

ОПШТИНА ПРИЛЕП



**Локален акционен план
за вработување
2009 - 2010**

април, 2009 година

ПАРТНЕРСТВО
ЗА ЛОКАЛЕН АКЦИОНЕН ПЛАН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ
НА ОПШТИНА ПРИЛЕП

Изработен со поддршка од:
Техничка помош за поддршка на политиката за вработување (трета фаза)
Проект финансиран од ЕУ

СОДРЖИНА:

ПРЕДГОВОР	5
ИЗВРШНО РЕЗИМЕ	6
Вовед	6
Главни заклучоци од анализата на состојбите на локалниот пазар на труд	7
Главни препораки од анализата	7
Локална стратегија за вработување	8
Главни насоки и приоритетни цели на акциониот план за вработување	8
План за имплементација на целите	8
Буџет за реализација на целите	8
АНАЛИЗА НА ПАЗАР НА ТРУД ВО ОПШТИНА ПРИЛЕП	9
Специфичности на локалниот економски развој	9
Главни носители на вработеноста и профили на работодавачите	11
Постојна побарувачка за работна сила и барани занимања	13
Демографски карактеристики и работна сила	17
Регистрирана невработеност / лица кои активно бараат работа	18
Прилив на нова работна сила	22
Заклучоци	23
Препораки	24
АКЦИОНЕН ПЛАН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ	25
Во контекст на локален економски развој	25
Насока 1: Подобрување на деловното опкружување преку подобрување на ефикасноста на локалната администрација и процедури.....	26
Конкретна цел 1.1: Да се изработи база на податоци за економски параметри	27
Конкретна цел 1.2: Да се подобри соработката помеѓу локална самоуправа, јавни установи, подрачни единици и бизнис сектор.	27
Насока 2: Поттикнување на промовирањето на општината на локално, регионално, национално и меѓународно ниво.....	28
Конкретна цел 2.1: Да се поттикне вмрежувањето на Општина Прилеп на локално, регионално, национално и меѓународно ниво	28
Конкретна цел 2.2: Да се креира механизам за стимулирање на ММСП и почетници кои отвораат нов бизнис	29
Во контекст на локалните политики за вработување.....	30
Насока 3: Да се намали долгорочната невработеност.....	30
Конкретна цел 3.1: Да се промовираат националните субвенции за самовработување	31
Конкретна цел 3.2: Да се подобрат условите за стекнување на дополнителни вештини	31
Конкретна цел 3.3: Подобрување на образовна структура преку преквалификација и дообразование на кадар.....	32
Конкретна цел 3.4: Да се поддржи вработувањето кај ранливите групи и тоа: самохраните родители, Ромската популација, лицата со посебни потреби и невработените млади лица без родители	32
Насока 4: Да се зголемат можностите за работно ангажирање на младите.....	33
Конкретна цел 4.1: Да се намали одливот на високообразовни кадри и зголемување на можностите за напредок	33
Конкретна цел 4.2: Да се зголеми волонтерската пракса	34
Конкретна цел 4.3: Да се отвори пилот сервисна служба за пружање на нега на стари и изнемоштени лица	34
Насока 5: Континуирана надградба на вработените во бизнис сектор	34

Конкретна цел 5.1: Да се поттикне воведување на компонента за развој на човечки ресурси во плановите на фирмите.....	35
Конкретна цел 5.2: Да се обезбеди институционална поддршка за поврзување на бизнис секторот и образованието (формално и неформално образование).....	35
План за имплементација.....	37
Главни засегнати страни и партнери за имплементација	37
Мониторинг и евалуација на акциониот план	37
Главни претпоставки и ризици за имплементација на акциониот план.....	38
Повеќегодишен финансиски план.....	38
Табела на Акциониот план	39
<i>АНЕКСИ</i>.....	48
Табели.....	48
Логички рамки за секоја насока	53
Листа на изготвувачи на акциониот план	64
Листа на документи	65
Листа на користени кратенки	66

ПРЕДГОВОР

Почитувани,

Локалниот акционен план за вработување за Општина Прилеп е изработен во рамките на КАРДС Проектот - Политика за вработување III, поддржан и финансиран од ЕУ, а реализиран од ЕАР. Планот се однесува на периодот 2009 – 2010 год. Носител на проектот е Општина Прилеп. За изработка на овој документ беше воспоставено партнерство помеѓу Општина Прилеп, Агенцијата за вработување на Република Македонија - Центарот за вработување - Прилеп, Регионалната развојна агенција на Пелагонија - ПРЕДА, Регионалната стопанска комора – Прилеп, Конфедерацијата на работодавачи на Македонија, Прехранбената индустрија „Дониа“, невладините организации: Фондација за поддршка и развој, Центар за граѓанска иницијатива, ЗХСА „Преродба“, Федерацијата на фармери на РМ, Општинскиот синдикален сојуз – Прилеп и ЈУ Меѓуопштински центар за социјални работи - Прилеп. Секој од вклучените партнери даде свој придонес при обезбедување на потребните податоци, идентификување на состојабите на локално ниво и давање на препораки и насоки за решавање на одредени проблеми и надминување на постојните состојби, сè со цел намалување на невработеноста во Општина Прилеп.

Документот се состои од два дела. Во првиот дел е направена една сеопфатна анализа на локалниот пазар на труд во која се идентификувани состојбите и промените во понудата и побарувачката на работна сила. Вториот дел ги содржи насоките и целите во областа локалниот економски развој и вработувањето кои се во согласност со условите, потребите и расположливите ресурси на локално ниво, како и можностите за пристап до средства од други извори. Во овој дел се предвидени програми и проекти чија реализација треба да создаде можности за поголемо работно ангажирање на населението, поголем економски раст, а со тоа и намалување на бројот на невработени лица во Општина Прилеп. Предвидените проекти се во согласност со стратешките цели дадени во Стратешкиот план за локален економски развој на Општина Прилеп од 2007 година, како и Националната стратегија за вработување до 2010 година; Националниот акционен план за вработување 2009-2010; оперативните годишни планови за вработување на Владата на Република Македонија.

ОД ПАРТНЕРСТВОТО

ИЗВРШНО РЕЗИМЕ

Вовед

Во ноември 2006 година, Владата на Република Македонија, преку своето ресорно Министерство за труд и социјална политика со поддршка на КАРДС Проектот Политика за вработување II, изготви Национална Стратегија за вработување до 2010 година. Со неа беа определени приоритетите, општите цели и националните конкретни цели во областа на вработувањето согласно со Лисабонската стратегија на Европската Унија.

Локалниот акционен план за вработување за Општина Прилеп се изработува во рамките на КАРДС проектот - Политика за вработување III, поддржан и финансиран од ЕУ, а реализиран од ЕАР. Општината Прилеп е во групата на општини од втората фаза на овој проект, заедно со општините Кочани, Крушево, Радовиш, Свети Николе и Струмица. За изработката на Локалниот акционен план за вработување на Општина Прилеп беше формирана работна група во следниот состав:

1. Винета Иваноска; Виш соработник за ЛЕР – Општина Прилеп
2. Александра Кокароска; Виш соработник за ЛЕР – Општина Прилеп
3. Славица Љоческа; АВРМ – Центар за вработување Прилеп
4. Филип Секулоски; ПРЕДА – Регионална развојна агенција на Пелагонија
5. Миле Желчески; Советник во Совет на Општина Прилеп
6. Даниела Барабанова; Центар за граѓанска иницијатива - Прилеп
7. Горан Карапеевски; Фондација за поддршка и развој - Прилеп
8. Дејан Пирганоски; Фондација за поддршка и развој - Прилеп
9. Ристо Најдоски; Регионална стопанска комора - Прилеп
10. Анета Стојаноска; Општински синдикален сојуз - Прилеп
11. Лилјана Ѓорѓиоска; ЗХСА „Преродба“
12. Марјан Матракоски; Советник за образование – Општина Прилеп
13. Миле Чупетрески; Конфедерација на работодавачи на Македонија, Прилеп
14. Лена Спиркоска; Федерација на фармери на Македонија
15. Снежана Јованоска; ЈУ Меѓуопштински центар за социјални работи – Прилеп
16. Дражен Котески – ДОО „Дониа“ Прилеп – прехранбена индустрија

Акционот план за вработување на Општина Прилеп се однесува на периодот 2009 – 2010 година.

Овој документ е конципиран во два дела. Во првиот - Анализата на пазарот на труд се идентификуваат потребите од работната сила од една, и понудата на работна сила и структурата на невработените лица, од друга страна. Освен тоа се согледуваат можностите за искористување на расположливите ресурси на локалната заедница во насока на поттикнување на вработеноста. Во вториот дел се елаборирани насоките и конкретните цели во областа на вработувањето, како и активностите и проектите кои треба да се имплементираат за да се ублажи проблемот на невработеност во Општина Прилеп. При нивното определување се имаат предвид макроекономските политики и нивното влијание врз локалната заедница на полето на вработувањето, потоа стратешките насоки на локалниот економски развој, како и сите стратешки документи во областа на вработувањето (Националната стратегија за вработување до 2010

година; Националниот акционен план за вработување 2009-2010; оперативните годишни планови за вработување на Владата на Република Македонија).

Главни заклучоци од анализата на состојбите на локалниот пазар на труд

Од извршената Анализа на пазарот на трудот на Општина Прилеп констатирани се следниве заклучоци:

Општина Прилеп има 19395 евидентирани невработени лица

Во општината доминантна е градската невработеност, што претставува потешок проблем за решавање

Учеството во бројот на незапослените најголемо е кај младите до 29 години и постарите од 50 години кои во најголем дел се со ниско ниво на образование

Скоро половина од невработените бараат вработување подолго од 8 години

Во иднина може да очекува постепено намалување на приливот на нови генерации во работоспособниот контингент и постепено стареење на работната сила.

Интензивната емиграција на младите со повисоко ниво на образование условува континуирано намалување на нивото на човечкиот капитал во општината

Иако бројот на вработените во анкетираниите претпријатија забележа пораст, степенот на ангажираноста на работоспособното население во општината останува релативно мал.

Главни препораки од анализата

Од претходните проблеми и заклучоци, усвоени се следните главни препораки:

Потребно е да се подобри деловното опкружување преку подобрување на ефикасноста на локалната администрација – во имплементацијата на процедури, како и соработката помеѓу локалната самоуправа, јавните установи, подрачните единици на министерствата и бизнис секторот во општината.

Поинтензивна работа на намалување на долгорочната невработеност преку промоција на националните субвенции за самовработување, подобрување на условите за стекнување на дополнителни вештини и подобрување на образовната структура преку преквалификација и дообразование на кадар

Да се поддржат ММСП-ја, да се промовира општината на локално, регионално, национално и меѓународно ниво со најдобро бизнис опкружување

Да се создадат поголеми можности за работно ангажирање на младите и намали одливот на високообразовни кадри преку зголемување на можностите за напредок во работата

Да се поддржи и интензивира постојаната надградба на вработените во бизнис секторот, преку воведување на компонента за развој на човечки ресурси во плановите на фирмите

Потребно е да се обезбеди институционална поддршка за поврзување на бизнис секторот и образованието за стекнување на искуство и пракса во текот на образованието и прилагодување на образовната програма со потребите на локалната економија и потребите на бизнис секторот.

Значајно е да се обрне поголемо внимание и поддршка при вработување кај ранливите групи и тоа: самохрани родители, Ромската популација, лица со посебни потреби и невработени млади лица без родители

Локална стратегија за вработување

Општина Прилеп во споредба со националните показатели за невработеноста има поголема невработеност во градот Прилеп а помала невработеност во руралните средини. Промените во бројот на невработени лица во Општина Прилеп покажуваат дека во 2008 година тој е незначително помал од оној во 2007 година и тоа за 4%. Во наредните 12 месеци во општината не може да се очекува зголемена побарувачка за работна сила, а со тоа и позначајно намалување на големата невработеноста. Најголем дел од новите вработувања ќе бидат во секторот преработувачка индустрија. Со последните сознанија на трендот и влијанијата од економската криза се очекува показателите за невработеноста повторно да се зголемуваат. Од тие причини главните стратегиски насоки на општината во наредните две години се во насока за намалување на невработеноста преку подобрување на деловното опкружување за развој на МСП-ја и креирање на политики за имплементирање на активни мерки за вработување и самовработување во соработка со Министерството за труд и социјална политика и локалната единица при Агенцијата за Вработување на РМ.

Главни насоки и приоритетни цели на акциониот план за вработување

Главните насоки на акциониот план за вработување во контекстот на локален економски развој кои придонесуваат за намалување на невработеноста и главните насоки на локалните политики за вработување кои се во согласност од препораките од анализата за пазарот на труд се:

1. Да се подобри деловното опкружување во општината преку подобрување на ефикасноста на локалната администрација и процедури
2. Поттикнување на промовирањето на општината на локално, регионално, национално и меѓународно ниво
3. Намалување на долгорочната невработеност
4. Да се зголемат можностите за работно ангажирање на младите
5. Континуирана надградба на вработените во бизнис секторот

План за имплементација на целите

Целите од Акциониот план ќе се имплементираат во период од две години и тоа од страна на одговорните институции, а мониторинг ќе врши работната група која го изработува овој план. Работна група ќе дава месечен и годишен извештај за постигнатите резултати од тековните и завршените активности до Партнерството, градоначалникот и советот на општината. Детален план за имплементација на активностите за сите цели е даден табеларно во понатамошниот дел од документот.

Буџет за реализација на целите

За целосно имплементирање на Акциониот план потребно е да се обезбедат неопходни финансиски средства и тоа од:

- Буџетот на општината
- Централниот буџет и буџетот на Министерствата за труд и социјална политика, Министерство за образование и наука, Министерство за економија
- Средства од странски донации, Амбасади и меѓународни проекти
- Проекти и програми од Европска Унија - ИПА фондови

Вкупните средства за реализација на активностите се € 415,600.00

АНАЛИЗА НА ПАЗАР НА ТРУД ВО ОПШТИНА ПРИЛЕП

Специфичности на локалниот економски развој

Општина Прилеп се наоѓа во централниот дел на јужното подрачје на Република Македонија. Го зафаќа Прилепското поле кое го сочинува северниот дел на најголемата котлина во Република Македонија, Пелагонија. Општина Прилеп според територија е најголема општина во земјата која зафаќа површина од 1.195 км² и има 59 населени места. Општината има поволна географска положба и добра сообраќајна мрежа и поврзаност.

Локалниот економски развој на Општина Прилеп се карактеризира со развиена прехранбена индустрија, индустрија на неметали, текстилна индустрија, металопреработувачка индустрија и електроиндустрија, како и развиена индустрија за графички дизајн, печатење и пакување. Од индустриските гранки посебно се издвојува тутунската индустрија, поради нејзината традиционално голема застапеност, а во која и денес е ангажиран голем дел од работната сила во Општина Прилеп. Голем дел од приходите на населението во општината се остваруваат и во земјоделието, при што најзастапено е производството на тутун, житните и градинарските култури. Со релативно голема застапеност се издвојува и сточарството.

Што се однесува до расположливите потенцијали на различните сектори во општината, фокусот треба да се стави на неколку од нив.

Општина Прилеп е најпознатата во Република Македонија и пошироко по тутунопроизводството кое има најголемо учество во вкупното земјоделско производство. Производството на тутун се должи на долгогодишна традиција во реонот на Прилеп, како и поволните почвени и климатски услови. Подолго време ова производство претставува единствен извор на егзистенција за поголем дел од населението на Општина Прилеп. Голем придонес за развојот на оваа индустриска култура даде и Институтот за тутун (основан во 1924 година) кој е единствено овластен за обезбедување на тутунско семе. Креирани се 18 сорти за одделни тутунски региони и за потребите на тутунската индустрија. Тука е и Тутунскиот Комбинат, кој во минатото беше гигант на тутунската индустрија. Денес, заради одредени проблеми во работењето на Тутунскиот комбинат, во Општина Прилеп се создава претежно суровинска база за оваа култура. Сепак, на овој гигант треба да му се даде можност за реорганизација и подобра функционалност, бидејќи станува збор за капацитет кој создава голем доход и е носител на голем број работни места. Во иднина активностите во овој сектор би требало да се насочат кон интензивирање на фармерското производство и стимулирање на зголемување на површината која ја обработуваат фармерите.

Друг, доста значаен сектор во економијата на општината Прилеп е прехранбената индустрија. Историски гледано подемот на прехранбената индустрија се должи на фактот што Општина Прилеп е дел од Пелагонија, најголемата житница во земјата. Во последните две децении беше прекината врската помеѓу прехранбената индустрија и земјоделството. Денес голем дел од репроматеријалите кои се употребуваат во прехранбената индустрија се увозни, додека во земјоделскиот сектор не може да се зборува за голема продуктивност и искористеност на земјоделските површини. Затоа, еден од идните предизвици на Општина Прилеп ќе биде поврзувањето помеѓу примарното и секундарното производство.

