



## **ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЛБА**

# **ПРВ ИЗВЕШТАЈ ЗА РЕАЛИЗАЦИЈА НА ОБВРСКИТЕ ПРЕЗЕМЕНИ ОД ЕВРОПСКАТА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЛБА НА СОВЕТОТ НА ЕВРОПА**

**(ЗА РЕФЕРЕНТНИОТ ПЕРИОД 30.04.2005-31.12.2006)**

**(ЗА ЧЛЕНОВИТЕ 1 И 15)**

**ПОДНЕСЕН ОД СТРАНА НА  
РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА**

## **ВОВЕД**

Согласно последниот попис од 2002 година, Македонија има 2.022.547 жители, со просечна густина од 78,5 жители на квадратен километар, од кои 60% живеат во урбаните области. Главен град на државата е Скопје кој се наоѓа во северниот дел од земјата. Останати поголеми градови се Битола, Куманово, Прилеп, Тетово. Градот Охрид е најпознатото туристичко место во земјата, познато по своите природни и културни особености заради кои и му беше доделен статусот на град на УНЕСКО. Земјата административно е поделена на 84 општини и градот Скопје како одделен ентитет составен од десет општини.

Како мала земја, Македонија има релативно отворена економија во која на надворешната трговија отпаѓа повеќе од 90% од БДП, што ја прави да биде ранлива на надворешните настани, и од осамостојувањето на земјата таа неколкупати ги има почувствувано нивните негативни влијанија.

**ТАБЕЛА 1**

### **Бруто-домашен производ на РМ, 1995-2005**

	БДП во тековни цени (во милиони денари)	БДП по жител во САД \$ <sup>1)</sup>	БДП во милиони САД \$ <sup>1)</sup>	БДП во денари од 1995 година (во милиони денари)	Стапки на реален пораст на БДП	БДП дефлатор
1995	169521	1209	2377	169521	-1.1	117.1
1996	176444	1420	2815	171530	1.2	102.9
1997	186018	1480	2955	174000	1.4	103.4
1998	194979	1573	3157	179879	3.4	101.4
1999	209010	1656	3340	187684	4.3	102.7
2000	236389	1771	3588	196222	4.5	108.2
2001	233841	1821	3706	187342	-4.5	103.6
2002	243970	1917	3872	188941	0.9	103.4
2003	251486	2032	4119	194263	2.8	100.3
2004	265257	2114	4298	202192	4.1	101.3
2005	286619	2226	4534	210486	4.1	103.8

1) Конверзијата е направена со методот на ценовно прилагоден курс, Методологија на ООН (база 2000 година)

Извор: Државен завод за статистика

По првичната рецесија предизвикана од транзицијата која започна во 1991 година, македонската економија започна повторно да расте во 1996 година. Меѓутоа, во периодот помеѓу 1996 и 2003 година стапката на раст беше релативно ниска, делумно како резултат на различни надворешни влијанија. Со просечна годишна стапка од околу 2% во тој период, остварениот раст на земјата беше под истиот на голем дел од другите

економии во транзиција. Меѓутоа во 2004 и 2005 година растот беше забрзан до околу 4% годишно.

**ТАБЕЛА 2**  
**Основни економски индикатори за периодот 1990-2006**

	Стапка на инфлација	Стапка на невработеност	Стапка на сиромаштија
1990	596.6	-	-
1991	110.8	-	-
1992	1511.3	-	-
1993	362.0	-	-
1994	128.3	-	9.0
1995	15.7	-	16.2
1996	2.3	31.9	18.3
1997	2.7	36.0	19.0
1998	-0.1	34.5	20.7
1999	-0.7	32.4	23.3
2000	5.8	32.2	22.6
2001	5.5	30.5	22.7
2002	1.8	31.9	22.7
2003	1.2	36.7	30.2
2004	-0.4	37.2	30.2
2005	0.5	37.3	29.6
2006	3.2	36.0	29.8

Извор: Државен завод за статистика

Од друга страна, пак, Македонија постојано имала стабилна макроекономска положба, карактеризирана со ниска инфлација, стабилен девизен курс на денарот, конзервативна фискална политика од страна на властите, растечки девизни резерви кои, придружени со неодамнешните интензивирани структурни и институционални реформи, и овозможиле на Македонија да влезе во период на повисок и одржлив економски раст.

Од почетокот на процесот на транзиција, па сè до 2004 година, стапката на вработеност во Македонија има опаѓачки тренд. Негативниот тренд беше запрен и променет во 2005 година, кога бројот на вработени беше повисок за 4,4% споредено со претходната година. Покрај нешто зголемената економска активност, новата, пофлексибилна регулатива за трудот ажурирањето на базата на податоци на Невработените лица и борбата на Трудовиот инспекторат против непријавените вработувања, беа главните фактори за промената.

## **Законодавство на Република Македонија**

### **1. Устав на Република Македонија**

Со Уставот на Република Македонија, граѓаните на Република Македонија се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба.

Согласно членот 32 од Уставот на Република Македонија, секој има право на работа, слободен избор на вработување, на секој под еднакви услови му е достапно секое работно место, а остварувањето на правата на вработените и нивната положба се уредуваат со закони и со колективни договори.

### **2. Меѓународни договори**

Република Македонија ги има ратификувано следните конвенции на Меѓународната организација на трудот:

1. Конвенција бр.2 за невработеност, 1919, ратификувана 17.11.1991
2. Конвенција бр.3 за заштита на мајчинството, 1919, ратификувана 17.11.1991
3. Конвенција бр.8 за надомест во случај на невработеност (при уништување на бродот), 1920, ратификувана 17.11.1991
4. Конвенција бр.9 за вработувања во морепловството, 1920, ратификувана 17.11.1991
5. Конвенција бр.11 за правото на здружување (во земјоделството), 1921, ратификувана 17.11.1991
6. Конвенција бр.12 за надомест на работниците (во земјоделството), 1921, ратификувана 17.11.1991
7. Конвенција бр.13 за белото олово (боење), 1921, ратификувана 17.11.1991
8. Конвенција бр.14 за неделен одмор (во индустријата), 1921, ратификувана 17.11.1991
9. Конвенција бр.16 за медицинско испитување на младите лица (вработени во морепловство), ратификувана 17.11.1991
10. Конвенција бр.17 за надоместок на работниците (повреди при работа), 1925, ратификувана 17.11.1991
11. Конвенција бр.18 за надоместок на работниците (заболување на работно место), 1925, ратификувана 17.11.1991
12. Конвенција бр.19 за еднаков третман (надоместок во случај на несреќи), 1925, ратификувана 17.11.1991
13. Конвенција бр.22 за одредби при договорање со морепловците, 1926, ратификувана 17.11.1991
14. Конвенција бр.23 за репатрација на морепловците, 1926, ратификувана 17.11.1991

15. Конвенција бр.24 за осигурување во случај на болест (во индустријата), 1927, ратификувана 17.11.1991
16. Конвенција бр.25 за осигурување во случај на болест (во земјоделството), 1927, ратификувана 17.11.1991
17. Конвенција бр.27 за означување на тежина (пакети транспортирани со бродови), 1929, ратификувана 17.11.1991
18. Конвенција бр.29 за принудната работа, 1930, ратификувана 17.11.1991
19. Конвенција бр. 32 (ревидирана) за заштита од несреќи (на работници на доковите), 1932, ратификувана 17.11.1991
20. Конвенција бр.45 за подземна работа (на жени), 1935, ратификувана 17.11.1991
21. Конвенција бр.48 за одржување на пензиските права на мигрантите, 1935, ратификувана 17.11.1991
22. Конвенција бр.53 за сертификати за компетентност на офицерите, 1936, ратификувана 17.11.1991
23. Конвенција бр.56 за осигурување во случај на болест (во морепловството), 1936, ратификувана 17.11.1991
24. Конвенција бр.69 за издавање сертификати за готвачи на брод, 1946, ратификувана 17.11.1991
25. Конвенција бр.73 за медицинско испитување (на тие кои работат на море), 1946, ратификувана 17.11.1991
26. Конвенција бр.74 за сертификати за оспособени морнари, 1946, ратификувана 17.11.1991
27. Конвенција бр.80 за ревизија на завршните одредби, 1946, ратификувана 17.11.1991
28. Конвенција бр.81 за трудова инспекција, 1947, ратификувана 17.11.1991
29. Конвенција бр.87 за слобода на здружување и заштита на правото на организирање, 1948, ратификувана 17.11.1991
30. Конвенција бр.88 за службата за вработување, 1948, ратификувана 17.11.1991
31. Конвенција бр.89 (ревидирана) за ноќна работа (на жени), 1948, ратификувана 17.11.1991
32. Конвенција бр.90 (ревидирана) за ноќна работа на млади лица (во индустријата), 1948, ратификувана 17.11.1991
33. Конвенција бр.91 за платен одмор (на морепловците), 1949, ратификувана 17.11.1991
34. Конвенција бр.92 (ревидирана) за сместување на екипажот на брод, 1949, ратификувана 17.11.1991
35. Конвенција бр.97 (ревидирана) за миграција за вработување, 1949, ратификувана 17.11.1991
36. Конвенција бр.98 за право на организирање и колективно договарање, 1949, ратификувана 17.11.1991
37. Конвенција бр.100 за еднаквост на платите за работа со еднаква вредност, 1951, ратификувана 17.11.1991

38. Конвенција бр.102 за социјална сигурност (минимум стандарди), 1952, ратификувана 17.11.1991
39. Конвенција бр.103 (ревидирана) за заштита на мајчинството, 1952, ратификувана 17.11.1991
40. Конвенција бр.105 за укинување на принудната работа, 1957, ратификувана 15.07.2003
41. Конвенција бр.106 за неделен одмор (трговија и канцеларии), 1957, ратификувана 17.11.1991
42. Конвенција бр.109 (ревидирана) за плати, часови на работа (на море), 1958, ратификувана 17.11.1991
43. Конвенција бр.111 за дискриминацијата (во однос на вработување и професија), 1958, ратификувана 17.11.1991
44. Конвенција бр.113 за медицински испитувања (на рибарите), 1959, ратификувана 17.11.1991
45. Конвенција бр.114 за одредби при договарање со рибарите, 1959, ратификувана 17.11.1991
46. Конвенција бр.116 за ревизија на завршните одредби, 1961, ратификувана 17.11.1991
47. Конвенција бр.119 за чување на опремата, 1963, ратификувана 17.11.1991
48. Конвенција бр.121 за бенифиции поради повреда при работа, 1964, ратификувана 17.11.1991
49. Конвенција бр.122 за политика на вработување, 1964, ратификувана 17.11.1991
50. Конвенција бр.126 за сместување на екипажот (рибари), 1966, ратификувана 17.11.1991
51. Конвенција бр.129 за трудова инспекција (во земјоделството), 1969, ратификувана 17.11.1991
52. Конвенција бр.131 за одредување на минимална плата, 1970, ратификувана 17.11.1991
53. Конвенција бр.132 (ревидирана) за платен годишен одмор, 1970, ратификувана 17.11.1991
54. Конвенција бр.135 за претставници на работниците, 1971, ратификувана 17.11.1991
55. Конвенција бр.136 за бензол, 1971, ратификувана 17.11.1991
56. Конвенција бр.138 за минимална возраст при вработување, 1973, ратификувана 17.11.1991
57. Конвенција бр.139 за изложеност на канцерогени супстанции на работно место, 1974, ратификувана 17.11.1991
58. Конвенција бр.140 за платено отсуство поради образование, 1974, ратификувана 17.11.1991
59. Конвенција бр.142 за развој на човечките ресурси, 1975, ратификувана 17.11.1991
60. Конвенција бр.143 за работници мигранти (дополнителни одредби), 1975, ратификувана 17.11.1991

61. Конвенција бр.144 за трипартитни консултации (меѓународни стандарди на трудот), 1976, ратификувана 08.12.2005
62. Конвенција бр. 148 за работна средина (загадување на воздух, бучава и вибрации), 1977, ратификувана 17.11.1991
63. Конвенција бр.155 за безбедност и здравје при работа, ратификувана 17.11.1991
64. Конвенција бр.156 за работници со семејни обврски, 1981, ратификувана 17.11.1991
65. Конвенција бр.158 за престанок на работен однос, 1982, ратификувана 17.11.1991
66. Конвенција бр.159 за професионална рехабилитација и вработување (на инвалидизирани лица),1983, ратификувана 17.11.1991
67. Конвенција бр.161 за служби за заштита на здравјето при работа, 1985, ратификувана 17.11.1991
68. Конвенција бр.162 за азбест, 1986, ратификувана 17.11.1991
69. Конвенција бр.182 за најлошите форми на детски труд, 1999, ратификувана 30.05.2002

### **3. Основно законодавство**

- Закон за работните односи (“Сл. весник на РМ”. бр. 62/2005),
- Закон за вработувањето и осигурување во случај на невработеност (“Сл. весник на РМ” бр. 37/97, 25/00, 101/00, 50/01, 25/03, 37/04, 4/05 и 50/06 и 29/07),
- Закон за вработување на инвалидни лица (“Сл. весник на РМ” бр.44/00, 16/04, 62/05 и 113/05),
- Закон за поттикнување на вработувањето (“Сл. весник на РМ” бр.62/06),
- Закон за агенциите за привремени вработувања (“Сл. весник на РМ” бр. 49/06),
- Закон за еднакви можности на жените и мажите (“Сл.весник на РМ”, бр. бр.66/06)

### **4. Колективни договори**

#### **4.1. Општи колективни договори**

- Општ колективен договор за јавните служби, јавните претпријатија, државните органи, органите на локалната самоуправа и други правни лица кои вршат нестопанска дејност (“Сл. весник на РМ” бр.39/94). Во постапка на донесување е нов Општ колективен договор за јавниот сектор,
- Општ колективен договор за стопанството (“Сл. весник на РМ” бр.76/06).

## **4.2. Грански колективни договори**

Потпишани се 33 грански колективни договори.

### **Преглед на колективни договори усогласени со Законот за работните односи**

#### Грански колективни договори:

1. Колективен договор за социјална заштита на РМ (“Сл. весник на РМ” на РМ бр.83/2006),
2. Колективен договор за здравствената дејност на РМ (“Сл. весник на РМ” бр.60/2006),
3. Колективен договор за комуналните дејности (“Сл. весник на РМ” бр.107/2006),
4. Колективен договор за изменување и дополнување на Колективниот договор на Министерството за внатрешни работи (“Сл. весник на РМ” бр.16/2006).

### **Преглед на колективни договори неусогласени со Законот за работните односи**

#### Грански колективни договори во областа на нестопанството:

1. Колективен договор за основно образование во РМ (во сила до 22.05 2007) - СОНК,
2. Колективен договор за средно образование во РМ (во сила до 22.05 2007) - СОНК,
3. Колективен договор за јавните претпријатија од гранката енергетика - Синдикат на металци, енергитичари и рудари на Македонија (во ),
4. Колективен договор за спорт во РМ,
5. Колективен договор за Македонската радио телевизија,
6. Колективен договор за јавните претпријатија од дејноста сообраќај и врски,
7. Колективен договор за уредување, односно доуредување на правата, обврските и одговорностите од работен однос во Министерството за одбрана - Самостоен Синдикат на вработените во одбраната (во КСС),
8. Колективен договор за државните, правосудните и органите на локалната самоуправа,
9. Колективен договор за јавните установи за деца во дејноста згрижување и воспитание на децата во РМ (во сила до 22.05 2007),
10. Колективен договор за културата во РМ (во сила до 22.05 2007),



11. Колективен договор на претпријатијата за професионално оспособување и вработување на инвалиди во РМ,
12. Колективен договор за финансиските организации на РМ.

Грански колективни договори во областа на стопанството:

1. Колективен договор за угостителство и туризам на РМ,
2. Колективен договор за шумарство и дрвна индустрија на РМ,
3. Колективен договор за вработените во водостопанство,
4. Колективен договор за дејностите производство и преработки на метали, црна и обоена металургија, рударство, електро енергија и енергетика,
5. Колективен договор за вработените во мелничко-пекарската индустрија на РМ,
6. Колективен договор за дејноста хемиска индустрија,
7. Колективен договор за градежништво, индустрија за градежни материјали и проектирање на РМ,
8. Колективен договор за тутунско стопанство,
9. Колективен договор за дејностите од занаетството, авторемонтните претпријатија и услуги,
10. Колективен договор за земјоделство и прехранбена индустрија,
11. Колективен договор за текстилна индустрија од РМ,
12. Колективен договор за кожарско – преработувачка индустрија од РМ,
13. Колективен договор за рудници и индустрија на неметали,
14. Колективен договор за трговија на РМ ,
15. Колективен договор за графичка дејност и производство на хартија на РМ.

**1. Подзаконски акти**

- Статут на Агенцијата за вработување на РМ (“Сл. весник на РМ ”бр.79/04),
- Правилник за обука, преквалификација или доквалификација на невработени и други лица (“Сл. весник на РМ” бр. 30/2001; бр.24/2005),
- Правилник за критериумите и начинот на доделување на неповратни средства од Посебниот фонд за подобрување на условите за вработување и работење на инвалидните лица (“Сл. весник на РМ бр.85/2005),
- Правилник за работно оспособување на инвалидни лица (“Сл. весник на РМ” бр.54/2004)
- Правилник за водење на евиденциите од областа на трудот (“Сл. весник на РМ бр.20/2004).

**2. Други документи**

- Национален акционен план за вработување 2004-2005,

- Национален акционен план за вработување 2006-2008,
- Национална стратегија за вработување 2010.

### **ЧЛЕН 1 СТАВ 1**

**„Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на работа, страните договорнички се обврзуваат:**

**да ги прифатат како една од своите основни цели и одговорности остварувањето и зачувувањето на највисоко и најстабилно можно ниво на работа заради остварување на целосна вработеност;”**

### **Прашање А**

Ве молиме да ја опишете политиката која ја следи Вашата Влада во обид да обезбеди и задржи стапка на целосна вработеност. Ве молиме да наведете детали за мерките и програмите кои се спроведуваат со цел да се постигне колку што е можно повисок и постабилен степен на вработување.

Доколку е можно, Ве молиме да го наведете трендот во поглед на севкупните издатоци за спроведување на политиката на целосна вработеност во последните пет години, вклучувајќи го релативното учество на „активните“ (создавање на работни места, обука итн.) и „пасивните“ (финансиски надоместок итн.) мерки.

Ве молиме да ги наведете преземените мерки на активна политика кои овозможуваат пристап до можностите за вработување за групи на лица кои се најмногу изложени на или засегнати со невработеноста (на пример жени, младина,<sup>1</sup> постари работници, долгорочно невработени лица<sup>2</sup>, хендикепирани лица, имигранти и/или етнички малцинства). Ве молиме да наведете податоци за бројот на корисниците на овие мерки како и информација (доколку е можно) за влијанието на тие мерки во поглед на подобрувањето на состојбата со вработувањето.

### **Политики на вработување во последните 2 години и мерки за зголемување на вработеноста и флексибилност на пазарот на трудот.**

Владата на Република Македонија континуирано презема повеќе мерки за создавање на нови работни места, преку серија на реформи на пазарот на трудот и преку создавање на позитивна клима за поголема флексибилност и конкурентност. Политиките и мерките за зголемување на вработеноста и флексибилноста на пазарот на трудот се утврдуваат во Програмата за работа на Владата и одделни стратешки документи.

Во таа насока, покрај законските прилагодувања, како инструменти за борба со невработеноста донесени се Национален акционен план за

<sup>1</sup> Лица на старост меѓу петнаесет и дваесет и четири години.

<sup>2</sup> Лица без вработување во период над една година и кои и понатаму се во потрага по вработување.

вработување за 2004-2005 година, Националната стратегија за вработување 2010 година и Националниот акционен план за вработување 2006-2008 изработени според Интегрираните насоки на ЕУ за раст и работните места. Покрај тоа, во функција на намалување на невработеноста и за намалување на сивата економија подготвен е Акционен план за намалување на сивата економија и негов носител е Министерството за економија.

Во 2004 година Владата на Република Македонија, во соработка со социјалните партнери, за прв пат донесе Национален акционен план за вработување за 2004-2005 година. Овој документ е изготвен во согласност со насоките за вработување и Стратегијата за вработување на ЕУ и е прилагоден на условите и специфичните карактеристики на пазарот на трудот на Република Македонија, земајќи ги во предвид пошироките социјални, економски и други фактори кои имаат влијание на вработувањето. Истиот го дефинира изгледот на политиката за вработување во кој се дефинирани целите на Владата во насока зголемување на вработеноста.

Покрај промената на законодавството, одговорностите на одделните органи и институции, службите за вработување имаат значајна улога за ефикасен и ефективен начин на спроведување на политиките. Поради ова посебна важност се посвети на институционалните капацитети на јавните служби за вработување во кои се изврши реконструкција и модернизација на Заводот за вработување. Реконструкцијата на Заводот вклучи целосна модернизација и истата се реорганизира во Агенција за вработување на РМ и центри за вработување, при што во рамките на реорганизацијата, постоечките сектори се трансформираа во систем од шест оперативни единици. Службата за вработување и натаму ја задржи својата улога во обезбедување на подобрени пасивни политики за вработување и нејзино активно учество во дизајнирање и имплементација на активни политики на пазарот на трудот.

Во функција на обезбедување на постабилен степен на вработеност и обезбедување на материјална и социјална сигурност и на лицата кои останаа без работа поради стечај или технолошки вишок, во месец мај 2006 година беше донесен нов Закон за поттикнување на вработувањето ("Сл. весник на РМ" бр. 62/06) со кој се создадоа услови за повторно вработување за одредени категории невработени лица. Со Законот е предвидено да се обезбедуваат средства на работодавачот за плаќање на придонесот за пензиското и инвалидското осигурување за нововработените работници. На работодавачот кој ќе вработи нововработено лице на неопределено време му се надоместуваат средства за платениот придонес за период од 24 месеци од вработувањето во износ од 3,000 денари по работник. Како невработени лица за кои важи Законот, се лица со најмалку 25 години пензиски стаж и над 54 години возраст на кои работниот однос им престанал по основ на стечај или технолошки вишок, а кои го искористиле правото на паричен надоместок. Средствата за остварување на ова право

беше предвидено да се обезбедуваат од Буџетот на Република Македонија. Ова право можат да го користат и лицата кои ќе отпочнат самостојна дејност. И покрај напорите на Владата да се поттикне вработувањето на целната група опфатена со Законот, од страна на работодавачите не се покажа интерес за вработување, согласно пропишаните законски решенија.

Законот за работните односи од 2005 и Законот за агенциите за привремени вработувања од 2006 год. ја стимулираат флексибилноста на пазарот на трудот со флексибилните договори за вработување. Законот за работните односи ги предвидува следниве договори за вработување: договор за работа на неопределено време, договор за работа на определено време, сезонска работа, договор за работа со скратено работно време, договор за вработување со скратено работно време со повеќе работодавачи, договори за работа дома, договори со куќни помошнички, менаџерски договори.

Привремените вработувања се реализираат преку Агенции за привремени вработувања, согласно Законот за агенциите за привремени вработувања. Целта на овој Закон е двојна:

- ја подобрува флексибилноста на пазарот на трудот, овозможувајќи им на работодавачите лесно да го прилагодат бројот на вработени спрема своите финансиски можности; и
- да ги замени договорите на дело, кои всушност и не беа договори за работа и со тоа да ја подобри заштитата на работниците.

Во месец декември 2006 година Владата на Република Македонија, во пошироко партнерство со социјалните партнери усвои два документи од клучно значење и во функција на решавање на проблемот на невработеност во државата. Тоа се документите:

- Национална стратегија за вработување 2010 година и
- Национален акционен план за вработување 2005-2008 година.

