

Изработено од:
Стопанската комора на Македонија
за потребите на Проектот „Образование за вработување
во Република Северна Македонија“

АНАЛИЗА НА ПРЕДВИДЕНИТЕ ПОТРЕБИ ОД ЗАНИМАЊА ВО КЛУЧНИТЕ СЕДУМ СЕКТОРИ НА КВАЛИФИКАЦИИ

Ноември 2019 година, Скопје



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

Проектот е имплементиран од ХЕЛВЕТАС Северна Македонија,
Македонски центар за граѓанско образование
и Стопанска комора на Македонија

Во конципирање на анкетниот прашалник учествуваа:

м-р Анета Трајковска, оперативен директор
д-р Татјана Штерјова, директор на дирекција
м-р Зоран Јовановски, главен советник на УО
д-р Елена Милевска Штрбевска, главен советник на УО
м-р Наташа Јаневска, самостоен советник
Анета Димовска, самостоен советник
Васко Ристовски, самостоен советник
Сашо Деспотоски, самостоен советник
Даниела Михајловска Василевска, самостоен советник
Љупка Самарџиска, виш советник
Лазе Ангеловски, виш советник
Перо Авакумовски, советник
Влатко Стојановски, советник
Михајло Донеv, соработник
м-р Игор Тасевски, соработник
м-р Нена Николовска, соработник

Во аналитичкиот дел на анализата и подготовка на текстот на анализата учествуваа:

м-р Наташа Јаневска, самостоен советник
Михајло Донеv, соработник
м-р Игор Тасевски, соработник

Менторска поддршка:

д-р Благица Новковска

Стручна поддршка во финалното ревидирање на текстот на анализата:

м-р Надире Селими
м-р Борис Тримчев

Лектор:

Станка Дамјановска

Дизајн и графика:

Стево Серафимов

Оваа анализа е изработена од Стопанската комора на Македонија. Ставовите изразени во анализата се на авторите и не мора да се совпаѓаат со мислењата и политиката на Проектот, организациите што го имплементираат проектот и донаторот.

Содржина

Листа на кратенки	4
Резиме	5
Вовед	7
Методологија	9
Наоди од истражувањето	11
Заклучни согледувања и препораки	38
Анекс 1- Потребни занимања на компаниите за 12 и 36 месеци со опис на занимањата според НКЗ	42
Анекс 2- Потребни занимања на компаниите за 12 месеци по плански региони	55
Анекс 3- Потребни занимања на компаниите за 12 месеци по сектори на квалификации според НРК	60
Анекс 4- Потребни занимања на компаниите за 36 месеци по плански региони	64
Анекс 5- Потребни занимања на компаниите за 36 месеци по сектори на квалификации според НРК	66
Анекс 6- Прашалник за претпријатија за потребите од вработувања	68

ЛИСТА НА КРАТЕНКИ

РСМ – Република Северна Македонија

АВРСМ – Агенција за вработување на Република Северна Македонија

СКМ - Стопанска комора на Македонија

НРК - Националната рамка на квалификации

НКД - Националната класификација на дејности

НКЗ - Националната класификација на занимања

НТЕС – Номенклатура на територијалните единици за статистиката

ДООЕЛ - Друштво со ограничена одговорност основано од едно лице

ДОО - Друштво со ограничена одговорност

АД - Акционерско друштво

Н.п. - Нема податоци

РЕЗИМЕ

Во овој документ се презентирани истражувањето и наодите за потребите од специфични вештини на потребниот кадар во седумте сектори на квалификации според Националната рамка на квалификации¹ и различни сектори на дејности според Националната класификација на дејности, побарувани од бизнис заедницата за непречено течење на работните процеси во самата компанија, а произлегоа од спроведената анкета на 300 компании од осумте плански региони според Номенклатурата на територијалните единици за статистика² и дадени се препораки во однос на обезбедување на потребните вештини.

Од одговорите на компаниите кои учествуваа во анкетното истражување, добиени се следниве сознанија:

- во најголем дел бизнисите се соочуваат со недостиг на соодветен кадар, што негативно влијае на развојот на компаниите, доколку се земе предвид дека повеќето од нив во стратешките планови предвидуваат зголемување на бројот на вработени во следните 12 до 36 месеци;
- бизнисите сигнализираат на јаз во понудата и побарувачката на работна сила, укажувајќи дека пазарот на труд во голем дел не нуди квалификувана работна сила согласно потребите на бизнисот;
- компаниите се подготвени да вложат во доквалификација и преквалификација не само на постојниот кадар, туку и во потенцијалните нововработени;
- голем дел од компаниите пројавуваат интерес за нивно вклучување во процесот на дуално образование како начин за обезбедување на квалификуван кадар. Оттука, произлегува дека задача на Стопанската комора на Македонија е да ги запознае компаниите со обврските кои произлегуваат со нивното вклучување во овој процес: реализација на практичната обука во нивната компанија, верификација на компанијата за практична обука, обуката на менторите за реализација на практична обука на учениците, впишување во Регистарот за практична обука во Комората, опремување на училиштето со соодветна опрема и надомест за ученичката работа;
- генералната слика говори дека компаниите се запознаени со мерките за поддршка на нови вработувања, но бројот на оние кои користат некоја од мерките е изедначен со оние кои не користат. Ова претставува појдовна основа за размислување:

1 Национална рамка на квалификации <http://mrk.mk/?lang=mk> / пристапено на 28 јули 2019 година