Со оглед на застапеноста во рамките на прехранбената индустрија посебно се издвојуваат: кондиторската и млечната индустрија, производството на алкохолни и безалкохолни пијалоци, пекарската индустрија и индустријата за замрзнати производи. Оваа индустриска гранка е значајна и од аспект на можноста за развој на кластер кој би ги вклучил и индустриите за дизајн, печатење и пакување, а секако и претставниците од земјоделскиот сектор.

Прилепскиот регион е богат со природни наоѓалишта на мермер, гранит, оникс и травертин. Во општината успешно работат околу десетина рудници и петнаесетина преработувачки капацитети. Главна карактеристика на овој сектор е тоа што најголемите капацитети се во сопственост на странски инвеститори, претежно од Грција. Голем дел од мермерот се продава како суровна или полупроизвод, а мал дел се обработува, и тоа пред се во помалите фирми.

Денес текстилната индустрија во Прилепскиот регион вработува голем дел од работната сила. Притоа, треба да се истакне дека принципот на работа на оваа индустриска гранка е лон производството кое не дава можност за подолгорочен развој. За текстилната индустрија мошне значаен е и фактот што производствената опрема релативно лесно може да се сели од една во друга локација/земја, а вообичаено работите/диловите им се даваат на оние подизведувачи кои ќе понудат пониска цена. Тоа значи дека оваа индустрија постојано се движи и се релоцира во земји каде што има ефтина и неквалификувана работна сила.

Од поразвиените индустриски гранки во Општина Прилеп треба да се спомнат и металопреработувачката и електроиндустријата. Освен тоа, голем дел од приходите на населението во општината се генерира и од трговијата.

Земјоделието е значајна стопанска гранка во Општина Прилеп. Покрај тутунот, кој е најзастапен (од вкупно 1880,12 ха под индустриски растенија, тутунот е застапен на 1823,29 ха), а се одгледуваат и житни и градинарски култури. Во последно време се забележува пораст на производството на градинарски култури, и тоа најмногу пиперка, компир и домати.

Податоците од Пописот на земјоделието во 2007 година покажаа дека во Општина Прилеп има 7529 индивидуални земјоделски стопанства, по што Прилеп е втор град во Р. Македонија. Според овој попис, има вкупно 19.471 членови на домаќинства кои работат на индивидуални земјоделски стопанства, независно од бројот на работни часови и без оглед дали земјоделската активност е главна, дополнителна или повремена активност, како и вкупно 1325 сезонски ангажирани лица на индивидуални земјоделски стопанства. Во општината 453 домаќинства се занимаваат со сточарство. Со оглед на фактот дека во Национална стратегија за земјоделство и рурален развој се приоритизираат секторите на млекопроизводство и производство на месо, а и фактот дека во регионот се сместени 2 најголеми фабрики за откуп и преработка на млеко и кланични капацитети, Општина Прилеп треба поактивно да се вклучи во промоција на овој сегмент од земјоделството.

Слабост на земјоделскиот сектор се малите расцепкани парцели и неискористеното земиште. Основни проблеми што треба да се надминат во оваа област се технолошкото назадување и нискиот степен на едукација, вештини, пристап до информации на фармерите, како и ниското ниво на соработка помеѓу производителите и преработувачите на земјоделски производи. Тука се поставува и прашањето за важноста на квалитетот на преработените земјоделски производи (зеленчук, овошје, млечни и месни производи). Добро е да се нагласи и потребата од пакување, печатење, како и брендирање на производите преку користење на географското потекло на производите во регионот како клучна маркетинг алатка. Исто така, како предизвици се појавуваат воведувањето на НАССР системот, замената на тутунот со други култури, за што би биле потребни капитални инвестиции во сферата на наводнувањето. Во тој случај би можело да се остварат поголеми приходи од одгледување на овошје и зеленчук.

Позначајни инвестиции во општината од кои периодот кој следи се очекува позабрзан локален економски развој се отворањето на слободната економска зона „Алинци“, на 5км од градот и површина од 100 Ха покрај патниот правец Прилеп - Битола, како и започнувањето со изградба на хидроцентралите „Чебрени“ и „Галиште“.

Со последните законски измени во 2005 година во областа на локалниот економски развој сите општини во Република Македонија добија поголеми надлежности, а со тоа и простор за интервенција и поддршка на одредени сектори кои може да ја поттикнат локалната економија и да ја зголемат вработеноста. За остварување на посакуваниот развој многу важен е процесот на планирање. Во таа насока, Општина Прилеп во 2007 година го изработи Стратешкиот план за локален економски развој. Овој документ содржи 7 стратешки цели кои даваат генерални насоки за развојот на општината. Тоа се:

1. Изготвување на детални урбанистички планови за реоните во општината за кои нема изработено и ревидирање на постојните
2. Реконструкција на постоечката и изградба на нова инфраструктура
3. Изготвување и донесување на стратегија за развој на земјоделството
4. Поддршка на туристичкиот сектор
5. Подобрување на образовниот процес
6. Подобрување на можноста за инвестирање во општината и
7. Подобрување на услугите кои ги обезбедува локалната самоуправа.

Главни носители на вработеноста и профили на работодавачите

Согласно податоците на Фондот за пензиско и инвалидско осигурување (ПИОМ) вкупниот број на вработени во Општина Прилеп во 2008 година изнесува 18429 лица.

Врз основа на споменатите податоци од ПИОМ, но оние од Регионалната стопанска комора – Прилеп, може да се констатира дека доминантни сектори на вработување во Општина Прилеп се тутунската индустрија со 1400 вработени, прехранбената индустрија со 1300 вработени, индустријата на преработка на мермер и камен со 1000 вработени, текстилната индустрија со 1300 вработени, електроиндустријата со 1000 и трговијата со 2000 вработени.

Од аспект на постојната и идната вработеност значајно е да се имаат предвид профилите на најголемите работодавачи во општината:

АД Тутунски комбинат – формиран во далечната 1873 година, некогашен гигант во тутунската индустрија кој денес има 1300 вработени. Од почетокот на транзицијата се соочува со проблеми во работењето. Потребни се реформи, како и пронаоѓање на стратешки инвеститор, со што би се зајакнала состојбата на овој комбинат. Комбинатот своите производи ги продава на пазарот во земјата и во странство.

АД „Витаминка“ – водечка фирма во прехранбената индустрија во градот, но и пошироко во земјата. Формирана е во 1956 година и денес има 500 вработени. Производната програма на „Витаминка“ опфаќа широк асортиман на прехранбени производи: кондиторски производи, зачини, кечап, мајонез, пудинзи, шлагови, преработен и конзервиран зеленчук и др. „Витаминка“ своите производи ги пласира на пазарот во Македонија, но и во околу 25 земји во светот.

АД „Прилепска Пиварница“ – формирана во 1924 година. Денес има околу 250 вработени. Во погоните на Прилепска пиварница годишно се произведуваат околу 150.000 Хл квалитетно пиво и безалкохолни пијалоци од лиценците Пригат и Пепси, а производите ги продава на домашниот и странскиот пазар.

ФХЛ „Мермерен комбинат“ – најголема компанија од областа на мермерната индустрија, со 470 вработени. Мерметниот комбинат е во сопственост на странски инвеститор и поголемиот дел од производството го извезува.

Од електроиндустријата посебно треба да се истакне дека во Општина Прилеп работи и водечкиот производител на опрема за индустријата на композитни материјали и

CNC машини – Микросам. Оваа компанија нема голем број на вработени, но е многу е значајна по високото ниво на технолошки развој, но и по можностите за развој и напредување на млади таленти во областа на информатичките технологии што ги нуди преку Микросам Академијата.

Според БАС анкетата, изработена во јули 2005 година од страна на Агенцијата за развој на мали и средни претпријатија и USAID (направена врз примерок од 47 компании со вкупно 2437 вработени), во однос на извозната ориентираност добиени се следните сознанија:

- 40% од фирмите извезуваат во регионот
- 9% извезуваат во земјите на ЦЦЕ
- 9% извезуваат било каде во Европа
- 3% извезуваат било каде во светот

Промените во економската активност на главните носители на вработеноста и профилите на работодавачите во Општина Прилеп во последните години може да се согледаат и врз основа на податоците од Анализата на потребите од вештини¹. Таа,

¹ Анализата на потребите од вештини во АВРМ се спроведува од 2006 (како пилот истражување), односно како дел од редовните активности од 2007 година. Методологијата на оваа анализа е развиена во рамките на проектот Политика за вработување 2 - Техничка помош за институционална изградба. Станува збор за шведска методологија прилагодена на

меѓу другото, дава информации за побарувачката на производите и услугите на компаниите, а која е во тесна корелација со побарувачката на работна сила.

Анализата на податоците од ова анкетно истражување потврдуваат дека економската активност на анкетираниите претпријатијата со повеќе од 10 вработени во последните три години се одвивала со променлива динамика која не условила позначителни промени во бројот на вработените.

Постојна побарувачка за работна сила и барани занимања

Побарувачката на работната сила во Општина Прилеп ја анализираме врз основа на податоците од Анализата на потребите од вештини во периодот 2006-2008 година, како и од сознанијата на стручната служба на Центарот за вработување Прилеп. Во анкетното истражување во рамките на Анализата на потребите од вештини беше опфатен релативно голем број на претпријатија и во целиот период беше користен истиот примерок. Оттаму, може да се оцени дека таа дава релевантни информации за флукуацијата на вкупниот број на вработени и нивната демографска структура, како и

македонските услови, според која анализата на потребите на пазарот на труд базира на податоци и информации добиени со интервјуирање на примерок на работодавачи. Во примерокот се опфатени претпријатија од осум сектори (преработувачка индустрија, земјоделство, лов и шумарство, градежништво, трговија, хотели и ресторани, сообраќај, складирање и врски, финансиско посредување и недвижен имот и услужни дејности) кои имаат повеќе од 10 вработени.

побарувачката на работната сила и бараните занимања и вештини на пазарот на трудот.

Во периодот 2006-2008 година вкупниот број на вработени во анкетираниите претпријатија на подрачјето на Центарот за вработување Прилеп, бележи тренд на континуиран пораст кој се одвива со променлива динамика. Податоците од анкетата покажуваат дека, во моментот на анкетањето во споредба со состојбата во претходната година, во 2006 година тој е поголем за 5,5%, во 2007 за 7,0%, а во 2008 година за 5,5% (Прилог 2). Овие промени во порастот на вкупниот број на вработени се условени од поизразените осцилации на бројот на вработените во малите и во средните претпријатија. Показателите за порастот на бројот на вработените во моментот на анкетање во споредба со состојбата од пред една година, потврдуваат дека кај малите фирми тој се движи од 23,7% (2006), 16,9% (2007) и 21,1% (2008 година). Кај средните по големина компании овие показатели респективно изнесуваат: 0,0%; 14,0%; 2,9%, а кај големите компании: 2,9%; 0,1%; 1,4%. Ваквите промени условија одредени поместувања на уделот на вработените во малите, средните и големите компании во вкупно вработените (во моментот на анкетањето). Тој кај малите фирми се движи 19,0% (2006), 16,4% (2007), 20,4% (2008 година), а кај средните и големите компании респективно изнесува: 38,8%; 33,1%; 35,1%, односно 42,2%; 50,5%; 43,9%.

Во претпријатијата од секторот преработувачка индустрија во моментот на анкетањето работеле 89,9% (2006), 93,9% (2007), односно 92,3% (2008) од вкупно вработените во анкетираниите претпријатија (Прилог 3). Овие промени се условени од поголемиот пораст на бројот на вработените во овој сектор во 2007 година. Анкетното истражување покажува дека со релативно поголем пораст на вработените во 2006 се издвојуваат секторите трговија и ресторани/хотели, во 2007 транспортот и трговијата, а во 2008 година секторите трговија, ресторани/хотели и транспорт.

Демографската структура на вработените во Општина Прилеп во временскиот интервал 2006-2008 година се карактеризира со одредени промени во старосната структура на вработените и движења кои не предизвикаа поголеми промени во нивната структура според пол (Прилог 4). Во половата структура на вработените учеството на мажите во вкупно вработените се задржува речиси на исто ниво 56,8% (2006), 56,0% (2007) и 56,6% (2008 година).

Во структурата на вработените според старост, пак, забележливи се осцилации во апсолутните големини и релативните учества на младите до 29 години и вработените од возрасната група 30-54 години. Нивните учества во вкупно вработените во анализираниот период кај младите изнесува 16,0% (2006), 19,3% (2007), 17,3% (2008 година), а кај возрасната група 30-54 години 76,7%; 71,4% и 72,5%. Во сите посматрани години уделот на вработени постари од 55 години континуирано се зголемува и респективно изнесува 7,2%; 9,2% и 10,2%. Манифестираните промени во насока на намалување на бројот и уделот на постарите работници имплицираат стареење на ангажираната работна сила. Со оглед на апсолутниот обем на оваа категорија на работници тоа истовремено значи дека наредните години може да се очекува одреден број на нови вработувања по основ на пензионирање.

Анализата на потребите од вештини покажува дека во последните три години побарувачката за работна сила во Општина Прилеп забележа променлива динамика. Според изјаснувањето на работодавачите бројот на очекувани нови вработувања во наредните 12 месеци од 1011 лице во 2006 година се намалува на 577 во 2007, а во 2008 година изнесува 982 лица (Табела 1). Најголем дел од очекуваните нови вработувања отпаѓаат на секторот преработувачка индустрија, а мошне мал е во градежништвото и трговијата:

Табела 1

**Број на очекувани нови вработувања во наредните 12 месеци
(анкета и предвидување), општина Прилеп**

Дејност	Број на нови вработувања во наредните 12 месеци (анкета)			Број на нови вработувања во наредните 12 месеци (предвидување)		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Земјоделство	0	0	0	0	0	0
Преработувачка	39	33	43	931	535	899
Градежништво	4	5	9	23	27	54
Трговија	4	2	3	18	5	7
Ресторани/Хотели	0	1	0	0	4	0
Транспорт	2	0	1	4	0	2
Финансии	1	0	0	35	0	0
Недвижности/услуги	1	1	2	0	6	20
Вкупно	51	42	58	1011	577	982

Извор: АВРМ, Анализа на потребите од вештини

Побарувачката на работна сила според степенот на образование, односно квалификации, занимања, потребни вештини, компетенции, согласно анкетното

истражување на Центарот за вработување Прилеп во периодот 2006-2008 година укажува дека таа бележи значителни промени.

Анализата на потребите од вештини за 2008 година потврдува дека побарувачката за работна сила според степенот на потребно знаење (степен на образование)² во наредните 12 месеци најголема ќе биде за работниците со средно образование (746 лица), релативно помала за неквалификуваните работници (149), а изедначена за оние со вишо и високо образование. Како мошне неповолна може да се оцени малата побарувачка на лицата со завршено високо образование.

Резултатите од анкетното истражување потврдуваат дека преработувачката индустрија беше и остана носечки сектор при креирањето на нови работни места. Од аспект на степенот на образование во 2008 година најголем број од предвидените нови вработувања во овој сектор се однесувале на пеглачи на алишта (основно образование), чевлари, шивачи, техничари за обувки (средно образование), економисти и инженери од различни профили (високо образование).

Во врска со барањата за посебни знаења и вештини на лицата, анкетното истражување покажа дека покрај основното занимање за лицата со завршено средно и повисоко ниво на образование најмногу се бара познавање на еден од странските јазици (најчесто англискиот), како и познавање на информатичка технологија (работа на компјутер -

² Националната класификација на занимања ISCO 88 (според која секое занимање е поврзано со степенот на потребно знаење).

WORD, EXCEL). Покрај солидното образование, од новите работници се бара и поголемо познавање на практичната работа (заради што работодавачите сугерираат на повеќе часови за практична настава во образовниот процес), комуникациски вештини, а во голем број на случаи и поседување на возачка дозвола.

Во однос на дефицитот на работната сила, анализата на потребите од вештини во периодот 2006-2008 година покажува дека во Општина Прилеп има дефицит од текстилни работници: конфекционери и шивачи, градежни работници: сидари, ракувачи на градежни машини, од металската струка – заварувачи, а се бараат и графички работници, геодетски и фармацевтски техничари. Што се однесува на недостигот на кадар со високо образование, има недостиг од дипломирани инженери по информатика и автоматика, дипломирани геодетски инженери, дипломирани градежни инженери, архитекти, дипломирани фармацевти, како и дипломирани професори по странски јазици и математика.

Во однос на вработувањето на лицата со посебни потреби во Општина Прилеп во текот на истражувањето во 2008 година од анкетираниите 80 фирми, само 13 одговориле дека се заинтересирани за вработување на ова категорија на лица. Од нив 12 се мали фирми и сите се од секторот преработувачка индустрија. Слична е состојбата и во претходните години. Во поглед на вработувањето на оваа категорија на работници треба да се има предвид дека согласно методологијата со анкетата не беа опфатени фирмите со помалку од 10 вработени, а најголем дел на регистрираните заштитни друштва кои вработуваат лица со посебни потреби се микро фирми (со помалку од 10 вработени).

