6	4.7	7.0

Извор: Анкета за работна сила, Државен завод за статистика

ВРАБОТУВАЊЕ СПОРЕД ВИДОТ НА ДОГОВОР		
	Вработени	
	Постојано	Привремено
2006	91.5	8.5
2007	90.8	9.2
2008	89.4	10.6
2009	88.8	11.2

Извор: МТСП

		ВРАБОТЕНИ ПО СЕКТОРИ И СПОРЕД ВИДОТ НА СОПСТВЕНОСТ НА ДЕЛОВНИТЕ СУБЈЕКТИ					
		2005	2006	2007	2008	2009	2010
Земјоделие	Приватен	92.5	94.2	94.2	94.2	95.6	96.3
	Други	7.5	5.8	5.8	5.8	4.4	3.7
Индустија	Приватен	64.2	70.0	77.9	79.7	82.9	84.7
	Други	35.8	30.0	22.1	20.3	17.1	15.3
Градежништво	Приватен	61.8	76.3	77.4	84.4	91.0	89.8
	Други	38.2	23.7	22.6	15.6	9.0	10.2
Услуги	Приватен	49.3	50.4	54.4	56.4	59.4	58.6
	Други	50.7	49.6	45.6	43.6	40.6	41.4
Вкупно	Приватен	62.4	66.1	69.0	71.4	73.6	73.7
	Други	37.6	33.9	31.0	28.6	26.4	26.3

Извор: МТСП

		ВРАБОТЕНИ СПОРЕД ЕКОНОМСКИОТ СТАТУС И СЕКТОРИ НА ДЕЈНОСТ				
		Земјоделие	Индустија	Градежништво	Услуги	Вкупно
2005	Вработен	14,130	132,041	27,349	218,132	391,652
	Работодавач	5,728	4,183	2,004	19,360	31,275
	Самовработен	34,745	3,069	5,438	22,235	65,487
	Неплатени семејни работници	51,931	1,249	535	3,125	56,840
	Вкупно	106,534	140,542	35,326	262,852	545,254
2006	Вработен	12,324	133,983	33,605	223,653	403,565
	Работодавач	7,910	4,528	2,249	19,167	33,854
	Самовработен	37,679	3,562	6,649	22,900	70,790
	Неплатени семејни работници	56,864	807	700	3,827	62,198
	Вкупно	114,777	142,880	43,203	269,547	570,407
2007	Вработен	12,597	137,483	28,826	247,755	426,661
	Работодавач	4,413	3,607	3,128	21,507	32,655
	Самовработен	37,616	4,500	5,014	24,117	71,247
	Неплатени семејни работници	53,093	1,333	1,039	4,208	59,673
	Вкупно	107,719	146,923	38,007	297,587	590,236
2008	Вработен	16,019	141,680	31,578	248,197	437,474
	Работодавач	2,516	4,716	2,479	20,374	30,085
	Самовработен	44,409	3,367	4,557	26,492	78,825
	Неплатени семејни работници	56,805	1,386	767	3,673	62,631
	Вкупно	119,749	151,149	39,381	298,736	609,015
2009	Вработен	15,865	136,749	31,417	268,998	453,029
	Работодавач	3,040	4,892	2,073	22,463	32,468
	Самовработен	42,032	3,746	6,084	28,190	80,052
	Неплатени семејни работници	55,731	941	1,175	6,503	64,350
	Вкупно	116,668	146,328	40,749	326,154	629,899
2010	Вработен	14,559	134,012	29,927	277,540	456,037
	Работодавач	2,669	5,116	2,922	23,689	34,396
	Самовработен	46,469	4,403	6,614	25,827	83,312
	Неплатени семејни работници	58,075	760	1,491	3,787	64,112
	Вкупно	121,771	144,290	40,953	330,843	637,856

Промени на вработените во %					
	2006	2007	2008	2009	2010
Земјоделе	7.7	-6.2	11.2	-2.6	4.4
Индустија	1.7	2.8	2.9	-3.2	-1.4
Градежништво	22.3	-12.0	3.6	3.5	0.5
Услуги	3.7	9.8	1.0	9.2	1.3