Националната стратегија за вработување е документ во кој се содржани среднорочните стратегии за вработување. Таа во себе ги вклучува главните предизвици на пазарот на трудот за периодот до 2010 година од аспект на макроекономските и микроекономските политики, политиките за вработување и политиките на пазарот на трудот, потоа политиките од областа на социјалното осигурување и социјалната заштита, како и утврдување на целите и конкретните политики за вработување кои ќе овозможат реализација на целите содржани во Стратегијата за вработување.

Стратегијата ги инкорпорира политиките на вработување од ревидираната Лисабонска стратегија и Интегрираните насоки на ЕУ.

Националната стратегија за вработување ги постави следниве цели до 2010:

1. Општа стапка на невработеност од 48% до 2010 година;
2. Стапка на невработеност на жени од 38% до 2010 година;

3. Стапка на вработеност за постарите работници (55-64 годишна возраст) од 33% до 2010 година;

4. На секое младо лице да му се понуди нова можност во облик на обука, преквалификација и слично, пред да наврши 6 месеци невработеност на лицето, а за возрасни пред да навршат 12 месеци невработеност, врз основа на искажани потреби од работодавачите;

5. До 2010 година, 15% од долгорочно невработените треба да бидат вклучени во активна мерка во облик на преквалификација, доквалификација, пракса или друга мерка за вработување;

6. Намалување на разликите помеѓу законската и постојната просечна возраст на напуштање на пазарот на труд во согласност со порастот на просечниот животен век до 2010 година;

7. Подобрување на нивото на образование со што поголем опфат во средното образование, со цел најмалку 75% од лицата на возраст од 22 години во Република Македонија да имаат завршено средно образование до 2010 година;

8. Зголемување на доживотното учење и неформалното образование. Просечното ниво на учество во доживотното учење треба да доаѓа до 8-10% за возрасната популација (25-64 години) до 2010 година; и

9. Подобри и подостапни услови за грижа и сместување на децата во рамките на системот на детска заштита.

Националниот акционен план за вработување 2006-2008 година, претставува оперативен документ кој во себе ги содржи главните предизвици на пазарот на трудот, како и планираните и предвидените програми, проектите и активностите кои ќе овозможат реализација на целите содржани во Стратегијата за вработување. Овој документ ќе овозможи имплементација и на стратешките приоритети кои се однесуваат на борбата против сивата економија, намалување на невработеноста на младите, долгорочната невработеност и слично.

Во насока на остварување на националните цели на Политиката на вработување во Република Македонија активностите се насочени кон:

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

Националната стратегија за вработување и Националниот акционен план за вработување се подготвени во рамките на поширокото партнерство меѓу министерствата кои се надлежни за спроведување на макроекономската политика и политиката за вработување, со вклучување на Агенцијата за вработување на Република македонија, Државниот завод за статистика, Заедницата на единиците на локалната самоуправа и социјалните партнери.

При подготовка на наведените два документи користени се податоци и анализи извршени од страна на домашни и странски експерти, како и експерти ангажирани од страна на CARDS Проектот: Политика за вработување II.

### **Активни политики и мерки за вработување**

Активните политики на пазарот на трудот имаат за цел да ја подобрат социјалната ситуација на невработените лица со давање на можности за нивно задржување на пазарот на трудот. Новите можности исто така им даваат шанса на луѓето кои биле надвор од пазарот на трудот да влезат во него. Владата на Република Македонија на 28.11.2006 година донесе Оперативен план за активни политики за вработување за 2007 година предвидени во Програмата за работа на Владата за 2006-2010. Во Планот дефинирани се 5 вида на активни мерките за различни целни групи кои ќе бидат опфатени со имплементација на истата, како и износот и изворот на финансиските средства. Мерките се следни:

1. Активни политики за вработување (локална инфраструктура, испомош) - јавни работи во единиците на локална самоуправа;
2. Поддршка за самовработување (семеен бизнис) и поддршка за вработување на млади лица до 27 годишна возраст;
3. Ангажирање на невработени лица од најнеразвиените региони во извршување на градежни работи, еколошки проекти и слично;
4. Субвенционирање на вработување на самохрани родители, хендикепирани лица и деца без родители; и
5. Обуки и совети на невработените за преквалификација, контакт со работодавачите, усовршување на нивните знаења и вештини, обука за комјутери и слично.

За целосна и успешна имплементација на предвидените политики и мерки се извршија измени на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност со што се создава законски основ и можност за користење на средствата од придонесот за вработување за финансирање на активни политики за вработување и Законот за вработување на инвалидни лица со кој дел од средствата од Посебниот фонд да се користат за активни политики за вработување.

Во врска со мерките за унапредување на полето за вработување, во изминатите 2 години (2005 и 2006), како и во 2007 година, Министерството за труд и социјална политика во партнерство со UNDP и Агенцијата за

вработување на Република Македонија, реализира неколку проекти за спроведување на активни политики на пазарот на трудот. Во рамките на оваа соработка со UNDP, реализирани се следните проекти:

**Посредување при вработување на високо образовно млади, невработени- ФАЗА 2 (EMS) 2005/2006**

Во рамките на овој проект за 23 општини се обезбеди финансиска поддршка врз основа на конкурентен процес во износ од 10.000\$ по општина со кои ќе се обезбеди волонтерска пракса, во просек на 30 млади невработени лица, односно вкупно 690 лица, од кои 371 веќе добија некаков вид на работен ангажман.

Сите проектни активности завршија до средината на месец март 2006 година.

Буџетската поддршка за овој проект изнесува 200.000 евра од Владата на Кралството Норвешка и 200.000 евра на Владата на РМ.

**Посредување при вработување на високо образовно млади, невработени- ФАЗА 2 (EMS-2) 2006/2007**

Во рамките на овој проект за 20 општини се обезбеди финансиска поддршка врз основа на конкурентен процес во износ од 10.000\$ по општина со кои ќе се обезбеди волонтерска пракса, во просек на 30 млади невработени лица, односно вкупно 600 лица, од кои 329 веќе добија некаков вид на работен ангажман (109 на одредено време, 40 на неопределено, 7 со скратено работно време и 173 друг вид на работен ангажман) .

Сите проектни активности треба да завршат до средината на месец јули 2007 година.

Буџетската поддршка за овој проект изнесува 200.000 евра од Владата на Кралството Норвешка и 70.000 евра на Владата на РМ.

**Програма за креирање на работни места (JCP)-компонента 1–јавни работи 2005/2006/2007**

Проектот ги опфати невработените лица кои живеат под линијата на сиромаштија, невработени жени, млади, хендикепирани лица, долгорочно невработени лица без работно искуство и слично, преку јавни работи, надомест на плата и индивидуални планови за вработување.

Проектот има 2 компоненти, Компонента 1-јавни работи и Компонента 2- субвенционирање на плати.

JCP–компонента 1–јавни работи 2005/2006

Во првата компонента беа опфаатени 18 општини во кои се имплементираа активности од трудоинтензивни инфраструктурни проекти во кои беа краткорочно ангажирани 622 лица во период од 1-4 месеци. Проектните активности беа фокусирани на реконструкција на објекти од јавен интерес, санација, но и изведување на патишта.

JCP–компонента 1–јавни работи 2006/2007

Втората компонента, која се имплементира во 2006/2007 година, треба да обезбеди подолгорочни ефекти по пат на создавање на нови работни места преку обезбедување на субвенционирање на плати кои треба да доведат до одржливо вработување.

Субвенционирањето на платите се врши директно на работодавачот, во износ од 60% од бруто платата не надминувајќи го износот од 140\$ месечно најмногу за 6 месеци. Во овој случај работодавачот има обврска да го задржи работникот уште најмалку толку месеци за колку што примал субвенција.

За лицата со посебни потреби како поддршка за адаптирање или опремување на работното место предвиден е износ од 45\$ по вработен.

За оваа компонента од UNDP ќе се обезбедат 165.000 \$, а грантовите кои ќе се доделуваат за индивидуални проект се во износ од 5.000 до 20.000\$.

Во овој проект се опфатени 10 општини и 108 лица кои се работно ангажирани на најмалку една година од потпишување на договорот.

Оваа проектна активност треба да заврши до средината на ноември 2007 година.

#### **Партнерство за креирање на работни места-(ПЕГ)-Самовработување**

Со реализација на овој проект се обезбеди зајакнување на потенцијалот на локалните економии, подобрување на способностите, подготвеноста за работа на невработените лица како и поттикнување на проекти кои генерираат повисоки нивоа на едукации и обука, промовирање на претприемништво, како и подобрување на општиот амбиент за бизнисот. Истиот се реализира во 40 најсиромашни општини во две фази.

Во рамките на првата фаза се изврши првично вреднување и селекција на апликациите каде што беа поддржани 23 општини со 35 локални партнери и беа отворени 257 работни места.

Во втората фаза, која се имплементира во 2006/2007 година, беа селектирани 10 проекти со меѓуопштинско партнерство и во истите се очекува да отпочнат 45 семејни бизниси.

Најуспешните бизнис планови кои ќе се поддржат, ќе се регистрираат како правни субјекти.

Соработката со UNDP продолжува и во 2007 година и во имплементација на Оперативниот план за активни политики за вработување за 2007 година предвидени во Програмата за работа на Владата на РМ 2006-2010 година.

Најголем дел од активните и пасивни мерки за вработување се реализираат преку Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Дејноста на Агенцијата за вработување на Република Македонија е уредена со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност (“Службен весник на Република Македонија” бр.37/97, 25/2000, 101/2000, 50/2001, 25/2003, 37/2004, 4/2005 и 50/2006), кој опфаќа:



размена на трудот во смисла на давање на услуги на работодавците, совети на работодавците за законите и другите прописи и нивната примена, обука пред престанокот на работниот однос, краткорочни обуки за вработување на невработени лица, обука на работно место и обука за учество на невработените лица во јавни работи.

Со цел да се зголеми флексибилноста на пазарот на работна сила, а пред сè преку зголемување на мерките и инструментите за пазарот на трудот, со новата законската регулатива, Агенцијата за вработување ќе обезбеди поширок опфат на можностите. Сферата на обуките (подготовка за вработување) поприми нови, пофлексибилни димензии, исто како и формите на посредувањето, кои сè помалку ќе бидат административно - технички, а сè повеќе активни. Советувањата на невработените и информациите од пазарот на трудот, како и професионалната ориентација и другите форми на услуги и помош за вработување уште повеќе ќе можат да ги отворат перспективите за скусување на периодот до вработување, на работодавците ќе им се обезбедуваат потребите на поквалитетен начин, а мобилноста на работната сила ќе биде поголема. За олеснување на целиот административен процес, покрај другото ќе бидат воведени нови, поедноставни процедури (организација на процедурите) сè до моментот кога ќе се воспостави компјутерско поврзување на службите и институциите кон кои Агенцијата за вработување е упатена во својата работа (Фондот за пензиско и инвалидско осигурување на Македонија, Фондот за здравствено осигурување на Македонија, Центри за социјална работа, Државниот инспекторат за труд, Управата за јавни приходи, Државниот завод за статистика, Централниот регистар и др.).

Активната политика на пазарот на работна сила е една од најефикасните методи за зголемување на флексибилноста на пазарот на трудот. Утврдените политики во вработувањето во регулативите, како и во Националниот акционен план за вработување, Агенцијата за вработување од својот делокруг ќе ги спроведува низ конкретни мерки и програми.

Учеството на активните мерки на пазарот на трудот е зголемено до степен на предвидената рамка со легислативата, но и со проширувањето на сопствените можности на овој план, пред сè преку проширување на формите и опфатот на клиентите во Работните клубови, преку модернизираниите форми на услуги во посредувањето за невработените и работодавците и на друг начин. Спроведувањето на активните мерки во вработувањето ќе биде реализирано според приоритетите на програмските содржини, насочени врз база на истражување на структурата на невработените и понудата и побарувачката на работната сила.

Услугите што Агенцијата за вработување ги дава на невработените ќе бидат применувани според потребите и приоритетите на целните групи. Според ова попрецизно ќе се дефинираат и видовите на услугите, зависно од карактерот на потребите на невработените лица или (целната) група на невработените.

Акцентот во работењето на Агенцијата за вработување како современа служба во работењето со невработените лица сè повеќе е

ставен на активната позиција на невработените во решавањето на проблемот на невработеноста. Со воведување на нови инструменти и методи за работа, се работи поинтензивно на мотивацијата на невработените за самопроценка на сопствените работни, стручни и лични потенцијали, а воедно истите им овозможуваат на вработените да направат поквалитетна проценка на знаења, вештини и други карактеристики на невработените лица. Тоа придонесува за поквалитетна стручна помош и водство при зголемувањето на можностите за успешно претставување на пазарот на трудот и вработување. Новите инструменти и техники (индивидуална работа, работилнички пристап, тимска работа и др.) овозможуваат и подобар избор на кандидатите за потребите на работодавците, попрегледна база на вкупниот човечки потенцијал, планска и систематска работа на подготовката за вработување на невработените лица, а особено на лицата со намалени можности за вработување.

Покрај спроведувањето на наведените активни мерки за вработување, Агенцијата за вработување е активен учесник и реализатор на голем број проекти што се во функција на зголемувањето на вработувањето и осовременувањето на функциите на Агенцијата (Проекти во рамките на CARDS програмата, одделни проекти на UNDP и други, што се финансираат од странски донатори.)

Со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, донесен во месец јули 1997 година и со други закони утврдени се мерки за поттикнување на вработувањето.

Подолу опишаните активни мерки ги опфаќаат сите категории на невработени лица, при што особено се води внимание за поголема вклученост на групите со намалени можности на пазарот на трудот (жени, млади, возрасни, долгорочно невработени лица, претставници на етничките заедници, инвалидни лица и други).

Сите активни мерки за вработување, кои се спроведуваат во Агенцијата за вработување се прикажани со финансиски показатели, освен мерките кои се однесуваат на професионална ориентација и советувањето за вработување во работните клубови, за кои потребните финансиски средства се обезбедуваат од средствата за редовните функции на Агенцијата за вработување.

#### Мерка 1. Подготовка за вработување за невработени и други лица

Агенцијата за вработување на РМ врши услуги на обука, преквалификација или доквалификација за вработување, согласно Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност и Правилникот за обука, преквалификација или доквалификација на невработените и други лица. Со обука, преквалификација или доквалификација се овозможува стекнување и дополнување на знаењата на невработените и други лица заради нивно вработување.

Обука, преквалификација или доквалификација на невработените и други лица се врши за познат работодавец и може да трае од 1 до 3 месеци. Работодавецот има обврска да заснова работен однос на неопределено

време со најмалку 70% од вкупниот број на невработени лица, односно работници вклучени на подготовката за вработување.

Агенцијата за вработување на Република Македонија финансира 4.000,00 денари месечно на име парична помош по едно невработеното лице вклучено во подготовката за вработување и 2.000,00 денари по едно невработено лице месечно на работодавецот, како партиципација за трошоците за изведување и спроведување на подготовката за вработување.

### ТАБЕЛА 3

#### Преглед на податоци од реализацијата на програмите за подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација)

Година	Број на невработени лица вклучени во подготовка за вработување	Број на невработени лица кои се вработиле по завршување на подготовката	Потрошени финансиски средства
2005	2050	1205	29,493,466,00
2006	3216	2175	47,908,457,00

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија (ABPM)

#### Мерка 2. Професионална ориентација

Советување за професионална ориентација се дава на невработени лица, ученици, студенти, вработени и инвалидни лица со цел да им се помогне при изборот на занимањето и професионалниот развој. Професионалната ориентација ги подразбира услугите на Агенцијата за вработување за невработените и други лица кои бараат работа, за избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор и информирање за потребите од одделни занимања, како и можностите за вработување. Го опфаќа и индивидуалното советување при избор на занимање според желбите, интересот и способностите на лицата за одредено занимање и според потребите и можностите на пазарот на трудот.

Покрај професионалното советување и ориентација како помош при изборот на занимањето и идното вработување за невработените и други лица, активностите на професионалната селекција се насочени и кон работодавците како помош при изборот на кандидатите за обука, преквалификација или доквалификација и при изборот на кандидатите за нови вработувања.

#### **Поширок осврт на оваа мерка ABPM дава како одговор на Член 1 Став 4.**

#### Мерка 3. Советување за вработување - Работни клубови

Согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност (член 19), Агенцијата за вработување дава услуги на невработените лица во работните клубови за пренесување знаења и техники за наоѓање работа.

Во рамките на CARDS програмата, центрите за вработување беа опремени со соодветна опрема, со што се подобрија условите за работа во работните клубови. Активностите на работните клубови постојано се унапредуваат и дополнуваат со нови, според потребите на нивните клиенти и потребите на пазарот на трудот.

Советувањето за вработување подразбира услуги за невработените и други лица за пренесување знаења и техники за успешно барање работа и вработување. Целта на програмата која се реализира во работните клубови при Агенцијата за вработување е да се поттикне иницијативата и активниот став на лицата кои бараат вработување кон решавањето на проблемот на вработувањето, како и да се зајакне нивниот капацитет за успешно претставување на пазарот на трудот, успешно барање работа и вработување. За остварување на овие цели, се спроведуваат повеќе видови активности како што се следните:

- Отворена канцеларија;
- Работилници;
- Предавања;
- Интервјуа;
- Обуки за стекнување на знаења и вештини за работа на компјутери и за странски јазици;
- Индивидуални планови за вработување; и
- Други видови активности (примена на анкети, прашалници и др.)

Реализираните активности во отворените канцеларии како дел од редовната работа на работните клубови, имаа за цел да им овозможуваат на невработените лица да добијат информации за нивните права и обврски, како и информации од пазарот на трудот. Со активното учество во работилниците, невработените беа вклучени во програми за психолошка помош и поддршка, беа оспособувани за проценка на сопствените интереси, ставови, способности и вештини, добија обука за користење на техники за успешно претставување на пазарот на трудот (интервју, работна биографија и др), беа мотивирани и советувани за можностите за вработување по пат на самовработување и воопшто за остварувањето на активната улога во решавањето на проблемот на невработеноста. Како дел од обуката и советувањето на невработените лица, беа организирани и одржани предавања на различни теми, кои беа прилагодувани кон нивните потреби и интереси. За предавачи покрај вработените во центрите за вработување беа ангажирани и надворешни стручни лица, од различни профили. Покрај овие активности во работните клубови беа организирани и многубројни средби помеѓу работодавците и невработените лица со цел посредување за вработување, се спроведуваа интервјуа и други активности.

Обемот, бројот и видот на активностите, како и другите аспекти од работата на работните клубови беа прилагодени кон специфичностите на

центрите за вработување, кон нивната опременост, кадровскиот потенцијал и потребите на невработените лица кои ги користеа нивните услуги.

Посетители на работните клубови и корисници на нивните услуги беа сите категории на невработени, вработени лица, како и работодавците.

**ТАБЕЛА 4**

**Реализирани активности во работните клубови**

Година	Отворена канцеларија	Предавања	Работилници	Интервју	Обуки	Други видови активн.	Вкупен број на учесници во сите активности
<b>2005</b>	15770	3789	2363	11282	1373	5339	39916
<b>2006</b>	14182	6976	2963	7688	2075	744	34628
<b>Вкупно</b>	29952	10765	5326	18970	3448	6083	74544

Извор: ABPM

Во **2005 година** во работните клубови, со активностите беа опфатени вкупно 39916 лица. Беа одржани вкупно 216 работилници во кои учествуваа 2363 лица. Беа одржани 311 предавања (294 со внатрешни и 17 со надворешни предавачи) со кои беа опфатени вкупно 3789 слушатели, додека 15770 лица беа корисници на услугите во отворените канцеларии во центрите за вработување.

Новина во работењето на работните клубови во центрите за вработување во 2005 година, беше воведувањето на нов начин на водење на интервју со невработените лица (11282 лица) и воведувањето на разни видови краткорочни обуки за кои невработените млади лица покажаа особен интерес.

Од евиденцијата на невработените лица на Агенцијата за вработување, 482 лица беа обучувани за основни вештини за работа со компјутер, 600 лица добија обука за англиски јазик, 64 лица за грчки и германски јазик и 227 лица добија други видови обука.

Во работните клубови континуирано се спроведуваа активности со лицата кои се на евиденција на невработените лица подолго од една година (со тоа што најголем дел од опфатените лица со оваа активност беа на евиденција на невработени лица над 3 години). Со истите се водеше интервју и им беше зададен прашалник, чија цел беше да се испитаат нивните активности, начини на барање на вработување, како и нивните потреби и интереси во текот на периодот на барањето вработување. Со прашалникот беа опфатени 3972 невработени лица. Податоците од добиените одговори на зададениот прашалник се користеа за планирање на понатамошните активности со овие лица (пр. советувања, обуки и др.), со цел да се зајакне нивната активна улога на пазарот на трудот.

Исто така во текот на 2005 година редовно се спроведуваа активности и со корисниците на паричен надоместок со поголем износ. Тие беа редовно повикувани и им беше задаван прашалник со кои беа испитувани нивните можности за вработување и на интересот за користење на можноста за решавање на проблемот на нивната невработеност со еднократна исплата на паричниот надоместок. Од вкупно 1367 лица кои беа опфатени со прашалникот, само 47,26% изјавиле дека активно бараат вработување, 35,63% лица би прифатиле вклучување во програмите за подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација), додека 21,07% беа заинтересирани за мерката - еднократна исплата на паричниот надоместок како можност за вработување кај друг работодавец и 8,71% за самовработување. Важно е да се напомене дека голем дел од испитаните лица беа повозрасни и подолг период корисници на паричниот надоместок.

Во **2006 година** со сите активности во работните клубови беа опфатени вкупно 34628 лица. Со оглед на тоа што голем број од невработените лица биле вклучени во поголем број различни активности (како на пример: едно лице добило услуги во отворената канцеларија, учествувало во работилница и било вклучено во обуки и слично), бројот на лицата, што се однесува на реализираните активности во работните клубови, е за 8925 лица поголем во однос на реалната бројка на лицата 25703 кои биле корисници на работните клубови.

Во работните клубови во сите центри за вработување беа одржани вкупно 269 работилници во кои учествуваа 2963 лица. Беше одржано вкупно 491 предавање (482 предавања со внатрешни и 9 со надворешни предавачи) со кои беа опфатени вкупно 6976 слушатели, додека 14182 лица беа корисници на услугите во отворените канцеларии во центрите за вработување. Со 7688 лица беше направено интервју со цел да се насочат кон одредени соодветни активни мерки за вработување.

Во 2006 година се зајакна спроведувањето на разни видови краткорочни обуки за кои невработените млади лица покажаа особен интерес. Обуките почнаа да се спроведуваат во поголем број центри за вработување, во однос на претходната година и со нив беа опфатени лица со високо, вишо и средно образование. Особено е позитивно тоа што обучувачите беа невработени лица, со соодветно образование според видот на обуките, со мали исклучоци во центрите кои немаа соодветен стручен кадар во својата евиденција на невработени лица, ниту на евиденцијата на околните блиски центри за вработување.

Од евиденцијата на невработените лица на Агенцијата за вработување, 779 лица беа обучувани за основни вештини за работа со компјутер, 1049 лица добија обука за англиски јазик и 247 лица за други странски јазици (албански -118, грчки -118 и германски јазик - 11). Со оглед на барањата на пазарот на трудот, обуката на овие 2075 млади невработени лица за познавање на странски јазици и работа на компјутери,

значително може да влијае на зголемување на нивната конкурентност на пазарот на трудот и зголемување на нивните можности за вработување.