Демографски карактеристики и работна сила

Развојот на населението во Општина Прилеп се карактеризира со значителни промени во порастот на вкупното население и неговите структурни белези. Имено, во меѓупописниот период 1994-2002 година населението во општината се зголеми само за 602 лица или 0,8%. Во последните години, пак, дојде до намалување на вкупното население и според проценките на населението во 2007 година општината имала 76593 жители (Табела 2). Согласно постојната територијална организација Прилеп е една од поголемите општини во Република Македонија на која отпаѓа 3,8% од вкупното население во земјата.

Табела 2

Обем и динамика на вкупното население

	Вкупно население		Проценка на население 31.12.2007	Промена (пораст) на населението (1994-2002)		Стапки на пораст на населението 1994 - 2002
	1994	2002		Број	%	
Р. Македонија	1945932	2022547	2045177	76615	3,9	0,48
Прилеп	76166	76768	76593	602	0,8	0,10

Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија.

Прилеп е општина со доминантна застапеност на градското население кое бележи тренд на пораст (Прилог бр. 6). Во периодот 1994-2002 година учеството на градското во вкупното население се зголеми од 89,5% на 90,8%.

Промените во старосната структура на населението во Општина Прилеп се одвиваат под влијание на големото намалување на природниот прираст и поизразените емиграциони движења во внатрешните и надворешните миграции. Во последната деценија тие се манифестираа во намалување на застапеноста на младите (до 20

години) и старосната група (20-40 години), а значителен пораст на учеството на населението постаро од 60 години. Показателите за рангот на демографска старост потврдуваат дека во двете последни пописни години (1994 и 2002), како и според состојбата во 2007 година населението во Општина Прилеп беше и остана во стадиум на демографска старост. Иако рангот на демографска старост во периодот 1994-2007 година остана ист евидентни се промените во застапеноста на основните старосно-полови контингенти во вкупното население, посебно на уделот на работоспособниот и старечкиот контингент. Споредбата со земјата во целина покажува дека во 2007 година во Општина Прилеп потпросечно е учеството во вкупното население на децата, работоспособниот контингент и на женското население на фертилна возраст, а надпросечно е тоа на постарите од 65 години и старечкиот контингент (80 и повеќе години) (Прилог бр. 7). Тоа имплицира намален прилив на нови генерации и стеснување на репродуктивната основа на населението. Од аспект на пазарот на трудот значајно е да има предвид старосната структура на работоспособниот контингент, како демографска рамка од која се регрутира работната сила. Таа може да се оцени како неповолна поради поголемата застапеност на старосните групи над 40 годишна возраст.

За образовната структура на населението во Општина Прилеп карактеристични со значителни позитивни промени. Во периодот 1994-2002 година тие се манифестираат во намалување на населението со ниско, а пораст на тоа со средно и високо ниво на образование (Прилог бр. 8). Постојната образовна структура на населението и на работната сила може да се оцени како релативно добра. Во споредба со просекот во земјата Општина Прилеп се одликува со потпросечна застапеност на лицата со ниско ниво на образование, а натпросечно учество на оние со средно и високо ниво на образование.

Преселничките движења во Општина Прилеп имаат значително влијание како врз развојот на населението, така и врз приливот на работна сила на пазарот на трудот. Во внатрешните миграции локалните преселувања бележат релативно мал обем и осцилации во временскиот интервал 2003-2006 година и огромен пораст во 2007 година (Прилог бр. 9). Во меѓуопштинските преселувања, пак, променлив е бројот на отселените и на доселените лица. Вкупниот број на доселени и отселени лица покажува дека во периодот 2003-2007 година поголем бил бројот на отселените лица, односно дека таа е емиграционо подрачје. Во однос на надворешните миграции, податоците од редовното истражување на Државниот завод за статистика покажуваат дека во Општина Прилеп мошне мал е бројот на доселените од странство и дека речиси нема иселувања во странство (Прилог бр. 10). Овие податоци не ја одразуваат реалната состојба, особено во однос на иселувањата. Повеќе индиции укажуваат дека во последната деценија евидентен е порастот на иселувањата во странство, посебно интелектуалната емиграција, и од Општина Прилеп.

Регистрирана невработеност / лица кои активно бараат работа

Согласно податоците на Агенцијата за вработување на Република Македонија – Центар за вработување Прилеп, со состојба 31.08.2008 година во Општина Прилеп биле евидентирани 19395 невработени лица. Учеството на Општина Прилеп во вкупно невработените во земјата (344323 лица) е релативно високо и изнесува 5,6%.

Во последните неколку години Агенцијата за вработување спроведува интерна анкета меѓу невработените во која тие се изјаснуваат дали активно бараат работа или се пријавуваат само заради остварување на некое право во случај на невработеност (најчесто здравствено осигурување). Анкетното истражување покажува дека денес во Општина Прилеп од евидентираниите 19395 невработени лица активно бараат работа 15014 лица (77,41%), а 4381 лица (22,59%) се пријавуваат само за остварување на правото на здравствена заштита.

Анализата на промените во обемот, динамиката и структурните белези на невработените лица во Општина Прилеп се однесува на вкупно евидентираните невработени лица во 2007 и 2008 година (состојба 31. 08).

Промените во бројот на невработени лица во Општина Прилеп покажуваат дека во 2008 година тој е помал од оној во 2007 година за 4% (Табела 3). Во однос на потеклото на мигрантите се намалува бројот на невработените како од градските, така и од селските подрачја, при што намалувањето е поизразено кај оние од градските подрачја. Со оглед на ваквите движења се намалува застапеноста на градската невработеност, а се зголемува уделот на невработеноста од селските подрачја. Независно од тоа градската невработеност останува доминантна и во 2008 година изнесува 89,0%.

Табела 3

Структура на евидентираните невработени лица, според местото на живеење

	Република Македонија		Општина Прилеп	
	2007	2008	2007	2008
Вкупно	361840	344323	20162	19395
Град	242973	229764	17976	17269
Село	118867	114559	2186	2126
Вкупно	100,0	100,0	100,0	100,0
Град	67,1	66,7	89,2	89,0
Село	32,9	33,3	10,8	11,0

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Демографската структура, односно половата и старосната структура на евидентираните невработени лица во Општина Прилеп се издвојува со одредени специфичности. Во 2008 во однос на 2007 година кај мажите невработеноста е намалена за 4,3%, а кај жените за 3,2% (Табела 4). Поради различната динамика на промени учеството на мажите во вкупно невработените иако се намалува, сепак останува мошне големо и доминантно. Уделот на невработените мажи според состојбата во 2008 година изнесува повеќе од половина (54,0%) од невработените лица.

Табела 4

Структура на евидентирани невработени лица, според пол

	Република Македонија		Општина Прилеп	
	2007	2008	2007	2008
Вкупно	361840	344323	20162	19395
мажи	211503	200095	10953	10478
жени	150337	144228	9209	8917
Вкупно	100,0	100,0	100,0	100,0
мажи	58,5	58,1	54,3	54,0
жени	41,5	41,9	45,7	46,0

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Возрасната структура на евидентираните невработени лица во Општина Прилеп се карактеризира со одредени промени кои се манифестираат во апсолутно и релативно намалување на помладите старосни групи (до 29 и 30-39), како и постарото средовечно население (40-49 години), а пораст на лицата постари од 50 години (Табела 5). Намлувањето на бројот на невработените најголемо е кај младите до 29 години (9%), а релативно помало кај другите две возрасни групи (7%, односно 3%). Во истиот период бројот на невработените лица постари од 50 години е зголемен за 4%, а нивното учество во 2008 година достигнува околу 27,0% од вкупно невработените.

Табела 5
Структура на евидентираните невработени лица,
според старост

	Република Македонија		Општина Прилеп	
	2007	2008	2007	2008
Вкупно	361840	344323	20162	19395
До 29 год.	107243	95089	5660	5164
30-39	91004	84190	4934	4578
40-49	80601	77935	4556	4429
50 +	82992	87109	5012	5224
Вкупно	100,0	100,0	100,0	100,0
До 29 год.	29,6	27,6	28,1	26,6
30-39	25,2	24,5	24,5	23,6
40-49	22,3	22,6	22,6	22,8
50 +	22,9	25,3	24,9	26,9

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Постојната структурата на евидентираните невработени лица според возраст покажува дека во Општина Прилеп повеќе од половина или 53,5% се млади до 29 години или припаѓаат на категоријата на невработени лица постари лица 50 од години. Со оглед на големиот број и специфичноста на овие старосни групи истите се предмет на подетална анализа.

Од вкупно евидентираните невработени лица на возраст до 29 години според состојбата на 31.08.2008 година 48,6% се жени. Повеќе од една половина (51,2%) од оваа категорија на невработени припаѓаат на старосната група 25-29 години, а 41,9% се на возраст 20-24 години. Посматрано според нивото на образование 31,3% се неквалификувани полуквалификувани (од кои речиси сите се работници без занимање), а 57,6% се лица со средно ниво на образование. Бројот на невработени со вишо образование изнесува 40, а со високо образование 535 лица.

Анализата на образовната структура на младите до 29 години од аспект на профилот на занимања покажува дека кај лицата со завршено средно образование нјзастапени се гимназијалците, економските, тутунските и прехранбените техничари, како и електро, машинските, земјоделските и конфекциските техничари. Од младите со високо образование тоа се дипломираните економисти, правници и дипломираните учители. Релативно помал број на невработени лица има од сите други профили на невработени лица со факултетско образование.

Што се однесува на евидентираните невработени лица постари од 50 години (5224) повеќе од една третина (35,6%) се на возраст од 55-59 години, а повеќе од една

петтина (23,9%) се постари од 60 години. Најголем број од оваа категорија на невработени лица се со ниско (51,6%), а безмалку две четвртини (38,5%) со средно ниво на образование. Две петтини од (40%) од невработените лица стари 50 и повеќе години за вработување чекаат подолго од 8 години.

Според состојбата во 2008 година 40,1% од евидентираниите невработени лица во Општина Прилеп се неквалификувани и полуквалификувани, 23,8% се квалификувани и висококвалификувани, а лицата со средно завршено образование учествуваат со 27,0% проценти. Бројот на невработените со високо образование изнесува 1210 лица, а нивното учество во вкупно невработените 6,2% (Табела 6). Во 2008 во споредба со 2007 година бројот на невработени лица бележи намалување кај сите степени на образование, кое е најмало кај неквалификуваните лица (2,7%), а најголемо кај оние со високо образование (7,3%).

Табела 6

Структура на евидентираниите невработени лица,

	Република Македонија		Општина Прилеп	
	2007	2008	2007	2008
Вкупно	361764	344257	20162	19395
НКВ	173948	168846	7877	7668
ПКВ	12879	12240	123	118
КВ И ВКВ	60133	56254	4821	4608
ССО	89267	82704	5460	5241
ВШСО	6240	5772	576	550
ВСО	19297	18441	1305	1210
	Структура во % (Вкупно=100,0)			
Вкупно	100,0	100,0	100,0	100,0
НКВ	48,1	49,0	39,1	39,5
ПКВ	3,6	3,6	0,6	0,6
КВ И ВКВ	16,6	16,3	23,9	23,8
ССО	24,7	24,0	27,1	27,0
ВШСО	1,7	1,7	2,9	2,8
ВСО	5,3	5,4	6,5	6,2

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Образовната структура на невработените лица во Општина Прилеп може да се оцени како мошне неповолна, поради огромниот број на неквалификувани и полуквалификувани невработени лица (7786 лица). Тоа значи дека нивото на човечкиот капитал кај неангажираниот дел од работната сила е мошне ниско и во голема мера го отежнува решавањето на проблемот на невработеноста во општината.

Бројот на невработените со незавршено средно образование е мошне голем (4601 лице), а според профилот на занимања најзастапени се: продавачите (944 лица), машинските плетачи (536), машинските бравари (245) столарите (243), електроинсталатерите (228), рударите (214), готвачите (186), конфекционерите (166), електромеханичарите (150 лица). Што се однесува на невработените лица со завршено средно образование (5247 лица), 658 лица се со гимназиско образование, а од другите најзастапени профили на занимања се: економските техничари (797 лица), електротехничарите (594), тутунските техничари (509), прехранбените техничари (495), машинските техничари (449), земјоделските техничари – поделелци (302) и техничарите за преработка на дрво (228 лица). Во Општина Прилеп повеќе од 1200 невработени лица се со завршен факултет. Ги има од сите профили, а најбројни се

дипломираните економисти (329), дипломираните учители (90), дипломираните професори за различни предмети (89 лица), како и лицата со завршен земјоделски факултет (52 лица).

Бројот на евидентирани невработени лица според времето на чекање за вработување во 2008 во споредба со 2007 година се зголемил кај сите групи, освен кај оние со време на чекање до 11 месеци и 5-7 години каде што е регистрирано намалување за 24%, односно 12% (Табела 7). Најголем е порастот на бројот на невработените кои за работа чекаат 12-23 месеци (12%) и 2-4 години (3,0%).

Табела 7

**Структура на евидентираните невработени лица,
според време на чекање за вработување**

	Република Македонија		Општина Прилеп	
	2007	2008	2007	2008
Вкупно	361840	344323	20162	19394
До 11 мес.	68503	58639	3666	2768
12 до 23 мес.	49095	47618	2424	2725
2-4 год.	84999	83863	4233	4367
5-7 год.	53309	47784	2606	2293
8 год. +	105934	106419	7233	7241
Вкупно	100,0	100,0	100,0	100,0
До 11 мес.	18,9	17,0	18,2	14,3
12 до 23 мес.	13,6	13,8	12,0	14,1
2-4 год.	23,5	24,4	21,0	22,5
5-7 год.	14,7	13,9	12,9	11,8
8 год. +	29,3	30,9	35,9	37,3

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Во Општина Прилеп структурата на невработените лица според времето на чекање за вработување е мошне неповолна и загрижувачка, бидејќи уделот на лицата што чекаат за работа 8 и повеќе години бележи тренд на постојан пораст и во 2008 година изнесува 37,3%. Состојбата е уште позагрижувачка ако се има предвид дека согласно препораките на ILO како долгорочно невработени се сметаат лицата кои чекаат вработување подолго од една година. Според оваа дефиниција во Општина Прилеп долгорочно невработени се 85,7%.

Бројот на невработените лица коишто чекаат за вработување подолго од 8 години изнесува повеќе од 7200 лица. Од нив нешто помалку од половина се жени (47,7%), а 28,9% се постари од 50 години. Најголем дел од оваа категорија на невработени се со ниско ниво на образование (3437 лица или 47,5%), 3464 лица со средно, а 340 лица со високо ниво на образование.

Прилив на нова работна сила

Во учебната 2008/2009 година бројот на завршените средношколци од петте средни училишта во Општина Прилеп ќе биде 969. Врз основа на искуствата од претходната година, околу 80% од средношколците го продолжуваат своето школување во повисок степен на образование, така да околу 20% од завршените средношколци, или околу 200 се очекува да се пријават во Центарот за вработување.

Приливот на завршени, односно дипломирани студенти е околу 400 лица на годишно ниво. Сепак, со прецизност не може да се каже колку од новозавршените студенти се пријавуваат во Центарот за вработување, бидејќи дел од нив не се евидентираат навремено, а дел наоѓаат работа во другите градови или во странство.

Заклучоци

Анализата на промените и постојните состојби на пазарот на трудот, степенот на ангажираноста на работната сила, обемот и структурните карактеристики на невработените лица во Општина Прилеп упатуваат на повеќе заклучоци, значајни од аспект на конципирањето на Акциониот план за вработување.

Во однос на степенот на ангажираната работна сила, односно вработеноста, истражувањето покажува дека во последните години се одвиваа одредени промени во економската активност на компаниите, кои не беа проследени со позначителен пораст на побарувачката за работна сила. Иако бројот на вработените во анкетираниите претпријатија забележа пораст, степенот на ангажираноста на работоспособното население во општината останува релативно мал. Порастот во бројот на вработените во малите, средните и големите компании се одвиваше со различна динамика. Тоа услови промени во уделот на вработените според големината на компаниите, а кои се изразени во намалување на уделот на вработените во средните и големите претпријатија. На подрачјето на Општина Прилеп секторот преработувачка индустрија беше и останува носител на вработеноста. Денес економијата на Општина Прилеп се одликува со солидна и диверзифицирана структура која претставува солидна основа за нејзино натамошно проширување и зголемена апсорпција на работната сила.

Податоците од анкетата и предвидувањето на бројот на новите вработувања од Анализата на потребите од вештини во 2008 година покажуваат дека во наредните 12 месеци не може да се очекува зголемена побарувачка за работна сила, а со тоа и позначајно намалување на големата невработеноста. Најголем дел од новите вработувања ќе бидат во секторот преработувачка индустрија. Што се однесува на побарувачката на работна сила според степенот на образование, односно квалификации, таа ќе биде поголема за работниците со средно образование и неквалификуваните работници. Како мошне неповолна може да се оцени побарувачката на лица со завршено више и високо образование. Со оглед на обемот на ангажираната работна сила во земјоделството легализирањето на нивната економската активност би можело да продонесе за одредено намалување на регистрираната невработеност.