2 Номенклатура на територијални единици на статистика („Службен весник на Република Македонија”, бр. 158/07, 10/14, 131/19) http://www.stat.gov.mk/KlasifikaciiNomenklaturi/NTES_2013corr.zip/ пристапено на 2 декември 2019 година

- дали мерките ги даваат очекуваните резултати;
 - како истите да се приближат до останатите компании, можеби преку споделување на позитивните практики од оние компании кои ги користат и
 - да се детектира причината кај компаниите кои не ги користат наведените мерки;
- најголемиот дел од компаниите вложуваат во вработените и потенцијалните вработени на тој начин што спроведуваат интерни обуки на работното место, но исто така голем дел од компаниите ангажираат надворешни лица за спроведување на обуки за вработените, надвор од работното место;
 - и покрај подготвеноста да вложуваат во доквалификација и преквалификација на постојниот или идниот кадар, компаниите во најголем дел преферираат вработување на веќе обучен кадар што отвора нов проблем за преземање на веќе обучениот кадар од една компанија во друга;
 - клучни проблеми кои се јавуваат при обезбедување на стручен кадар се недостатокот на квалификуван кадар на пазарот на труд, поради заминување на истиот во странство и преземањето на кадар од други компании во земјата.



Квалификации



ВОВЕД

Ефикасното создавање и/или обезбедување на адекватен стручен кадар кој ги задоволува барањата и потребите на стопанството претставува клучен предизвик со кој се соочуваат чинителите на македонската економија. Недостатокот од истиот се одразува на продуктивноста на компаниите, на нивните планови за иден развој и вложувања, што крајно се рефлектира на вкупната национална економија и претставува незанемарлив фактор кој влијае на конкурентноста на македонската економија во меѓународни рамки. Поради тоа, Стопанската комора на Македонија, како репрезент на бизнисот, активно посветува сè поголемо внимание кон поддршка на компаниите за обезбедување на квалификуван кадар кој ќе ги задоволи барањата на модерното време.

Во таа насока, Стопанската комора на Македонија, во рамките на првата компонента за неформалното образование на Проектот „Образование за вработување во Северна Македонија³“, поддржан од Швајцарската агенција за развој и соработка (СДЦ) во Република Северна Македонија, а имплементиран од „ХЕЛВЕТАС“ Северна Македонија, Македонскиот центар за граѓанско образование и Стопанската комора на Македонија, во периодот од август – септември 2019 година, спроведе анкета меѓу своите членки за актуелните состојби во врска со потребите и потенцијалните вработувања.

Од вкупно 300 компании опфатени со анкетното истражување, спроведено според Методологијата⁴, на територија на Република Северна Македонија, добиен е одговор од 77 компании од осумте плански региони според Номенклатурата на територијални единици на статистика, седумте сектори на квалификации според Националната рамка на квалификации и различни економски дејности според Националната класификација на дејности.

Според НТЕС, одговор дадоа компании од сите региони: Скопскиот, Вардарскиот, Југозападниот, Југоисточниот, Источниот, Пелагонискиот, Полошкиот и Североисточниот регион.

Според НРК, од вкупно 16 сектори на квалификации беа опфатени: машинство, угостителство и туризам, хемија и технологија, земјоделство, лични

3 Проектот „Образование за вработување во Северна Македонија“ (E4E@mk) започна да се реализира во почетокот на месец март 2018 година. Главната цел на Проектот е да придонесе за подостоинствено вработување на младите, особено на ранливите групи, на социјално инклузивен и одржлив начин. Ова се очекува да се постигне преку системски приод што ќе се стреми да обезбедува развој на стручните вештини, што се повеќе пазарно ориентирани, преку неформалното образование и обуки, подобрена соработка меѓу средното стручно образование и работодавачите, посебно во делот на практичната настава на учениците, како и преку подобрена законска рамка за развој на стручните вештини. Во својата прва фаза (2018–2022), во посебен фокус на Проектот се седум сектори (здравство и социјални грижи, лични услуги, угостителство, агросектор, прехранбено-технолошки сектор, машинство и електротехнички сектор – ИТ-профили) и четири плански региони во државава (Југоисточен, Југозападен, Полог и Скопје). Проектот се реализира во тесна соработка со Министерството за образование и наука, Министерството за труд и социјална политика, Центарот за стручно образование и обука, Центарот за образование на возрасни, бизнис секторот и многу други релевантни владини и невладини организации

4 Методологија, стр.10

услуги, здравство и социјална заштита и електротехника (ИКТ) и два дополнителни сектора: градежништво и геодезија и економија, право и трговија според бараните занимања од страна на компаниите изнесени во анкетата.

Според НКД, од вкупно 21 сектор на дејности, одговор од компаниите во анкетното истражување е добиен од 11 сектори на дејности:

1. Земјоделство, шумарство и рибарство;
2. Рударство и вадење камен;
3. Преработувачката индустрија;
4. Снабдување со вода; отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината;
5. Градежништво;
6. Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли;
7. Објекти за сместување и сервисни дејности со храна;
8. Информации и комуникации;
9. Дејности во врска со недвижен имот;
10. Стручни, научни и технички дејности и
11. Административни и помошни услужни дејности.

Овие параметри ја задоволуваат репрезентативноста во донесување соодветни заклучоци од истражувањето.