Во работните клубови континуирано се спроведуваа активности со лицата кои се на евиденција на невработените лица подолго од една година (со тоа што најголем дел од опфатените лица со оваа активност беа на евиденција на невработени лица над 3 години). Со истите се водеше интервју и им беше зададен прашалник чија цел беше да се испитаат нивните активности, начини на барање на вработување, како и нивните потреби и интереси во текот на периодот на барањето вработување. Како една од можностите за побрзо вработување, невработените лица ја гледаат во вклучувањето во некои видови обуки за занимања или за некои дополнителни знаења и вештини.

Исто така, се спроведуваа активности и со корисниците на паричен надоместок со поголем износ. Тие беа редовно повикувани и им беше задаван прашалник со кои беа испитувани нивните можности за вработување и на нивниот интерес за користење на можноста за решавање на проблемот на невработеноста со еднократна исплата на паричниот надоместок. Податоците од добиените одговори на зададените прашалници се користеа за планирање на понатамошните активности со овие лица (пр. советувања, обуки и др.), со цел да се зајакне нивната активна улога на пазарот на трудот.

Како новина во работењето на работните клубови беше воведена изработката на индивидуални планови за вработување за невработените лица (изработени се вкупно 744). За нивна успешна подготовка изработена е електронска верзија на Прашалник за невработено лице, со цел да се подобри базата на податоци за невработените лица и да се олесни изработката на индивидуалните планови за вработување. За успешно спроведување на овие активности беше одржана обука на одговорните лица на работните клубови.

Како една од редовните активности беше и информирањето на невработените лица за понудата за слободни работни места искажана преку: средствата за јавно информирање, WEB страницата на Агенцијата за вработување на која работодавците ги искажуваат своите потреби од работници и низ остварените контакти на Агенцијата за вработување со работодавците од локалниот пазар на трудот.

Во голем дел од работните клубови беа преземани активности со инвалидни лица и со лица опфатени со активностите на проектите за зголемување на вработувањето, во кои е вклучена Агенцијата за вработување. На пример, во проектот “Програма за создавање нови вработувања” во работните клубови беа повикувани лицата за учество во јавни работи, беа организирани средби за пополнување на прашалници за невработени лица врз основа на кои им беа изработувани индивидуалните планови за вработување, беше обавувана советодавна работа и др. Активности се спроведуваа и со невработени лица вклучени во проектите на UNDP и CARDS програмата, а беа спроведени и повеќе активности во рамките на проектот “Декада за вклучување на Ромите 2005-2015” и други.

## Ефекти од работењето на работните клубови

Од вкупниот број од 39916 лица кои биле корисници на услугите на работните клубови во текот на **2005 година**, 4446 (11,14 %) лица засновале работен однос, од кои 1030 (23,17%) лица се вработиле со учество во програмите за подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација) додека 2876 ( 64,69% ) лица директно се вработиле со посредување на работните клубови и 540 (12,14%) лица се вработиле по пат на самовработување.

**ТАБЕЛА 5**

### Број на лица кои се вработиле, а биле корисници на услугите на работниот клуб

2006 година	Број на лица кои се вработиле со обука, преквалификација или доквалификација	Број на лица кои се вработиле со посредување на работниот клуб	Број на лица кои се вработиле без посредување на работниот клуб	Број на лица кои се вработиле со самовработување	Вкупно вработени лица кои биле вклучени во активностите на работниот клуб
Вкупно лица	1686	1553	779	815	4833
жени	1255	897	357	286	2795
мажи	431	656	422	529	2038

Извор: АВРМ

Од вкупниот број - 25703 лица кои биле корисници на услугите на работните клубови во текот на **2006 година**, во една или повеќе активности, 19 % или 4833 лица засновале работен однос. Од вкупно 4833 лица кои се вработиле, 2795 (58%) се жени.

Од вработените 4833 лица, 1686 (35%) лица се вработиле со учество во програмите за подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација), додека 1553 (32%) лица директно се вработиле со посредување на работните клубови, 779 (16%) лица кои ги користеле услугите на работниот клуб се вработиле без посредување на клубот кај друг работодавец и 815 (17%) лица се вработиле по пат на самовработување.

Во однос на вработувањата, особено е важно да се истакне дека ефектите од работата на работните клубови, односно од вложувањето во човечките ресурси низ нивните активности, овозможува долгорочни ефекти кои не се манифестираат веднаш по завршените обуки, предавања или други активности. Оспособувањето на лицата да преземаат иницијативи и зајакнување на нивната мотивација и интерес за активно барање вработување, потпомогнато со советувања и разни видови обуки допринесува за нивно успешно вклучување на пазарот на трудот.



#### Мерка 4. Вработување на инвалидни лица

Една од групите на лица кои се најмногу изложени односно засегнати со невработеноста се и инвалидните лица. Од тие причини, а со цел на оваа целна група и се даде посебен третман, во 2000 година беше донесен Закон за вработување на инвалидни лица (“Службен весник на Република Македонија” бр.44/2000, бр.16/2004, бр.87/2005), Правилникот за критериумите и начинот на доделување на неповратни средства од Посебниот фонд за подобрување на условите за вработување на инвалидни лица (“Службен весник на Република Македонија” бр.34/2004, бр.85/2005) и Правилникот за работно оспособување на инвалидни лица (“Службен весник на Република Македонија” бр.54/2004).

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

***Поширок осврт на оваа мерка АВРМ дава како одговор на Член 15 Став 2, прашања А и Б.***

#### Мерка 5. Вложување на паричниот надоместок

Со цел да се поттикне вработувањето и да се стимулираат работодавците и невработените лица, со оваа мерка се дава можност неисплатениот дел од паричниот надоместок по барање на невработеното лице да се исплати во еднократен износ или во месечни рати, но не подолго од 24 месеци, доколку невработеното лице средствата ги користи за засновање на работен однос на неопределено време. Корисникот на средствата е должен да ги врати искористените средства на Агенцијата за вработување доколку на невработеното лице му престане работниот однос не по негова вина, пред истекот на двојно повеќе време од времето за кое користел средства, со банкарска камата на средствата по видување.

Средствата за финансирање на оваа мерка се обезбедуваат од придонесот за вработување на Агенцијата за вработување. Во 2005 година 1032 невработени лица засновале работен однос на неопределено време, а во 2006 година 549 невработени лица.

#### Мерка 6 - Јавни работи

Заради работно ангажирање во јавните работи се вклучуваат невработени лица кои се пријавуваат во Агенцијата за вработување. Јавните работи се извршуваат врз основа на програма за јавни работи што ја подготвува организаторот. Како организатор на јавните работи може да се јават единиците на локалната самоуправа и заинтересираните работодавци од јавниот сектор.

За време на вршење на јавните работи организаторот на работно ангажираните лица им обезбедува надоместок за извршената работа, не помал од утврдениот износ на платата за ист вид на работи според Колективниот договор, превоз или надоместок за превоз до местото за извршување на работите и назад, исхрана, осигурување во случај на несреќа при работа и професионално заболување и др.

Ако организаторот на јавните работи ангажира невработени лица корисници на паричен надоместок на јавни работи над 30 дена, има право на надомест од Агенцијата за вработување месечно во висина на паричниот надоместок на ангажираното невработено лице, но не повисок од утврдениот износ на платата за ист вид на работи според Колективниот договор.

Средствата за финансирање на оваа мерка се обезбедуваат од придонесот за вработување на Агенцијата за вработување и од организаторот на јавните работи.

#### Мерка 7 - Ослободување од плаќање персонален данок од доход

Со оваа мерка се стимулира работодавецот кој ќе вработи работник на неопределено време над бројот на вработените на неопределено време, на денот на влегувањето во сила на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, за нововработените работници да биде ослободен од плаќање персонален данок од доход за време од 3 години доколку вработи невработено лице кое е евидентирано во Агенцијата за вработување најмалку 1 година. Оваа мерка се однесува и на работодавецот кој ќе започне вршење на дејност како трговец поединец или основач на трговско друштво, како и на физичко лице кое врши дејност во согласност со Закон, а кое пред отпочнувањето на вршењето на дејноста не било регистрирано за вршење на дејност.

#### Мерка 8 - Ослободување од плаќање на данок во земјоделска дејност

Со изменувањето и дополнувањето на Законот за персонален данок од доход ("Сл. весник на РМ" бр.8/2001) од месец февруари 2001 година, лицето кое е евидентирано како невработено во Агенцијата за вработување на Република Македонија се ослободува од плаќање на данок од земјоделска дејност за период од 5 години доколку за првпат се определи за земјоделска дејност како основна дејност, како и лицето кое ќе се врати на село и ќе се реактивира како вршител на земјоделска дејност, а претходно било евидентирано како невработено.

#### Мерка 9 - Волонтерска работа

Со Законот за работните односи ("Сл. весник на РМ" 62/2005) предвидена е можност ако волонтерскиот стаж е услов за полагање на стручен испит или за самостојно вршење на дејност, во согласност со посебен закон истиот може да се врши со склучување на Договор за волонтерски стаж помеѓу работодавачот и волонтерот. За овој вид волонтери се применуваат одредбите на Законот за работните односи за траење и изведување на приправничкиот стаж за ограничување на

работното време, дневната пауза и одморите, одговорноста за обесштетување како и обезбедување на заштитата при работа во согласност со закон.

Договорот за изведувањето волонтерски стаж мора да се достави до Инспекцијата на трудот во рок од три дена од потпишувањето.

Оваа мерка се однесува на лица од правна и медицинска струка кои задолжителната пракса по дипломирањето ја остваруваат врз принципот на волонтерство.

### **Права од осигурување во случај на невработеност (Пасивни мерки)**

Права од осигурување во случај на невработеност, според Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност се:

- Право на паричен надоместок;
- Право на здравствена заштита;
- Право на пензиско и инвалидско осигурување.

Постапката за остварување на правата од осигурување во случај на невработеност се поведува на барање на невработеното лице.

#### **I. Право на паричен надоместок**

- Право на паричен надоместок има:

Невработено лице кое до моментот на престанок на работниот однос: бил во работен однос најмалку 9 месеци непрекинато или 12 месеци со прекини во последните 18 месеци.

- Право на паричен надоместок има невработено лице за времето поминато во работен однос за кое се уплатувани придонеси на плата и тоа:
  - во работен однос со полно работно време;
  - во работен однос со неполно работно време, пресметано во полно работно време;
  - во работен однос на определено време (сезонска работа) подолго од 40 часа во неделата, ако тоа време е пресметано во работен стаж и
  - за работа во странство.
- Право на паричен надоместок не може да оствари невработеното лице на кое работниот однос му престанал поради:
  - давање писмена изјава на работникот дека сака да му престане работниот однос, освен ако таквата изјава е дадена поради промена на местото на живеење на брачниот другар или склучување на брак;
  - спогодбено престанување на работниот однос;
  - остварува права од работен однос спротивно на закон;
  - престанок на работен однос по сила на закон, освен во случај на престанок на правното лице поради стечај;

- неоправдано изостанување од работа последовно три работни дена или пет работни дена со прекин во текот на една година;
- престанок на работниот однос со отказ од страна на работодавецот за кршење на работната дисциплина или неисполнување на обврските утврдени со закон, колективен договор и договор за работа;
- одбивање да работи на работи на кои е распореден во согласност со закон;
- одбивање да биде преземан со спогодба кај друг работодавец во согласност со закон;
- одбивање обука, преквалификација или доквалификација за друго работно место кај ист или друг работодавец, што му се обезбедува во согласност со закон;
- губење на работната способност согласно со прописите за пензиското и инвалидското осигурување; и
- исполнување услови за остварување право на пензија.

➤ **Поднесување барање за паричен надоместок:**

- Барање за остварување право на паричен надоместок се поднесува во Центарот за вработување во местото на живеење на невработеното лице;
- Паричниот надоместок на невработеното лице му припаѓа од денот на престанокот на работниот однос, ако невработеното лице поднесе барање во рок од 30 дена од денот на престанокот на работниот однос;
- Доколку барањето се поднесе по истекот на рокот, паричниот надоместок на невработеното лице му припаѓа од денот на поднесување на барањето за преостанатото време;
- Паричен надоместок не му припаѓа на невработеното лице кое поднело барање, по истекот на времето за кое според Законот имало право на исплата на паричниот надоместок.

➤ **Висина на паричниот надоместок:**

Висината на месечниот паричен надоместок за време на невработеност се утврдува врз основа на пресметаните и исплатени плати на работникот, согласно со закон и колективен договор, и изнесува:

- 50% од просечната месечна нето плата на работникот за последните 24 месеци за лице кое има право на паричен надоместок до 12 месеци;
- 40% за лице кое има право на паричен надоместок подолго од 12 месеци

Паричниот надоместок не може да изнесува повеќе од 80% од просечната месечна нето плата по работник во Република Македонија објавена за последниот месец.

➤ **Време за кое се исплатува паричниот надоместок:**

Времето за кое се исплатува паричниот надоместок зависи од времето за кое невработеното лице било осигурано во случај на невработеност.

**ТАБЕЛА 6**

**Време за кое се исплатува паричниот надоместок**

Време за кое се исплатува паричниот надоместок (изразено во месеци)	Ако има стаж на осигурување од:
1 месец	9 месеца во непрекинатото траење или 12 месеца со прекин во последните 18 месеци
2 месеца	над 18 месеца до две и пол години
3 месеца	над две и пол до пет години
4 месеца	над пет до седум и пол години
5 месеца	над седум и пол до десет години
6 месеца	над десет до дванаесет и пол години
7 месеца	над дванаесет и пол до 15 години
8 месеца	над 15 до седумнаесет и пол години
9 месеца	седумнаесет и пол до 20 години
10 месеца	над 20 до дваесет и две и пол години
11 месеца	над дваесет и две и пол до 25 години
12 месеца	над 25 години

Извор: АВРМ

На невработеното лице, кое има над 57 години возраст (жена) односно 59 години возраст (маж) и над 15 години стаж на осигурување, паричниот надоместок му се исплатува до неговото вработување, односно до настапувањето на некои од основите за престанок на правото на паричен надоместок.

**ТАБЕЛА 7**

**Корисници на паричен надоместок**

Година	Вкупно корисници на паричен надоместок -со исплата на пензиско и инвалидско осигурување (вкупно)	Исплатени средства за паричен надоместок (во денари)	Исплатени средства за ПИО (во денари )
2005	40124	2.414.580.121,00	1.551.660.601,00
2006	30572	1.979.693.627,50	1.228.925.214,00

Извор: АВРМ

➤ **Продолжување на паричниот надоместок:**

Паричниот надоместок на невработеното лице продолжува да се исплатува и по истекот на времето определено согласно Законот:

- на жена за време на бременост и породување според прописите за работните односи; и
- ако Агенцијата за вработување, невработеното лице го упати на обука, преквалификација или доквалификација до истекот на времето определено за тоа.

Барањето за продолжување на паричниот надоместок невработеното лице го поднесува во рок од 30 дена од денот на престанокот на паричниот надоместок.

## **II Право на здравствена заштита**

Невработеното лице има право на здравствена заштита, во согласност со прописите за здравствена заштита:

- додека прима паричен надоместок; и
- невработеното лице кое се пријавува во Агенцијата за вработување РМ, ако нема друг основ на осигурување.

## **ТАБЕЛА 8**

### **Корисници на здравствено осигурување и исплатени средства**

Година	Вкупно корисници на здравствено осигурување	Исплатени средства за корисници на здравствено осигурување ( во денари )
2005	242679	2.062.638.818,00
2006	252566	2.144.163.293,00

Извор: АВРМ

## **III Право на пензиско и инвалидско осигурување**

Корисниците на паричен надоместок, на кои им недостасуваат најмногу до 5 години пред исполнување на условите за стекнување право на старосна пензија, а кои немаат 15 години стаж на осигурување, имаат право на пензиско и инвалидско осигурување во согласност со прописите за пензиското и инвалидското осигурување, до остварување на 15 години стаж на осигурување.

## **IV Исплата на неисплатениот дел од паричниот надоместок**

Неисплатениот дел од паричниот надоместок може да се исплати во еднократен износ или во месечни рати за засновање на работен однос на неопределено време.

Барањето за исплата на неисплатениот дел од паричниот надоместок го поднесува невработеното лице во писмена форма до Центарот за вработување, каде што е евидентирано како невработено лице. Исплатата се врши за преостанатиот неисплатен дел од паричниот надоместок, но не подолго од 24 месеци.

Од вкупниот буџет на АВРМ во 2005 година, потрошени се 11,2% од средствата за финансирање на активните политики, 85,5% од средствата за пасивните политики и 3,3% за стручната служба. Во 2006 година издвоени се 7% од средствата од буџетот за финансирање на активните политики, 89% од средствата за пасивните политики и 4% за стручната служба.

### **Прашање Б**

**Ве молиме да ги наведете трендовите во вработувањето<sup>3</sup>, покривајќи ги сите области од стопанството. Покрај тоа, Ве молиме да ги наведете (доколку е можно) процентот на активното работоспособно население<sup>4</sup>, стапката на вработеност<sup>5</sup> и степенот на вработеност по регион, пол, старост, статус на вработување (вработени лица, самовработени лица), видот на вработување (полно и скратено работно време, вработување на одредено или неодредено време, привремен ангажман), како и по стопанска/нестопанска гранка.**

**Ве молиме да го наведете трендот на апсолутните износи и процентите на невработеност во Вашата земја, вклучувајќи го учеството на невработените лица во севкупното работоспособно население. Ве молиме да дадете преглед на невработеноста по регион, категорија на лица, пол, старост и должина на невработеност.**

Податоците за невработеноста во Република Македонија се добиваат од два извори:

- Административни и
- Анкетни

Административните податоци (регистрацијата на невработеност) ги прибира и објавува Агенцијата за вработување на Република Македонија согласно законските прописи.

Анкетните податоци за бројот на вработените и невработените лица се од Анкетата за работна сила која ја спроведува Државниот завод за статистика.

Податоците за невработеност од двата извора се разликуваат поради методолошките и концепциски разлики кои постојат меѓу нив.

---

<sup>3</sup> Се мисли на дефиницијата за вработеност прифатена во рамките на Тринаесеттата Меѓународна конференција на трудовите статистичари (Женева 1982 година) или на било која подоцнежна верзија.

<sup>4</sup> Овој податок го претставува севкупното работоспособно население како процент од населението со старост од петнаесет години па нагоре кое живее во индивидуалните домаќинства. Работоспособното население се дефинира како збир на сите вработени и невработени лица.

<sup>5</sup> Стапката на вработеност ги претставува вработените лица како процент од населението со старост од 15 до 64 години кое живее во индивидуалните домаќинства.

### 1) Административни податоци

Агенцијата за вработување на РМ, регистрираната невработеност ја следи на крајот на извештајниот период.

Според податоците на Агенцијата за вработување на РМ, со состојба на 31.12.2006 година, евидентирани се 366551 невработени лица.

Споредено со 31.12.2005 година, невработеноста бележи зголемување за 6562 лица или за 1,8%.

Во текот на 2006 година не се забележуваат нагли осцилации во движењето на бројот на евидентирани невработени лица, односно во периодот јануари - декември 2006 година се забележува тренд на зголемување на невработеноста за околу 5747 лица или за 1,6%. а најниската невработеност во 2006 година е евидентирана во месец јуни (354892).

Структурните карактеристики на невработените се значајни од аспект на оценката на квалитетот на дел од расположливиот човечки потенцијал кој што е надвор од економската активност.

Во табелата која следи прикажана е структурата на невработените лица по пол во периодот во 2005 и 2006 година со состојба на 31.12.

**ТАБЕЛА 9**  
**Структура на невработените по пол**

Пол	2005		2006	
	Број	%	Број	%
Мажи	208354	57.9	213941	58.4
Жени	151635	42.1	152610	41.6
<b>Вкупно</b>	<b>359989</b>	<b>100.0</b>	<b>366551</b>	<b>100.0</b>

Извор: АВРМ

Со состојба на 31.12.2006 година, структурата на евидентираните невработени според пол, се карактеризира со поголемо учество на мажите во вкупниот број на евидентираните невработени 213941 или 58,4%, во споредба со жените кои во вкупната невработеност учествуваат со 152610 или 41,6%.

Од гореприкажаната табела, може да се забележи дека учеството на жената во вкупната невработеност се намалува. Имено, во 2006 година учеството на жената во вкупната невработеност е 41,6%, што е помало во однос на 2005 година кога изнесувало 42,1%.

Во следната табела прикажана е старосната структура на невработените лица во периодот во 2005 и 2006 година со состојба на 31.12.



**ТАБЕЛА 10****Невработени по возраст**

Старост	31.12.2005		31.12.2006	
	Број	%	Број	%
од 15 до 19 год.	10193	2.8	9913	2.7
од 20 до 24	48166	13.4	47732	13.0
од 25 до 29	52506	14.6	53120	14.5
од 30 до 34	47525	13.2	48439	13.2
од 35 до 39	44578	12.4	44952	12.3
од 40 до 44	41774	11.6	42660	11.6
од 45 до 49	38035	10.6	38869	10.6
од 50 до 54	33495	9.3	35604	9.7
од 55 до 59	30018	8.3	30556	8.3
60 и повеќе	13699	3.8	14706	4.0
<b>В к у п н о</b>	<b>359989</b>	<b>100.0</b>	<b>366551</b>	<b>100.0</b>

Извор: ABPM

Со состојба на 31.12.2006 година, во вкупниот број на евидентирани невработени лица, според старост учеството е следно: 9913 (2,7%) невработени лица се на возраст од 15-19 години, 47732 (13,0%) од 20 до 24 години, 53120 (14,5%) од 25 до 29 години, 48439 (13,2%) лица се на возраст од 30 до 34 години, 44952 (12,3%) невработени лица од 35 до 39 години, 42660 (11,6%) од 40 до 44 години, 38869 (10,6%) од 45 до 49 години и 80866 (22,1%) се невработени лица со 50 и повеќе од 50 години старост.

На 31.12.2006 година, во вкупниот број на евидентирани невработени лица, младите невработени до 24 години старост, учествуваат со 15,7%. Евидентираниите невработени лица со 50 и повеќе од 50 години старост, во вкупната невработеност учествуваат со 22%.

Во табелата која следи прикажана е структурата на евидентираниите невработени лица, според време на чекање на вработување, во периодот во 2005 и 2006 година, со сотојба на 31.12.

**ТАБЕЛА 11****Време на чекање на вработување**

Должина на чекање	31.12.2005		31.12.2006	
	Број	%	Број	%
под 1 месец	6454	1.8	8205	2.2
од 1 до 5 мес.	20865	5.8	30455	8.3
од 6 до 11 мес.	23619	6.6	33976	9.3

<b>од 12 до 17 мес.</b>	25273	7.0	22039	6.0
<b>од 18 до 23 мес.</b>	20015	5.6	17302	4.7
<b>2 години</b>	41597	11.6	35168	9.6
<b>3 години</b>	29703	8.3	32606	8.9
<b>4 години</b>	23475	6.5	24113	6.6
<b>5 - 7 година</b>	58642	16.3	54176	14.8
<b>8 год. и повеќе</b>	110346	30.7	108511	29.6
<b>В к у п н о</b>	<b>359989</b>	<b>100.00</b>	<b>366551</b>	<b>100.00</b>

Извор: АВРМ

Времетраењето на чекање за вработување е една од структурните карактеристиките на невработеноста, на која треба да се обрати посебно внимание и тоа со посебен акцент на таканаречената долгорочна невработеност односно невработени кои чекаат работа една и повеќе од една година.