Општина Прилеп има 19395 евидентирани невработени лица, чија структура според местото на живеење, возраста, степенот на образование и времетраењето на невработеноста може да се оцени како мошне неповолна. Имено, доминантна е градската невработеност, што претставува потешок проблем за решавање. Во старосната структура на невработените изедначено е учеството на младите до 29 години и постарите од 50 години кои во најголем дел се со ниско ниво на образование. Според степенот на образование, пак, приближно две петтини од евидентираниите невработени лица во Општина Прилеп се неквалификувани и полуквалификувани лица. Тоа во голема мера го отежнува решавањето на проблемот на невработеноста. Како мошне загрижувачки може да се оценат податоците за невработените според времето на чекање, бидејќи речиси половина се невработени подолго од 8 години.

Од аспект на идните промени на пазарот на трудот значајно е да се има предвид и развојот на населението во Општина Прилеп. Таа е зафтена со процес на демографско стреење. Согласно стадиумот на демографска старост во иднина може да очекува постепено намалување на приливот на нови генерации во работоспособниот контингент и постепено стареење на работната сила. Образовната структура на

населението може да се оцени како релативно добра. Сепак, интензивирањето на емиграција на младите со повисоко ниво на образование (во другите подрачја од земјата и во странство) условува континуирано намалување на нивото на човечкиот капитал во општината.

Препораки

За ублажување на проблемот со големата невработеност во Општина Прилеп неопходно е создавање на преуслови за поттикнување на побарувачката на работна сила, односно отворање на нови работни места преку подобрување на бизнис климата. Во оваа насока неопходно е поттикнување и динамизирање на економската активност во општината, привлекување на нови домашни и странски инвеститори, пораст на вработеноста во другите сектори (освен индустријата), поттикнување на претприемништвото, поддршка при отворање и развој на мали и средни претпријатија, семејни бизниси, поддршка на самовработувањето, како и на занаетчиството. Истовремено, поради релативно големиот број на активни, но нерегистрирани земјоделци треба да предвидат активности за поддршка на земјоделството. За таа цел неопходна е поголема информираност на земјоделците во поглед на нивното регистрирање и погодностите што би ги добиле со тоа.

Во насока на зголемување на побарувачката за работна сила секако дека позитивно ќе влијае сузбивањето на нелојалната конкуренција, намалувањето на даночното оптоварување за отворањена нови бизниси и нови вработувања, како и трансформирањето на неформалното вработување во формално.

Во поглед на активните мерки и политики за вработување посебно внимание треба да се посвети на вработувањето на млади невработени лица, преку користење на постојните програми и мерки, како програмите за самовработување, практиканство, подготовка за вработување и др.). Посебен акцент треба да се стави врз вработувањето на кадрите со високо образование преку преземање на соодветни програми за оваа категорија.

Ако се земе во предвид неусогласеноста на побарувачката и понудата на работната сила во однос на одделни профили на работници, неопходни се активности за проширување на можностите за преквалификација и доквалификација на работната сила, со кои посебно треба да бидат опфатени младите невработени лица и долгорочно невработените со понизок степен на образование.

Заради големиот суфицит на одредени профили, многу е важно да се обрне внимание на усогласување на образовните програми со потребите за работна сила, како и од професионална ориентација на учениците и студентите.

Неспорна е потреба од зајакнување на капацитетите на лицата коишто активно бараат работа преку дополнителни обуки, бидејќи покрај солидното образование од нив се бара да поседуваат одредени вештини и компетенции. Овие дополнителни вештини се повеќе стануваат потреба и кај лицата кои веќе нашле вработување, така да често доаѓа и до губење на работните места заради недоволни квалификации и недоволно следење на современите трендови. Затоа е потребно е да се поттикнат и одредени активности и мерки за надградба и дополнителни обуки и на вработените лица.

АКЦИОНЕН ПЛАН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Во контекст на локален економски развој

Локалниот економски развој на Општина Прилеп се карактеризира со доминантна застапеност на преработувачката индустрија, и тоа прехранбената индустрија, индустријата на неметали, текстилната индустрија, металопреработувачката и електроиндустријата. Исто така доста е развиена и индустријата за графички дизајн, печатење и пакување. Посебно се издвојува тутунската индустрија, поради нејзината традиционално голема застапеност, а во која и денес е ангажиран голем дел од работната сила во Општина Прилеп. Голем дел од приходите на населението во општината се остваруваат и во земјоделието, при што најзастапено е производството на тутун, житните и градинарските култури. Со релативно голема застапеност се издвојува и сточарството.

Во периодот 2006 - 2008 забележани се позначајни инвестиции и проширувања кај постоечките индустриски капацитети, но и нови инвестиции, пред сè во областа на

преработувачката индустрија, но и во другите дејности, како трговија и услужни дејности.

Вкупниот број на вработени во анкетираниите претпријатија на подрачјето на Центарот за вработување Прилеп во периодот 2006-2008 година, бележи тренд на континуиран пораст кој се одвива со променлива динамика. Показателите за порастот на бројот на вработените во моментот на анкетање во споредба со состојбата од пред една година, потврдуваат дека кај малите фирми тој се движи од 23,7% (2006), 16,9% (2007) и 21,1% (2008 година). Кај средните по големина компании овие показатели респективно изнесуваат: 0,0%; 14,0%; 2,9%, а кај големите компании: 2,9%; 0,1%; 1,4%. Ваквите промени условија одредени поместувања на уделот на вработените во малите, средните и големите компании во вкупно вработените (во моментот на анкетањето). Тој кај малите фирми се движи 19,0% (2006), 16,4% (2007), 20,4% (2008 година), а кај средните и големите компании респективно изнесува: 38,8%; 33,1%; 35,1%, односно 42,2%; 50,5%; 43,9%.

Најголем број од претпријатијата се во секторот преработувачка индустрија, во кои во моментот на анкетањето работеле 89,9% (2006), 93,9% (2007), односно 92,3% (2008) од вкупно вработените во анкетираниите претпријатија. Овие промени се условени од поголемиот пораст на бројот на вработените во овој сектор во 2007 година. Анкетното истражување покажува дека со релативно поголем пораст на вработените во 2006 се издвојуваат секторите трговија и ресторани/хотели, во 2007 транспортот и трговијата, а во 2008 година секторите трговија, ресторани/хотели и транспорт. Анализата на потребите од вештини почачува дека и во наредниот период од 12 месеци треба да се очекува зголемување на бројот на вработените во анкетираниите претпријатија.

Поголем дел од вкупниот број на фирмите се микро, мали и средни претпријатија, и особено е важна поддршката од локалната власт и институции во подобрувањето на бизнис климата во општината. Локалните МСП-ја се исто така потенцијал за идните нови инвестиции, а со тоа и отворање на нови работни места.

За идниот економски развој на општината посебно треба да се нагласи претстојната изградба на Слободната економска зона „Алинци“ со површина од 100 ха, која се наоѓа на 5км од Прилеп, покрај патниот правец Прилеп - Битола. Во индустриската зона се очкува да се привлечат повеќе нови инвестиции, а со тоа и отворање на нови работни места. Поголема економска активност и нови вработувања се очекуваат и со започнувањето на изградбата на хидроцентралите „Чебрени“ и „Галиште“ на Црна Река во наредниот период.

Голем ризик за развој на локалната економија е и негативното влијаније од глобалната економска криза. Таа би можела да има влијание на локално ниво во намалување на интересите за нови инвестиции и нови вработувања. Од оваа причина и за надминување на постоечките проблеми во бизнис опкружувањето потребна е поинтензивна поддршка за развој на микро, малите и средни фирми.

Во Локалниот акционен план за вработување на Општина Прилеп во контекст на локалниот економски развој се идентификувани и детално разработени две насоки, со цели и активности кои се во согласност со стратешките цели за економски развој на Општина Прилеп.

Насока 1: Подобрување на деловното опкружување преку подобрување на ефикасноста на локалната администрација и процедури

За намалување на невработеноста во Општина Прилеп неопходно е да се создадат преуслови за поттикнување на побарувачката на работна сила, односно отворање на нови бизниси и проширување на постоечките. Како еден битен предуслов за ова е подобрувањето на деловното опкружување и подобрување на ефикасноста на локалната администрација со што ќе се овозможи побрз пристап до информации и

податоци потребни на бизнис секторот, скратување на административните процедури поврзани и поголема ефикасност на администрацијата при издавање на разни дозволи и документи. За успешно реализација на оваа цел мошне е важна и соработката и поврзаноста помеѓу локалната самоуправа, јавниот сектор, подрачните единици на министерствата и бизнис секторот. За постигнување на оваа цел, предвидени се две конкретни цели:

Конкретна цел 1.1: Да се изработи база на податоци за економски параметри

За подобрување на ефикасноста на административните служби и навремено доставување на релевантни податоци и информации на постојните бизниси, како и на потенцијалните инвеститори, неопходно е да се изработи база на податоци за економски параметри, која во соработка со сите засегнати институции навремено ќе се ажурира. Податоците од оваа база, освен на општината и Одделението за ЛЕР, ќе бидат достапни и на НВО секторот и сите останати институции кои имаат значајна улога во подобрувањето на деловното опкружување. За поголема достапност, овие податоци ќе бидат објавувани и на посебен Web сајт.

Активности за цел 1.1.

За постигнување на претходната конкретна цел ќе бидат имплементирани следните проекти и активности:

1.1.1 Подготовка на база на податоци за човечки ресурси - изработка на софтвер, собирање и ажурирање на податоци

Оваа база на податоци ќе содржи податоци за бројот на невработени лица во општината, според занимања, образование, возраст, пол и етничка припадност. Овие податоци ќе бидат обезбедени од АВРМ - ЦВ Прилеп, а ќе се користат за потребите на бизнис секторот. Од друга страна, во базата ќе се содржат и податоци за бројот на вработени лица, класифицирани според дејноста на претпријатијата. Овие податоци ќе се обезбедат преку Фондот за ПИОМ и ЦР на Република Македонија. Изработениот софтвер за базата на податоци ќе овозможи филтрирање и анализа на податоците.

1.1.2 Собирање на податоци за постоечки фирми - нивно ажурирање и обработување.

Ќе се изработи база на податоци за постоечките активни фирми во општината која во соработка со фирмите редовно ќе се ажурира.

1.1.3 Изработка на база на податоци за градежни парцели, деловни објекти и индустриски зони.

Во оваа база на податоци ќе бидат евидентирани сите постоечки објекти кои може да бидат употребени како деловни објекти, градежни парцели кои може да бидат употребени за изградба на деловни објекти и индустриски зони опфатени со урбанистички планови. Оваа база ќе се изработува во соработка со Секторот за урбанизам, ЈП за ПУП и катастар и редовно ќе се ажурира.

За трите бази може да се изработи едно заедничко софтверско решение.

1.1.4 Изготвување на WEB страна.

Сите податоци од базите изработени во претходните активности ќе бидат достапни преку WEB страна, со што ќе се овозможи побрз и полесен пристап за бизнис секторот - потенцијалните инвеститори, но и за сите други засегнати страни.

Конкретна цел 1.2: Да се подобри соработката помеѓу локална самоуправа, јавни установи, подрачни единици и бизнис сектор.

За подобрување на услугите на локалната администрација и скратување на административните процедури, отстранување на настанатите проблеми, како и

навремено обезбедување на сите податоци наведени во претходната цел, неопходно е подобрување на соработката помеѓу локалната самоуправа, јавните установи, подрачните единици на министерствата и бизнис секторот.

Активности за цел 1.2.

Со имплементација на следните проекти и активности ќе се придонесе до подобрување на услугите што ги дава општината за локалните бизниси, и тоа:

1.2.1 Иницирање на соработка помеѓу релевантните институции на локално ниво

Со оваа активност се планира да се иницираат средби меѓу сите релевантни институции (Општина Прилеп, АВРМ - ЦВ Прилеп, Централен регистар, Управа за јавни приходи, Подрачни единици на министерства, инспекциски служби, катастар и др.) и бизнис секторот на локално ниво на кои ќе се разгледаат потребите и проблемите на кои најчесто наидуваат фирмите и ќе се дадат идеи и предлози за решавање на истите. Исто така ќе се разгледуваат административните процедури со цел да се отстранат тесните грла. На овие средби ќе се договара и начинот на обезбедување на податоци и дистрибуирање на информации помеѓу институциите.

1.2.2 Формален договор помеѓу сите релевантни институции

За успешно реализирање на претходната активност потребно е и потпишување на формален договор или меморандум за соработка помеѓу сите релевантни институции.

1.2.3 Едношалтерски систем - давање на целосни услуги на едно место

Со оваа активност се планира воспоставување на едношалтерски систем за давање на услуги со што на едно место ќе може да се добијат сите информации и услуги на локалната самоуправа, но и на другите служби. Ова многу ќе придонесе за подобрување на ефикасноста на локалната администрација и скратување на времето на чекање.

1.2.4 Формирање на информативен центар

Преку информативниот центар ќе се обезбедуваат сите потребни информации за Општина Прилеп, посебно оние информации кои се од интерес на бизнис секторот.

Насока 2: Поттикнување на промовирањето на општината на локално, регионално, национално и меѓународно ниво

Оваа насока има за цел да го поттикне промовирањето на општината, нејзините ресурси и стопанскиот потенцијал што е многу значајно за привлекување на нови инвеститори и зголемување на економската активност во општината. Промовирањето и поддршката се многу значајни за постоечките фирми, а посебно за почетниците затоа што придонесуваат за зголемување на нивната конкурентност.

Конкретна цел 2.1: Да се поттикне вмрежувањето на Општина Прилеп на локално, регионално, национално и меѓународно ниво

Оваа конкретна цел ќе се постигне преку иницирање на средби и воспоставување на соработка со други општини, институции, организации и асоцијации на локално, регионално, национално и меѓународно ниво. Во период од две години се очекува да се реализираат 10 билатерални договори, 100000 посетители на општината годишно, како и учество на еден национален и еден меѓународен саем. Исто така се очекува и зголемување на бројот на нови инвестиции и бројот на вработени лица во општината.

Активности за цел 2.1

Со следните активности се постигнува поголема соработка на институциите на локално, регионално, национално и меѓународно ниво за подобрување на бизнис опкружувањето:

2.1.1 Креирање и печатење на промотивни материјали

Со оваа активност е предвидена изработка и печатење на 5000 комплети на промотивни материјали за што поуспешно презентирање на општината и нејзините потенцијали, како и презентирање на условите за водење на бизнис, сè со цел привлекување на нови инвестиции.

2.1.2 Одржување на средби помеѓу ЛС-БС-ЈС

Одржувањето на овие средби е во насока на договарање на заеднички настап за промовирање на општината и локалните бизниси

2.1.3 Учество на национални и меѓународни форуми, конференции и саеми

Потребно е следење и активно учество на општината и локалните бизниси на повеќе настани од национален и меѓународен карактер каде би можела да се оствари соработка и воспоставување на релации со други општини, организации, асоцијации и стопански субјекти

2.1.4 Организирање на традиционални манифестации

(Пиво Фест, Театарски игри „Војдан Чарнодрински“, Карневал „Прочка“, Св. Никола и др.)

Организирањето на традиционалните манифестации е многу значајно за промоција на општината бидејќи овие настани се посетени од голем број на учесници и гости од земјата и од странство. Во текот на годината се организираат минимум 4 поголеми настани на кои присуствуваат преку 100.000 посетители годишно.

Конкретна цел 2.2: Да се креира механизам за стимулирање на ММСП и почетници кои отвораат нов бизнис

Голем дел од новоотворените работни места се во микро, малите и средните претпријатија, па од тие причини по потребна е поддршка на овој сектор, кој е многу значаен за економскиот развој на општината. Поддршката на ММСП и почетниците кои отвораат нов бизнис пред се би се состоела од создавање на поволни услови, олеснувања и субвенции.

Активности за цел 2.2

Со следните активности ќе се подобри стимулирањето за отварање на нови ММСП-ја

2.2.1 Изработка на стопанска карта со дефинирани локалитети за нови и постоечки капацитети - заради олеснување на комуникацијата со постоечките стопански субјекти и олеснување на пристапот до локации за нови капацитети.

2.2.2 Намалување на давачки за уредување на градежно земјиште со решена инфраструктура, по основ на број на вработени лица - како олеснување за започнување на нов бизнис

2.2.3 Адаптирање на постоечки капацитет во функција на бизнис инкубатор

Со оваа активност се предвидува постоечки објект во сопственост на општината да биде реновиран и адаптиран во функција на бизнис инкубатор со потребната инфраструктура. Во бизнис инкубаторот ќе бидат сместени фирми - почетници (минимум 10) за кои ќе има поволни услови за користење на просторот и дополнителните услуги на инкубаторот. Секоја фирма би го користела просторот за период од три години.