Целта на анкетното истражување беше да се обезбедат одредени показатели за барањата на стопанството од потребни вештини и компетенции во седумте клучни сектори за квалификации и на кој начин компаниите го обезбедуваат потребниот кадар на пазарот на трудот. Специфични цели на анкетното истражување беа да се идентификуваат преку компаниите:

- 1. недостигот и потребата од соодветниот кадар и*
- 2. политиките на бизнис секторот во однос на нови вработувања, преквалификација и доквалификација на постојниот кадар, како и начинот на обезбедување на истиот.*

Резултатите од спроведеното анкетно истражување претставуваат основа за градење на заеднички ставови во насока за надминување на отворените прашања на бизнис-заедницата на ова поле и доколку се оцени за потребно ќе се преземат конкретни активности од страна на Стопанската комора на Македонија во соработка со клучните чинители кои се засегнати со тие прашања, во периодот кој следува.



МЕТОДОЛОГИЈА

Главна цел на анализата насловена како „Анализа на предвидените потреби од занимања во клучните седум сектори на квалификации“ беше преку истражувачки приод да се идентификуваат потребните вештини и компетенции и на кој начин компаниите ги обезбедуваат на пазарот на работна сила. За потребите на истражувањето се користеше техниката анкетирање и за таа цел се пристапи кон изработка на прашалник.

Анкетниот прашалник се состоеше од 40 прашања од отворен и затворен тип, наменет за компаниите. Прашањата беа обработени со користење на дигитални алатки за прибирање и анализа на податоци и линкот беше испратен до испитаниците преку електронска пошта. **Прашањата во анкетниот прашалник беа групирани во следниве три дела:**

I ДЕЛ. Општи информации за компаниите

II ДЕЛ. Недостиг и потреба на соодветен кадар

III ДЕЛ. Поддршка кон нови вработувања, преквалификација и доквалификација на постојниот кадар и начини на обезбедување на истиот

Со истражувањето беа опфатени 300 компании според репрезентативен примерок кој се базираше на следните критериуми:

1. да бидат опфатени компании од сите плански региони на територијата на Република Северна Македонија согласно класификацијата според НТЕС: *Скопски, Вардарски, Југозападен, Југоисточен, Источен, Пелагониски, Полошки и Североисточен регион;*

2. да припаѓаат на седумте сектори на квалификации според НРК кои беа предмет на анализата: *машинство, угостителство и туризам, хемија и технологија, земјоделство, лични услуги, здравство и социјална заштита и електротехника (ИКТ)*, како и дополнителните два сектора: *градежништво и геодезија и економија, право и трговија*;
3. да имаат различна форма на организирање⁵ и
4. да бидат од различен вид на сопственост.

Државните компании не беа предмет на истражувањето, затоа што главната цел на истражувањето беше анализа на потребите на бизнис секторот.

Во методологијата на истражување се користеа четири класификации: *Номенклатурата на територијални единици за статистика*⁶ со која се обезбедува единствена и унифицирана поделба на територијалните единици на регионално и на локално ниво, *Националната класификација на дејности*⁷ врз основа на која деловните субјекти (правни и физички лица) се распределуваат според дејноста што ја вршат и содржи 21 сектор, 88 оддели, 272 групи и 615 класи, *Национална рамка на квалификации*⁸ врз основа на која се распределуваат квалификациите по сектори и нивоа на квалификации и се дава основа за стекнување на квалификации, проодност и квалитет на квалификациите и *Националната класификација на занимања*⁹ врз основа на која се систематизирани работните занимања и се опфатени 10 главни групи, 40 подгрупи, 124 споредни групи и 433 единечни групи.

Во рамките на истражувањето беше користена квантитативна метода и резултатите се добиени преку анкетно истражување. Добиените податоци од анализираниите прашања се систематизирани во Извештај, кој содржи и препораки за обезбедување на потребните вештини.

5 Законот за трговските друштва („Службен весник на Република Македонија“ број 28/2004, 84/2005, 25/2007, 87/2008, 42/10, 48/10, 24/11, 166/12, 70/13, 119/13, 120/13, 187/13, 38/14, 41/14, 138/14, 88/15, 192/15, 6/16, 30/16, 61/16 и 64/18) https://ener.gov.mk/files/propisi_files/documents/366_701522673Текст на прописот_Пречистен текст - ЗАКОН ЗА ТРГОВ.docx /пристапено на 28 јули 2019 година

6 Номенклатура на територијални единици на статистика („Службен весник на Република Македонија“ бр. 158/07, 10/14, 131/19) http://www.stat.gov.mk/KlasifikaciiNomenklaturi/NTES_2013corr.zip /пристапено на 2 декември 2019 година

7 Национална класификација на дејностите – Рев.2, Одлука на Владата на Република Македонија („Сл. весник на РМ“, бр. 147/08) и Законот за едношалтерскиот систем и за водење на Трговскиот регистар и Регистарот на други правни лица („Сл. весник на РМ“, бр.84/05), <http://www.stat.gov.mk/KlasifikaciiNomenklaturi.aspx?id=2/> /пристапено на 28 јули 2019 година

8 Национална рамка на квалификации („Сл. весник на РМ“, бр.137/2013 и 30/2016) <http://mrk.mk/?lang=mk> /пристапено на 28 јули 2019 година

9 Националната класификација на занимањата, Одлука на Владата на Република Македонија („Сл. весник на РМ“, бр. 178/15), <http://www.stat.gov.mk/KlasifikaciiNomenklaturi/NacionalnaKlasifikacijaNaZanimanja2015.zip> /пристапено на 28 јули 2019 година

НАОДИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

Во овој дел се прикажани наодите добиени преку анализата на одговорите добиени од анкетните прашалници на компаниите спроведена по електронски пат.