Со состојба на 31.12.2006 година, евидентирани се 293915 или 80,2% невработени лица кои чекаат за вработување една и повеќе од една година. Во оваа категорија на невработени лица, најголемо учество, околу 45% имаат невработените лица со најниско образование (незавршено и завршено основно образование) кои поради недоволното и несоодветното знаење и вештини со кои располагаат, многу тешко би можеле да се вклучат како активни баратели на работа на пазарот на труд. Од друга страна, 75% од невработените лица со завршено средно образование чекаат за работа повеќе од една година, а многу загрижувачки е и податокот за невработените лица со завршено високо образование кои исто така многу тешко по дипломирањето наоѓаат работа, односно 66% од нив чекаат за работа една и повеќе од една година.

Агенцијата за вработување на Република Македонија е јавна установа и нејзината дејност е од јавен интерес, утврдена со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност.

Седиштето на Агенцијата за вработување е во Скопје.

За вршењето на сите работи, Агенцијата за вработување образува единствена стручна служба во:

- Централната служба на Агенцијата за вработување;
- Центарот за вработување на град Скопје;
- Центрите за вработување за подрачјето на една или повеќе општини, а во моментот во 29 градови функционираат 29 Локални центри за вработување.

Во табелата која следи прикажана е состојбата со евидентираните невработени лица во 30 Центри за вработување (вклучувајќи го и Центарот за вработување на град Скопје), за периодот во 2005 и 2006 година, со состојба на 31.12.

ТАБЕЛА 12

## Број на вработување по центри за вработување

Реден број	Центар за вработување	31.12.2005		31.12.2006	
		Број	%	Број	%
1	Берово	4116	1.1	4216	1.2
2	Битола	18595	5.2	20200	5.5
3	Валандово	3082	0.9	3028	0.8
4	Велес	15843	4.4	15447	4.2
5	Виница	3659	1.0	3578	1.0
6	Гевгелија	4177	1.2	3776	1.0
7	Гостивар	16547	4.6	16636	4.5
8	Дебар	4791	1.3	4689	1.3
9	Делчево	5129	1.4	4239	1.2
10	Демир Хисар	2036	0.6	2040	0.6
11	Кавадарци	9259	2.6	9186	2.5
12	Кичево	7970	2.2	8731	2.4
13	Кочани	11208	3.1	11170	3.0
14	Кратово	2440	0.7	2601	0.7
15	Крива Паланка	6883	1.9	6876	1.9
16	Крушево	2655	0.7	2691	0.7
17	Куманово	28855	8.0	30599	8.3
18	Мак. Брод	2645	0.7	2719	0.7
19	Неготино	4601	1.3	5056	1.4
20	Охрид	11680	3.2	12393	3.4
21	Прилеп	25033	7.0	24402	6.7
22	Пробиштип	4196	1.2	3934	1.1
23	Радовиш	6852	1.9	6829	1.9
24	Ресен	2946	0.8	2964	0.8
25	Свети Николе	5385	1.5	5181	1.4
26	Центар на г. Скопје	82790	23.0	86072	23.5
27	Струга	9356	2.6	9337	2.5
28	Струмица	21589	6.0	20367	5.6
29	Тетово	27319	7.6	28857	7.9
30	Штип	8352	2.3	8737	2.4
	<b>В к у п н о</b>	<b>359989</b>	<b>100.0</b>	<b>366551</b>	<b>100.0</b>

Извор: АВРМ

Невработеноста следена по Центрите за вработување покажува различен обем, условена од повеќе фактори при што треба да се има во предвид и влијанието на големината на одредена општина. Така подрачјето

на град Скопје соодветно на бројот на жителите, го задржува доминантното учество во вкупната невработеност.

Со состојба на 31.12.2006 година, најмногу регистрирани невработени има во Центарот за вработување Скопје - 86072 невработени лица или 23,5% од вкупната невработеност. Понатаму следат Куманово со 30599 (8,3%) регистрирани невработени лица, Тетово 28857 (7,9%), Прилеп 24402 (6,7%), Струмица 20367 (5,6%), Битола 20200 (5,5%) регистрирани невработени лица, Гостивар 16636 (4,5%), Велес 15447 (4,2%), Охрид 12393 (3,4%) и др.

Во овие неколку Центри за вработување (кои опслужуваат една или повеќе општини) евидентирани се околу 70% од вкупно евидентираните невработени лица.

## 2) Анкетни податоци

Според податоците од Анкетата за работната сила, бројот на активното население во Република Македонија во 2006 година изнесува 891679 лица, 543830 или 61% се мажи, а 347849 или 39% се жени. Стапката на активност во 2006 година изнесува 55.1%. Кај жените стапката на активност во 2006 година е пониска за 24.4% од стапката кај мажите.

Податоците според старосната структура во 2006 година покажуваат дека најголема стапка на активност од 77,6% е во возрастната група од 25-49 години. Стапката на активност кај возрастната група од 15-24 години изнесува 32.9% и може да се оцени како мошне ниска. Што се однесува до стапката на активност кај лицата на возраст од 50-64 години таа изнесува 49.9% и е релативно висока.

**ТАБЕЛА 13**

**Мерки на активност на населението по возрастни групи и по пол**

Возраст	Стапка на активност		Стапка на вработеност <sup>1)</sup>		Стапка на невработеност	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
<b>Вкупно</b>						
<b>Вкупно</b>	<b>54,1</b>	<b>55,1</b>	<b>33,9</b>	<b>35,2</b>	<b>37,3</b>	<b>36,0</b>
15-24	32,9	35,8	12,3	14,4	62,6	59,8
25-49	77,6	78,8	49,8	52,0	35,9	34,0
50-64	49,9	50,8	36,0	36,4	27,9	28,4
65 и повеќе	4,8	3,9	4,7	3,8	2,6	3,2
15-64	60,7	62,2	37,9	39,6	37,6	36,3
<b>Мажи</b>						
<b>Вкупно</b>	<b>64,9</b>	<b>67,3</b>	<b>41,2</b>	<b>43,5</b>	<b>36,5</b>	<b>35,3</b>
15-24	38,2	42,0	14,1	17,2	62,9	59,0

25-49	89,1	92,1	58,6	61,9	34,2	32,8
50-64	66,1	68,5	46,2	47,9	30,2	30,0
65 и повеќе	6,7	5,8	6,5	5,6	3,6	3,7
15-64	71,9	74,9	45,4	48,3	36,9	35,6
<b>Жени</b>						
<b>Вкупно</b>	<b>43,2</b>	<b>42,9</b>	<b>26,6</b>	<b>27,0</b>	<b>38,4</b>	<b>37,2</b>
15-24	27,3	29,3	10,3	11,4	62,2	61,0
25-49	65,6	65,0	40,5	41,6	38,2	35,9
50-64	34,1	33,8	26,1	25,3	23,5	25,1
65 и повеќе	3,2	2,3	3,1	2,3	0,9	2,2
15-64	49,1	49,2	30,1	30,7	38,8	37,5
1) Стапка на вработеност - учество на вработените во работоспособното население на возраст од 15 и повеќе години (според препораките на Меѓународната организација на трудот - ILO)						

Извор: Анкета за работната сила

### Вработеност

Според податоците од Анкетата за работната сила Во Република Македонија бројот на вработени изнесува 570404 лица. Од нив 351974 лица се мажи, а 218431 лица се жени. Стапката на вработеност во Република Македонија во 2006 година изнесува 35,2% што е многу ниско ниво според меѓународни стандарди. Стапката на вработеност кај мажите е многу повисока и изнесува 43.5%, а кај жените 27%.

Што се однесува до вработените според економскиот статус во 2006 година забележан е пораст. Од вкупниот број вработени 570404 лица во 2006, 403564 или 70,8% биле вработени, 33853 или 5,9% биле работодавачи, 70786 или 12,4% вработени за сопствена сметка и 62199 или 10,9% неплатени семејни работници.

Најголем е порастот од 9,4 % во 2006 во однос на 2005 е забележан кај категоријата неплатени семејни работници.

**ТАБЕЛА 14**

#### Вработени според економски статус

Економски статус		Вкупно	Вработен	Работодавец	Вработен за сопствена сметка	Неплатен семеен работник
2005	Вкупно	545253	391651	31276	65487	56840
	Мажи	332179	229996	25140	55714	21330
	Жени	213074	161654	6136	9773	35510
2006	Вкупно	570404	403564	33853	70789	62199
	Мажи	351974	240956	26903	59082	25033
	Жени	218431	162608	6950	11706	37166

Извор: Анкета за работната сила

Структурата на вработените по сектори во 2006 година покажува дека 21.6% од вработените се во секторот преработувачка индустрија, 20.1% во земјоделие, 12.8% во трговија, 7.6% во градежништво, 6.9% јавна управа, 5.9% образование, 5.7% здравство итн.

Според структурата на вработени по сектори и сопственост податоците покажуваат дека бројот на вработените во приватна сопственост е најголем во секторот земјоделие (28.6%), а во друга сопственост во секторот јавна управа (20.3%).

**ТАБЕЛА 15**

**Структура на вработените според сектори и вид на сопственост**

Сектори		Вкупно		Друга сопственост <sup>1)</sup>		Приватна сопственост	
		2005	2006	2005	2006	2005	2006
	<b>Вкупно</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>А</b>	Земјоделство, лов и шумарство	19,5	20,1	3,8	3,4	28,9	28,6
<b>Б</b>	Рибарство	0,1	0,1	0,1	0,0	0,0	0,1
<b>В</b>	Вадење на руди и камен	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,7
<b>Г</b>	Преработувачка индустрија	22,0	21,6	15,5	13,7	25,9	25,6
<b>Д</b>	Снабдување со електрична енергија, гас и вода	3,1	2,8	8,3	7,7	-	-
<b>Ѓ</b>	Градежништво	6,5	7,6	6,6	5,3	6,4	8,7
<b>Е</b>	Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила, мотоцикли и предмети за лична употреба и за домаќинствата	13,7	12,8	2,3	2,5	20,5	18,1
<b>Ж</b>	Хотели и ресторани	2,5	3,3	0,7	0,6	3,6	4,7
<b>З</b>	Сообраќај, складирање и врски	6,0	5,3	6,5	5,9	5,7	4,9
<b>С</b>	Финансиско посредување	1,2	1,2	1,6	1,8	0,9	0,9
<b>И</b>	Активности во врска со недвижен имот, изнајмување и деловни активности	2,7	2,7	2,0	1,9	3,1	3,1

<b>Ј</b>	Јавна управа и одбрана; задолжителна социјална заштита	7,0	6,9	18,7	20,3	-	-
<b>К</b>	Образование	5,8	5,9	14,5	16,1	0,6	0,6
<b>Л</b>	Здравство и социјална работа	5,7	5,7	13,1	13,9	1,3	1,5
<b>Љ</b>	Други комунални, културни, општи и лични услужни активности	3,3	3,2	5,1	5,5	2,2	2,0
<b>М</b>	Приватни домаќинства кои вработуваат домашен персонал и неиздеференцирани дејности на домаќинствата за производство на стоки за сопствени потреби	0,1	0,1	-	-	0,1	0,1
<b>Н</b>	Екстериторијални организации и тела	0,2	0,2	0,4	0,5	-	-
1) Друга сопственост (општествена, мешовита, задружна, државна)							

Извор: Анкета за работната сила

Според податоците на анкетата за работната сила од 2006 од вкупниот број вработени 570404 лица, 533025 лица или 93,4% работат со полно работно време, а 37379 лица или 6,6% со скратено работно време. Бројот на вработените со полно работно време се зголемува споредено со претходниот период, што е резултат на намалувањето на бројот на вработените со скратено работно време.

Бројот на лицата кои работат на неопределено време во 2006 година изнесува 401745 лица или 70,4%, а бројот на вработените на определено време е 168659 лица или 29,6%.

**ТАБЕЛА 16**

**Вработени со полно и скратено работно време**

Година	Вкупно			Вработени					
				полно работно време			скратено работно време		
	вкупно	мажи	жени	вкупно	мажи	жени	вкупно	мажи	жени
<b>2005</b>	545253	332179	213074	517978	317849	200129	27275	14330	12945
<b>2006</b>	570404	351974	218431	533025	331159	201866	37379	20815	16564

Извор: Анкета за работната сила

**ТАБЕЛА 17**

**Вработени на неопределено и определено работно време**

	Вкупно	2005		2006		
		Пол		Вкупно	Пол	
		Мажи	Жени		Мажи	Жени
<b>Вкупно</b>	545253	332179	213074	570404	351974	218431
<b>неопределено време</b>	410477	247315	163162	401745	243169	158577
<b>определено време</b>	134776	84865	49911	168659	108805	59854

Извор: Анкета за работната сила

Република Македонија се карактеризира со изразито мала активност и вработеност на работоспособното население и огромна невработеност. Тоа претставува исклучително сериозен економски и социјален проблем. Сегашното ниво на вработеност и динамиката на вработување, односно невработеноста, непосредно се условени од влијанието на достигнатото ниво на економски развој.

**Невработеност**

Според податоците од Анкетата за работната сила бројот на невработените лица во 2006 изнесуваше 321274 лица и во однос на 2005 година бележи намалување од 1%. Стапката на невработеност во 2006 година изнесува 36% и во однос на 2005 година е намалена за 0,5%.

**ТАБЕЛА 18**

**Работоспособно население и невработени**

Возраст	Работоспособно население		Невработени		Учество на невработените во работоспособното население	
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
<b>Вкупно</b>	1607997	1618482	323934	321274	20,1	19,9
15-24	326478	325699	67197	69603	20,6	21,4
25-49	753641	753509	209735	202179	27,8	26,8
50-64	336626	341973	46761	49247	13,9	14,4



65 години и повеќе	191252	197302	242	246	0,1	0,1
15-64	1416745	1421181	323693	321029	22,8	22,6
<b>Мажи</b>						
<b>Вкупно</b>	<b>806621</b>	<b>808522</b>	<b>191096</b>	<b>191856</b>	<b>23,7</b>	<b>23,7</b>
15-24	167814	167012	40290	41310	24,0	24,7
25-49	385882	384145	117533	115882	30,5	30,2
50-64	165811	167565	33060	34473	19,9	20,6
65 години и повеќе	87115	89800	213	191	0,2	0,2
15-64	719507	718722	190883	191665	26,5	26,7
<b>Жени</b>						
<b>Вкупно</b>	<b>801376</b>	<b>809960</b>	<b>132838</b>	<b>129418</b>	<b>16,6</b>	<b>16,0</b>
15-24	158664	158687	26906	28293	17,0	17,8
25-49	367759	369363	92202	86297	25,1	23,4
50-64	170815	174408	13701	14773	8,0	8,5
65 години и повеќе	104138	107502	29	55	0,0	0,1
15-64	697238	702458	132809	129363	19,0	18,4

Извор: Анкета за работната сила

**ТАБЕЛА 19**  
**Невработени според должината на невработеноста**

Должина на невработеност	Вкупно		%	
	2005	2006	2005	2006
<b>Вкупно</b>	323934	321274	100	100
до 1 месец	6490	7045	2,0	2,2
2- 5 месеци	16613	17780	5,1	5,5
6-11 месеци	19843	19246	6,1	6,0
12-17 месеци	19476	17259	6,0	5,4
18-23 месеци	16017	12411	4,9	3,9

до 2 години	2960	2892	0,9	0,9
до 3 години	30710	31344	9,5	9,8
4 и повеќе години	211825	213298	65,4	66,4

Извор: Анкета за работната сила

## ТАБЕЛА 20

### Долгорочна невработеност<sup>1)</sup>

	% на долгорочна невработеност <sup>2)</sup>		стапка на долгорочна невработеност <sup>3)</sup>	
	2005	2006	2005	2006
<b>Вкупно</b>	86,7	86,3	32,3	31,1
Мажи	86,8	86,4	31,7	30,5
Жени	86,6	86,2	33,3	32,1

Извор: Анкета за работната сила

Стапката на невработеност кај мажите е 35,3%, а кај жените е за 1,9% повисока од кај мажите.

Долгорочната стапка на невработеност во 2006 е 31,1% и е намалена за 1,2% во однос на претходната година.

### Прашање В

**Ве молиме да го наведете трендот во поглед на бројот и видовите на слободни работни места во Вашата земја.**

Согласно законските прописи во Република Македонија, работодавачите немаат обврска задолжително да ги доставуваат слободните работни места до АВРМ, па од тие причини Агенцијата за вработување на РМ не располага со податок за бројот и видот на слободни работни места. Државниот завод за статистика, исто така не располага со бараните податоци по однос на ова прашање.

<sup>1)</sup> Долгорочна невработеност - невработени лица подолго од 1 година

<sup>2)</sup> % на долгорочна невработеност - учество на невработените лица подолго од 1 год. во вкупниот број на невработени лица

<sup>3)</sup> Стапка на долгорочна невработеност - учество на невработени лица подолго од 1 год. во вкупната работната сила

## **ЧЛЕН 1 СТАВ 2**

**„Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на работа, страните договорнички се обврзуваат:**

**на ефикасен начин да го заштитуваат правото на работниците да заработуваат за живот преку слободно избрана работа;”**

„Прилогот кон Повелбата утврдува, дека оваа одредба нема да се толкува како одредба која забранува или дозволува било каква одредба или пракса која ја штити Унијата”.

### **Елиминација на сите видови на дискриминација при вработувањето** **Прашање А**

Ве молиме да дадете информација во врска со позитивното право или други преземени мерки со цел да се обезбеди елиминација на секаков вид на дискриминација при вработувањето која може да се заснова на полот, социјалното или националното потекло, политичкото убедување, верата, расата, бојата на кожата или староста и кои промовираат ефективно еднакви можности при изнаоѓањето работа како и при самото вработување.<sup>6</sup>

Во таа смисла, Ве молиме да дадете информација во врска со воведените санкции и казни во случаи на дискриминација при вработувањето.

Со Уставот на Република Македонија се гарантира начелото на рамноправност, според кое граѓаните се еднакви во слободите и правата независно од полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба.

Со Законот за работните односи (“Сл весник на РМ” бр. 62/2005) експлицитно се забранува секаков вид на дискриминација. Имено, членот 6 од Законот уредува дека работодавачот не смее барателот на вработување или работникот да го стави во нееднаква правна положба поради расата, бојата на кожата, полот, возраста, здравствената состојба, односно инвалидност, религиозното, политичкото или друго убедување, членување во синдикати, националното или социјалното потекло, статусот на семејството, имотната состојба или заради други лични околности.

На жените и мажите мора да им бидат обезбедени еднакви можности и еднаков третман при вработувањето, напредувањето, осигурувањето при работа, условите за работа, работното време и откажување на договорите за вработувањето.

---

<sup>6</sup> Изразот „дискриминација“ даден во овој формулар треба да се толкува во смисла на одредбите од член 1 од Конвенцијата број 111 на Меѓународната организација за труд (дискриминација, вработување, дејност)

Законот утврдува ништовност на одредбите на колективните договори и договорите за вработување со кои се утврдува дискриминација на некој од основите од член 6.

Во Законот се уредени и дефинициите за директна и индиректна дискриминација и исклучоците од забрана на дискриминација, а се дефинира и поимот вознемирување и полово вознемирување.

Директна дискриминација, согласно членот 7 од Законот, е секое постапување условувано со некои од основите од член 6 на овој закон со кое лицето било ставено, се става, или би можело да биде ставено во понеповолна положба од други лица во споредбени случаи.

Индиректна дискриминација, во смисла на овој закон, постои кога определена навидум неутрална одредба, критериум или практика, го става или би го ставила во понеповолна положба во однос на другите лица кандидатот за вработување или работникот поради определено својство, статус, определување или уверување од член 6.

Дискриминацијата е забранета во однос на: 1) условите за вработување, вклучувајќи ги и критериумите и условите за избор на кандидати за вршење на определена работа, во која било гранка на дејности и на сите нивоа на професионална хиерархија; 2) напредувањето во работата; 3) пристапот до сите видови и степени на стручно оспособување, преквалификација и доквалификација; 4) условите за работење и работа и сите права од работен однос и во врска со работниот однос, вклучувајќи и еднаквост на плати; 5) откажувањето на договорот за работа и 6) правата на членовите и дејствувањето во здруженијата на работниците и работодавачите или во која било друга професионална организација, вклучувајќи ги и повластите кои произлегуваат од тоа членство.

Во членот 8 се уредени исклучоците од забраната на дискриминација. Имено, не се смета за дискриминација правење 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 со некои од случаите од членот 6 на овој закон претставуваат вистински и решавачки услов за вршење на работата, под услов целта што со тоа се сака да се постигне да е оправдана и условот да е одмерен.

Во случаи на дискриминација од членот 6 на Законот за работните односи, се гарантира правото на кандидатот за вработување или работникот да бара надоместок на штета во висина од пет просечни плати во Република Македонија, согласно член 10 од Законот.

Ако кандидатот за вработување, односно работникот, во случај на спор изнесе факти дека работодавачот постапил спротивно на членовите 6 и 9 од овој закон, на работодавачот е товарот на докажувањето дека немало каква било дискриминација односно дека постапил во согласност со овие одредби освен ако докаже дека различниот третман е направен поради исклучоците предвидени во членот 8 на Законот.

Согласно членот 264 од Законот, предвидена е парична казна за работодавачот-правното лице, ако барателот на вработување или работникот го поставува работникот во нееднаква положба (член 6).

### ***Родова рамноправност***

Во Република Македонија донесена е потребната законска рамка и уредена е институционалната поставеност за унапредување на родовата рамноправност и воспоставување на еднакви можности за жените и мажите. За таа цел Владата на Република Македонија во 2006 год. го донесе Законот за еднакви можности на жените и мажите (“Сл.весник на РМ” бр.66/06). Со овој закон се уредуваат основните и посебните мерки за воспоставување на еднакви можности на жените и мажите, надлежностите, задачите и обврските на одговорните субјекти за обезбедување на еднакви можности и постапката за утврдување нееднаков третман на жените и мажите.

Во однос на институционалната рамка, која ги третира овие прашања во Министерството за труд и социјална политика во месец март 2007 год. формиран е Сектор за еднакви можности додека во Собранието на РМ и Единиците на локалната самоуправа формирани се комисији за еднакви можности на жените и мажите.

Во Секторот за еднакви можности се вршат работи и работни задачи кои се однесуваат на унапредување на статусот на жените и воспоставување на еднакви можности на жените и мажите согласно Законот за еднакви можности на жените и мажите. Позитивната законска регулатива во Република Македонија и стандардите и принципите на меѓународните конвенции и документи кои Република Македонија ги ратификувала или потпишала, а се однесуваат на еднаквите можности и на заштита од дискриминација (пол, етничка, старосна, сексуална ориентација, лица со посебни потреби како и двојната дискриминација на индивидуите поради нееднаков третман во сферата на трудот, социјалната заштита и социјалното осигурување) на национално и локално ниво; иницирање и предлагање на измени и дополнување на законската регулатива од аспект на родовата рамноправност, еднаквите можности и правна заштита на дискриминирани лица врз основа на пол како и соработка со сите надлежни институции од оваа област и пошироко.

Република Македонија има усвоено поголем број на меѓународни документи донесени од страна на ООН, Европската Унија, Совет на Европа и други меѓународни институции во кои се содржани поголем број на норми кои се поврзани со еднаквите можности на жените и мажите.