2.2.4 Организирање на средби за промоција на национални шеми за субвенции

Владата на Република Македонија преку министерствата (МЕ, МЗШВ, МТСП) и агенциите (АППРМ, АВРМ) обезбедува субвенции и поддршка на одредени дејности и бизниси, како МСП, земјоделието, самовработувањата и др. Од друга страна и голем дел од странските донаторски организации обезбедуваат разни видови на поддршка за развој на малите бизниси. Оваа активност е во насока на поголемо информирање на крајните корисници и промоција на овие национални шеми.

Во контекст на локалните политики за вработување

Општина Прилеп има 19395 евидентирани невработени лица, чија структура според местото на живеење, возраста, степенот на образование и времетраењето на невработеноста може да се оцени како неповолна. Имено, иако е доминатно учеството на невработените од градските подрачја, бројот на невработените од руралните подрачја може да се оцени како мошне голем од аспект на можностите за нивно вработување.

Во последните неколку години Агенцијата за вработување спроведува интерна анкета меѓу невработените во која тие се изјаснуваат дали активно бараат работа или се пријавуваат само за остварување на некое право во случај на невработеност (најчесто здравствено осигурување). Анкетното истражување покажува дека денес во Општина Прилеп, од вкупниот број на жители, активно бараат работа 15014 лица (77,41%), а 4381 лица (22,59%) се пријавуваат само за остварување на правото на здравствена заштита.

Една од целите за изготвување на овој Акционен план е да се обезбеди навремено и успешно спроведување на предвидените владини активни мерки за вработување за 2009 и 2010 година во соработка со локалната власт. Имено, успешната реализација на активните мерки за вработување ќе зависи од точно утврдените активности на секој субјект, со точно утврдени рокови за извршување на предвидените активности. Исто така, Оперативниот план ќе придонесе за поуспешна координација помеѓу инволвираните субјекти за спроведување на овие мерки.

Досега беше многу мало учеството на локалната власт во креирањето и имплементацијата на политиките и стратегиите за вработување на Владата на Република Македонија. Со изработка на овој документ и активното учество на локалната власт и сите локални засегнати страни ќе допринесе до поуспешно имплементирање на планираните активности за вработување и ублажување на невработеноста кои се утврдени со повеќе владини документи, и тоа: Програма на Владата на Република Македонија 2006-2010 год, Националната стратегија за вработување 2010, Национален акционен план за вработување 2009-2010 (НАПВ), Повеќегодишната оперативна програма за развој на човечки ресурси 2007-2013, подготвена во согласност со компонентата 4 од Инструментот за претпристапна помош на ЕУ (ИПА). Во контекст на локалните политики за вработување предвидени се три насоки.

Насока 3: Да се намали долгорочната невработеност

Врз основа на податоците од Анализата на пазарот на труд, во Општина Прилеп структурата на невработените лица според времето на чекање за вработување е мошне неповолна и загрижувачка, бидејќи уделот на лицата што чекаат за работа 8 и повеќе години бележи тренд на постојан пораст и во 2008 година изнесува 37,3%. Состојбата е уште позагрижувачка ако се има предвид дека согласно препораките на ILO како долгорочно невработени се сметаат лицата кои чекаат вработување подолго

од една година. Според оваа дефиниција во Општина Прилеп долгорочно невработени се 85,7%.

Бројот на невработените лица коишто чекаат за вработување подолго од 8 години изнесува повеќе од 7200 лица. Од нив нешто помалку од половина се жени (47,7%), а 28,9% се постари од 50 години. Најголем дел од оваа категорија на невработени се со ниско ниво на образование (3437 лица или 47,5%), 3464 лица со средно, а 340 лица со високо ниво на образование. За намалување на долгорочната невработеност предвидени се четити конкретни цели:

Конкретна цел 3.1: Да се промовираат националните субвенции за самовработување

Владата на Република Македонија, Министерството за труд и социјална политика преку АВРМ преземаат активности и мерки во областа на самовработувањето преку обезбедување на финансиска поддршка и поволни кредити за одредени категории на невработени лица. Целта на овие програми е намалување на сиромаштијата и невработеноста, а во голем дел се однесуваат на долгорочно невработените лица.

Активности за цел 3.1

Со имплементација на следните активности и проекти ќе се допринесе за подобра промоција на владините проекти за самовработување:

3.1.1 Подготовка и спроведување на информативна кампања, преку одржување на трибини, дебати, настапи во медиумите и дистрибуирање на промотивни материјали на локално ниво за проектите за самовработување.

3.1.2 Обуки за претприемништво и бизнис планирање

За постигнување на поголеми ефекти од програмите и проектите за самовработување потрено е да се подготват новите претприемачи со тоа што ќе реализираат обуки за претприемништво и изработка на бизнис планови за лицата кои планираат да се вклучат во овие програми, но и самоиницијативно да започнат свои бизниси. Дел од овие активности се планирани во програмите на АВРМ и АППРМ, а во овој сегмент може да се вклучат и тренинг центри, НВО секторот и донаторските организации за поддршка на претприемништвото и вработувањата.

3.1.3 Даночни олеснувања при процес на самовработување - преку намалување на одредени даночни стапки за фирмите почетници, со цел олеснување на нивното работење во почетните години од започнувањето на бизнисот.

Конкретна цел 3.2: Да се подобрат условите за стекнување на дополнителни вештини

Голем дел од долгорочно невработените лица се со низок степен на образование и несоодветни квалификации и не поседуваат дополнителни потребни вештини, што ја намалува нивната конкурентност и можности за пристап на локалниот пазар на труд. Заради подобрување на квалификациите на долгорочно невработените лица, потребно е да се зголеми понудата на обуки и да се прилагодат спрема условите и потребите на локалната економија.

Активности за цел 3.2

Следните активности и проекти водат до постигнување на претходната цел:

3.2.1 Подобрување на понуда на обуки во област на туризам, земјоделие и информатичка технологија

Со оваа активност се предвидува организирање на обуки од областа на туризмот, земјоделието и информатичката технологија како приоритетни области во Стратегијата

за локален економски развој на Општина Прилеп и Програмата за развој на Пелагонискиот плански регион.

3.2.2 Лобирање до Агенција за вработување на РМ за дополнување на законската регулатива (одржување на обуки за непознат работодавач)

Досегашна пракса на АВРМ е да организира обуки за познат работодавач со што се обезбедува стручна подготовка при вработување на невработените лица. Со зголемување на понудата на обуки и можноста за организирање на обуки за непознат работодавач се смета дека ќе се придонесе за подобрување на квалификациите на невработените лица и ќе се олесни нивното вработување.

Конкретна цел 3.3: Подобрување на образовна структура преку преквалификација и дообразование на кадар

Ниското ниво на образование и квалификации на долгорочно невработените лица, како и големите разлики во понудата и побарувачката на работна сила ја наметува потребата од преземање на низа активности и проекти со цел подобрување на образовната структура со преквалификација и дообразование на кадарот.

Активности за цел 3.3

Следните активности водат кон подобрување на образовната структура во Општина Прилеп

3.3.1 Дефинирање на програма за стипендирање на дефицитарен кадар - врз основа на Анализата на потреби од вештини ќе се идентификуваат дефицитарните професии и во соработка со образовните институции ќе се изработи програма за стипендирање на овие професионалци.

3.3.2 Лобирање до Министерство за образование и наука за соодветно димензионирање на образовни програми

Локалната самоуправа во соработка со бизнис секторот, АВРМ - ЦВ Прилеп и другите организации за поддршка на бизнис секторот, како и образовните институции навремено ќе реагира и ќе иницира промени во димензионирањето на образовните програми, како и насоките во стручните училишта во согласност со потребите на локалниот пазар на труд до МОН и БРО.

3.3.3 Промоција на програми на доживотно учење (ЛЛЛ)

Иновациите во образованието, развивањето на ефективни методи во учењето и градењето на филозофијата за доживотно учење, се основните атрибути за успех во општеството. Системите за учење мора да се адаптираат на променливиот начин на живеење. Во општината присутна е долгогодишна и повеќестрана маргинализација на образованието на возрасните (неформално, информално) која предизвикува и одредени последици пред сè врз неповолната образовна структура на населението. Во таа насока се преземаат и одредени владини програми и мерки за подобрување на образованието на возрасни кои се во согласност и со насоките на ЕУ за доживотно учење (LLL), а во прилог на ова оди и Законот за образование на возрасни. Со оваа активност се предвидува поголема промоција на овие мерки, но и на активностите на центрите и институциите за образование на возрасни, како и програмите и проектите што ги планираат и други организации на ова поле.

Конкретна цел 3.4: Да се поддржи вработувањето кај ранливите групи и тоа: самохраните родители, Ромската популација, лицата со посебни потреби и невработените млади лица без родители

Посебно внимание треба да се посвети на вработувањето на припадниците на ранливите групи, зошто кај нив е неопходна поддршка и посредување при наоѓање на работа.

Активности за цел 3.4

Следните активности водат кон подобрување на вработувањето на ранливите групи во Општина Прилеп

3.4.1 Идентификација на работни места за вработување на ранливите групи - преку соработка со бизнис секторот и спроведување на анкети за можностите за вработување на овие категории на невработени лица

3.4.2 Обуки и доквалификации за познат работодавач – за ранливите групи

Во согласност со идентификуваните работни места и можности за вработување, ќе се организираат обуки и доквалификации со цел подобрување на вештините на оваа категорија на невработени лица.

3.4.3 Посредување при вработување - олеснување на комуникацијата и поврзување на побарувачката и понудата на работна сила во оваа област.

Насока 4: Да се зголемат можностите за работно ангажирање на младите

Постојната структурата на евидентираниите невработени лица според возраст покажува дека во Општина Прилеп 26,6% (или 5164) се млади до 29 години. Од вкупно евидентираниите невработени лица на возраст до 29 години според состојбата на 31.08.2008 година 48,6% се жени. Повеќе од една половина (51,2%) од оваа категорија на невработени припаѓаат на старосната група 25-29 години, а 41,9% се на возраст 20-24 години. Посматрано според нивото на образование 31,3% се неквалификувани полуквалификувани (од кои речиси сите се работници без занимање), а 57,6% се лица со средно ниво на образование. Бројот на невработени со вишо образование изнесува 40, а со високо образование 535 лица. Големiot број на млади невработени се должи меѓу другото на недостаток на слободни работни места, неусогласеност на образовниот систем со потребите на пазарот на трудот, недостаток на работно искуство, дополнителни вештини, како и недоволен интерес и услови за започнување на сопствен бизнис. Како проблем овде се јавува и интензивната емиграција на младите со повисоко ниво на образование, што условува континуирано намалување на нивото на човечкиот капитал во општината. За зголемување на можностите за работно ангажирање на младите предвидени се три конкретни цели:

Конкретна цел 4.1: Да се намали одливот на високообразовни кадри и зголемување на можностите за напредок

Во општината е евидентна миграцијата на млади лица со повисоко ниво на образование во странство, но и во земјата, пред сè заради недостигот на работни места и можности за напредување на професионално поле.

Активности за цел 4.1

Со имплементација на следните активности и проекти ќе се допринесе за намалување одливот на високообразовни кадри:

4.1.1 Обуки за млади менаџери и претприемачи – маркетинг, менаџмент, управување со човечки ресурси

Со обезбедување на обуки со кои младите лица ќе се стекнат со дополнителни вештини од области кои се актуелни во современiot начин на водење на бизнис, ќе се зајакнат нивните капацитети и нивната конкурентност на пазарот на труд, а се очекува дел од нив и да започне со сопствен бизнис и самовработување.

4.1.2 Зголемување на асортиман на обуки во постоечките центри за обука – обуки за надоградба на млади за постојните работни места – комуникација, презентација, кореспонденција, нови технологии итн.

За да се овозможи напредување на младите на постојните работни места и надградба на нивните капацитети и вештини, се планира организирање на дополнителни обуки од областа на комуникациски и презентационски вештини, деловна кореспонденција, нови технологии и др.

Конкретна цел 4.2: Да се зголеми волонтерската пракса

Како еден од најголемите проблеми при вработување на младите се појавува недостигот од работно искуство. Преку преземање на мерки и организирање на волонтерска пракса голем дел од младите лица ќе се стекне со потребното искуство и со тоа ќе се зголемат можностите за вработување. Во прилог на оваа конкретна цел оди и законската регулатива од областа на волонтерството, како и мерките што се преземаат од страна на АВРМ за поддршка на практиканството.

Активности за цел 4.2

Следните активности и проекти водат до постигнување на претходната цел:

4.2.1 Организирање на промотивни кампањи за промоција на волонтерство

Заради поголемо запознавање на можностите за организирање на волонтерска пракса, како и бенефитот што ќе го добијат двете инволвирани страни - младите невработени лица и фирмите, институциите кои би биле организатори на волонтерската пракса, потребна е поголема промоција на овој вид на ангажирање на младите. Исто така е потребно и поголемо запознавање со законската регулатива за волонтерството.

4.2.2 Градење на соработка помеѓу образовни институции и бизнис сектор

Оваа активност предвидува воспоставување на соработка помеѓу образовните институции и бизнис секторот заради реализација на поголем број на часови и подобрување на квалитетот на практичната настава, со што младите и во текот на оформувањето на своето образование би се стекнале со практични знаења и искуство, што ќе им биде голема предност понатаму, во процесот на барање вработување.

Конкретна цел 4.3: Да се отвори пилот сервисна служба за пружање на нега на стари и изнемоштени лица

Во Општина Прилеп не постои сервисна служба за нега на стари и изнемоштени лица, а има околу 100 невработени медицински сестри, од кои 70 се на возраст до 29 години.

Активности за цел 4.3

Со следниот проект ќе се подобри невработеноста на средно медицинскиот кадар во Општина Прилеп

4.3.1 Организирање и формирање на една пилот сервис служби за услуги на стари и изнемоштени лица - овој сервис би се отворил во соработка со невладините организации, а во него би се вклучиле околу 30 млади невработени лица од медицинската струка.

Насока 5: Континуирана надградба на вработените во бизнис сектор

Конкурентноста на фирмите на домашниот и странскиот пазар во голем дел зависи и од квалитетот на ангажираниот човечки капитал. Постојаното надградување на човечките ресурси придонесува за развој на фирмите и тоа преку развој на нови производи, проширување на капацитетите, освојување на нови пазари. Зајакнувањето на капацитетите и вештините на вработените лица придонесува и на задржување на

постојните работни места и следење на современите трендови. За оваа насока се дадени две конкретни цели и активности за постигнување на истите.

Конкретна цел 5.1: Да се поттикне воведување на компонента за развој на човечки ресурси во плановите на фирмите

Многу мал дел од фирмите во Општина Прилеп вложуваат во развој на човечките ресурси преку обезбедување на разни видови на обуки и тренинзи за одредени активности на веќе вработените лица. Целта овде е преку презентирање на успешните практики на фирми кои инвестирале во дообука на вработените и презентирање на програмите за поддршка на развојот на човечки ресурси, да се поттикне еден тренд на надградба на вработените лица.

Активности за цел 5.1

Со имплементација на следните активности и проекти ќе се допринесе за развој на фирмите во општината и подобрување на човечките ресурси во општината:

5.1.1 Спроведување на анкета меѓу фирмите за потребите од дополнителни обуки за вработените.

Со оваа активност би се согледала потребата од организирање на дополнителни обуки за вработените во бизнис секторот.

5.1.2 Организирање на промотивни настани за презентирање на успешни практики од страна на фирми кои инвестирале во развој на човечки ресурси.

Пред локалните фирми би се организирале презентации, каде од страна на фирми кои веќе инвестирале во развој на човечки ресурси ќе се презентираат позитивните искуства во поглед на развојот и унапредувањето на бизнисот. Претставниците на локалниот бизнис сектор ќе може да дискутираат на оваа тема, да поставуваат прашања и да разменат искуства.

5.1.3 Промовирање на програми за поддршка на развојот на човечки ресурси - преку организирање на промотивни настани и дистрибуирање на промотивни материјали за програмите за поддршка на развој на човечки ресурси на АППРМ, ХРДФ и други агенции и организации.

Конкретна цел 5.2: Да се обезбеди институционална поддршка за поврзување на бизнис секторот и образованието (формално и неформално образование)

За успешна реализација на потребните обуки за бизнис секторот потребно е воспоставување на соработка со образовните институции од формалното и неформалното образование. Институционалната поддршка за ова поврзување би се обезбедила од страна на НВО секторот и други организации за поддршка на економскиот развој на општината.

Активности за цел 5.2

Следните активности и проекти водат до постигнување на претходната цел:

5.2.1 Воспоставување на платформа за соработка меѓу бизнис секторот, ЛС, НВО и образовните институции - заради дефинирање на улогата на секој од локалните партнери во обезбедување на условите и начините за реализација на обуки за вработените во бизнис секторот.