Компаниите преку анкетата ги искажаа потребите од стручен кадар и начините како го решаваат проблемот со обезбедување на истиот за непречено одвивање на работните процеси и зголемување на продуктивноста. Затоа, кога станува збор за недостигот на стручен кадар, генерален заклучок е дека треба системски да се работи на подобрување на моменталната состојба, а не да се остават компаниите индивидуално и инцидентно (ад хок) да го решаваат овој проблем.

Прашалникот се состоеше од три дела. Во првиот дел од прашалникот испитаниците кои учествуваат во анализата дадоа општи информации за своите компаниите.

1. Општи информации

Од вкупниот број компании кои дале одговор на анкетните прашалници, според планските региони следи: 42 компании или 54,5% се од Скопскиот регион; 9 компании или 11,7% се од Вардарскиот регион и исто толку се од Југозападниот регион; 3 компании или 3,9% се од Југоисточниот регион; исто толку компании се од Источниот и Полошкиот регион; 4 компании или 5,2% се од Пелагонискиот и исто толку се од Североисточниот регион. Во слика бр.1 регионално е претставен бројот на компании кои учествувале во анкетирањето.



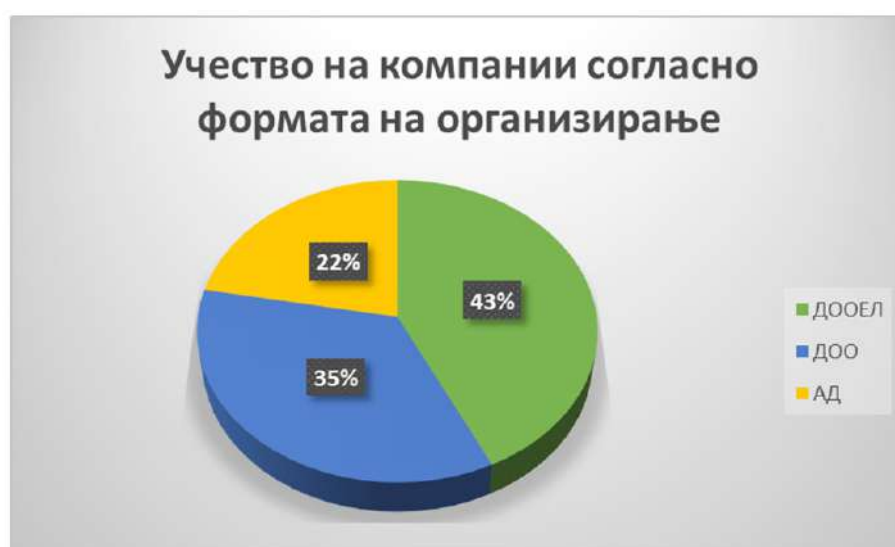
Слика 1: Број на компании кои учествувале во анкетирањето по региони

Во анкетата учествуваа компании кои припаѓаат на различни економски сектори според дејностите во НКД. Податоците се прикажани во табела број 1.

Табела бр.1: Број на компании по својата дејност според НКД

Дејности според НКД	Број на компании	%
Земјоделство, шумарство и рибарство	2	2,6%
Рударство и вадење на камен	1	1,3%
Преработувачка индустрија	29	37,7%
Снабдување со вода; отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината	1	1,3%
Градежништво	13	16,8%
Трговија на големо и трговија на мало, поправка на моторни возила и мотоцикли	10	12,9%
Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	1	1,3%
Информации и комуникации	11	14,3%
Дејности во врска со недвижен имот	3	3,9%
Стручни, научни и технички дејности	5	6,5%
Административни и помошни услужни дејности	1	1,3%

Според формата на организирање, прикажани во графикон број 1, најголем број од компаниите се ДООЕЛ и тоа 33 компании или 43%, 27 компании или 35% се ДОО и 17 компании или 22% се АД.



Графикон бр.1: Учество на компании согласно формата на организирање

Според видот на сопственост на компаниите, графикон број 2, 66% од компаниите се приватни компании со домашен капитал или вкупно 51 компанија;

приватни со странски капитал се 26% или 20 компании и 8% или 6 компании се приватни со мешовит капитал.



Графикон бр.2: Учество на компании според видот на сопственост

Од приватните компании со домашен капитал, 22 компании се ДОО, 21 компанија се ДООЕЛ и 8 компании се АД.

Од приватните компании со странски капитал 12 компании се ДООЕЛ, 4 компании се ДОО, а 4 компании се АД, додека пак во компаниите со мешовит капитал 5 компании се АД, а 1 компанија е ДОО. Податоците се графички се прикажани во график број 3.



Графикон бр.3: Преглед на компании според видот на сопственост и формата на организирање

Од податоците може да се забележи дека во анкетата се опфатени компании од различна форма на организирање и различен вид на сопственост.

Прегледот на компании кои учествувале во анкетниот прашалник според големина, согласно критериумот на вработени, заклучно со 30 јуни 2019 година е даден во табела број 2.