### ***Документи на Обединетите нации кои се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите:***

- Универзална декларација за човекови права на Обединетите нации;

- Конвенција за елиминација на сите облици на дискриминација врз жените;
- Конвенција за правата на децата;
- Декларацијата за правото на развој;
- Пекингшката декларација и Платформа за акција како и Договорените заклучоци од Специјалната сесија на Генералното собрание на ОН во 2000 (Пекинг+5);

***Прописи на Европската Унија кои се однесуваат на еднаквите можности на жените и мажите:***

***Директиви:***

- Директива 97/80/ЕЦ за теретот на докажување во случаевите на дискриминација врз основа на полот;
- Директива 2002/73/ЕЦ, која претставува измена и дополнување на Директивата 76/207/ЕЕЦ, а која содржи нова дефиниција на индиректната дискриминација и вознемирувањето како форма на дискриминација;

***Препораки:***

- Препорака 96/694/ЕЦ за балансирано учество на мажите и жените во процесот на одлучување;
- Препорака 84/635/ЕЕЦ за промоција на спроведувањето на мерки за позитивни акции за жените;
- Препорака 92/131/ЕЕЦ за заштита на достоинството на мажите и жените на работа;
- Препорака 87/567/ЕЕЦ за стручно усовршување на жените;

***Резолуции:***

- Резолуција (95/Ц 296/06) од 05.10.1995 за појавувањето и прикажувањето на мажите и жените во рекламните и медиумите;
- Резолуција (85/Ц 166/1) од 03.06.1985 која содржи акциона програма за спроведување на начелото на еднакви можности за жените и мажите во образованието;

***Декларации:***

- Декларација од 19.12.1991 за имплементација на препораката на Комисијата за заштита на дигнитетот на жените и мажите на работа, вклучувајќи ги и правилата за постапување за спречување на половото вознемирување.

***Препораки на Комитетот на министри до земјите членки на Советот на Европа:***

- Препорака Бр. П (85)2 за законска заштита против сексуална дискриминација;
- Препорака Бр. П (96)5 за усогласување на работата и семејниот живот;
- Препорака Бр. П (98)12 за вметнување на рамноправноста помеѓу половите во главните општествени текови;

***Препораки усвоени од Парламентарното собрание на Советот на Европа:***

- Препорака 1229 (1994) за еднаквоста на правата помеѓу мажите и жените;
- Препорака 1269 (1995) за достигнување реален напредок за женските права од 1995;
- Препорака 1413 (1999) за еднаква застапеност во политичкиот живот.

Анализата на позицијата на жените на пазарот на трудот покажува нивно високо учество во категоријата на невработените лица и особено во категоријата на долгорочно невработените лица. Образовната структура на невработените жени е многу неповолна затоа што учеството на лицата со основно и средно образование е доминантно. Ова има силно влијание врз можностите за вработување и нивото на заработувачката на вработените жени. Ова го потврдуваат податоците за просечната нето-плата на жените, анализирани според нивната школската подготовка. Податоците покажуваат дека жените заработуваат помалку во споредба со мажите со иста школска подготовка.

Врз разликите во заработувачката влијае образовното ниво на мажите и жените, но и дејноста на нивната активност и работното место кое го имаат. Ова покажува дека и во дејностите каде што се повеќе застапени жените, на раководните позиции се наоѓаат мажи. Уште покарактеристична е состојбата во здравствената и социјалната заштита. Ова покажува дека жените во сите дејности на активност се на пониски позиции од мажите без разлика на нивото на образование и дека токму затоа нивните просечни примања се пониски.

Обезбедување рамноправен третман на жените и мажите при вработувањето, наградувањето и унапредувањето претставува дел и од стратешките цели на Националниот план за родова рамноправност кој во јули 2007 год. го донесе Владата на Република Македонија.

Приоритетна активност во оваа област претставуваше и хармонизирање на трудовото законодавството на Република Македонија со законодавството на ЕУ. Во таа насока, во рамки на реформата на работното законодавството во јули 2005 година донесен е Закон за работните односи, во кој се вградени одредби од Директивата на Советот за принципот на еднакви плати на мажи и жени, Директивата за еднаков пристап до работа, образование и еднакви услови за работа и Директивата за обврски за докажување во случај на дискриминација.

Со Законот се определуваат директна и индиректна дискриминација и исклучоците од забрана на дискриминација, а се дефинира и поимот вознемирување.

Во Законот за еднакви можности на жените и мажите утврдена е и постапка за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите и правна заштита на дискриминирани лица. Имено, Постапката врз основа на писмена иницијатива поднесена од поединци, здруженија на граѓани, синдикати и други правни лица за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите (во натамошниот текст: постапката), се води во Министерството за труд и социјална политика, а ја води Застапник.

Застапникот е лице вработено како државен службеник во Министерството за труд и социјална политика задолжено да води постапки за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите.

Застапникот го доставува писменото мислење од членот 31 на овој закон до надлежниот инспекциски орган, народниот правобранител или друг надлежен орган кој врши надзор над спроведувањето на одредбите од законот со кој се уредуваат еднаквите можности во случаите кога субјектот против кој била поведена постапка за утврдување на нееднаков третман не ги отстранил утврдените неправилности во согласност со писменото мислење на Застапникот или доколку Застапникот не биде известен од субјектот против кој била поведена постапка за утврдување на нееднаков третман во утврдениот рок за преземените мерки кога случајот, според мислењето на Застапникот, ги содржи сите карактеристики на дискриминација согласно со овој закон.

За надлежен инспекциски орган, се смета инспекцискиот орган надлежен согласно со закон за вршење надзор над примената на законите и подзаконските акти, колективните договори, како и општите акти во случаи кога настапиле одредени дејствија кои претставуваат дискриминација согласно со одредбите на овој закон.

Доколку надлежниот инспекциски орган утврди дека во случајот за кој Застапникот дал писмено мислење не се применува овој закон и друг закон кои ги уредуваат еднаквите можности донесува решение со кое се наредува постапување по препораките на Застапникот во одреден рок кој го определува надлежниот инспекциски орган, а кој рок не може да биде подолг од 30 дена од денот на донесувањето на решението. Надлежниот инспекциски орган го доставува Решението до субјектот до кој е доставено мислењето од Застапникот во конкретниот случај во кој е извршен инспекциски надзор и до Застапникот во рок од 15 дена од денот на донесувањето на решението.

Против решението на надлежниот инспекциски орган може да се поднесе жалба до надлежната Комисија на Владата во рок од осум дена од приемот на решението, но жалбата не го одлага извршувањето на решението. Решение по жалбата се донесува во рок од 15 дена од денот на добивањето на жалбата.

Доколку надлежниот инспекциски орган утврди дека со повреда на овој закон или другите закони кои ги уредуваат еднаквите можности е сторен прекршок или кривично дело, е должен без одлагање да поднесе барање за поведување прекршочна постапка, односно пријава за кривично дело.

Органот на кого му е поднесено барањето или пријавата е должен својата одлука да ја достави до надлежниот инспекциски орган.

Во случај на непочитување на забраната за дискриминација утврдена со членот 3 од овој закон лицето кое смета дека со поединечен акт или дејство му е повредено некое право врз основа на пол има право да бара заштита на своите права во управна и во судска постапка на начин и под услови утврдени со закон.



Лицето за кое со одлука на надлежен орган или друго правно лице е констатирано дека со поединечен акт или дејство му е повредено некое право врз основа на пол има право да бара надоместок на штета согласно со Законот за облигационите односи.

Кога лице кое за себе смета дека е жртва на дискриминација ќе изнесе факти од кои може да се претпостави дека имало дискриминација тогаш оној кој се товари дека извршил дискриминација е должен да докаже дека не го повредил принципот на еднаков третман. Ова правило не се применува во кривичните постапки.

Здруженијата на граѓаните, здруженијата на работодавачите и синдикатите можат да ги застапуваат лицата од членот 39 став (1) на овој закон, на нивно барање, во управната постапка поведена заради заштита на правата кои врз основа на пол му биле одземени или ограничени.

Министерството за труд и социјална политика врши контрола над спроведување на одредбите на овој закон и на други закони и прописи што уредуваат прашања од значење за воспоставување на еднакви можности.

Субјектите кои пред почетокот на спроведувањето на позитивните мерки од членот 8 на овој закон нема да ги достават периодичните планови за воспоставување и унапредување на еднакви можности до Министерството за труд и социјална политика на претходно мислење или не ги достават бараните документи и информации до Застапникот, ќе бидат казнети за прекршок со парична казна во износ од 100.000 до 200.000 денари.

Одговорното лице во министерствата и во органите на единиците на локалната самоуправа кое нема да определи координатор за еднакви можности согласно со обврските од членот 13 став (3) и членот 16 став (2) на овој закон ќе биде казнето за прекршок со парична казна во износ од 10.000 до 15.000 денари.

### ***Засновање на работен однос со странски државјани***

Со Законот за условите за засновање работен однос со странски државјани ("Сл. лист на СФРЈ" бр. 11/78 и 64/89), странски државјанин, односно лице без државјанство, може да заснова работен однос ако има одобрение за постојан или привремен престој и ако добие одобрение за засновање на работен однос со странски државјанин.

Странските државјани кои сакаат да засноваат работен однос во Република Македонија, а немаат привремен или постојан престој, можат да поднесат барање за издавање одобрение за засновање работен однос, само доколку во патната исправа (пасош) на странецот има влезно-излезна виза во која е назначено "за вработување".

Одобрение за засновање работен однос со странски државјанин издава Агенцијата за вработување на Република Македонија, на барање на работодавецот, со образложение за потребата за вработување на странскиот државјанин.

Работните дозволи се издаваат на работодавачите под услов ако меѓу невработените лица на евиденцијата во Центрите за вработување,

нема лица кои би ги исполнувале условите кои му се потребни на работодавецот. Одобренијата се издаваат на одредено време и тоа најмногу до една година.

Според занимање најмногу одобренија се издадени за вработување на странски државјани кои ќе работат како:

**ТАБЕЛА 21**  
**Издадени одобренија според дејности**

Година	Управители	Угостители	Трговци	Градежни
<b>2005</b>	<b>289</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>27</b>
<b>2006</b>	<b>308</b>	<b>20</b>	<b>30</b>	<b>20</b>

Извор: АВРМ

Од табелата може да се забележи дека најголем е бројот на одобренија на странски државјани кои основале сопствени фирми во Република Македонија и на тој начин го регулираат и својот престој.

Според степенот на стручна подготовка издадени се одобренија за засновање работен однос на странски државјани со:

**ТАБЕЛА 22**  
**Издадени одобренија според степен на образование**

Години	НК	ВКВ	ССС	ВСО	ВСС
<b>2005</b>	<b>76</b>	<b>45</b>	<b>390</b>	<b>13</b>	<b>410</b>
<b>2006</b>	<b>47</b>	<b>76</b>	<b>407</b>	<b>8</b>	<b>412</b>

Извор: АВРМ

Од табелата може да се види дека во 2006 година, се подобрува квалификационата структура на странските државјани што поднесуваат барања за одобрение за вработување, односно сè повеќе се зголемува бројот на издадени одобренија на странски државјани со повисок степен на стручно образование, за разлика од неквалификуваната работна сила.

Во следната табела даден е приказ на бројот на издадени одобренија за вработување на странски државјани за 2005 и 2006 година по градови:

**ТАБЕЛА 23**  
**Издадени одобренија по градови**

Градови	2005	2006
Скопје	577	553
Битола	64	68
Струмица	40	35

Гостивар	38	41
Струга	31	24
Тетово	29	28
Охрид	13	17

Извор: АВРМ

Од оваа табела може да се забележи дека најголем број на барања за одобренја за странски државјани се поднесени во поголемите градови во Македонија, каде што можностите за вработување се поголеми и подобри.

Одобренија за засновање работен однос со странски државјани издадени за странци од следните држави:

**ТАБЕЛА 24**  
**Издадени одобренја според држава на потекло**

Држави	2005	2006
Србија	285	250
Турција	136	161
Грција	124	147
Бугарија	68	65
Русија	31	24
Германија	29	32
Украина	22	25
Унгарија	16	25

Извор: АВРМ

Според периодот на важност на одобрението за 2005 и 2006 година се зголемува бројот на одобренија од 1 година и 9 месеци, а се намалува бројот на издадени одобренија од 6 и 3 месеци.

**ТАБЕЛА 25**

**Издадени одобренја според времетраење на важноста**

години	12 месеци	9 месеци	6 месеци	3 месеци
2005	802	38	57	19
2006	833	59	32	17

Извор: АВРМ

Од вкупниот број на издадени одобрености за засновање работен однос со странски државјани, за 2005 и 2006 година, 1300 одобрености се продолжувања, а 586 одобрености се издадени по прв пат.

**ТАБЕЛА 26**

Година	Продолжувања	нови
2005	630	306
2006	670	280

Извор: АВРМ

Во следната табела е прикажан вкупниот број на издадени одобрености за првпат на странски државјани по години, и тоа според видот на престој што го имаат:

**ТАБЕЛА 27**

**Издадени одобрености според видот на престој на странците**

Година	Со виза	Брак	Привремен	Постојан	Дефицит
2005	173	95	27	1	10
2006	176	80	10	6	7

Извор: АВРМ

Према видот на престојот, најмногу одобрености се издавани на странски државјани со одобрен продолжен престој, бидејќи најголем број од нив го имаат регулирано својот престој врз основ на брак, или се работи за основачи, односно управители на фирми. Тие секоја година поднесуваат барање за продолжување на претходното одобрение, се додека не добијат постојан престој или на друг начин истиот не го регулираат (на пример со стекнување на државјанство).

### **Прашање Б**

**Ве молиме да ги наведете донесените мерки:**

**а) за потрага по соработка со организациите на работодавците и работниците и други соодветни тела во унапредувањето на степенот на прифатеност и во пратењето на горенаведената политика на недискриминација;**

Социјалните партнери редовно се вклучуваат во подготовката на законските прописи кои ги регулираат прашањата во поглед на недискриминацијата. Тоа беше случај и при подготовката и донесувањето на Законот за работните односи во кој, со посебни одредби се третира прашањето на дискриминацијата.

Донесувањето на Закон за еднакви можности на мажите и жените во мај 2006 година (“Службен весник на Република Македонија” бр.66/2006), претставува дел од афирмативните активности на национално ниво за унапредување на половата рамноправност. Во него се уредуваат заедничките основи за подобрување и унапредување на статусот на жените и воспоставувањето еднакви можности за жените и мажите во политичката, економската, социјалната, образовната област и другите области од општествениот живот. Заради постигнување на целта, со овој закон се определуваат општи и посебни мерки за воспоставување на еднакви можности, како и определување на надлежностите, задачите и обврските за одговорните субјекти.

Покрај Законот за работни односи и во Законот за еднакви можности на жените и мажите содржани се одредби кои се однесуваат на еднаквиот третман на жените и мажите и забраната на дискриминација врз основа на пол во јавниот и приватниот сектор, во областите на вработувањето и трудот, образованието, социјалната сигурност, културата и спортот (чл. 3 и 4 од Законот за еднакви можности на жените и мажите).

#### **б) за обезбедување на степен на прифатеност и мерки за пратење на горенаведената политика преку едукативни мерки**

Во законите кои ги регулираат дејностите основно, средно и високо образование не постојат одредби кои го ограничуваат правото на вработување по однос на националност, пол, раса и социјална заштита.

Во Законите за основно и средно постои законска одредба која кажува дека секое вработување е јавно и достапно за секој кој ги исполнува условите:

- соодветно образование;
- познавање на јазикот на кој се изведува наставата.

При изборот на стручни соработници, воспитувачи и друг ненаставен кадар во јавните средни училишта, се применува начелото на соодветна и правична застапеност на граѓаните кои припаѓаат на сите заедници, без да се нарушат критериумите пропишани со овој закон.

#### **Прашање В**

**Ве молиме да ги наведете гаранциите, вклучувајќи ги применливите санкции и казни кои спречуваат било каков вид на дискриминација на членовите на организациите на работниците при нивно вработување, унапредување и отпуштање од работа.**

Со членот 37 од Уставот на РМ граѓаните имаат право да основаат синдикати заради остварување на економските и социјалните права. Со

посебна одредба од Законот за работни односи е уредено прашањето на забрана на нееднакво постапување поради синдикално членство или активности.

Со член 198 од истиот закон се предвидува дека работникот не смее да биде ставен во понеповолна положба од други работници поради членството во синдикат, при што не е дозволено:

- договор за вработување со определен работник да се склучи под услови со кои тој би бил спречен да стапи во синдикат, односно под услови под кои мора да истапи од синдикат; и
- да му се раскине договорот за вработување или на друг начин го стави во понеповолна положба од другите работници поради негово членство во синдикатот или учество во синдикални активности надвор од работното време, а со согласност на работодавачот и за време на работното време.

Со истиот член е предвидено дека членството во синдикатот и синдикалните активности не смеат да бидат основ врз кој работодавачот ќе ја заснова одлуката за склучување на договор за вработување, за промена на работата која работникот ја работи, напредувањето, плаќањето, социјалните надоместоци и престанокот на договорот за вработување. Покрај тоа работодавачот или некој друг орган и застапник на работодавачот, не смеат да користат присила против било кој синдикат.

Законот за работните односи предвидува посебна заштита на синдикалниот претставник и тоа цело време додека трае неговиот мандат и две години потоа и тоа во таа смисла што синдикалниот претставник не може да биде повикан на одговорност ниту доведен во понеповолна положба вклучувајќи и престанок на неговиот работен однос поради членство во синдикат или учество во синдикални активности со кои се заштитуваат правата на работниците, не може да му се намали платата, ако постапува во согласност со закон и колективен договор (член 200).

Во Законот за еднакви можности на жените и мажите уредена е постапката за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите. Постапката врз основа на писмена иницијатива поднесена од поединци, здруженија на граѓани, синдикати и други правни лица за утврдување на нееднаков третман на жените и мажите се води во Министерството за труд и социјална политика. Постапката ја води Застапник, лице вработено како државен службеник во Министерството за труд и социјална политика.

### **Забрана на присилна работа**

#### **Прашање Г**

**Ве молиме да наведете дали е дозволена или се толерира било каква форма на присилна работа или работа под закана.<sup>7</sup>**

---

<sup>7</sup> Изразот „присилна работа или работа под закана“ даден во овој формулар треба да се толкува во смисла на член 2 од Конвенцијата на Меѓународната организација за труд (присилна работа).

Согласно членот 11, став 3 од Уставот на Република Македонија се забранува присилната работа. Со членот 118 од Уставот е уредено дека сите меѓународни договори кои се ратификувани од страна на Република Македонија се дел од внатрешниот правен поредок и не може да се менуваат со закон. Република Македонија ги има ратификувано следниве Конвенции на меѓународната организација на трудот кои се однесуваат на присилната работа: Конвенција бр.29 за принудна работа, 1930, ратификувана на 17.11.1991, Конвенција бр.105 за укинување на принудната работа, 1957, ратификувана на 17.11.1991 и Конвенција бр.182 за најлошите форми на детски труд, 1999, ратификувана 30.05.2002.

Законот за работните односи има за цел вклучување на вработените во работниот процес и обезбедување на хармонизирано одвивање на работниот процес каде правото на вработените да имаат слобода на работа, дигнитет и заштита на интересите се почитувани (член 2 од Законот за работни односи). Овој закон во членот 5 ги дефинира работните односи како договорен однос меѓу работникот и работодавачот во кој работникот доброволно се вклучува во организираниот процес на работа кај работодавачот, за плата и други примања лични, непрекинато ја извршува работата според упатства и под надзор на работодавачот.

Според членот 137 од Кривичниот законик, лице кое врз основа на разлика на полот, расата, бојата на кожата, националното и социјалното потекло, политичкото и верското уверување, имотната и општествената положба, јазикот или друго лично својство или околност, ќе му одземе или ограничи права на човекот и граѓанинот, утврдени со Уставот, закон или со ратификуван меѓународен договор или кој врз основа на овие разлики им дава на граѓаните повластици спротивни на Уставот, закон или ратификуван меѓународен договор, ќе се казни со затвор од три месеци до три години. Доколку гореспоменатиот криминален чин извршен од официјално лице додека ја извршува неговата должност тој ќе биде казнет со казна затвор од 6 месеци до 5 години. Доколку криминалното дело е извршено од правно лице тоа ќе биде затворено.

Според членот 139 од Кривичниот законик лице, кое со сила или со сериозни закани го принудува да изврши, да не изврши или трпи нешто ќе биде казнет со парична казна или со казна затвор до 1 година. Доколку гореспоменатиот криминален чин е извршен од официјално лице додека ја извршува неговата должност, тоа ќе биде казнето со казна затвор од 6 месеци до 5 години.

Според членот 418 од Кривичниот законик, лице кое со прекршување на правилата на меѓународното право го става друго лице во ропство или во некој сличен однос или го држи во еден таков однос, го купува, го продава, го позајмува или го посредува во купување, продавање или позајмување, или го поттикнува некој друг да си ја продава слободата или слободата на лице за кое што се грижи или го чува ќе биде казнет со казна затвор од една до десет години.

Понатаму во Кривичниот законик во членот 418-а кажува дека лице што со сила, сериозна закана доведува во заблуди или други форми на

присилба, грабнување, измама, со злоупотреба на својата положба или состојбата на бременост, немоќ или физичка или ментална неспособност на друг, или со давање или примање пари или друга корист заради добивање согласност на лице кое има контрола на друго лице врбува, превезува, пренесува, купува, продава, засолнува или прифаќа лица заради експлоатација по пат на проституција или други форми на сексуална експлоатација, порнографија, принудна работа или слугување, ропство, присилни бракови, присилна фертилизација, незаконито посвојување или нему сличен однос или недопуштено пресадување делови од човековото тело, ќе се казни со казна затвор најмалку четири години.

Владата на Република Македонија реагирајќи против трговијата со луѓе и илегалната миграција, со цел да постигне ниво на ефикасност и заедничко дејствување во борбата против овие појави и решеност активно да се вклучи во напорите на меѓународната заедница на планот на превенцијата и борбата против овој вид на транснационален организиран криминал, формираше Национална комисија за борба против трговија со луѓе и илегална миграција.

Националната комисија има задача да ја следи и анализира оваа состојба и да ги координира активностите на надлежните институции во нашата држава, кои активно работат во оваа област, а во извршувањето на своите задачи соработува и со невладини организации кои се вклучени во активности од ваков карактер.

Тргувајќи од одредбите на Уставот на Република Македонија кои се однесуваат на основните слободи и права на човекот и граѓанинот и одредбите на Конвенцијата на Обединетите Нации против транснационален организиран криминал, особено од Протоколот за превенција, сузбивање и казнување на трговијата со луѓе особено жени и деца, Националната комисија изработи Национална Стратегија и програма за борба против трговија со луѓе и илегална миграција, прифатена од Владата на Република Македонија во 2006 година.

Националната програма содржи: законодавни и превентивни активности, помош и поддршка на жртвите на трговија со луѓе, враќање и реинтеграција на жртвите, меѓународна соработка и координација во извршување на законите, координација на активностите, едукација на кадри и информативно-пропагандно влијание врз јавното мислење.

Во делот на специфични превентивни активности Министерството за труд и социјална политика потпиша писмо за поддршка и соработка со Меѓународната Организација за миграции-Скопје за реализација на проект за помош при вработување во понеразвиените области, што предвидува флексибилен механизам за помош, кој ќе ги задоволи специфичните реинтеграциски потреби на одреден дел од популацијата, со цел активно да го промовира вработувањето и само-вработувањето на истите, преку целна професионална обука, практична обука на работното место, обука за основните вештини на претприемништвото, обезбедување на привремена



финансиска поткрепа за личен доход и микро кредити преку прибирање и дистрибуција на информациите.

Исто така Министерството за труд и социјална политика континуирано ги поддржува и активностите на Меѓународната организација за миграции, за обезбедување асистенција на нерегуларни мигранти затекнати во РМ, преку воспоставување на соработка со Центрите за социјална работа, но исто така посредува во увидот и проценката на семејствата во Република Македонија во случаи кога некоја малолетна жртва на трговија треба да биде вратена назад во своето семејството, а била пронајдена и идентификувана како жртва во друга држава.