5.2.2 Изработка на програма за реализација на обуки

Врз основа на изработената анкета за потребите од обуки кај бизнис секторот, а во соработка со образовните институции и тренинг центрите ќе се изработи програма за реализација на обуки.

5.2.3 Организирање на обуки за вработените лица во бизнис секторот

Во согласност со потребите на бизнис секторот, ќе се организираат обуки за вработените лица со цел зајакнување на нивните знаења и вештини, зголемување на можностите за напредување, но и задржување на постојните работни места.

За сите насоки, конкретни цели и активности се поставени индикатори, дадени во логичките рамки за секоја насока, приложени во Анекс на овој документ.

План за имплементација

Главни засегнати страни и партнери за имплементација

Главни засегнати страни се сите невработени во Општина Прилеп, градоначалникот, советот на општината, Партнерството за ЛАПВ, НВО-ии, подрачната единица при АВРМ. Покрај главните, и прартнерите за имплементација на планот се засегнати страни – работодавачите, ЛЕР канцеларијата, и други.

За постигнување на целите и реализација на активностите од планот ќе се формира менаџерски тим за имплементација на акциониот план. Менаџерскиот тим ќе биде составен од членови на партнерството и тоа за секоја насока по еден менаџер, односно пет менаџери и еден координатор на акциониот план. Управувањето односно контролниот орган на менаџерскиот тим ќе го има советот на општината и партнерството. Менаџерите ќе соработуваат со членовите на локалната самоуправа, подрачната единица за вработување, ЛЕР канцеларијата, НВО-и и поединци.

Задачи и обврски на членовите од менаџерскиот тим се (основни но не и конечни):

1. Детално го(и) формулира активностите за конкретните цели за секоја насока од акциониот план;
2. Припремаат и следат активности од Акциониот план за секоја година поодделно;
3. Одредува тим за имплементација према Акциониот план;
4. Координира активности за имплементација на проектите;
5. Ги одобрува проектите (апликациите) и ги проследува за натамошна селекција и одобрување;
6. Периодично (еднаш месечно) го известува партнерството и советот на општината за активностите од планот;
7. Врши мониторинг (следење и контрола) на планот за вработување при идентификација, дефинирање и имплементација на проектите и активностите;
8. Дава контролни мерки за секој проект поодделно – при имплементацијата;
9. Подготвува годишен и квартален план на активности до советот на општина Прилеп, градоначалникот и партнерството.

Мониторинг и евалуација на акциониот план

Планот ќе се следи и контролира континуирано од менаџерскиот тим, кој ќе дава месечни извештаи до Партнерството за ЛАПВ, градоначалникот и советот на општината, кои пак, ќе даваат контролни мерки за текот на имплементацијата на планот, до координаторот на менаџерскиот тим. Предвидени се две евалуации на планот и тоа една во текот на имплементацијата на планот (составена од неколку члена на советот на општината), и крајна евалуација, веднаш по извршување на имплементацијата на планот. Препораките од крајната евалуација ќе бидат земени во обзир при следната изработка и имплементација на следниот ЛАПВ.

Главни претпоставки и ризици за имплементација на акциониот план

Еден од главните ризици во имплементација на планот е слабата соработка на општинските институции со подрачните единици на централната власт. Поради тоа, се предвидува неформална соработка при идентификација на потребите на локалните бизниси и понудата на работна рака, со АВРМ и трудовиот инспекторат, во заедничка изработка на база на податоци.

Следен ризик е недостаток на финансиски средства, што би се надминал со поинтензивна соработка со донаторите во Република Македонија и амбасадите. За оваа цел потребна е постојан ангажман на членовите на ЛЕР канцеларијата во Општина Прилеп.

Повеќегодишен финансиски план

Вкупна вредност за реализација на проектите е 25.517.840,00 денари за 2009 и 2010 година. Изворите за финасирање на проектите и активностите се од општинскиот буџет, буџетот на РМ, амбасади, донатори и од ИПА инструментот на ЕУ. Детално се прикажани во следните табели а учесвото на трошоци на следните графикони.

Графикон 1 – Распределба финансиски средства за реализација на насоките
Планирани средства (индикативен буџет)



Табела на Акциониот план

Насока	Конкретна цел	Активности	Време на имплементација	Одговорни за имплементација	Вкупни трошоци	Приоритет
Насока 1 Да се подобри деловното отклучување преку подобрување на локалната администрација и процедурите	Конкретна цел 1.1. Да се изработи, база на податоци за економски параметри	1.1.1. Подготовка на база на податоци за човечки ресурси-изработка на софтвер, ажурирање и собирање на податоци	Јуни – Септември 2009	Општина Прилеп АВРМ - Прилеп ЦР УЈП ПИОМ НВО	Анкета – 2 анкетари x 30 дена = 1,500 € Софтвер – програм = 3,000 € Вкупно = 4,500 €	1
		1.1.2. Собирање на податоци за постоечки фирми - нивно ажурирање и обработување	Август – декември 2009	Општина Прилеп АВРМ - Прилеп ЦР УЈП ПРЕДА	Анкета – 2 анкетари x 30 дена = 1,500 € Софтвер – од претходна активност Вкупно = 1,500 €	2
		1.1.3 Изработка на база на податоци за градежни парцели, деловни објекти и индустриски зони	Јануари – март 2010	Општина Прилеп Одделение за ЛЕР Сектор за урбанизам ЈП за ПУП Катастар	Софтвер – од претходна активност Анализа и ажурирање на податоци – 1,000 € Вкупно = 1,000 €	2
		1.1.4 . Иработка на WEB страна	Март – декември 2010	Општина Прилеп Одделение за ЛЕР НВО	Дизајн на интерактивна ВЕБ - надоградба = 1,000 € 8,000 €	3
	ВКУПНО				0	
	Конкретна цел 1.2. Да се подобри соработката помеѓу локална самоуправа, јавни установи, подрачни единици и бизнис сектор.	1.2.1. Иницирање на соработка помеѓу релевантни институции на локално ниво	Јуни – Август 2009	Општина Прилеп АВРМ - Прилеп ЦР УЈП Подрачни единици на министерства – инспекциски служби		1
		1.2.2. Формален договор помеѓу сите релевантни институции	Јули – Септември 2009	Општина Прилеп АВРМ - Прилеп ЦР УЈП Подрачни единици на министерства – инспекциски служби	800 Евра за правни совети	2

				Правник		
	1.2.3. Едношалтерски систем-давање на целосни услуги на едно место	Септември – декември 2009	–	Општина Прилеп АВРМ - Прилеп ЦР УЈП Подрачни единици на министерства – инспекциски служби	Вмрежување и размена на податоци – систем – 2,000 Евра Опрема и намештај = 2,000 Евра Вкупно 4,000 Евра	2
	1.2.4. Формирање на информативен центар	Јануари – Март 2010	–	Општина Прилеп АВРМ - Прилеп ЦР УЈП Подрачни единици на министерства – инспекциски служби	Опрема и намештај = 5,000 Евра	2
				ВКУПНО		
				ВКУПНО		9.800€
				ВКУПНО		17.800€

Насока	Конкретна цел	Активности	Време на имплементација	Одговорни за имплементација	Вкупни трошоци	Приоритет
Насока 2 Поттикнување на промовирањето на општината на локално, регионално, национално и меѓународно ниво	Конкретна цел 2.1. Да се поттикне вмрежувањето на Општина Прилеп на локално, регионално, национално и меѓународно ниво	2.1.1. Креирање и печатење на промотивни материјали	Јуни – Октомври 2009	Општина Прилеп ПРЕДА НВО	Обработка и собирање на материјал – 2,000 Евра Печатење и дизајн – 5000 x 10 страни = 10,000 Евра Вкупно = 12,000 €	1
		2.1.2. Одржување на средби помеѓу ЛС-БС-ЈС	2009 - 2010	Општина Прилеп ПРЕДА Јавни претпријатија НВО	10 средби на годишно ниво - промотивен материјал – 1000 Евра Логистика – 4,000 Евра Вкупно = 5,000 €	2
		2.1.3. Учество на национални и меѓународни форуми, конференции и саеми	2009 -2010	Општина Прилеп Бизнис сектор Регионална стопанска комора-Прилеп ПРЕДА	Учество за патни трошоци = 5,000 Евра Маркетинг на локални фирми, поддршка = 10,000 Евра Вкупно = 15,000 €	2
		2.1.4 . Организирање на традиционални манифестации (Пиво Фест, Театарски игри „Војдан Чарнодрински“, Карневал „Прочка“, Св. Никола)	2009 – 2010 (континуирано)	Општина Прилеп Бизнис сектор НВО Министерство за култура ПРЕДА	Логистика = 10,000 Евра Промоција = 5,000 Евра 15,000 Евра	3
	ВКУПНО				47,000 €	

	<p>Конкретна цел 2.2. Да се креира механизам за стимулирање на ММСП и почетници кои отвораат нов бизнис</p>	<p>2.2.1. Изработка на стопанска карта со дефинирани локалитети за нови и постоечки капацитети</p> <p>2.2.2. Намалување на давачки за уредување на градежно земјиште со решена инфраструктура, по основ на број на вработени лица</p> <p>2.2.3. Адаптирање на постоечки капацитет во функција на бизнис инкубатор</p> <p>2.2.4. Организирање на средби за промоција на национални шеми за субвенции</p>	<p>Јуни – Август 2009</p> <p>2009 - 2010</p> <p>Септември 2009– Април 2010</p> <p>Јуни 2009 - 2010</p>	<p>Општина Прилеп - урбанizam, ЛЕР ПРЕДА, НВО, РСК - Прилеп</p> <p>Општина Прилеп - Сектор за урбанizam АВРМ - Прилеп УЈП Подрачни единици на министерства – инспекциски служби</p> <p>Општина Прилеп - Одделение за ЛЕР ПРЕДА НВО – и Економски факултет</p> <p>Општина Прилеп АВРМ - Прилеп ПРЕДА Подрачни единици на министерствата (Економија, земјоделие)</p>	<p>Промотивен материјал – 1,000 Евра</p> <p>Промотивен материјал – 1,000 Евра</p> <p>Адаптација на 1,000м² простор = 50,000 Евра Опрема и намештај за тренинг центар и заеднички простории = 5,000 Евра</p> <p>Вкупно 55,000 Евра</p> <p>Промотивен материјал – 1,000 Евра Логистика = 5,000 Евра</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p>
	ВКУПНО				63.000€	
Вкупно					110.000€	

Насока	Конкретна цел	Активности	Време на имплементација	Одговорни за имплементација	Вкупни трошоци	Приоритет
Насока 3 Да се намали долгорочната невработеност	Конкретна цел 3.1. Да се промовираат националните субвенции за самовработување	3.1.1. Подготовка и спроведување на информативна кампања	Јуни 2009 – декември 2010	АВРМ ЛЕР Прилеп НВО - и	5000 флаери = 5000 Евра 5 медиумски промовирања = 1,000 Евра 100 постери = 1,000 Евра 2000 летоци = 300 Евра Вкупно = 7,300 Евра	1
		3.1.2. Обуки за претприемништво и бизнис планирање	Јуни 2009 – декември 2010	Центри за обука АВРМ Општина Прилеп - ЛЕР	50 обуки годишно = 50 x 500 x 2 = 50,000 Евра	1
		3.1.3 Даночни олеснувања при процес на самовработување	Јуни 2009 – декември 2010	АВРМ ЛЕР Прилеп УЈП ЦР	0	2
ВКУПНО						
Насока 3 Да се намали долгорочната невработеност	Конкретна цел 3.2. Да се подобрат условите за стекнување дополнителни вештини	3.2.1. Подобрување на понуда на обуки во област на туризам, земјоделе и информатичка технологија	Јуни 2009 – декември 2010	Центри за обука ПРЕДА Општина Прилеп - ЛЕР НВО	12 реализирани обуки годишно (5 за туризам, 5 за земјоделе и 2 за информатичка технологија) = 24 x 1000 = 24,000 Евра	1
		3.2.2. Лобирање до Агенција за вработување на РМ за дополнување на законската регулатива (одржување на обуки за непознат работодавач)	Јули – Октомври 2009	Општина Прилеп - ЛЕР Бизнис сектор Училишта, Центри за обука Правници	Припрема на програма и правни совети = 1,000 Евра	1
ВКУПНО						
					25.000€	

Конкретна цел 3.3. Подобрување на образовна структура преку преквалификација и дообразование на кадар	3.3.1. Дефинирање на програма за стипендирање на дефицитарен кадар 3.3.2. Лобирање до Министерството за образование и наука за соодветно димензионирање на образовни програми 3.3.3. Промоција на програми за доживотно учење (ЛПЛ)	Август 2009 – октомври 2009	–	Општина Прилеп – ЛЕР Бизнис сектор Училишта Правници	Дефинирање на 2 програми – консултанти – правници- 2,000 Евра	1
		Октомври – декември 2009	–	Општина Прилеп – ЛЕР Советник за образование Бизнис сектор	0	2
		2009 - 2010	–	Општина Прилеп – ЛЕР Бизнис сектор АВРМ ПРЕДА, НВО Училишта – Центри за обука, Центри за образование на возрасни	3 промоции – 3х 2,000 Евра = 6,000 Евра	1
ВКУПНО						
Конкретна цел 3.4. Да се поддржи вработувањето кај ранливите групи и тоа: самозащитните родители, Ромската популација, и невработени млади без родители	3.4.1 Идентификација на работни места за вработување на ранливите групи 3.4.2 Обуки и доквалификација за познат работодавач – за ранливите групи 3.4.3 Посредување при вработување.	Јуни – декември 2009	–	Општина Прилеп – ЛЕР Бизнис сектор АВРМ НВО	Анкети = 3 анкети * 2 месеци = 3,000 евра Анализа – документ = 2,000 Евра	1
		Јануари – декември 2010	–	Општина Прилеп – ЛЕР Бизнис сектор АВРМ НВО	10 обуки * 1,000 Евра = 10,000 Евра	2
		Јануари – декември 2010	–	Општина Прилеп – ЛЕР НВО АВРМ - Прилеп, Агенции за посредување при вработување	0	2
ВКУПНО						
					8,000€	
					15,000€	
					105,300€	
Вкупно						

Насока	Конкретна цел	Активности	Време на имплементација	Одговорни за имплементација	Вкупни трошоци	Приоритет
Насока 4 Да се зголемат можностите за работно ангажирање на младите	Конкретна цел 4.1. Да се намали одливот на високообразовни кадри и зголемување на можностите за напредок	4.1.1. Обуки за млади менаџери и претприемачи – маркетинг, менаџмент, управување со човечки ресурси	Јуни 2009– декември 2010	АВРМ ЛЕР Прилеп НВО – и ПРЕДА Министерство за Економија Центри за обука РСК - Прилеп	- 10 обуки за менаџмент = 15,000 Евра - 10 обуки за маркетинг = 15,000 Евра - 10 обуки за финансиско работење = 15,000 Евра - 5 обуки за менаџмент со човечки ресурси = 8,000 Евра ВКУПНО = 53,000 Евра	1
	4.1.2. Зголемување на асортиман на обуки во постоечките центри за обука – обуки за надоградба на млади за постојните работни места – комуникација, презентација, кореспонденција, нови технологии ИТН.	Јуни 2009 – декември 2010	Центри за обука АВРМ Општина Прилеп – ЛЕР Министерство за Економија РСК - Прилеп ПРЕДА НВО - и	- 15 обуки за напредни претприемачи = 15,000 Евра - 5 обуки за комуникациски вештини = 8,000 Евра - 5 обуки за презентација, лична, резултати, презентерство итн. = 8,000 Евра - 5 обуки за нови технологии во преработувачка индустрија = 10,000 Евра ВКУПНО = 41,000 Евра	1	
ВКУПНО					94,000 €	

	<p>Конкретна цел 4.2. Да се зголеми волонтерската пракса</p>	<p>4.2.1. Организирање на промотивни кампањи за промоција на волонтерство</p>	<p>Јуни 2009 декември 2010</p>	<p>НВО АВРМ - Прилеп Општина Прилеп - ЛЕР ПРЕДА</p>	<p>2000 отпечатени примероци за кампања – промоција на волонтерство = 5,000 Евра -5 медиумски промоции = 5,000 Евра ВКУПНО = 10,000 Евра</p>	<p>1</p>
	<p>ВКУПНО</p>	<p>4.2.2. Градење на соработка помеѓу образовни институции и бизнис сектор</p>	<p>2009 - 2010</p>	<p>Општина Прилеп – ЛЕР, Советник за образование Бизнис сектор РСК - Прилеп ПРЕДА Училишта Факултети</p>	<p>одржани 3 средби годишно помеѓу образовни институции и бизнис сектор = логистика 6,000 Евра материјали = 1,000 Евра ВКУПНО = 7,000 Евра</p>	<p>1</p>
	<p>Конкретна цел 4.3. Да се отвори пилот сервисна служба за пружање на нега на стари и изнемоштени лица</p>	<p>4.3.1. Организирање и формирање на една пилот сервис служби за услуги на стари и изнемоштени лица</p>	<p>Август 2009 декември 2009</p>	<p>Општина Прилеп – ЛЕР АВРМ - Прилеп Министерство за здравство Амбуланти НВО</p>	<p>3 возила = 18,000 Евра Канцеларија адаптација = 5,000 Евра Обука 10 дневна = 5,000 Евра Опрема = 8,000 Евра ВКУПНО = 36,000 Евра</p>	<p>1</p>
	<p>ВКУПНО</p>				<p>17,000€ 36,000€ 147,000€</p>	
	<p>Вкупно</p>					