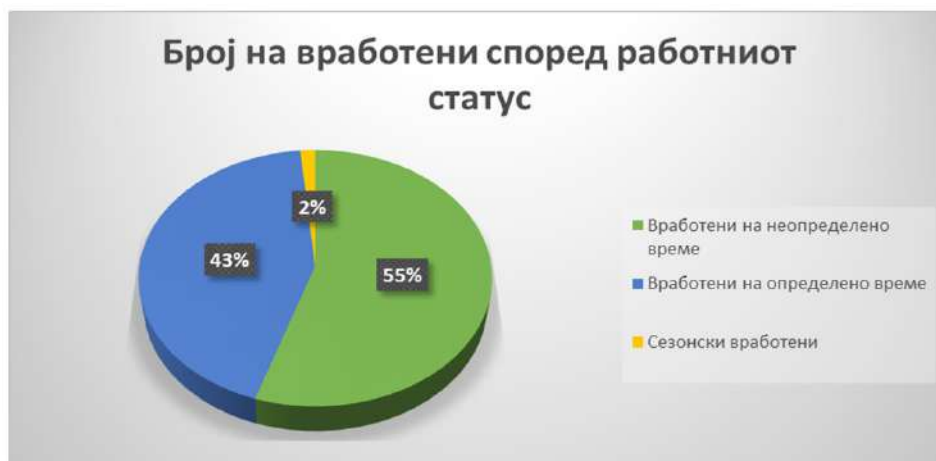
Табела бр.2: Големина на компанија согласно критериумот број на вработени

Големина на компанија согласно критериум број на вработени	Број на компании	Структурно учество, во %
Микро (до 10 вработени)	17	22,1%
Мали (од 11 до 50 вработени)	18	23,4%
Средни (од 51 до 250 вработени)	25	32,5%
Големи (над 250 вработени)	17	22,1%

Од податоците се добија сознанија дека во анкетата учествувале повеќе средни и големи компании, од каде е можно да се заклучи дека истите имаат воспоставено подобри политики за предвидувања, а со тоа би се очекувал поголем капацитет за нови вработувања.

Според моменталниот статус на вработени во компаниите, 55% од вработените се на неопределено време, 43% се на определено време. Во помал број од компаниите, и тоа 2% од вработените привремено се вработуваат од сезонски карактер во зависност од потребите на компаниите. Податоците графички се прикажани во графикон број 4.





Графикон бр.4: Број на вработени според работниот статус

Според добиените податоци загрижувачки се состојбите со образовната структура на вработените во компаниите кои учествуваа во анкетата. Дополнително, податоците за вработените лица според образовната структура во компаниите, се преставени во графиконот бр.5.



Графикон бр.5: Број на лица според образовната структура

Во однос на образовната структура на вработените за да се даде појасна слика, компаниите се групирани според видот на сопственост, и кај истите предмет на анализа е формата на организирање.

Добиените податоци покажуваат:

1. Приватни компании со домашен капитал

1. Во ДОО, од вкупно 2167 вработени, 15 вработени имаат некомплетно основно образование, 433 вработени имаат комплетно основно образование, 546 вработени имаат комплетно средно гимназиско образование, 1004 вработени имаат комплетно средно стручно образование, 39 вработени имаат виша школа I степен на факултет, 459 имаат факултет, академија и 37 вработени имаат магистратура.
2. Во ДООЕЛ, од вкупно 678 вработени, со некомплетно основно образование се 8 вработени, со комплетно основно образование се 137 вработени, со комплетно средно гимназиско образование се 119 вработени, со комплетно средно стручно образование се 354 вработени, со виша школа I степен на факултет се 9 вработени, со факултет, академија се 105 вработени, со магистратура се 10 вработени, а со докторат 1 вработен.
3. Во АД, од вкупно 2214 вработени, 11 вработени немаат комплетно основно образование, 726 вработени имаат комплетно основно образование, 174 вработени имаат комплетно средно гимназиско образование, 995 вработени имаат комплетно средно стручно образование, со виша школа I степен на факултет има 55 вработени, со факултет, академија има 510 вработени, со магистратура има 105 вработени, а со докторат 6 вработени.



Од податоците може да се заклучи дека во приватните компании со домашен капитал, најмногу има вработено со средно стручно образование, но голема е бројката и на лица со некомплетно основно образование или само со основно образование.

Бројката на лица со некомплетно основно образование или само со основно образование во приватните компании со домашен капитал е прикажана во табела број 3.

Табела бр.3: Број на лица со некомплетно основно образование или само со основно образование во приватните компании со домашен капитал

Форма на организирање	ДООЕЛ	ДОО	АД
Вкупен број на вработени опфатени во анкетата	638	2.167	2.214
Број на вработени со некомплетно и комплетно основно образование	145	448	738
Структурно учество на бројот на вработените со некомплетно основно образование во вкупниот број на вработени, во %	21,4	20,7	33,3

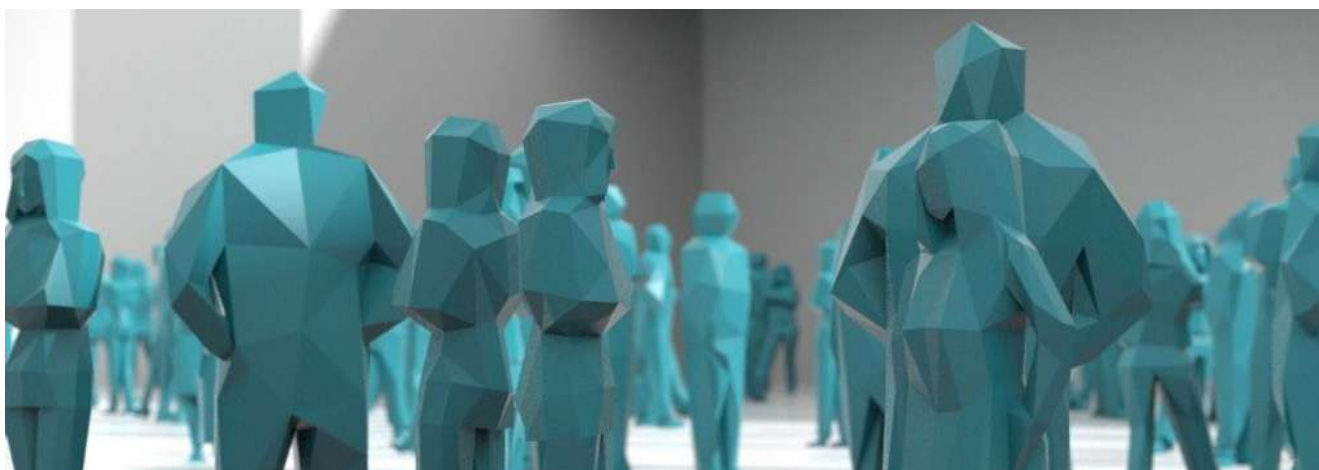
II. Приватни компании со странски капитал