Во однос на посебните случаи на деца и лица со посебни потреби, МТСП во согласност со законската регулатива води посебна грижа преку низа мерки кои што се предвидени во истата, со посебен акцент на превземање на специјални мерки за евентуалните жртви на трговија во согласност со меѓународните препораки. Во таа насока Центрите за социјална работа и професионалните лица кои се вработени во овие институции во највисоки можни рамки би ги заштитиле нивните права во согласност со нивните надлежности. Досега во МТСП немаме сознание за жртви на трговија со луѓе, кои се однесуваат на деца и лица со посебни потреби.

Од аспект на измена и дополнување на законската регулатива, посебно од аспект на превземање на превентивни активности, Министерството за труд и социјална политика во Законот за семејство вовеле 11 нови одредби кои се однесуваат на семејното насилство. За прв пат утврдена е дефиницијата за тоа што претставува семејното насилство и предвидена е помош и заштита на жртвите на семејното насилство. Ова е многу важно да се спомене ако го имаме во предвид фактот дека најголем број на жртви на трговија со луѓе посебно со жени и деца, се жртви на семејно насилство. Исто така, во Собраниска процедура се измените и дополнувањата на Законот за семејство, Законот за социјална заштита и Законот за детска заштита односно нивни одредби кои ќе се однесуваат и на трговијата со луѓе од аспект на нивна превенција и заштита.

Во согласност со интересите и напорите на меѓународната заедница за заедничко дејствување во сузбивањето на трговијата со луѓе и имплементација на Националната програма за борба против трговија со луѓе и илегална миграција, Министерството за труд и социјална политика ги интензивира, надгради и прошири мерките и активностите за превенција и заштита на жртвите на трговија со луѓе особено со жени и деца.

Во тој контекст, во Министерството за труд и социјална политика од 2005 год. успешно функционира канцеларија на Националниот механизам за упатување на жртви на трговија со луѓе, формирана во рамките на проект кој што го реализира Министерството за труд и социјална политика и Националната комисија за борба против трговија со луѓе и илегална миграција во соработка со мисијата на ОБСЕ во Република Македонија. Во овој проект вклучени се Центрите за социјална работа, локалните институции, Невладини организации, Сојузот на организации на

социјалните работници и Комисиите за еднакви можности на жените и мажите од Единиците на Локалната самоуправа.

Со цел обезбедување на полесна ресоцијализација и реинтеграција на жртвите на трговија со деца, МТСП изработи и Програма за ресоцијализација и реинтеграција на деца жртви на трговија со луѓе.

Канцеларијата за упатување на жртви на трговија со луѓе промовира една добра пракса на демократско градење на институции, преку унапредување и координирање на ефективни врски помеѓу државните институции и граѓанското општество, но исто така ја информира јавноста и државните органи дека е потребно менување на перцепцијата за трговијата со луѓе со цел да се сфати дека трговијата со луѓе е флагрантно кршење на човековите права на жртвата.

Непосредни носители на сите активности во областа на социјалната заштита за превенција и заштита на жртвите на трговијата со луѓе на локално ниво се Центрите за социјална работа.

#### **Прашање Д**

**Доколку е тоа случај, Ве молиме да ја опишете природата и обемот на присилната работа и да наведете во колкава мера и со какви ефекти истото било пракса во текот на меродавниот период.**

Тоа не е случај во Република Македонија

#### **Прашање Ѓ**

**Ве молиме да наведете кои мерки се преземаат со цел да се обезбеди целосно укинување на присилната работа или работата под закана и датата, на која таквите мерки ќе почнат целосно да се применуваат.**

Во Република Македонија законски е забрането и не се толерира присилна работа или работа под закана.

#### **Прашање Е**

**Ве молиме да дадете информација во врска со условите, под кои таквата работа се извршува во казнени установи.**

Во пенитенцијарниот систем на Република Македонија, работното ангажирање на осудените лица претставува составен дел на процесот на ресоцијализација и тоа е утврдено само како право, а не и како обврска за работа. На осудените лица им е овозможена корисна работа и соодветна на современиот начин на вршење на работа од ист вид на слобода. Целта на работата е осудените лица да се здобијат со работни навики, да ги одржуваат своите работни способности и да го зголемат стручното знаење

за полесно да се вклучат во условите за живот на слобода. Од осудените лица не смее да се бара да вршат работи што се опасни и штетни за нивното здравје. Според современата пенилошка практика во казнено-поправните установи во Република Македонија, работното ангажирање на осудените лица се смета за една од примарните методи во превоспитниот процес со што се создаваат услови за вклучување на осуденичката популација во животот на слобода.

Работното ангажирање на осудените лица е регулирано со одредбите од член 113 – 122 од Законот за извршување на санкциите (“Службен весник на Република Македонија” 2/06).

Според овие одредби осудените лица работат сообразно со своите физички и психички способности што ги утврдува лекарот на установата. При определувањето на работното ангажирање, имајќи ги предвид можностите на установата, се води сметка и за желбата на осуденото лице за вршење на определени работи.

Работата на осудените лица се организира и врши, по правило, во стопански единици во установата кои согласно член 71 од Законот за извршување на санкциите се во состав на установите како нивни организациони единици.

Осудените лица со третман на отворено одделение можат да работат и надвор од установата, а оние со третман на полуотворено одделение можат да работат повремено и под надзор во правни лица и други институции, доколку се обезбедени услови за извршување на казната затвор определени со Законот за извршување на санкциите и доколку се обезбедени минимални технички услови за работа.

Лицето осудено на казна затвор до шест месеца за кривично дело што не е поврзано со природата на работата, може во работно време да работи во правното лице каде што работело пред издржувањето на казната. Согласноста за работа надвор од установата ја дава директорот на Управата кој склучува договор со правното лице, односно институцијата и обезбедува писмена согласност на осуденото лице.

Полното работно време на осудените лица е 40 часа неделно. По исклучок, полното работно време на осудените лица може да трае и повеќе од 40 часа неделно, во случаите и под условите определени со закон. Надвор од полното работно време осудените лица можат да работат најмногу до два часа дневно на работи потребни за одржување на хигиената и на други тековни работи неопходни за нормален живот во установата. На осудените лица кои посетуваат настава по основно или средно образование им се скратува траењето на полното работно време.

Осудените лица имаат право на надоместок за работата до една година.

Висината на надоместокот се определува во зависност од видот, количеството и квалитетот на производот и на работата што ја остварило осуденото лице, неговата остроченост за извршување на тој вид работа, ангажираноста во работата и придонесот за намалување на трошоците во производството.

На надоместокот и на наградите за работа на осудените лица не се плаќа данок и други придонеси.

Со Правилник за определување на надоместокот и наградата за работа на осудените лица како и за лицата кои без своја вина не работат (“Службен весник на Република Македонија” бр.123/2007), донесен од министерот за правда врз основа на член 116 став 4 од Законот за извршување на санкциите, поблиску се определува надоместокот и наградата за работа на осудените лица, како и за лицата кои без своја вина не работат им се обезбедуваат најнеопходни средства за задоволување на личните потреби.

Осудените лица кои без своја вина се времено неспособни за работа поради болест, имаат право на надоместок од средствата остварени од работа на осудените лица, со соодветна примена на општите прописи за здравствено осигурување.

Осудените лица кои без своја вина не работат, а немаат сопствени средства, установата им ги обезбедува најнеопходните средства за задоволување на личните потреби.

Од надоместокот за работа осуденото лице 70% може да искористи за задоволување на личните потреби, а остатокот од 30% се чува како депонирани средства во установата и му се предава на осуденото лице при отпуштањето од издржувањето на казната, или по негово барање во текот на издржувањето на казната се дава на неговото семејство.

За пронајдоци и технички унапредувања остварени во текот на издржувањето на казната на осудените лица им припаѓаат правата според општите прописи.

Осудените лица кои за време на издржувањето на казната работеле повеќе од шест месеца, вклучувајќи го и времето за лекување поради повреда на работа или професионална болест, имаат право на непрекинат одмор во текот на една година, според општите прописи.

Доколку осуденото лице нема добиено погодност да користи годишен одмор надвор од казнено-поправната установа, одморот го користи во посебни простории на установата. Престојот во овие простории во текот на годишниот одмор е организиран така што да овозможува опуштање, рекреација и одмор на осуденото лице. За време на користењето на одморот осуденото лице прима надоместок за работа како да работел.

Просториите и работилниците во кои работат осудените лица современо се опремуваат.

При организирањето на просториите и работилниците се води сметка за еколошка заштита на животната средина, на земјиштето, воздухот и водите од секаков вид загадување.

Осудените лица при работа користат минимални технички услови за заштита при работа според општите прописи.

Осудените лица имаат право на инвалидско осигурување за несреќа на работа или професионална болест.

На осудените лица за време на издржувањето на казната им се признава во пензиски стаж времето што непрекинато ќе го поминат на

работа со полно работно време според општите прописи, доколку од надоместокот за работа ги плаќаат определените придонеси.

Согласно член 47 од Законот за извршување на санкциите е утврдено дека работното ангажирање на осудените лица треба да е корисно и да одговара на современиот начин на вршење на работа од ист вид на слобода. Постигнувањето на економска корист не смее да биде единствена цел на работата.

Унапредувањето на стопанските единици кои функционираат во состав на казнено-поправните установи е предусловено од потребата за поголем работен ангажман на осудените лица, нивно стручно оспособување за работа и можност за растоварување на буџетот со поголемо самофинансирање на овие установи во извршувањето на функцијата. Со оглед дека повеќето казнено-поправни установи експлоатираат земјоделски површини, би можело да се инвестира од страна на државата за зголемување на производството по пат на повратни кредити, а во дрво-преработувачката дејност и во производите од хартија би можеле стопанските капацитети на казнено-поправните установи да се користат за давање услуги на сите буџетски корисници со производство на канцелариски мебел, поправка на постојниот и сл.

Состојбата со работното ангажирање на осудените лица и наградата што тие ја примаат согласно Правилникот за определување на надоместокот и наградата за работа на осудените лица како и за лицата кои без своја вина не работат, по казнено-поправни установи е следната:

**1. Во КПД Идризово** постојат две стопански единици (СЕ) и тоа:

**а) СЕ “Економија”** – лоцирана е во отворениот дел на Домот. Во својата дејност оваа Единица опфаќа:

-краварство, во кое работно се ангажирани 30 осудени лица, со просечна месечна плата од 1.540,00;

-живинарство, со ангажирање на 3 осудени лица со просечна плата од 1.400 денари;

-овчарство, ангажирани 4 осудени лица со просечна плата од 1.625,00 денари;

-полјоделство, ангажирани 4 осудени лица, просечна плата 100,00 денари,

-свињарство, ангажирани 3 осудени лица, просечна плата 1.700,00 денари,

-млекара, ангажирани 8 осудени лица со просечна плата 1.575,00 денари,

-млин, ангажирани 5 осудени лица со просечна плата 1.390,00 денари;

-гаража, ангажирани 20 осудени лица со просечна плата 1.370,00 денари;

-бифе, ангажирани 7 осудени лица со просечна плата од 1272,00 денари;

-полициско училиште, работно ангажирани 2 осудени лица, со просечна плата 800,00 денари;

-капија, работно ангажирани 3 осудени лица со просечна плата во износ од 600,00 денари;

-помошен магацин, ангажирано е 1 осудено лице со плата од 1.300 денари;

-Езеро, ангажирано 1 осудено лице, со просечна плата во износ од 800,00 денари.

Просечната месечна награда на осудените лица во СЕ “Економија” изнесува 1.338,00 денари.

**б) СЕ “Препород”** – лоцирана во затворениот дел на Домот. Во својата дејност оваа Единица ги опфаќа следните сектори:

- дрвен сектор со следните одделенија: машинско (со 9 осудени лица и просечна награда од 612,00 денари), мебелно (ангажирани 7 осудени лица со просечна награда од 358,00 денари), услужно (4 лица со просечна награда од 300,00 денари), тапацирно (5 лица со просечна награда од 800,00 денари), резбарско и токарско (17 лица со просечни примања од 371 денар);

- метален сектор со следните одделенија: алатница (ангажирани 5 осудени лица со просечна плата од 540,00 денари), браварско (5 лица со просечна плата од 420,00 денари), лимарско (6 осудени лица со просечна плата од 384 денари);

- техничко биро – режија: работно ангажирани 4 осудени лица со просечна плата од 625,00 денари;

- градежен сектор – ангажирани 10 осудени лица со просечна плата од 370,00 денари;

- внатрешен авто сервис – 3 осудени лица со просечна плата од 367,00 денари;

- надворешен авто сервис – 2 осудени лица со просечна плата од 400,00 денари;

- магацин за судска стока – 3 осудени лица со просечна награда од 300,00 денари.

**в) Женско одделение** - во Одделението - 13 лица со просечна плата од 625,00 денари,

- во кујната - 8 лица со просечна плата од 670 денари;

**г) Домска Управа:**

- пекара – 14 лица со просечна плата од 829,00 денари;

- трпезарија – 13 лица со просечна плата од 631,00 денари;

- котлара – 18 лица со просечна плата од 923,00 денари;

- домски магацин – 4 лица со просечна плата од 625,00 денари;

- водовод – 3 лица со просечна плата од 1.000,00 денари;

- перална – 3 лица со просечна плата од 1.000,00 денари;

- берберница – 3 лица со просечна плата од 500,00 денари;

- електро група – 5 лица со просечна плата од 1.160,00 денари;

- редакција – 4 лица со просечна плата од 500,00 денари;

- противпожарна група – 8 лица со просечна плата од 525,00 денари;

-амбуланта – 10 лица со просечна плата од 764,00 денари;  
-курири и редари – 14 лица со просечна плата од 479,00 денари;  
-Отворен павиљон и Отворено одделение Велес – 21 лице со просечна плата од 456,00 денари;

Постоењето на стопанските единици допринесува работното ангажирање на осудените лица да се одвива во нејзините работни единици. Со самото тоа се одржуваат работните навики на осудените лица и се овозможува соодветно спроведување на превоспитниот процес спрема нив, што е и основна цел на издржувањето на казната. Воедно се задоволуваат значителни количества со производи за потребите на Установата и пошироко.

18 осудени лица со отворен третман во Домот работно се ангажирани во фирми надвор од Установата.

**2. Во Казнено – поправниот дом од отворен вид Струга** осудените лица се ангажирани во и надвор од установата.

а) Во Установата работниот ангажман на осудените лица е ориентиран на земјоделството, кантина, кујна, возач и домаќин, а надоместокот изнесува од 400,00 – 800,00 денари.

б) Надвор од Установата работно се ангажирани во просек 16 лица во фирми во Општината со кои Домот има склучено договор. Нивната награда изнесува од 2.200,00 – 3000,00 денари.

**3. Во Затворот Битола со Отворено одделение во Прилеп** постои стопанска единица во која се организираат три стопански дејности: дрвопреработувачка со браварска работилница; земјоделска, со обработка на земјоделско земјиште и сточарска дејност со одгледување на свињи и помало количество на говеда. Земјоделско - сточарската дејност се организира и во Отвореното одделение на Затвор Битола во Прилеп. Вкупно работно ангажирани се 50 осудени лица и надоместокот за нивната работа изнесува од 600,00 – 1040,00 денари.

**4. Во Затворот Скопје со Отворено одделение во Крива Паланка** работно се ангажирани 94 осудени лица во Стопанската единица и повеќе работни единици и тоа: кујна, бифе, курirsка служба, свињарство, сточарство, каде наградата за работа изнесува од 1.000,00 – 1.500,00 денари, додека за работното ангажирање во браварската и столарската работилница, на хигиеничарите и осудените лица ангажирани во возниот парк се плаќа од 300,00 – 1.000,00. 30 осудени лица се ангажирани надвор од Затворот во фирми со кои Установата има склучено договор и нивната награда се движи од 1.500,00 до 4.200,00 денари.

**5. Во Затворот Охрид** нема можност за работно ангажирање на осудените лица и работниот ангажман се одвива само надвор од

Установата, односно 7 лица работат во фирми со кои Установата има склучено договор и нив им се плаќа дневница во висина од по 50 денари.

**6. Во Затворот Штип со Отворено одделение во Струмица**, двете стопански единици располагаат со обработливи површини, краварска и свињарска фарма со што се задоволуваат потребите од месо, сирење и млеко на Установата и во нив работно се ангажирани вкупно 100 лица, за кои надоместокот за работа се движи од 100,00 – 700,00 денари. Надвор од Установата работат 10 осудени лица и тие добиваат надоместок од околу 1.200,00 денари месечно.

**7. Во Затворот Тетово** - во Установата работно се ангажирани 13 лица на одржување на хигиената или како редари и нив не им се плаќа надоместок, додека на 6 осудени лица кои се работно ангажирани надвор од Установата им се плаќа надоместок во висина од 2.000,00 денари.

**8. Во Затворот Гевгелија** работно се ангажирани 10 лица на одржување на хигиената или како редари и нив не им се плаќа надоместок, додека надвор од Установата се ангажирани 15 осудени лица кои се работно ангажирани надвор во фирми со кои е склучен договор. Нив им се плаќа надоместок во висина од околу 2.000,00 денари.

### **ЧЛЕН 1 СТАВ 3**

***„Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на работа, страните договорнички се обврзуваат:***

***да основаат и да одржуваат бесплатни служби за вработување за сите работници;”***

### **Прашање А**

**Ве молиме да го опишете работењето на бесплатните служби за вработување кои стојат на располагање во Вашата земја, наведувајќи ги притоа староста, полот и природата на вработувањето на лицата кои биле вработени од страна на тие служби и статусот на лицата кои бараат работа.**

**Ве молиме да наведете, во обем во кој е тоа можно, број на слободни работни места, показатели за степенот на вработеност и времетраењето на невработеност на вработените лица.**

Во периодот од 01.01. до 31.12.2006 година, во Агенцијата за вработување на РМ, регистрирани се вкупно 39312 пријави на засновани работни односи (вработувања) од евиденцијата на невработените лица.

Споредено со истиот период од претходната година (01.01 до 31.12.2005 год.) се забележува намалување на вработувањата од евиденција за 0,4 %.



**ТАБЕЛА 28**

**Регистрирани пријави на засновани работни односи од евиденцијата на невработените**

	01.01. до 31.12.2005		01.01. до 31.12.2006	
	Број	%	Број	%
<b>на неопределено време</b>	20939	53.0	17318	44.1
<b>на определено време и сезонски работи</b>	18548	47.0	21994	55.9
<b>Вкупно</b>	<b>39487</b>	<b>100.0</b>	<b>39312</b>	<b>100.0</b>

Извор: ABPM

Од вкупно 39312 регистрирани пријави на засновани работни односи (вработувања) од евиденцијата на невработените, во периодот јануари - декември 2006 година, 17318 или 44,1% се на неопределено време, а 21994 или 55,9% се на определено време и сезонски работи.

Според старосна структура, во периодот јануари - декември 2006 година најмногу регистрирани пријави на засновани работни односи од евиденцијата на невработените лица, има за лицата во старосната граница од 25-29 години - 8584 или 21,7% од вкупно заснованите работни односи.

Детален приказ и споредбен приказ, на регистрираните пријави на засновани работни односи од евиденцијата на невработените лица, според старосна структура е даден во табелата која следи.

**ТАБЕЛА 29**

**Регистрирани пријави на засновани работни односи според старосна структура**

Старост	31.12.2005		31.12.2006	
	Број	%	Број	%
<b>од 15 до 19 год.</b>	1439	3,6	1457	3,7
<b>од 20 до 24</b>	7453	18,9	7578	19,3
<b>од 25 до 29</b>	8584	21,7	8543	21,7
<b>од 30 до 34</b>	5881	14,9	5894	14,9
<b>од 35 до 39</b>	5027	12,7	4880	14,4
<b>од 40 до 44</b>	4433	11,2	4323	11,0
<b>од 45 до 49</b>	3651	9,2	3521	8,9

<b>50 и повеќе</b>	3019	7,6	3116	7,9
<b>В к у п н о</b>	<b>39487</b>	<b>100.00</b>	<b>39312</b>	<b>100.00</b>

Извор: АВРМ

Според полова структура, од 39312 регистрирани пријави на засновани работни односи од евиденцијата на невработените во 2006 година, жени се 18897 или 48,1%, а мажи 20415 или 51,9%.

Според полова структура, од 39487 регистрирани пријави на засновани работни односи од евиденцијата на невработените во 2005 година, жени се 18768 или 47,5%, а мажи 20718 или 52,5%.

Според работното време, во 2006 година биле регистрирани 35930 (91,4%) работни односи со полно работно време и 3382 (8,6%) скратено работно време.

Според работното време, во 2005 година биле регистрирани 35706 (90,4%) работни односи со полно работно време и 3781 (9,6%) скратено работно време.

Од аспект на видот на засновани работни односи, на неопределено време и на определено време и сезонски работи, се забележува тренд на намалување на регистрираните пријави на засновани работни односи на неопределено време, а зголемување на регистрираните пријави на засновани работни односи на определено време и сезонски работи. Според областа на претежната дејност со која се бави работодавачот најмногу регистрирани пријави на засновани работни односи (вработувања) од евиденцијата на невработените има во:

- преработувачката индустрија 14107 или 35,9%;
- трговијата 8137 или 20,7%;
- образованието 2848 или 7,2%;
- сообраќај, складирање и врски 1653 или 4,2%;
- градежништво 2534 или 6,5%;
- хотели и ресторани 1444 или 3,7%;
- земјоделство, лов и шумарство 1304 или 3,3%.

Сепак, преработувачката индустрија и трговијата во 2006 година, се дејности во кои се регистрирани 22244 или 57% од вкупните вработувања од евиденцијата на невработените.

Набљудувано по Центри за вработување, најмногу регистрирани пријави на засновани работни односи (вработувања) од евиденцијата на невработените има во Скопје 12326 или 31,4%, Битола 4246 или 10,8%, Куманово 1758 или 4,5%, Струмица 1668 или 4,2%, вработувања.

### **Прашање Б**

**Ве молиме да ја опишете организациската структура на јавните служби за вработување во Вашата земја, наведувајќи ги притоа придружните**

**мерки за невработените и, доколку е можно, преземените чекори за географска распределба на локалните и регионалните центри за вработување, како и преземените мерки за прераспределба на ресурсите во случаи на промена на околностите, економската состојба и населението.**

Агенцијата за вработување на Република Македонија е востановена со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност (“Сл.весник на Р.М.” бр. 37/97; 25/2000; 101/2000; 50/2001; 25/2003; 37/2004; 4/2005; и 50/2006) како јавна установа преку која се уредуваат и обезбедуваат прашањата од областа на размената на трудот, правата и обврските на работодавците и невработените лица, во врска со вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност.

Дејноста на Агенцијата за вработување на Република Македонија е од јавен интерес.

Прашањата од делокругот на работењето на Агенцијата за вработување и центрите за вработување се уредени со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност (“Сл.весник на РМ” бр. 37/97; 25/2000; 101/2000; 50/2001; 25/2003; 37/2004; 4/2005; 50/2006), Статутот на Агенцијата за вработување на Република Македонија (“Сл.весник на РМ” бр.79/2004) (пречистен текст) и други акти.

Согласно Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, стручните, организациските, административните и други работи што се однесуваат на вработувањето и осигурувањето во случај на невработеност ги врши Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Агенцијата за вработување, за вршење на стручни, административни, технички, помошни и други работи образува единствена стручна служба во:

- Централната служба на Агенцијата;
- Центар за вработување на град Скопје; и
- 29 Центри за вработување за подрачјето на една или повеќе општини.

Работите и задачите на Агенцијата за вработување, се вршат во организациони облици.