Насока	Конкретна цел	Активности	Време на имплементација	Одговорни за имплементација	Вкупни трошоци	Приоритет
Насока 5 Континуирана наградба на вработените во бизнис сектор	Конкретна цел 5.1. Да се поттикне воведување на компонента за развој на човечки ресурси во плановите на фирмите	5.1.1. Спроведување на анкета меѓу фирмите за потребите од дополнителни обуки за вработените	Јуни 2009 – октомври 2009	ПРЕДА ЛЕР Канцеларија РСК - Прилеп Бизнис сектор	Анкетари = 3 x 3 месеци = 3,000 € Анализа 500 € Формирање на програма = 500 € ВКУПНО: 4,000 €	1
		5.1.2. Организирање на промотивни настани за презентирање на успешни практики од страна на фирми кои инвестираше во развој на човечки ресурси.	Октомври 2009 – декември 2010	ПРЕДА ЛЕР Канцеларија Бизнис сектор РСК - Прилеп Факултети	Обуки консултантски услуги, coaching = 10,000 € Презентации 10 = 5,000 € ВКУПНО: 15,000 €	2
		5.1.3. Промовирање на програми за поддршка на развојот на човечки ресурси	Јануари – декември 2010	ПРЕДА ЛЕР Канцеларија Бизнис сектор	Промоција со траење од 1 месец – медиуми и кампањи: 5,000 €	3
	ВКУПНО				24,000 €	
	Конкретна цел 5.2. Да се обезбеди институционална поддршка за поврзување на бизнис секторот и образованието (формално и неформално образование)	5.2.1. Воспоставување на платформа за соработка меѓу бизнис секторот, ЛС, НВО и образовните институции	Јуни – октомври 2009	ЛЕР канцеларија ПРЕДА НВО – и АВРМ – ПРИЛЕП училишта, Центри за обука	Логистика = 2,000 €	1
		5.2.2. Изработка на програма за реализација на обуки	октомври 2009 – декември 2009	ЛЕР канцеларија ПРЕДА НВО – и АВРМ – ПРИЛЕП училишта	Консултантски услуги изготвување на програма за обуки = 500 €	2
		5.2.3. Организирање на обуки за вработените лица во бизнис секторот	Јануари – декември 2010	ЛЕР канцеларија ПРЕДА НВО – и АВРМ – ПРИЛЕП училишта, Центри за обука	6 обуки x 1,500 € = 9,000 €	3
	ВКУПНО				11.500€ 34.500€	
	ВКУПНО					

АНЕКСИ

Табели

Прилог 1

Промени во побарувачката на производи / услуги во анкетираниите фирми во општина Прилеп

	Намалување			Константно			Зголемување		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
Пред 6 месеци									
10 до 49	4	8	9	38	35	37	13	7	14
50 до 250	3	3	4	5	10	7	8	4	6
Над 250 вработени	1	1	2	1	5	3	3	1	1
Вкупно	8	12	15	44	50	47	24	12	21
Наредните 6 месеци									
10 до 49	6	1	8	32	28	31	17	21	21
50 до 250	1	1	0	9	8	9	6	8	8
Над 250 вработени	1	1	0	1	2	2	3	4	4
Вкупно	8	3	8	42	38	42	26	33	33
Наредни 6 до 12 месеци									
10 до 49	3	0	5	21	26	24	31	24	31
50 до 250	0	1	0	6	7	7	10	9	10
Над 250 вработени	0	1	0	3	3	1	2	3	5
Вкупно	3	2	5	30	36	32	43	36	46

Извор: АВРМ, Анализа на потребите од вештини

Прилог 2

Промени во бројот на вработените во анкетираниите фирми, според големината, општина Прилеп

Дејност	Пред 1 год.	Во моментот на анкетирањето	По 1 год.	Пораст пред 1 година (во %)	Пораст по 1 година (во %)
	2006				
10 до 49	898	1111	1603	23,7	-30,7
50 до 250	2264	2264	2412	0,0	-6,1
Над 250 вработени	2396	2465	1976	2,9	24,7
Вкупно	5558	5840	5991	5,1	-2,5
	2007				
10 до 49	822	961	1207	16,9	-20,4
50 до 250	1698	1935	2167	14,0	-10,7
Над 250 вработени	2947	2951	2995	0,1	-1,5
Вкупно	5467	5847	6369	7,0	-8,2
	2008				
10 до 49	1037	1256	1863	21,1	-32,6
50 до 250	2130	2192	2118	2,9	3,5
Над 250 вработени	2660	2697	2632	1,4	2,5
Вкупно	5827	6145	6613	5,5	-7,1

Извор: АВРМ, Анализа на потребите од вештини

Прилог 3

Промени во бројот на вработените во анкетираниите фирми,
според сектори, општина Прилеп

Дејност	Пред 1 год.	Во моментот на анкети- рањето	По 1 год.	Пораст пред 1 година (во %)	Пораст по 1 година (во %)
2006					
Земјоделство	19	19	19	0	0
Преработувачка	4981	5248	5262	5,4	-0,3
Градежништво	235	215	219	-8,5	-1,8
Трговија	79	110	122	39,2	-9,8
Ресторани/Хотели	8	11	118	37,5	-90,7
Транспорт	29	29	34	0,0	-14,7
Финансии	192	180	183	-6,3	-1,6
Недвижности/услуги					
Здравство и социјална заштита	15	28	34	86,7	-17,6
Вкупно	5558	5840	5991	5,1	-2,5
2007					
Земјоделство	19	10	19	-47,4	-47,4
Преработувачка	5093	5491	5977	7,8	-8,1
Градежништво	229	204	219	-10,9	-6,8
Трговија	76	86	88	13,2	-2,3
Ресторани/Хотели	10	10	14	0,0	-28,6
Транспорт	13	18	18	38,5	0,0
Финансии					
Недвижности/услуги					
Здравство и социјална заштита	27	28	34	3,7	-17,6
Вкупно	5467	5847	6369	7,0	-8,2
2008					
Земјоделство	35	35	35	0,0	0
Преработувачка	5356	5671	6096	5,9	-7,0
Градежништво	297	265	283	-10,8	-6,4
Трговија	59	70	67	18,6	4,5
Ресторани/Хотели	8	25	16	212,5	56,3
Транспорт	32	36	38	12,5	-5,3
Финансии					
Недвижности/услуги					
Здравство и социјална заштита	15	28	48	86,7	-41,7
Комунални и други услуги	25	15	30	-40,0	-50,0
Вкупно	5827	6145	6613	5,5	-7,1

Извор: АВРМ, Анализа на потребите од вештини

Прилог 4

Промени во бројот на вработените во анкетираниите фирми, според пол и старост, општина Прилеп

	2006	2007	2008
мажи	3317	3275	3475
жени	2523	2572	2670
Вкупно	5840	5847	6145
До 29 години	937	1131	1063
30-54	4481	4174	4458
Над 55 години	422	542	624
Вкупно	5840	5847	6145

Извор: АВРМ, Анализа на потребите од вештини

Прилог 5

Број на очекувани нови вработувања во наредните 12 месеци (анкета и предвидување, според квалификација, општина Прилеп

Дејност	Број на нови вработувања во наредните 12 месеци (анкета)		
	2006	2007	2008
Магистри			
ВСО	24	29	43
ВШО	4	0	44
ВКВ		0	0
ССО	120	41	746
КВ	223	226	0
ПКВ	625	203	0
НКВ	9	78	149
Вкупно	1005	577	982

Извор: АВРМ, Анализа на потребите од вештини

Прилог 6

Градско и селско население, општина Прилеп

	Попис 1994			Попис 2002		
	Вкупно	Градско	Останато	Вкупно	Градско	Останато
<i>Р. Македонија</i>	1945932			2022547	56,7	43,3
<i>Прилеп</i>	76166	89,5	10,5	76768	90,8	9,2

Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија.

Прилог 7

Основни старосно-полови функционални контингенти во
вкупното население, состојба 2007 година, општина Прилеп

	Вкупно	Деца на училишна возраст (0 - 14)	Работоспособно население (15-64 мажи и 15-59 жени)	Женско фертилно население (15-49 години)	Стари 65 и повеќе години	Стари 80 и повеќе години
Р. Македонија						
Број	2045177	377487	1387026	528847	232688	34294
Учество во вкупно население (во%)		18,5	67,8	25,9	11,4	1,7
Прилеп						
Број	76593	12523	51499	18675	10602	1503
Учество во вкупно население (во%)		16,4	67,2	24,4	13,8	2,0

Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија.

Прилог 8

Образовно ниво на населението старо 15 и повеќе години,
општина Прилеп

Регион Општина	Вкупно население старо 15 и повеќе години		Ниско ниво на образование		Средно ниво на образование		Високо ниво на образование	
	1994	2002	1994	2002	1994	2002	1994	2002
Р.Македонија	1454082	1596267	58,4	53,2	32,3	36,9	8,7	10,0
Прилеп	59877	62892	51,8	44,3	37,5	44,2	10,2	11,5

Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија.

Прилог 9

Доселено и отселено население (внатрешни миграции),
општина Прилеп

	Вкупно доселени граѓани					Доселени од друго место во иста општина					Доселени од друга општина				
	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
Р. Македонија	11058	11495	11411	10740	9438	2031	2169	2129	2017	1801	9027	9326	9282	8723	7637
Прилеп	247	211	231	197	186	47	45	56	47	34	200	166	175	150	152
	Вкупно отселени граѓани					Отселени од друго место во иста општина					Отселени во друга општина				
	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
Р. Македонија	11058	11495	11411	10740	9438	2031	2169	2129	2017	1801	9027	9326	9282	8723	7637
Прилеп	243	275	250	191	178	47	45	56	47	34	196	230	194	144	144

Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија.

Прилог 10

**Доселено и отселено население
(надворешни миграции), општина Прилеп**

	Вкупно доселени граѓани					Доселени од друга држава				
	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
Р. Македонија	11625	12038	11935	11285	9804	567	543	524	545	366
Прилеп	247	211	231	198	193	1	3	4	1	7
	Вкупно отселени граѓани					Отселени од друга држава				
	2003	2004	2005	2006	2007	2003	2004	2005	2006	2007
Р. Македонија	11170	12151	12693	11813	9662	112	656	1282	1073	224
Прилеп	243	275	250	193	181	3	1	5	2	3

Извор: Државен завод за статистика на Република Македонија.

Логички рамки за секоја насока

Опис - Дефиниција на целта	Индикатори	Извори на верификација	Претпоставки/ Ризици
<p>Насока 1 Да се подобри ефикасноста на локалната администрација -процедури</p>	<p>-Зголемен број на решени административни процедури за краток период -Намален % на невработеност</p>	<p>-Централен регистар -АВРМ -Управа за јавни приходи</p>	
<p>Конкретна цел 1.1. Да се изработи, подготви база на податоци за економски параметри</p>	<p>-изготвена база на податоци со расположлив човечки потенцијал во општината -разменети 1.500 информации помеѓу релевантните институции</p>	<p>-ЛЕР одделение -Извештаи -Анкета</p>	<p>-одржливост -навремено ажурирање -незаинтересираност на крајни корисници -промоција</p>
<p>Конкретна цел 1.2. Да се подобри соработката помеѓу локална самоуправа, јавни установи, подрачни единици и бизнис сектор.</p>			
<p>Очекувани резултати: 1.Изготвена база на податоци со економски параметри 2.Воспоставена соработка помеѓу локална самоуправа, јавни установи, подрачни единици и бизнис сектор.</p>	<p>-искористени податоци од базата -решени зеднички проблеми</p>	<p>-посетители на ВЕБ страна -барања за користење на податоци од база -изготвени решенија</p>	<p>-незаинтересираност на крајни корисниците</p>
<p>Активности 1.1.1 Подготовка на база на податоци за човечки ресурси- изработка на софтвер, ажурирање и собирање на податоци 1.1.2 Собирање на податоци за постоечки фирми - нивно ажурирање и обработување 1.1.3 Изработка на база на податоци (со</p>	<p>-изготвени 400 прашалници за собирање на податоци за расположливи човечки ресурси во општината -ажурирање на собраните податоци -изработено 1 софтверско решение за база на</p>	<p>-фактура -дистрибуирани 400 прашалници од НВО сектор -фактура за софтверско решение -фактура за дизајн на ВЕБ страна и</p>	<p>-слаба соработка -недоволно повратни информации од институциите -незаинтересираност на постоечките фирми -неизвршена обука на вработените</p>

<p>релевантни и обработени податоци) 1.1.4 Изготвување на ВЕБ страна 1.2.1 Иницирање на соработка помеѓу релевантни институции за взаемна соработка 1.2.2 Формален договор помеѓу сите релевантни институции 1.2.3 Едношалтерски систем-давање на целосни услуги на едно место 1.2.4 Формирање на информативен центар</p>	<p>податоци -подготовка и дизајн на ВЕБ страна -одржана 1 средба со релевантни институции -потпишан меморандум за соработка со сите релевантни институции -функционален едношалтерски систем -отворена канцеларија каде можат да се најдат сите потребни информации за Општина Прилеп</p>	<p>хостирање -записник од одржана средба -меморандум за соработка -ЛЕР одделение</p>	
--	--	---	--

Опис - Дефиниција на целта	Индикатори	Извори на верификација	Претпоставки/ Ризици
Насока 2 Поттикнување на промовирањето на општината на локално, регионално, национално и меѓународно ниво	Број на домашни и странски инвестиции Зголемен % на вработени	-Управа за јавни приходи -Централен регистар -Агенција за вработување на РМ	
Конкретна цел 2.1. Да се поттикне вмрежувањето на Општина Прилеп на локално, регионално, национално и меѓународно ниво	-постигнати 10 билатерални договори -100.000 посетители во тековна година - зголемен профит на ММСП -намален % на невработени	-склучени договори -завршни сметки -Агенција за вработување на РМ	-непостоење на интерес на странски фирми за склучување билатерални договори -недонесување на одлука од страна на Советот -парични средства од централен буџет за самовработување
Конкретна цел 2.2. Да се креира механизам за стимулирање на ММСП и почетници кои отвораат нов бизнис	-отворени 100 нови бизниси со стимулација за самовработување -Број на вработени	-УЈП -Централен регистар -АВРМ -Општина	-Интерес кај бизнис секторот за соработка
Очекувани резултати: 1. Вмрежена Општина Прилеп на локално, регионално, национално и меѓународно ниво 2. Креиран механизам за стимулирање на ММСП и почетници	-одржани средби -склучени договори -посетена општина од голем број на туристи -зголемен интерес за инвестирање во општината -отворен бизнис инкубатор	-патувања во земја и странство (извештаи и патни налози) -учество на саеми -успешно орагнизирани големи манифестации -2 нови странски инвестиции -Успешно функционирање на 1	-незаинтересираност за инвестирање на странски компании -незаинтересираност на фирми за формирање на бизнис инкубатор

<p>Активности</p> <p>2.1.1 Креирање и печатење на промотивни материјали</p> <p>2.1.2 Одржување на средби помеѓу ЛС-БС-ЈС</p> <p>2.1.3 Учество на национални и меѓународни форуми, конференции и саеми</p> <p>2.1.4 Организирање на традиционални манифестации</p> <p>(ПИВО ФЕСТ, Театарски игри Војдан Чарнодрински, Карневал „ПРОЧКА“, Св. Никола)</p> <p>2.2.1 Изработка на стопанска карта со дефинирани локалитети за нови и постоечки капацитети</p> <p>2.2.2 Намалување на давачки за уредување на градежно земјиште со решена инфраструктура, по основ на број на вработени лица</p> <p>2.2.3 Адаптирање на постоечки капацитет во функција на бизнис инкубатор</p> <p>2.2.4 Организирање на средби за промоција на национални шеми за субвенции</p>	<p>-5000 комплети промотивен материјал</p> <p>-одржани 10 средби на годишно ниво</p> <p>-учество на 1 меѓународен саем</p> <p>-учество на 1 национален саем</p> <p>-одржани 4 традиционални манифестации</p> <p>-5000 изработени карти</p> <p>-до 50 % намалени давачки</p> <p>-1 адаптиран капацитет за функционирање на бизнис инкубаторот</p> <p>-одржани 6 средби на годишно ниво</p> <p>-информирани 600 бизнис претпријатија и поединци</p>	<p>бизнис инкубатор</p> <p>-фактури за дизајн и печатење на промотивен материјал</p> <p>-листа на присутни лица на одржана средба помеѓу ЛС-БС-ЈС</p> <p>-формулар за учество на саем</p> <p>-фактура за платена партиципација за изложување на штанд</p> <p>-приход од наплатена туристичка такса</p> <p>-пријавени учесници на манифестацијата</p> <p>-испиени литри пиво</p> <p>-фактура за испечатена карта</p> <p>-Одлука на Совет</p> <p>-Проектна документација</p> <p>-листа на присутни лица на информативните средби</p>	<p>-слаба соработка</p> <p>-локална и меѓународна незаинтересираност за традиционални манифестации</p> <p>-одржливост</p> <p>-ажурирање на карта</p> <p>-незаинтересираност на крајните корисници</p>
---	---	--	---