- Во ДОО, од вкупно 794 вработени, 63 вработени имаат основно образование, 493 вработени имаат комплетно средно гимназиско образование, 54 вработени имаат комплетно средно стручно образование; 3 вработени имаат виша школа I степен на факултет, 145 вработени имаат факултет, академија и 16 вработени имаат магистратура.
- Во ДООЕЛ, од вкупно 8034 вработени, со некомплетно основно образование се 548 вработени, со комплетно основно образование се 730 вработени, со комплетно средно гимназиско образование се 743 вработени, со комплетно средно стручно образование се 4599 вработени, со виша школа I степен на факултет се 133 вработени, со факултет, академија се 1148 вработени, со магистратура се 44 вработени, а со докторат 2 вработени.
- Во АД, од вкупно 2214 вработени, 44 вработени имаат комплетно

основно образование, 257 вработени имаат комплетно средно гимназиско образование, 301 вработен имаат комплетно средно стручно образование, со виша школа I степен на факултет има 14 вработени, со факултет, академија има 287 вработени, со магистратура има 37 вработени, а со докторат 1 вработен.

Податоците укажуваат дека во приватните компании со странски капитал, бројката на лицата со некомплетно основно образование се`уште е голема. Кај компаниите регистрирани како ДООЕЛ и АД преовладуваат вработени со средно стручно образование, додека кај компаниите регистрирани како ДОО бројката на лица со гимназиско образование е поголема.

Бројот на лица со некомплетно основно образование или само со основно образование во приватните компании со странски капитал е прикажан во табела број 4.



Табела бр.4: Број на лица со некомплетно основно образование или само со основно образование во приватните компании со странски капитал

Форма на организирање	ДООЕЛ	ДОО	АД
Вкупен број на вработени опфатени во анкетата	8.034	794	2.214
Број на вработени со некомплетирано и комплетирано основно образование	1.278	63	44
Структурно учество на бројот на вработените со некомплетирано основно образование во вкупниот број на вработени, во %	15,9%	7,9%	2%

III. Приватни компании со мешовит капитал

Во приватните компании со мешовит капитал, преовладуваат АД со вкупно 3383 вработени, од кои 177 вработени имаат основно образование (и структурно учествуваат со 5,2% од вкупниот број на вработени), 241 вработен имаат комплетно средно гимназиско образование, 2017 вработени имаат комплетно средно стручно образование; 72 вработени имаат виша школа I степен на факултет, 869 вработени имаат факултет, академија, 157 вработени имаат магистратура и 11 имаат докторат.

Податоците укажуваат дека не е мала бројката на лица со незавршено основно образование или на лица кои останале само со основно образование.

Ова е добра основа да се изготви иницијатива до образовните институции да започнат активности кои ќе овозможат вработените со незавршено основно образование да го дооформат основното образование и можност Стопанската комора на Македонија да организира обуки за унапредување на вештините или стекнување стручно оспособување (II ниво од НРК) на лицата со основно образование.

Исто така податоците укажуваат дека компаниите повеќе вработуваат лица со стручно образование кои поседуваат стручни вештини и компетенции во однос на гимназиското образование, но и лица со високо образование.



Образовната структура на вработените во компаниите групирани според видот на сопственост и формата на организирање е претставена во графиконот број 6.



Графикон бр.6: Образовна структура на вработени по видот на сопственост и форма на организирање

Образовната структура на вработените на компаниите кои учествуваа во анкетата беше анализирана и во однос на дејноста на компаниите. Добиените податоци изгледаа вака:

- Во дејноста *Земјоделство, шумарство и рибарство*, 2 вработени немаат комплетно основно образование, 12 вработени имаат комплетно основно образование, 39 вработени имаат комплетно средно стручно образование, 15 вработени имаат факултет, академија и 4 од вработените имаат магистратура.
- Во дејноста *Рударство и вадење камен*, 19 вработени имаат комплетно основно образование, 7 вработени имаат комплетно средно гимназиско образование, 216 вработени имаат комплетно средно стручно образование, 7 вработени имаат виша школа I степен на факултет, 55 вработени имаат завршено факултет, академија и 12 од вработените имаат магистратура.
- Во дејноста *Преработувачка индустрија*, 519 вработени имаат некомплетно основно образование, 1252 вработени имаат комплетно основно образование, 1499 вработени имаат комплетно средно гимназиско образование, 8052 вработени имаат комплетно средно стручно образование, 261 вработен има виша школа I степен на факултет, 2714 вработени имаат завршено факултет, академија, 261 од вработените имаат магистратура и 17 вработени имаат докторат.
- Во дејноста *Снабдување со вода; отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината*, 5 вработени

имаат комплетно основно образование, 3 вработени имаат комплетно средно гимназиско образование и 2 вработени имаат завршено факултет, академија.