Заради карактерот и обемот на работите и задачите во осум Центри за вработување, функционираат и меѓуопштински тимови за вршење на одредени функции од делокругот на Агенцијата, кои се однесуваат на:

- професионална ориентација;
- координација на обуката, преквалификацијата или доквалификацијата;
- истражување и анализа на локалниот и регионалниот пазар на трудот;
- маркетинг и информирање;
- поддршка во правните и другите административни услуги; и
- работа на информатичката технологија.

### Оновни задачи на Агенцијата за вработување се:

- евидентирање на работодавците и нивните потреби од работници;
- примања на понуди за слободни работни места од работодавците и идентификување на потребите на работодавците според условите во искажаните потреби од работници;
- евидентирање на невработените лица според нивните квалификации, знаења и искуства;
- споредување на потребите на работодавецот со квалификацијата, знаењето и искуството на невработените лица;
- обезбедување информации на работодавецот и на невработените лица за пазарот на трудот;
- упатување на невработените лица на обука, преквалификација или доквалификација за вработување;
- помош на работодавците при вработување на невработени лица со поволни услови;
- обезбедување посебни услуги за вработување на невработените инвалидни лица;
- професионална ориентација на невработените и други лица заради избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор;
- следење на искажаните нереализирани потреби од работници кај работодавецот;
- истражување, следење и анализирање на појавите и движењата на пазарот на трудот;
- обезбедување стручна и географска мобилност на работната сила заради усогласување на понудата и побарувачката од работна сила во Република Македонија и странство;
- воспоставување и одржување на добри односи и соработка на Агенцијата за вработување на Република Македонија со работодавците и лицето кое донесува одлуки за избор при вработување; и
- обезбедување права по основа на осигурување во случај на невработеност.

### Прашање В

**Доколку постојат како јавни, така и приватни служби за вработување, Ве молиме да ги наведете преземените чекори за координација на овие служби, како и за утврдување на условите под кои работат приватните служби за вработување.**

Со член 26 од Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност ("Сл.весник на Р.М." бр. 37/97; 25/2000; 101/2000; 50/2001; 25/2003; 37/2004; 4/2005; и 50/2006), уредено е дека посредување за вработување во земјата и странство врши Агенција за вработување.

Посредувањето за вработување Агенцијата за вработување го врши бесплатно и се спроведува непристрасно, под услови и на начин утврдени со овој закон.

Посредување за вработување во земјата и во странство може да врши и агенција за посредување за вработување под услови и на начин утврдени со овој закон.

Со членот 26-б е уредено дека, Агенцијата за посредување за вработување посредувањето го врши со наплата на услугите за посредувањето од работодавецот.

Агенцијата за посредување за вработување не може да бара надомест за услугите од лицата кои бараат работа со посредување од истата.

Агенцијата за посредување за вработување се запишува во трговскиот регистар, врз основа на претходно добиено одобрение за вршење посредување за вработување.

Агенцијата за посредување за вработување не може да отпочне со работа пред уписот во трговскиот регистар.

Со членот 26-в е уредено Агенцијата за вработување и Агенцијата за посредување за вработување меѓусебно разменуваат информации за слободните работни места и упатување на невработени лица заради вработување.

Со членот 27 е уредено Агенција за посредување за вработување во земјата со наплата, може да основа лице кое е државјанин на Република Македонија, има најмалку VI степен стручна подготовка и располага со погодни работни простории во согласност со закон.

Агенција за посредување за вработување не може да биде основач на трговец поединец или трговско друштво.

Лицата кои работат на посредување за вработување во агенцијата, треба да имаат најмалку VI степен стручна подготовка.

Одобрение за вршење на посредување за вработување со наплата дава министерот надлежен за работите на трудот со важност од две години, со можност за продолжување.

Одобрението за вршење на посредување за вработување со наплата не може да се пренесе во целост или делумно на трето физичко или правно лице и се одзема ако се утврди дека посредувањето се врши спротивно на закон.

Министерството надлежно за работите на трудот врши увид во работењето на агенциите.

На странци може да се одобри посредување со наплата, само ако со државата чии државјани се, постои реципроцитет во вршење на посредување за вработување со наплата.

Министерството надлежно за работите на трудот води евиденција за издадените одобренија за вршење на посредување за вработување со наплата.

Со членот 28 е уредено дека при посредувањето за вработување, Агенцијата за вработување и агенцијата за посредување за вработување се должни да се раководат особено од:

- почитување на искажаните потреби од работодавците за работници и посебните услови утврдени во искажаните потреби;
- невработеното лице не може да биде принудено да ја прифати понудената работа;
- работодавецот не може да се принуди да ја вработи понудената работна сила;
- Агенцијата за вработување е должна навремено и правилно да ги информира невработените лица за слободните работни места, а на работодавците 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 загрошено здравјето и кои ќе добијат плата според договорот за работа; и
- да не се навредува достоинството и моралот на невработеното лице, со право на граѓанска тужба.

Со членот 26-а е уредено дека, посредување за вработување во странство се врши врз основа на билатерален меѓудржавен договор односно спогодба или врз основа на претходно потпишан договор меѓу Агенцијата за вработување, односно агенцијата за посредување за вработување и работодавецот кај кого ќе биде упатено лицето за вработување.

Со договорот меѓу Агенцијата за вработување, односно агенцијата за посредување за вработување и работодавецот кај кого ќе биде упатено лицето за вработување задолжително се утврдуваат условите и начинот во врска со упатувањето и работата на лицето упатено на работа во странство.

Лицето кое се упатува на работа во странство има право на надомест за неисполнетите обврски од страна на работодавецот, односно од Агенцијата за посредување за вработување, согласно со билатерален меѓудржавен договор односно спогодба или врз основа на претходно потпишан договор меѓу Агенцијата за вработување, односно агенцијата за посредување за вработување и работодавецот.

Агенцијата за посредување за вработување пред упатување на лице на работа во странство, со лицето потпишува договор во кој се утврдуваат меѓусебните права и обврска во врска со упатувањето и работата во странство. Агенцијата за посредување за вработување е должна еден примерок од секој потпишан договор за посредување за вработување во странство да достави до Агенцијата за вработување со денот на потпишувањето на договорот.

## **Прашање Г**

**Ве молиме да наведете дали и на кој начин е обезбедено учество на претставници на работодавците и работниците во организацијата и работењето на службите за вработување и во развојот на службите за вработување.**

Учеството на претставниците на работодавачите и работниците во организацијата и работењето на Агенцијата за вработување на Република Македонија е обезбедено со учество на нивни претставници во Управниот одбор на АВРМ, во кој по 2 претставника се именуваат од организацијата на работодавачите и организацијата на мнозинскиот синдикат, како асоцијација на работниците, за време од четири години.

Во рамките на надлежностите на Управниот одбор на АВРМ, кои се утврдени со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, претставниците на работодавачите и организацијата на мнозинскиот синдикат, меѓу другото учествуваат и во донесувањето на програма и план за работа, го следат остварувањето на обврските кои прилегуваат од меѓународните конвенции и меѓудржавни спогодби од областа на вработувањето, разгледуваат прашања, извештаи, информации и други материјали во врска со состојбите и проблемите во областа на вработеноста, вработувањето и невработеноста, одлучуваат за превземање мерки за создавање услови за вработување на невработените лица, за обезбедување и функционирање на информативниот систем во областа на вработувањето. Исто така овој Управен одбор има надлежност во донесување статут и други акти, утврдување на буџетот и завршната на АВРМ, управување со средствата на Агенцијата и одлучување на користење на средствата, основа комисији и други работни тела и најмалку еднаш во годината поденсува извештај за својата работа и за работатана Агенцијата до министерството надлежно за работите на трудот и Владата на РМ.

#### **Прашање Д**

**Ве молиме да наведете кои прописи или административни гаранции се донесени со цел да се обезбеди пристап за секого до овие служби.**

Со Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност (“Сл.весник на Р.М.” бр. 37/97; 25/2000; 101/2000; 50/2001; 25/2003; 37/2004; 4/2005; и 50/2006), уредено е дека Агенцијата за вработување ги врши следните дејности:

- Услуги од размена на трудот за работодавците, невработените и други лица што бараат работа; совети на работодавците за законите и други прописи и нивната примена; професионална ориентација на невработените и други лица кои бараат работа; посредување за

вработување; обука, преквалификација или доквалификација на невработените и други лица; евиденција на работодавците и невработените лица; и осигурување во случај на невработеност.

Со членот 11 е уредено дека, посредувањето за вработување има за цел да им помогне на работодавците да ги пополнат слободните работни места со квалификувани работници, а на невработените и други лица кои бараат работа да им помогне во вработувањето.

Посредувањето за вработување опфаќа стручни, организациски, административни и други работи на Агенцијата, со кои се обезбедуваат услуги на работодавците и на невработените и други лица кои бараат работа, во размената на трудот.

Со членот 26 став 2 е уредено дека, посредувањето за вработување Агенцијата за вработување го врши бесплатно и се спроведува непристрасно, под услови и на начин утврдени со овој закон.

Со членот 62 е уредено дека, работниците кои се во работен однос, задолжително се осигурени во случај на невработеност.

Со членот 64 е уредено дека, права од осигурување во случај на невработеност, според овој закон се:

- 1) паричен надоместок;
- 2) подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација);
- 3) право на здравствена заштита, во согласност со прописите за здравствена заштита;
- 4) право на пензиско и инвалидско осигурување, во согласност со прописите за пензиското и инвалидското осигурување и
- 5) права на инвалидни лица за вработување со поволни услови во согласност со закон.

#### **ЧЛЕН 1 СТАВ 4**

***„Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на работа, страните договорнички се обврзуваат:***

***да обезбедуваат или да унапредуваат соодветна професионална ориентација, стручно образование и преквалификација.”***

**Ве молиме да наведете, доколку е можно со илустрација на меродавните податоци, кои мерки биле преземени со цел да се обезбеди или потпомогне:**

**а. професионално насочување/професионална ориентација;<sup>8</sup>**

Во Агенцијата за вработување се спроведуваат активности за професионална ориентација, согласно Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност.

---

<sup>8</sup> Доколку вашата земја го прифатила член 9, не е потребно да се даде опис на ова место на услугите поврзани со професионалната ориентација.



Под професионална ориентација во смисла на овој закон, се подразбира помошта која Агенцијата за вработување ја дава на невработените и други лица кои бараат работа, за избор на занимање или вработување по пат на тестирање и разговор и информирање за потребите од одделни занимања и можностите за вработување.

Професионалната ориентација го опфаќа и индивидуалното советување при изборот на занимање според желбите, интересот и способностите на лицата за одредено занимање и потребите и можностите на пазарот на трудот.

Советување за професионална ориентација се дава на невработени лица, ученици, студенти, вработени и инвалидни лица, ако тоа е од значење за избор на нивното занимање и професионалниот развој.

Советување за професионална ориентација врши Агенцијата за вработување на чие подрачје лицето кое бара совет има живеалиште.

За учениците од завршните години на сите степени на образование, советување за професионална ориентација врши Агенцијата за вработување на чие подрачје се наоѓа образовната установа.

За учениците од завршните години на основното и средното образование Агенцијата за вработување е должна, во соработка со надлежните установи од областа на образованието, да организира советување во врска со изборот на занимање преку: предавања од научни и стручни работници, посета на изложби, филмски претстави, посета на претпријатија во врска со вработувањето, установи и друго.

Агенцијата за вработување по извршеното индивидуално советување и тестирање за избор на занимање врз основа на посебните квалитети, знаења, интереси и склоности на ученикот, му препорачува избор на најсоодветен вид занимање.

Користењето на услугите на советување за професионална ориентација е бесплатно и се врши на начин утврден со акт на Агенцијата за вработување, во согласност со овој закон.

Центрите за вработување ги даваат следните услуги и помош при изборот на занимањата и вработувањето:

- Информирање за карактеристиките на занимањата, можностите за продолжување на образованието во средните и високообразовните установи, потребите од одделни занимања и можностите за вработување и др.;
- Професионална ориентација - советување врз основа на испитување на професионални интереси, општи и специфични способности и други карактеристики на личноста на клиентите;
- Професионална селекција - селекција на кандидати за обука, преквалификација или доквалификација и помош на работодавците при изборот на кандидатите за нови вработувања.

Професионалната ориентација како редовна активност беше целосно застапена во дел од поголемите центри за вработување. Со нивните активности најмногу беа опфатени учениците од завршните одделенија од

основните и средните училишта, но и возрасни невработени лица со цел да добијат помош при изборот на идното занимање со преквалификација или доквалификација. Во останатите помали центри за вработување исто така се спроведуваа различни активности од оваа сфера на работењето, во зависност од развиеноста на центарот и расположивите човечки ресурси во истите.

Согласно настанатите промени со модернизацијата и реструктурирањето на Агенцијата за вработување, активностите за професионалната ориентација во 2005 година беа застапени во Центарот за вработување на град Скопје и во дејноста на центрите за вработување со меѓуопштински тимови (8), кои овие функции ги обезбедуваа за овие и останатите центри за вработување кои ги опфаќаат овие тимови.

Најзастапена активност беше професионалното информирање, односно 66% од вкупните активности за професионална ориентација. Во најмал обем 7% од вкупните активности беа застапени активностите за професионална селекција на кандидатите, со која беа опфатени како единствена категорија невработените лица.

Во рамките на професионалното информирање беа реализирани следните видови активности:

- Професионално информирање на 5419 ученици од основно и средно образование, 3991 невработени и 109 вработени лица;
- Организација на трибини за учениците и нивните родители во врска со изборот на идното занимање и нивниот понатамошен професионален развој;
- Подготовка на информативни материјали во врска со изборот на занимањата, состојбите на пазарот на трудот, вработувањето и потребите на работодавците од работна сила, за потребите од информирање и едукација на клиентите (невработени лица, работодавци, ученици и образовни установи).

Професионалното советување и ориентација се состоеше од примена на психодијагностичко интервју, испитување и професионално советување како помош при изборот на занимањата и планирање на кариерниот развој.

- Психолошко испитување на ученици од завршните одделенија од основните и средните училишта (испитување на менталната зрелост на учениците со примена на техники за испитување на општи и специфични интелектуални способности, испитување на професионални интереси, примена на прашалници за испитување на семејни услови, односи и релации, техники за проценка на личноста и друго) - 3219 ученици;
- Индивидуално советување и помош при изборот на идната професија и соодвениот избор на средните училишта и високообразовните установи за продолжување на образованието - 2177 ученици од завршните одделенија од основно и средно образование;

- Професионално советување и ориентација на евидентирани невработени лица со цел да добијат помош при изборот на идното занимање со обука, преквалификација или доквалификација - 1760 невработени и 62 вработени лица.

Со професионалната селекција за потребите на работодавците за вработување или вклучување во разни видови обуки заради вработување, беа опфатени 1033 невработени лица.

Со цел да се доближат активностите на оваа служба до нејзините корисници во текот на 2005 година беше подготвен и соодветен печатен информативен материјал во кој се објаснети целите и видот на услугите кои ги овозможува професионалната ориентација.

Приоритетите за развој во службата за професионална ориентација се постојаното развивање и доопремување на службата за професионална ориентација во центрите за вработување, зголемување на бројот на нејзините корисници, развој и зголемување на бројот на активностите, нивно непосредно поврзување со образовниот систем и потребите на пазарот на трудот, како и поголема координација со потребите на другите служби од Секторот за активни политики за вработување.

Активностите за професионалната ориентација во 2006 година беа застапени во Центарот за вработување на град Скопје и во дејноста на центрите за вработување со меѓуопштински тимови: Битола, Велес, Куманово, Охрид, Прилеп, Струмица, Тетово и Штип, кои овие функции ги обезбедуваа за овие и останатите центри за вработување кои ги опфаќаат овие тимови.

Најзастапена активност беше професионалното информирање (со кое беа опфатени 13624 лица), односно 70% од вкупните активности за професионална ориентација. Со професионалната ориентација (тестирање и советување) беа опфатени 4392 лица. Во најмал обем 7% од вкупните активности беа застапени активностите за професионална селекција на кандидати (1311 лица).

Во рамките на професионалното информирање беа реализирани следните видови активности:

- Професионално информирање на 7622 ученици од основно и средно образование, 5784 невработени и 218 вработени лица.
- Организација на трибини за учениците и нивните родители во врска со изборот на идните занимања и нивниот понатамошен професионален развој.
- Подготовка на информативни материјали во врска со изборот на занимањата, состојбите на пазарот на трудот, вработувањето и потребите на работодавците од работна сила, за потребите од информирање и едукација на клиентите (невработени лица, работодавци, ученици и образовни установи).

Професионалното советување и ориентација се состоеше од примена на психодијагностичко интервју, испитување (тестирање со

психодијагностички техники) и професионално советување како помош при изборот на занимањата и планирање на кариерниот развој:

- Психолошко испитување на ученици од завршните одделенија од основните и средните училишта (испитување на менталната зрелост на учениците со примена на техники за испитување на општи и специфични интелектуални способности, испитување на професионални интереси, примена на прашалници за испитување на семејни услови, односи и релации, техники за проценка на личноста и друго) и индивидуално советување - 2516 ученици;
- Професионално советување и ориентација на евидентирани невработени лица со цел да добијат помош при изборот на идното занимање со обука, преквалификација или доквалификација - 1835 невработени и 41 вработено лице.

Со професионалната селекција за потребите на работодавците за вработување или вклучување во разни видови обуки заради вработување, беа опфатени 1311 невработени лица.

Врз основа на согледаните потреби од направената анализа на состојбите и развиеноста на оваа служба во центрите за вработување, беа планирани програмски активности со следните цели:

- Подигање на квалитетот на услугите од областа на професионалната ориентација, во согласност со актуелните состојби на пазарот на трудот и потребите на образованието;
- Развивање на постојните активности;
- Унапредување и зголемување на бројот на активностите кои ќе бидат насочени кон потребите на евидентирани лица кои бараат вработување (професионално советување при изборот на занимањето и за вклучување во програми за обука, преквалификација или доквалификација и др.);
- Унапредување и зголемување на бројот на активностите кои ќе бидат насочени кон потребите на работодавците (професионална селекција на кандидатите за вработување);
- Воведување на нови активности и методологија во рамките на професионалната ориентација, усогласени според барањата на клиентите и потребите на пазарот на трудот.

Сите наведени активности имаат за цел да придонесат кон осовременување на постојните функции на оваа служба, во контекст на тенденцијата на Агенцијата за вработување да се трансформира во вистинска берза на трудот и сервис за граѓаните што спроведува активна политика за вработување.

Агенцијата за вработување со свои претставници активно соработуваше со Министерството за образование и наука, како и со други министерства и релевантни институции во повеќе проекти во врска со заедничките активности за унапредување на професионалната ориентација и советување за потребите на образованието и пазарот на трудот.

## **б. стручна обука;<sup>9</sup>**

Промените во општествениот, економскиот и техничко - технолошкиот развој, како и современите тенденции на развојот на средното стручно образование и обука во развиените земји од Европската Унија, ја наметна потребата од преиспитување на содржината и организацијата на средното стручно образование и обука во Р. Македонија. Исто така и стручните анализи и расправи, пред сè новите законски решенија инкорпорирани во Законот за средно образование, Законот за стручно образование и обука од 2006 година како и воведувањето на задолжително средно образование создадоа потреба од создавање на нова Концепција на средното стручно образование и обука во Р Македонија.

Во новата концепција за стручното образование и обука ќе бидат вградени целите од Лисабонската декларација и Копенхагенската декларација со решенија кои ќе се базираат на нашите образовни традиции и реални можности за спроведување на истите, за развојот на средното стручно образование и обука во Македонија.

Во стручното образование се реализираат наставни планови и програми со четиригодишно и тригодишно траење на образованието, стручна оспособеност до двегодишно траење и специјалистичко образование.

Целта на стручното четиригодишно образование и обука е во согласност со функцијата, содржината и организацијата на средното стручно образование и обука со четиригодишното траење на образованието и е заснована врз општо прифатливите принципи: демократичност, индивидуализација и диференцијација, интегративност, рационалност и ефикасност, иновативност и креативност, перманентност на образованието, компатибилност. Имено, стручното четиригодишно образование ги подготвува младите за работа, за натамошно образование и живот во услови на брз развој на науката и технологијата и промени во општествените односи.

Основната цел на реформираното стручно образование и обука е создавање на кадри со стручни знаења и стручни компетенции соодветни на современите барања на динамичниот пазар на трудот. За постигнување на оваа цел беа изготвени програмски документи и за оние струки кои не беа опфатени со програмите на ВЕТ-1, ВЕТ-2, и ВЕТ-3.

Во учебната 2004/2005 година Реформата се прошири во преостанатите струки во Република Македонија со четиригодишно траење на образованието:

- геолошко-рударска и металуршка;
- дрво-преработувачка;
- лични услуги;

---

<sup>9</sup> Доколку вашата земја ги прифатила четирите става од член 10, не е потребно да се даде опис на ова место на услугите поврзани со професионалната обука.

- хемиско-технолошка.

Истата учебна година се направи и ревизија на реформираните наставните планови и програми за кои практиката покажа дека имаат одредени пропусти. Пропустите во наставните планови и програми беа пред се од типот на непрецизно дефинираните цели и изоставување на застарени содржини.

Во истиот период по барање на училиштата Секторот за стручно образование и обука при Бирото за развој на образованието изготви и нови образовни профили во машинската струка (машински воздухопловен техничар и мехатроничар- техничар) и еден образовен профил од земјоделско-ветеринарна струка: техничар за фармерско производство, во сообраќајната струка еден образовен профил: техничар за транспорт и шпедиција.

Исто така, во истиот период имаше активности за преименување на одредени профили и струки на пример производно - процесната струка се реформира во образовниот профил процесен техничар во хемиско-технолошката струка. Реформираните четиригодишни програми се реализираат во 14 струки и 42 профили.

Во тригодишното стручно образование со проектот од Германската Влада за техничка соработка, со кој беа опфатени машинската, електротехничката и автотетехничката струка се прошири со уште еден образовен профил од машинската струка: конструкциски механичар.

Исто така, во специјалното стручно образование кое е застапено во четири стручни училишта се изготвија програми за стручно оспособување и тоа во струките: угостителско-туристичка, здравствена и земјоделско - ветеринарна.

Активностите околу изготвувањето на програмските документи продолжија и во учебната 2005/2006 година со тоа што се изготвија и испитните програми за матура и завршен испит за сите струки и образовни профили.

Во јуни 2006 година се донесе Законот за стручно образование и обука. Со извесно закаснување Секторот за стручно образование и обука се оддели од Бирото за развој на образованието како самостојна јавна установа. Центарот ја започна работа со седум вработени советници.

Во текот на овој период се заврши изготвувањето на наставните програми за трета година за последните четири струки и се извршија измените и дополнувањата во новите програми во другите струки. Вкупниот број на изготвени наставни програми за сите струки и профили од стручното образование е околу 300.

Со проектот за реформа на тригодишното стручно образование најголем акцент е даден на зголемување на фондот на часовите за практичната обука и тој изнесува 50% од вкупниот фонд на наставните

часови, со што се подобруваат стекнатите стручни компетенци на учениците. На тој начин се овозможува побрз влез на учениците на пазарот на трудот.

За учениците кои завршија според проектот за тригодишно образование и имаат желба да го продолжат своето образование по вертикала, се изготвија модуларни пакети, еден модуларен пакет за општото образование и 3 модуларни пакети за стручното образование за секој образовен профил одделно. Бројот на модулите во согласност со разликата во наставните планови се движи од 5 до 8 модули.

Исто така, во курикулумите за практична настава е предвидено обуката да се реализира во фирми од социјалните партнери. Интересот на фирмите за прифаќање на ученици на практична обука постепено се зголемува.