Опис - Дефиниција на целта	Индикатори	Извори на верификација	Претпоставки/ Ризици
Насока 3 Да се намали долгорочната невработеност	- Намален број на невработени	-Агенција за вработување на РМ	
Конкретна цел 3.1. Да се промовираат националните субвенции за самовработување	-искористени субвенции за самовработување (зголемен % на искористени субвенции за 30 % во однос на претходна година)	-АВРМ -Општина -УЈП -Централен регистар	-Интерес кај млади невработени лица на возраст до 39 години за обука -Интерес кај бизнис секторот за соработка
Конкретна цел 3.2. Да се подобрат условите за стекнување на дополнителни вештини	измена на законска регулатива -издадени дипломи и сертификати	-АВРМ -Општина	-Интерес кај бизнис секторот за соработка -Интерес за посетување на обуки кај невработените лица
Конкретна цел 3.3 Подобрување на образовна структура преку прекавалификација и дообразование на кадар	- број на информирани граѓани за состојбата на локалниот пазар на труд, - број на информирани граѓани за можностите кои ги нуди Законот за волонтерство, - број на практиканти во приватниот сектор и јавните институции -издадени дипломи и сертификати	- АВРМ -Општина -Средното образование -НВО	-Интерес за посетување на факултативна настава од страна на учениците - Интерес за прием на волантери во јавниот сектор и практиканти во приватниот и јавниот сектор
Конкретна цел 3.4 Да се поддржи вработувањето кај ранливите групи и тоа: самохраните родители, Ромската популација, лица со посебни потреби и невработени млади без родители	Број на вработени самохраните родители (од вкупно 223 – барем 50) Лица со посебни потреби - од вкупно 27 - барем 10) Број на вработени деца без родители (од вкупно 12 - сите) Број на вработени Роми или имаат месечни приходи (од	-Општина - Центар за социјална заштита - Средното образование - НВО	

	вкупно 1729 – барем 500)		
<p>Очекувани резултати:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Промовирани национални субвенции за самовработување 2. Подобрени услови за стекнување со дополнителни вештини 3. Подобрена образовна структура преку преквалификација и дообразование 4. Подобрени можности за вработување на ранливи групи 	<p>-зголемен интерес за искористување субвенциите за самовработување</p> <p>-зголемен интерес на лица за стекнување со дополнителни вештини</p> <p>-зголемен % на квалификуван кадар</p> <p>- зголемени можности за вработување на ранливи групи во Општина Прилеп</p>	<p>- Агенција за вработување на РМ</p> <p>- ЛЕР канцеларија</p>	<p>-непостоење на програма за субвенционирање на самовработувањето</p> <p>-неизменета законска регулатива</p> <p>-незаинтересираност од страна на лица за преквалификација и дообразование</p>
<p>Активности</p> <ol style="list-style-type: none"> 3.1.1 Подготовка и спроведување на информативна кампања 3.1.2 Обуки за претприемништво и бизнис планирање 3.1.3 Даночни олеснувања при процес на самовработување 3.2.1 Подобрување на понуда на обуки во област на туризам, земјоделие и информатичка технологија 3.2.2 Лобирање до Агенција за вработување на РМ за дополнување на законската регулатива (одржување на обуки за непознат работодавач) 3.3.1 Дефинирање на програма за стипендирање на дефицитен кадар 3.3.2 Лобирање до Министерството за образование и наука за соодветно димензионирање на образовни програми 	<p>Број на целни групи (жени, млади и останати)</p> <p>5000 флаери</p> <p>5 медиумски промовирања</p> <p>100 постери</p> <p>2000 летоци</p> <p>Број на ново отворени фирми</p> <p>12 реализирани обуки (5 за туризам, 5 за земјоделие и 2 за информатичка технологија)</p> <p>5 остварени средби со ресорните министерства</p> <p>Изготвени 2 програми за стипендирање на дефицитарен кадар</p> <p>5 остварени средби со Министерството за образование и наука и Биро за развој на образованието</p> <p>Одржани 3 промотивни средби за Доживотно учење (ЛПЛУ)</p>	<p>-анкетни листови</p> <p>-фактури за испечатени материјали</p> <p>-фактура за медиумска промоција</p> <p>-дистрибуирани постери, летоци , флаери</p> <p>-Централен регистар</p> <p>-Листа на пријави и присутни</p> <p>-извештај од одржана средба</p> <p>-Одлука на Совет</p> <p>-објавен тендер за стипендирање</p>	<p>-недоволна заинтересираност на целните групи</p> <p>-слаба комуникација помеѓу ЛС со МОН и БРО</p> <p>-законска регулатива -пристап до дополнителни средства</p> <p>-недоверба кон државните институции</p>

<p>3.3.3 Промоција на програми на ЕУ за доживотно учење (ЛПЛП)</p> <p>3.4.1 Идентификација на работни места за вработување на ранливите групи</p> <p>3.4.2 Обуки и доквалификации за познат работодавач – за ранливите групи</p> <p>3.4.3 Посредување при вработување.</p>			
--	--	--	--

Опис - Дефиниција на целта	Индикатори	Извори на верификација	Претпоставки/ Ризици
<p>Насока 4</p> <p>Да се зголемат можностите за работно ангажирање на младите</p>	<p>-Број на работно ангажирани млади лица</p> <p>-Број на ново отворени фирми по лица помлади од 30 години</p> <p>-Зголемен % на волонтери</p>	<p>-Агенција за вработување на РМ</p> <p>-Управа за јавни приходи</p> <p>-Централен регистар</p>	
<p>Конкретна цел 4.1.</p> <p>Да се намали одливот на високообразовни кадри и зголемување на можностите за напредок</p>	<p>-број на нововработени лица на возраст до 29 години</p> <p>-Број на унапредени млади лица</p> <p>-Висина на плата</p>	<p>-АВРМ</p> <p>-Општина</p> <p>-Анкети и прашалници</p>	<p>-Интерес кај млади невработени лица на возраст до 29 години за обука</p> <p>-Интерес кај бизнис секторот за соработка</p>
<p>Конкретна цел 4.2.</p> <p>Да се зголеми волонтерската пракса</p>	<p>-Број на волонтерски практики</p> <p>-Број на фирми каде се волонтира</p>	<p>-АВРМ</p> <p>-Општина</p> <p>-Анкети и прашалници</p>	<p>-Интерес кај бизнис секторот за соработка</p> <p>- Интерес за прием на волонтери во јавниот сектор и практиканти во приватниот и јавниот сектор</p>
<p>Конкретна цел 4.3</p> <p>Да се отвори пилот сервисна служба за пружање на нега на стари и изнемоштени лица</p>	<p>- Број на вработени во сервисна служба</p> <p>- Број на клиенти</p> <p>- Приходи во првите две години – профит/загуба</p>	<p>- АВРМ</p> <p>-Општина</p> <p>-фонд за пензиско и инвалитско осигурување</p>	<p>-непостоење на интерес за отворање на сервисни служби</p>
<p>Очекувани резултати:</p> <p>1.Намален број на високообразовен кадар кои заминале од општината</p> <p>2. Зголемен број на волонтери и волонтерски практики</p> <p>3.Отворен и сертифициран сервисна служба за пружање на нега на стари и изнемоштени лица</p>	<p>-Зголемено присуство на високообразовни кадри на ниво на општина</p> <p>-Зголемен број на обучен кадар од различна дејност</p> <p>-Зтрижени стари лица и изнемоштени лица од вработени 30 лица од медицинска струка</p>	<p>-Општина Прилеп- ЛЕР одделение</p> <p>-Економски факултет- Прилеп</p> <p>-АВРМ</p> <p>-Извештаи од центрите за обука</p>	<p>-одлив на високообразовен кадар</p> <p>-непостоење на интерес за волонтирање</p> <p>-незаинтересиран кадар за работа во сервисните службите</p>

<p>Активности</p> <p>4.1.1 Обуки за млади менаџери и претприемачи – маркетинг, менаџмент, управување со човечки ресурси</p> <p>4.1.2 Зголемување на асортиман на обуки во постоечките центри за обука – обуки за надоградба на млади за постојните работни места – комуникација, презентација, кореспонденција, нови технологии итн.</p> <p>4.2.1 Организирање на промотивни кампањи за промоција на волонтерство</p> <p>4.2.2 Градење на соработка помеѓу образовни институции и бизнис сектор</p> <p>4.3.1 Организирање и формирање на една пилот сервис служби за услуги на стари и изнемоштени лица</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 10 обуки за менаџмент - 10 обуки за маркетинг - 10 обуки за финансиско работење - 5 обуки за менаџмент со човечки ресурси - 15 обуки за напредни претприемачи - 5 обуки за комуникациски вештини - 5 обуки за презентација, лична, резултати, презентерство итн. - 5 обуки за нови технологии во преработувачка индустрија -2000 отпечатени примероци за кампања –промоција на волонтерство -5 медиумски промоции -одржани 3 средби годишно помеѓу образовни институции и бизнис сектор -отворени една пилот сервисна служба за пружање на нега на стари и изнемоштени лица - набавени 3 возила за нега на стари лица - набавена опрема за нега на обезбедување на канцелариски простор (call центар) и опрема - обавена 10 дневна обука за нега на стари лица - издадена лиценца за работа 	<ul style="list-style-type: none"> -Сектор за урбанизам -Одделение за ЈЕР -Центри за обука -Фактура за отпечатени материјали -дистрибуирани 2000 примероци на флаери -фактура за медиумско презентирање -листа на присутни и записник од одржана средба -Централен регистар за вработување на РМ 	<ul style="list-style-type: none"> -непостоенење на нови работни места -незаинтересираност за волонтерска работа -законска регулатива во образовен процес -немање интерес на невработените лица од медицинска струка за работа во сервисни служби за пружање на нега на стари и изнемоштени лица
---	--	--	--

Опис - Дефиниција на целта	Индикатори	Извори на верификација	Претпоставки/ Ризици
Насока 5 Континуирана надградба на вработените во бизнис сектор	Зајакнати капацитети на човечките ресурси во фирмите Број на унапредувања од едно работно место на друго Зголемена плата на вработените Број на нови вработувања	Управа за јавни приходи АВРМ ПИОМ Систематизација на работни места во фирмите	
Конкретна цел 5.1. Да се поттикне воведување на компонента за развој на човечки ресурси во плановите на фирмите	Воспоставен механизам за развој на човечки ресурси во 10% фирми во општината	Планови на фирмите за развој на човечки ресурси -Анкети и прашалници	-Непостоење на законска регулатива што ќе ги обврзува фирмите да изработуваат планови за развој на човечки ресурси -Интерес кај бизнис секторот за соработка - непостоење на ставка во буџетите на фирмите за јакнење на човечки капацитети
Конкретна цел 5.2. Да се обезбеди институционална поддршка за поврзување на бизнис секторот и образованието (формално и неформално образование)	- Воспоставена соработка помеѓу бизнис секторот и образовните институции	Меморандум за соработка помеѓу бизнис секторот и образовните институции со посредство на ЛС и НВО -Анкети и прашалници	-Интерес кај бизнис секторот за соработка - Интерес на локалните училишта
Очекувани резултати: 1.1 Реализирана промотивна кампања за важноста од вложување во човечки ресурси 2.1 Воспоставена мрежа на соработка помеѓу бизнис сектор и образование (формално и неформално) 2.2 Дефинирана програма за обуки за бизнис секторот	Организирани 3 промотивни настани за фирми од различни сектори со опфатени 10% од фирмите 2.1 Одржани состаноци со претставници од бизнис сектор, образование и НВО 2.2 Изготвена програма и план	1.1 Листа на учесници на промоциите, записник и извештај од организираните промотивни настани 2.1 Записник и извештај од состаноците	- незинтересираност на некој од вклучените партнери - незаинтересираност на крајните корисници - недостиг на финансиски средства

<p>Активности</p> <p>5.1.1 Спроведување на анкета меѓу фирмите за потребите од дополнителни обуки за вработените</p> <p>5.1.2 Организирање на промотивни настани за презентирање на успешни практики од страна на фирми кои инвестирале во развој на човечки ресурси.</p> <p>5.1.3.Промовирање на програми за поддршка на развојот на човечки ресурси</p> <p>5.2.1.Воспоставување на платформа за соработка меѓу бизнис секторот, ЛС, НВО и образовните институци</p> <p>5.2.2.Изработка на програма за реализација на обуки</p> <p>5.2.3.Организирање на обуки за вработените лица во бизнис секторот</p>	<p>за спроведување на потребните обуки за бизнис секторот.</p> <p>-Спроведена анкета во 10% од фирмите</p> <p>-Организирани 2 презентации на успешни практики за развој на човечки ресурси за бизнис секторот</p> <p>-Организирана 1 промоција на програми за поддршка на развојот на човечки ресурси</p> <p>- Поставена платформа за соработка меѓу бизнис секторот, ЛС, НВО и образовните институци</p> <p>- Број на реализирани средби, состаноци, заеднички проекти и обуки</p> <p>- Составено координативно тело со претставници на вклучените организации (10 лица)</p> <p>- Изработена програма за реализација на обуки од страна на НВО секторот во соработка со општината</p> <p>- Организирани 6 обуки за вработените лица во бизнис секторот</p>	<p>2.2 Изготвена програма и план за потребните обуки</p> <p>- Анкетирани 10% од фирмите (пополнети прашалници)</p> <p>- Листа на учесници на презентациите, записник и извештај од спроведената презентација, листа на присутни презентери</p> <p>- Листа на учесници на промоцијата, записник и извештај од спроведената промоција, листа на присутни презентери</p> <p>- Записници и извештаи од реализирани состаноци, правилник за работа</p> <p>-Подготвена програма за реализација на обуки и испечатена во 500 примероци</p> <p>-Извештаи од реализираните обуки</p>	<p>- незинтересираност на некој од вклучените партнери</p> <p>- незаинтересираност на крајните корисници</p> <p>- недостиг на финансиски средства</p>
--	---	---	---

Листа на изготвувачи на акциониот план

- Општина Прилеп:
 - Одделение за Локален економски развој,
 - Советник за образование
 - Претставник на Советот на Општина Прилеп
- Агенција за вработување на РМ – Центар за вработување Прилеп;
- ПРЕДА – Регионална развојна агенција на Пелагонија;
- НВОи:
 - Фондација за поддршка и развој,
 - Центар за граѓанска иницијатива,
 - ЗХСА „Преродба“
- ССМ - Општински синдикален сојуз - Прилеп;
- Претставници на бизнис секторот:
 - Регионална стопанска комора – Прилеп
 - Конфедерација на работодавачи на Македонија
 - Прехранбена индустрија ДОО „Дониа“
- Федерација на фармери на РМ;
- ЈУ Меѓуопштински центар за социјални работи.

Листа на документи

- Националан старегија за вработување 2010, Влада на РМ, декември 2006
- Национален акционен план за вработување 2009-2010 год, МТСП, декември 2008
- Оперативен план за активните програми и мерки за вработување за 2009, МТСП, февруари 2009
- Старешки план за локален економски развој на Општина Прилеп, април 2007
- Програма за развој на Пелагонискиот регион 2008-2013, јули 2008

Листа на користени кратенки

ABPM - Агенција за вработување на република Македонија

БРО - Биро за развој на образованието

БС - Бизнис сектор

ЕАР – Европска агенција за реконструкција

ЕУ - Европска Унија

ИПА - Инструмент за предпристапна помош (Instrument for Pre - Accession Assistance)

ISCO - национална класификација на занимања

ЈП - Јавно претпријатие

ЈП за ПУП - Јавно претпријатие за просторно и урбанистичко планирање

ЈС - Јавен сектор

ЛАПВ - Локален акционен план за вработување

ЛЕР - Локален економски развој

ЛЛЛ - Доживотно учење (Long Life Learning)

ЛС – Локална самоуправа

МЕ – Министерство за економија

МЗШВ - Министерство за земјоделие, шумарство и водостопанство

ММСП - Микро, мали и средни претпријатија

МОН - Министерство за образование и наука

МСП - Мали и средни претпријатија

МТСП – Министерство за труд и социјална политика

НВО - Невладина организација

ПИОМ - Пензиско и инвалидско осигурување на Македонија

РСК – Регионална стопанска комора

УЈП - Управа за јавни приходи

ЦР - Централен регистар

ЦВ - Центар за вработување