- Во дејноста *Градежништво*, 20 вработени имаат некомплетно основно образование, 136 вработени имаат комплетно основно образование, 133 вработени имаат комплетно средно гимназиско образование, 316 вработени имаат комплетно средно стручно образование, 5 вработени имаат виша школа I степен на факултет, 62 вработени имаат завршено факултет, академија и 3 вработени имаат магистратура.
- Во дејноста *Трговија на големо и трговија на мало, поправка на моторни возила и мотоцикли*, 125 вработени имаат комплетно основно образование, 634 вработени имаат комплетно средно гимназиско образование, 78 вработени имаат комплетно средно стручно образование, 19 вработени имаат виша школа I степен на факултет, 198 вработени имаат завршено факултет, академија и 27 вработени имаат магистратура.
- Во дејноста *Објекти за сместување и сервисни дејности со храна*, 280 вработени имаат комплетно основно образование, 67 вработени имаат комплетно средно гимназиско образование, 153 вработени имаат комплетно средно стручно образование, 15 вработени имаат виша школа I степен на факултет, 41 вработен има завршено факултет, академија и 4 вработени имаат магистратура.
- Во дејноста *Информации и комуникации*, 4 вработени имаат некомплетно основно образование, 41 вработен имаат комплетно основно образование, 62 вработени имаат комплетно средно гимназиско образование, 23 вработени имаат комплетно средно стручно образование, 112 вработени имаат завршено факултет, академија, 10 од вработените имаат



магистратура и 1 вработен има докторат.

- Во дејноста *Дејности во врска со недвижен имот*, 1 вработен има некомплетно основно образование, 57 вработени имаат комплетно основно образование, 30 вработени имаат комплетно средно гимназиско образование, 104 вработени имаат комплетно средно стручно образование, 27 вработени имаат завршено факултет, академија, 3 од вработените имаат магистратура и 1 вработен има докторат.
- Во дејноста *Стручни, научни и технички дејности*, 320 вработени имаат комплетно основно образование, 47 вработени имаат комплетно средно гимназиско образование, 250 вработени имаат комплетно средно стручно образование, 10 вработени имаат виша школа I степен на факултет, 248 вработени имаат завршено факултет, академија, 82 од вработените имаат магистратура и 2 од вработените имаат докторат.
- Компанијата во дејноста *Административни и помошни услужни дејности*, не дала податоци за образовната структура на своите вработени.

Од податоците може да се забележи дека во дејностите преработувачка индустрија и градежништво претежно преовладува кадар кој има основно или некомплетно основно образование за вршење на едноставни мануелни работи. Ова укажува на можноста за организирање активности за комплетирање на основното образование и можност Комората во соработка со компаниите од овие дејности да организира обуки за унапредување на вештините кај вработените од компаниите.

Исто така, податоците укажуваат дека компаниите од сите дејности опфатени со анализата вработуваат претежно лица со средно стручно и со високо образование. Се издвојуваат и компании во кои доминираат вработени со гимназиско образование, но ова може да се претпостави дека е резултат на недостиг на стручен кадар и истовремено бара дополнителни обуки за вработените во компаниите.

Поради тоа, овие идентификувани состојби укажуваат на ризици за под вработеност и обесхрабреност кај вработените на нивните работни места, а кои директно би влијаеле на намалување на нивната мотивираност и продуктивност.

2. Недостиг и потреба на соодветен кадар

Во вториот дел на прашалникот насловен како Недостиг и потреба на соодветен кадар основната цел беше да се идентификува недостигот на кадар по компании и потребата од видот на кадарот.

Од анкетираниите 77 компании, 48 компании или 62% се соочуваат со недостиг на стручен кадар, 27 компании или 35% одговориле дека не се соочуваат со недостиг на кадар и тоа се претежно средни по големина компании, а 2 компании или 3% не дале одговор. Податоците се прикажани во графиконот бр.7.



Графикон бр.7: Недостиг на стручен кадар

Од компаниите кои дале потврден одговор дека се соочуваат со недостиг на стручен кадар беше побарано да се изјаснат каков кадар им е потребен (кои занимања) и во колкав број и се добија сознанија дека им недостасува кадар од различен образовен профил и различни квалификации и тоа: општи работници/работници за едноставни работи, армирачи, сидари, тесари, бравари и заварувачи, котлари, електричари и монтери, оператори за производна линија, оператори за ЦНЦ-машина, оператори за машинско одржување, машински и електротехничари, компјутерски техничари, администратори и одржувачи на бази и техничари програмери, месари и касапи, готвачи, келнери, рецепционери, магационери, хемиски, фармацевтски и медицински техничари, комерцијалисти, машински и електроинженери, архитекти, градежни и инженери програмери, фармацевти, доктори, хемичари и економисти.

Во Анекс 1 се прикажани потребните занимања на компаниите за 12 и 36 месеци со опис на занимањата според НКЗ.

Во Анекс 2 се прикажани потребните занимања на компаниите за 12 месеци по плански региони.

Во Анекс 3 се прикажани потребните занимања на компаниите за 12 месеци по сектори на квалификации според НРК.

Од податоците се забележува дека бројот на компании кои се соочуваат со недостиг на работна сила за своите производствени процеси е голем. Општо гледано, нема корелација на големината на компанијата со недостигот на кадар.

Недостигот на кадар за компаниите не е карактеристика само во еден плански регион, туку се јавува во сите плански региони, и во сите сектори на квалификации според НРК, кои беа предмет на анализата. Тоа укажува дека компаниите се соочуваат со сериозен проблем од недостиг на кадар кој директно влијае на попречување на работниот процес во компаниите и намалување на нивната продуктивност.