Еластичност на вработувањето					
	2006	2007	2008	2009	2010
Земјоделе	1.6	2.2	2.0	-1.0	1.5
Индустија	0.6	0.2	1.3	0.3	0.7
Градежништво	3.7	1.7	-0.7	0.8	0.0
Услуги	0.6	1.7	0.1	5.4	0.6

Извор: МТСП

НЕФОРМАЛНО ВРАБОТЕНИ									
	2007			2008			2009		
	вкупно	жени	мажи	вкупно	жени	мажи	вкупно	жени	мажи
Формално вработени	427,290	175,741	251,549	434,990	173,754	261,236	459,986	182,486	277,500
Неформално вработени	162,943	55,659	107,284	174,025	61,778	112,247	169,916	58,084	111,832
Вкупно вработени	590,233	231,400	358,833	609,015	235,532	373,483	629,901	240,569	389,332
	%								
Неформално вработени	27.6	24.1	29.9	28.6	26.2	30.1	27.0	24.1	28.7

Извор: Анкета за работна сила, Државен завод за статистика

СТАПКИ НА НЕВРАБОТНОСТ НА НАСЕЛЕНИЕТО НА ВОЗРАСТ НА 15 ГОДИНИ И ПОВЕЌЕ СПОРЕД ПОЛ																		
	2005			2006			2007			2008			2009			2010 / III квартал		
	Вк.	М	Ж	Вк.	М	Ж	Вк.	М	Ж	Вк.	М	Ж	Вк.	М	Ж	Вк.	М	Ж
Вкупно	37.3	36.5	38.4	36.0	35.3	37.2	34.9	34.5	35.5	33.8	33.5	34.2	32.2	31.8	32.8	31.7	32.1	31.0
15 - 24	62.6	62.9	62.2	59.8	59.0	61.0	57.7	57.4	58.2	56.4	55.7	57.4	55.1	52.7	59.4	51.9	52.0	51.7
25 - 54	34.6	33.3	36.5	33.3	32.2	34.9	32.3	31.2	33.8	31.0	30.3	32.1	29.6	29.1	30.3	29.7	29.9	29.4
55 - 64	29.1	32.8	20.7	28.4	31.5	21.2	28.0	31.6	20.4	28.5	31.7	21.5	26.3	27.9	22.8	26.3	27.7	23.5
15 - 64	37.6	36.9	38.8	36.3	35.6	37.5	35.2	34.8	35.8	34.0	33.7	34.3	32.3	32.0	32.9	31.9	32.3	31.2
20 - 64	36.9	36.1	38.2	35.4	34.7	36.5	34.3	33.8	35.1	33.3	32.9	34.0	31.7	31.3	32.4	31.3	31.5	31.0

Извор: Анкета за работна сила, Државен завод за статистика

СТАПКА НА НЕВРАБОТЕНОСТ						
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
15+	37.3	36	34.9	33.8	32.2	32.0
15-24	62.6	59.8	57.7	56.4	55.1	53.7
25-49	35.9	34	32.9	31.6	30.3	30.7
50-64	27.9	28.4	28.5	28	25.9	26.0
65+	2.6	3.2	3.2	8.8	12.3	6.3
15-64	37.6	36.3	35.2	34	32.3	32.2

Извор: МТСП

СТАПКА НА ДОЛГОРОЧНА НЕВРАБОТЕНОСТ^{*)}					
	2005	2006	2007	2008	2009
Вкупно	32.3	31.1	29.7	28.7	26.3
Мажи	31.7	30.5	29.3	28.8	26.2
Жени	33.3	32.1	30.3	28.5	26.5

^{*)} Учество на долгорочно невработени лица (невработени повеќе од 1 година) во однос на вкупната работна сила

Извор: Анкета за работна сила, Државен завод за статистика

	2007	2008	2009	2010
Активни мерки на пазарот на труд - % од БДП	0.07	0.16	0.25	0.12

Извор: МТСП