За поедноставните занимања и за побрз влез на пазарот на трудот, одредени училишта нудат наставни програми за работно стручно оспособување кое трае до две години, во зависност од сложеноста на занимањето.

Исто така за усовршување на струката се организира во одредени училишта и специјалистичко образование врз основа на стекнато искуство во соодветното занимање.

#### **в. преквалификација;<sup>10</sup>**

**со цел обезбедување за секое лице на можноста за заработувачка преку слободно избрано занимање.**

**Ве молиме да наведете дали е обезбеден еднаков пристап за сите заинтересирани лица, вклучувајќи ги државјаните на други договорни страни на Повелбата кои уредно престојуваат или редовно се вработени на Вашата територија, како и дали е обезбеден еднаков пристап и за хендикепирани лица.**

Училиштата во кои се реализира стручно образование вршат преквалификација и доквалификација за образовните струки и профили за кои се верифицирани, бидејќи располагаат со соодветен наставен кадар, простор, опрема и нагледни средства. Истите се заинтересирани да вршат обука, преквалификација и доквалификација за одредени образовни профили за кои не се верифицирани од Министерството за образование и наука, а за кои се стручни и компетентни да го прават. Училиштата до Центарот за стручно образование и обука доставуваат барања за

---

<sup>10</sup> Доколку вашата земја ги прифатила двата става од член 15, не е потребно да се даде опис на ова место на преквалификацијата за лица со физички или ментален хендикеп.

изготвување на модуларни пакети за обука за стекнување на стручни компетенции со кои ќе бидат во можност да конкурираат на пазарот на трудот.

Модуларните пакети се изготвени и се очекува во најкратко време да се започне со нивна имплементација, но за да истото се реализира треба да се изготват Правилници за издавање на соодветни сертификати на заинтересираните кандидати.

Согласно позитивните законски прописи за средно образование, на сите граѓани на Република Македонија, државјаните на други држави кои престојуваат или работат во Република Македонија, како и на лицата со посебни потреби им е обезбеден еднаков пристап за стручно образование и обука, преквалификација и доквалификација, како и други форми на стручно оспособување и образование.

### **ЧЛЕН 15: ПРАВО НА ФИЗИЧКИ ИЛИ МЕНТАЛНО ЗАОСТАНАТИТЕ ЛИЦА НА ПРОФЕСИОНАЛНА ОБУКА, РЕХАБИЛИТАЦИЈА И СОЦИЈАЛНА РЕИНТЕГРАЦИЈА**

#### **ЧЛЕН 15 СТАВ 1**

*„Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на физички или ментално заостанатите лица на професионална обука, рехабилитација социјализација, страните договорнички се обврзуваат:*

*да преземат соодветни мерки заради обезбедување на служби за обука вклучувајќи, доколку е неопходно, специјализирани институции од јавен или приватен карактер.”*

#### **Прашање А**

**Ве молиме да ги наведете критериумите кои се применуваат со цел одобрување на статусот на хендикепирано лице, како и да ги наведете бројот на хендикепирани лица на работоспособна возраст.**

Инвалидно лице, во смисла на Законот за вработување на инвалидни лица е лице со оштетен вид, лице со оштетен слух, лице со пречки во вербалната комуникација, лице со телесен инвалидитет, лице со пречки во интелектуалниот развој, лице со аутизам и лице со комбинирани пречки во развојот, кое поради степенот на инвалидност има специфични потреби во работењето. Инвалидно лице се смета и инвалид на трудот со преостаната или намалена работна способност.



Инвалидноста врз основа на поднесено барање од инвалидното лице, неговиот родител или старател за лице до 26 годишна возраст ја утврдува стручен орган (Комисија) согласно одредбите од Законот за социјална заштита.

Инвалидноста врз основа на поднесено барање од инвалидното лице, неговиот родител или старател за лице над 26 годишна ја утврдува Комисијата за оцена на работната способност на Фондот на пензиското и инвалидското осигурување на Македонија.

Согласно Податоците од Агенцијата за вработување на Република Македонија заклучно со 31.12.2005 година има евидентирано вкупно 2577 хендикепирани лица на работоспособна возраст, а заклучно со 31.12.2006 година има евидентирано вкупно 2216 хендикепирани лица на работоспособна возраст.

**Табела 29**

**Евидентирани хендикепирани лица по возрасти на работоспособна возраст**

	15-19 години	20-24 години	25-29 години	30-34 години	35-39 години	40-44 години	45-49 години	50-54 години	55-59 години	60 и повеќе години	Вкупно
2005	26	192	291	310	253	289	379	419	316	102	2577
2006	19	173	287	295	250	225	308	307	270	82	2216

Извор: АВРМ

Со Законот за социјална заштита на лицата со пречки во интелектуалниот или физичкиот развој до 26 години им се овозможува:

- Институционална заштита која што што опфаќа право на оспособување за работно-производна активност и право на сместување во установа за социјална заштита. Право на сместување во установа за социјална заштита, според овој закон, имаат лицата кои немаат соодветни услови за живеење во своето семејство или од други причини им е потребно сместување во установа за социјална заштита, а не може да се примени друг облик на социјална заштита. Меѓу нив спаѓаат и лицата со умерени и тешки пречки во интелектуалниот развој упатени на оспособување за работно производна активност, лицата со најтешки пречки во интелектуалниот развој и телесните инвалиди на кои им е потребно трајно згрижување и нега и на возрасни инвалидни лица и лица со пречки во интелектуалниот развој кои не се во состојба сами да се грижат за себе, а поради станбената и семејната положба нема можност да им се обезбеди заштита на друг начин.
- Право на оспособување за работно-производна активност имаат лицата со умерени и тешки пречки во интелектуалниот развој. Правото на оспособување за работно-производна активност опфаќа упатување во установа за социјална заштита, надоместок

на трошоци за сместување и исхрана, надоместок на трошоци за оспособување за работно-производна активност и надоместок на трошоци за превоз. Наод и мислење за способноста за оспособување за работно-производна активност на децата и младинците со умерени и тешки пречки во интелектуалниот развој, дава органот надлежен за оцена на специфичните потреби на децата и младинците со пречки во развојот, во согласност со акт кој ќе го донесе министерот за труд и социјална политика.

Со Законот за вработување на инвалидни лица (“Службен весник на РМ” бр. 44/2000 и 16/2004) се уредуваат посебните услови за вработување и работење на инвалидни лица кога самостојно вршат дејност како трговец поединец, кај работодавач или има својство на работодавач, во државната администрација, единиците на локалната самоуправа, јавните претпријатија, установи, агенции и фондови и други државни институции како и условите за основање и погодностите за работење на трговското друштво за вработување на инвалидни лица - заштитно друштво.

Донесувањето на овој Закон има за цел поцелосно и единствено уредување на статусот на трговските друштва за вработување на инвалиди, јасно да се дефинира концептот, определувањето на видот и степенот на инвалидноста на лицата, регулирање на прашањата што се однесуваат на ослободувањата од даноци, придонеси и други давачки, како и други прашања што произлегуваат од местото и улогата на овие друштва во обезбедувањето на посебна заштита на инвалидните лица и нивно вклучување во општествениот живот.

Со овој Закон се остварува уште една цел, а тоа е лицата со ист вид и степен на инвалидност вработени во заштитните друштва, односно кај друг работодавач, да имаат приближно еднаков статус со инвалидните лица вработени во заштитните друштва, така што за сите се предвидува определен обем на ослободување од даноци и придонеси по основ на плата и се предвидува право на адаптација на работното место.

## 2.2. Подзаконски акти

- Правилник за критериумите и начинот на доделување на средства од Посебниот фонд за обезбедување услови за вработување и работење на инвалидните лица (“Службен весник на РМ” бр.34/2000 и 16/2004) кои се неповратни за вработување на инвалидно лице на неопределено време во висина од 20 просечни плати исплатени во Република Македонија за претходната година пред вработувањето, односно 40 просечни плати исплатени во Република Македонија за претходната година пред вработувањето за вработување на потполно слепо лице и телесно инвалидно лице на кое заради движење му е потребна инвалидска количка, адаптација на работно место на кое што ќе

работи инвалидното лице и набавка на опрема во висина до 200 просечни плати исплатени во Република Македонија во претходната година.

- Правилник за работно оспособување на инвалидни лица (“Службен весник на РМ” бр.54/2004) со кој се уредува дека Агенцијата за вработување на РМ односно работодавачот кој го упатува инвалидното лице на работно оспособување склучуваат договор со кој се регулираат условите под кои ќе се спроведува работното оспособување, траењето на оспособувањето, верификација на оспособеноста, средствата за работно оспособување и меѓусебните права и обврски.

Истите се применуваат и кон државјани на другите договорни страни согласно: Законот за вработување и работа на странци, Правилникот за постапките за издавање на работни дозволи и формата и содржината на посебните видови на работни дозволи и Правилникот за постапката за регистрација и завршување на работа која ја вршат странци. Прописите важат за севкупната национална територија и се применуваат кон сите категории на лица утврдени со прописот.

### **Прашање Б**

**Ве молиме да ги опишете мерките кои се преземени со цел да се обезбеди примена на овој член, и тоа во полза на физички или ментално заостанатите лица преку професионална обука, а во рамките на генералниот систем на образование или преку специјализирани јавни или приватни институции. Ве молиме да дадете информации особено во врска со следното:**

**а. проценка на професионалните способности на хендикепираните лица (зачестеност на проценката, практични вештини) и критериуми кои се применуваат со цел проценка на можностите за успешна рехабилитација на хендикепираните лица;**

Министерот за труд и социјална политика со акт формира Комисија за определување на работи кои може да ги извршува инвалидното лице на соодветното работно место, го определува нејзиниот состав и начинот за донесување на Наод и мислење. Работодавач не може да вработи инвалидно лице кое за тоа работно место не ги исполнува општите и посебните услови и нема Наод и мислење за определување на работите кои може да ги извршува на соодветното работно место, утврдени од Комисијата. Инвалидно лице може да биде работодавач (трговец поединец кој самостојно врши дејност или има својство на работодавач) односно да врши работа на одговорно лице кај работодавач, доколку добие позитивно мислење од Комисијата.

## **б. прилагодување на методите на професионална рехабилитација согласно потребите на пазарот на трудот.**

Република Македонија создава услови лицата со хендикеп да се оспособат за да ги остварат своите човекови права, а особено во сферата на вработување на пазарот на трудот. Во прописите кои се донесуваат во областа на трудот се внимава да не постои никаква дискриминација во однос на вработувањето на лицата со хендикеп. Во исто време АВРМ остварува програми за поддршка за вклучување на лицата со хендикеп на пазарот на трудот. Оваа поддршка во главно се остварува преку обезбедување на соодветно професионално образование, давање на поволни грантови како и извесни прилагодувања кои треба да овозможат соодветен пристап до работното место.

Доколку некои работници стекнат професионално заболување, повреда или оштетување на работа неопходно се организира рехабилитација и доколку е потребно преобука за повторното работење.

Вработувањето и работењето на лицата со хендикеп во одредена мера не се остварува на отворениот пазар на труд, туку повеќе во заштитни друштва.

Во програмите за преобука се вклучуваат и лицата со хендикеп, со цел зголемување на нивната флексибилност во однос на вработувањето.

Подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација) во смисла на Законот за вработување на инвалидни лица е оспособување на инвалидното лице за практична работа за определени работи согласно со потребите на работодавачот и инвалидното лице. Едно од правата на осигурување во случај на невработеност е правото на подготовка за вработување, односно обука, преквалификација или доквалификација. Покрај невработените лица, ова право може да го остваруваат и работници на кои работниот однос ќе им престане по основ на економски, технолошки, структурни или слични промени. Времетраењето на обука, преквалификација или доквалификација се утврдува врз основа на извршена анализа на конкретните работи и работни задачи во занимањето, за кое се обучуваат невработените лица односно работниците, при што обуката и преквалификацијата не може да траат повеќе од 3 месеци, а доквалификацијата подолго од 1 месец во исто занимање (образовен профил), односно не подолго од 2 месеци во иста струка.

Вкупниот број на невработени лица кои биле вклучени на подготовка за вработување (обука, преквалификација или доквалификација) во 2006 година, вбројувајќи ги и лицата кои биле вклучени во реализација на програмите што започнале во 2005 година, а завршиле во 2006 година и оние чија подготовка била во тек во последните месеци во 2006 година, изнесува 3216 лица, а од нив 2175 невработени лица засновале работен однос на неопределно време.

1. Закони или подзаконски акти, колективни спогодби или други прописи кои ја овозможуваат примената:

1.1. Подзаконски акт

- Правилник за обука, преквалификација или доквалификација на невработени лица и други лица (Сл. Весник на РМ бр. 30/2001 и 14/2005), со кој се уредува начинот, условите и постапката за остварување на ова право на осигурување.

Истите прописи се применуваат и спрема државјани на другите договорни страни согласно: Законот за вработување и работа на странци; Правилник за постапките за издавање на работни дозволи и формата и содржината на посебните видови на работни дозволи; Правилник за постапката за регистрација и завршување на работа која ја вршат странци. Прописите важат за севкупната национална територија и се применуваат спрема сите категории на лица утврдени со прописот, вклучувајќи ги и инвалидните лица.

### **Прашање В**

**Ве молиме да го наведете следното:**

**а. број и природа на основните специјализирани институции кои пружаат соодветна обука и вкупен број на расположливи места;**

Во Република Македонија постојат 4 специјализирани средни училишта во кои се образуваат ученици со посебни потреби според адаптирани наставни планови и програми за:

- ученици со оштетен вид;
- ученици со оштетен слух и
- ученици со пречки во психичкиот развој.

Од овие 4 училишта едно е за ученици со оштетен вид, едно за ученици со оштетен слух и 2 за ученици со пречки во психичкиот развој.

Сите 4 училишта располагаат со доволен простор, опрема и наставен кадар за да ги опфатат сите ученици со посебни потреби.

Училиштата согласно процесот на децентрализацијата покрај одреден број на основни училишта и овие 4 училишта останала на централно ниво, односно истите се државни, бидејќи во нив се образуваат и обучуваат ученици од целата држава. Учениците се образуваат согласно прилагодени наставни планови и програми за стручно образование во четиригодишно и тригодишно траење. Одредени наставни планови и програми овозможуваат и вертикална проодност на учениците во високото образование.

Покрај стручното образование во овие училишта 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 трогодишно образование, како и лица со незавршено основно образование.

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

Вкупниот број на расположиви 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).

#### **б. број на лица кои посетуваат наставата;**

Во учебната 2005-2006 година во овие 4 училишта се запишаа 354 ученици од кои:

- 15 ученици со оштетен вид;
- 53 ученици со оштетен слух и
- 286 ученици со пречки во психичкиот развој.

Во учебната 2006-2007 година во овие 4 училишта се запишаа 329 ученици од кои:

- 15 ученици со оштетен вид;
- 49 ученици со оштетен слух и
- 265 ученици со пречки во психичкиот развој.

#### **в. број на персонал и нивни квалификации.**

Во учебната 2005-2006 година во овие 4 училишта наставата ја реализираа вкупно 66 наставници од кои:

- 14 во училиштето за ученици со оштетен вид;
- 13 во училиштето за ученици со оштетен слух и
- 39 во училиштата за ученици со пречки во психичкиот развој.

Во учебната 2006-2007 година во овие 4 училишта наставата ја реализираа вкупно 74 наставници од кои:

- 17 во училиштето за ученици со оштетен вид;
- 13 во училиштето за ученици со оштетен слух и

- 44 во училиштата за ученици со пречки во психичкиот развој.

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.

*Закони или подзаконски акти, колективни спогодби или други прописи кои ја овозможуваат примената*

Сите позитивни законски прописи за средно образование се прилагодени за возраста и степенот на посебната потреба на учениците во соодветното училиште.

Новите законски решенија инкорпорирани во Законот за средно образование, Законот за стручно образование и обука од 2006 година како и воведувањето на задолжително средно образование создадоа нова Концепција на средно стручно образование и обука во Република Македонија.

Во новата концепција за стручното образование и обука се вградени целите од Лисабонската декларација и Копенхагенската декларација со решенија кои ќе се базираат на нашите образовни традиции и реални можности за спроведување на истите, за развојот на средното стручно образование и обука во Република Македонија.

Согласно позитивните законски прописи за средно образование, на сите граѓани на Република Македонија, државјаните на други држави кои престојуваат или работат во Република Македонија, како и на лицата со посебни потреби им е обезбеден еднаков пристап за стручно образование и обука, преквалификација и доквалификација, како и други форми на стручно оспособување и образование.

Истите прописи важат подеднакво за сите ученици - државјани на Република Македонија и ученици - државјани на други држави кои престојуваат или работат во Република Македонија.

Прописите се применуваат спрема сите категории на лица утврдени со прописот.

**ЧЛЕН 15 СТАВ 2**

***„Со цел да се обезбеди ефективна примена на правото на физички или ментално заостанатите лица на професионална обука, рехабилитација социјализација, страните договорнички се обврзуваат:***

**да преземат соодветни мерки за вработување на хендикепирани лица, како што се обезбедувањето специјализирани услуги за вработување, институции за заштитено вработување на лицата и мерки за поттикнување на работодавците да обезбедат вработување на хендикепирани лица.”**

### **Прашање А**

**Ве молиме да ги опишете мерките кои се преземени со цел обезбедување на ангажман и, доколку е можно, на вработување на физички и ментално заостанати лица (на пример квоти, финансиски дотации и сл.).**

Посебните услови и погодности за вработување и работење на инвалидните лица се уредени со Законот за вработување на инвалидни лица (“Службен весник на Република Македонија” бр.44/2000, бр.16/2004, бр.87/2005), Правилникот за критериумите и начинот на доделување на неповратни средства од Посебниот фонд за подобрување на условите за вработување на инвалидни лица (“Службен весник на Република Македонија” бр.34/2004, бр.85/2005) и Правилникот за работно оспособување на инвалидни лица (“Службен весник на Република Македонија” бр.54/2004).

Со законот се уредуваат посебните услови за вработување и работење на инвалидните лица: кога самостојно вршат дејност како трговец поединец, кај работодавец или има својство на работодавец, во државната администрација, единиците на локалната самоуправа, јавните претпријатија, установи, агенции и фондови и други државни институции како 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 инвалидните лица, адаптација на работното место и набавка на опрема 10% од вкупно остварените средства од постојниот придонес за вработување се издвојуваат на потсметката во Агенцијата за вработување на Република Македонија (Посебен фонд) најдоцна до 30 во месецот за претходниот месец.

Агенцијата за вработување 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 заштитно друштво 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 на данок од добивка и сите давачки од добивката.

Барањето доставено од страна на работодавачот за доделување на неповратни средства од Посебниот фонд со потребните документи, се доставуваат до Управниот одбор на Агенцијата за вработување преку центарите за вработување на чие подрачје е седиштето на работодавачот, кои даваат 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.

Против решението на Управниот одбор на Агенцијата за вработување за доделување на средства од Посебниот фонд, може да се изјави жалба до Министерот за труд и социјална политика.

Согласно горе наведениот закон средствата од Посебниот фонд се доделуваат како неповратни по следните основи:

1. Вработување на инвалидно лице на неопределено време, во висина од 20 просечни плати исплатени во Република Македонија за претходната година пред вработувањето, односно 40 просечни плати исплатени во Република Македонија за претходната година пред вработувањето на потполно слепо лице и телесно инвалидно лице на кое заради движење му е потребна инвалидска количка;
2. Адаптација на работно место во висина до 100.000 денари и истите можат повторно да се користат ако тоа го налагаат промените на техничко-технолошкиот процес или водот и степенот на инвалидноста на инвалидното лице;
3. Набавка на опрема во висина до 200 просечни плати исплатени во Република Македонија во претходната година; и
4. Работно оспособување на инвалидни лица за практична работа за определени работи согласно потребите на работодавачот и инвалидното лице заради вработување.

Средствата кои се доделуваат за работно оспособување за невработено инвалидно лице изнесуваат:

- за секое невработено инвалидно лице, парична помош во месечен износ од 5.000 денари;
- за реализација на Програмата за работно оспособување кај работодавач, како надомест за трошоци за група од:
  - 1-5 лица, средства во месечен износ од 10.000 денари;
  - 6-10 лица, средства во месечен износ од 20.000 денари;
  - над 10 лица, средства во месечен износ од 30.000 денари.

Средствата кои се доделуваат за работно оспособување за вработено инвалидно лице изнесуваат:

- за секое невработено инвалидно лице, парична помош во месечен износ од 3.000 денари;
- за реализација на Програмата за работно оспособување кај работодавач, како надомест за трошоци за група од:

- 1-5 лица, средства во месечен износ од 8.000 денари;
- 6-10 лица, средства во месечен износ од 16.000 денари;
- над 10 лица, средства во месечен износ од 24.000 денари.

5. Доградба и адаптација на работен простор за вработување на инвалидни лица, опфаќа планирана доградба на работни простории и адаптација на работен простор во кој ќе работат инвалидни лица. За таа цел од Посебниот фонд се доделуваат неповратни средства и тоа:

- до две вработени инвалидни лица - 30 просечни плати;
- од три до пет вработени инвалидни лица - 40 просечни плати;
- над пет вработени инвалидни лица - 50 просечни плати.

### **Прашање Б**

**Ве молиме да го наведете бројот (фактички или приближен) на физички и ментално заостанати лица кои нашле платено вработување во текот на меродавниот период (независно од тоа, дали се работи за вработување во специјализирани институции или надвор од нив).**

Во периодот од 01.01 - 31.12.2005 година се решени 140 барања по сите основи, за што се доделени вкупно 107.140.080,00 денари неповратни средства од Посебниот фонд, од кои:

- 140 - барања се по основ на вработување за 270 инвалидно лице, за што се доделени 64.711.060,00 денари;
- 83 - барања се по основ на набавка на опрема, за што се доделени 37.703.120,00 денари;
- 10 - барања се по основ на доградба и адаптација на работен простор, за што се доделени 4.725.900,00 денари.

### **ТАБЕЛА 30**

**Преглед на барања за средства од Посебниот фонд за 2005 година**

Ред. бр.	Основ	Решени	Број на инвалидни лица	Износ на доделени средства
		позитивно		
1	2	4	6	7
1	Вработување на инвалидни лица	140	270	64.711.060,00
2	Адаптација на работно место	/		
3	Набавка на опрема	83		37.703.120,00
4	Доградба и адаптација на работен простор	10		4.725.900,00

Вкупно:	233	270	107.140.080,00
---------	-----	-----	----------------

Извор: АВРМ

Во периодот од 01.01 - 31.12.2006 година се решени 364 барања по сите основи, за што се доделени вкупно 203.067.275,00 денари неповратни средства од Посебниот фонд, од кои:

- 305 - барања се по основ на вработување за 416 инвалидни лица, за што се доделени 111.011.820,00 денари;
- 2 - барања се по основ на адаптација на работно место, за што се доделени 473.390,00 денари;
- 46 - барања се по основ на набавка на опрема, за што се доделени 91.036.065,00 денари;
- 11 - барања се по основ на работно оспособување на вработени и невработени лица, за што се доделени 546.000,00 денари.

#### ТАБЕЛА 31

##### Преглед на барања за средства од Посебниот фонд за 2006 година

Ред. бр.	Основ	Решени позитивно	Број на инвалидни лица	Износ на доделени средства
1	2	3	4	5
1	Вработување на инвалидни лица	305	416	111.011.820,00
2	Адаптација на работно место	2		473.390,00
3	Набавка на опрема	46		91.036.065,00
4	Работно оспособување на вработени и невработени лица	11	36	546.000,00
Вкупно:		364	452	203.067.275,00

Извор: АВРМ