Доколку ги вкрстиме податоците од потребните занимања по сектори на квалификации и по плански региони, се забележува фактот дека покрај потребните занимања специфични за секторот на квалификации и за определени плански региони, се јавуваат и специфични занимања побарувани во различни сектори на квалификации (како бравари, котлари, електричари), кои се потребни за работењето на компаниите без разлика на кој сектор на квалификации припаѓаат или во кој плански регион.



Откако беа идентификувани состојбите со недостиг од потребните занимања и во колкав обем од компаниите беше побарано од компаниите да ги изложат предвидувањата за зголемување на својот кадар.

Според добиените податоци, прикажани во графиконот број 8, 47 компании или 61% предвидуваат зголемување на кадарот за следните 12 месеци¹⁰, додека 14 компании или 18% предвидуваат зголемување за 36 месеци, 12 компании или 16% навеле дека не предвидуваат да го зголемат својот кадар, додека 4 компании или 5% не дале никаков одговор.



Графикон бр. 8: Предвидување за зголемување на кадарот

Податоците укажуваат дека поголемиот број од компаниите планираат зголемување на својот кадар за наредните 12 месеци, што наведува на фактот дека истите прават краткорочни планови, но забележливо е отсуство на планови на подолг рок.

Од компаниите кои предвидуваат зголемување на кадарот за следните 36 месеци¹¹ беше побарано да се изјаснат каков кадар, со кои занимања им е потребен и во колкав број, по што се добија сознанија дека им недостасува кадар со различен тип на квалификации, и тоа: општи работници/работници за едноставни работи, армирачи, сидари, тесари, металоглодачи и металостругари, бравари и заварувачи, котлари, електричари, возачи, машински и електротехничари, компјутерски техничари, службеници за финансии, администратори и одржувачи на бази и техничари програмери, касапи, магационери, комерцијалисти, машински и електроинженери, инженери програмери.

Во Анекс 4 се прикажани потребните занимања на компаниите за 36 месеци по плански региони.

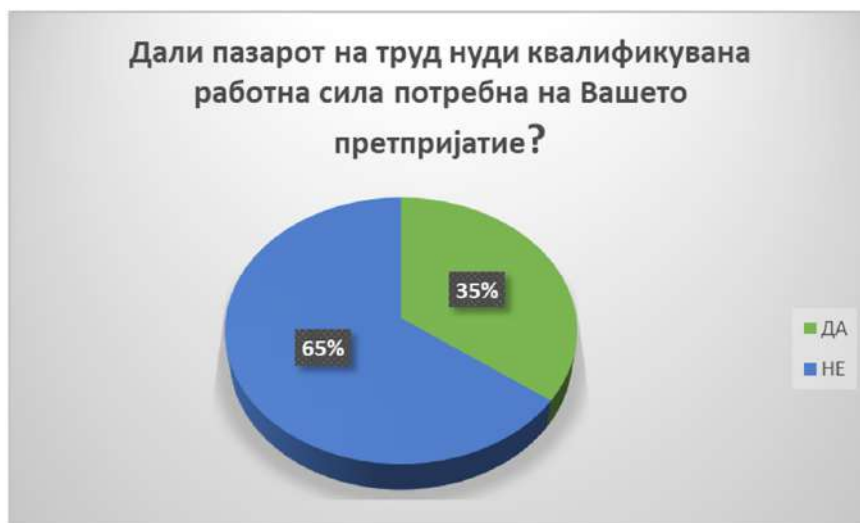
Во Анекс 5 се прикажани потребните занимања на компаниите за 36

10 Исказот „за следните 12 месеци“, се однесува на периодот септември 2019 година до септември 2020 година.

11 Исказот „за следните 36 месеци“ се однесува на периодот септември 2019 година до септември 2021 година.

месеци по сектори на квалификации според НРК.

По идентификување на занимањата кои им се потребни на компаниите и во колкав број, од компаниите беше побарано да се изјаснат дали пазарот на труд нуди квалификувана работна сила потребна за компаниите. Од добиените податоци, претставени во графикон број 9, 27 компании или 35% одговориле позитивно, додека 50 компании или 65% одговориле дека пазарот на труд не нуди квалификувана работна сила.



Графикон бр. 9: Понуда на пазарот на труд на квалификувана работна сила за компаниите

Следното прашање беше да се изјаснат на кој начин компаниите го обезбедуваат потребниот кадар. Добиените податоци покажуваат дека:

- 50 компании или 66,9% се изјасниле дека ги обезбедуваат преку објавување на оглас и тоа најчесто го користат средните по големина компании;
- 9 компании различни по големина или 11,7%, кадарот го обезбедуваат преку индивидуални „head hunters“ (ловци на перспективни кадри);
- 6 компании или 7,8% преку соработка, односно препорака од соодветни образовни, тренинг центри и слично и тоа најчесто го користат микро компаниите;
- 3 компании или 3,9% преку ангажирање на приватни агенции за вработувања;
- 4 компании или 5,2% преку лични препораки;
- 4 компании или 5,2% ги користат сите наведени опции за да обезбедат кадар;

- додека 1 компанија или 1,3% користи и други начини да го обезбеди својот кадар.

Разгледувајќи како компаниите различни по големина го обезбедуваат својот кадар се добија сознанија дека:

- микрокомпаниите и малите компании својот кадар го најчесто обезбедуваат преку објавување оглас, помал дел преку соработка, односно препорака од соодветни образовни, тренинг центри и слично и индивидуални “head hunters” (ловци на перспективни кадри);
- средните по големина компании најголемиот дел од кадарот го обезбедуваат преку објавување оглас, но користат и други начини како преку ангажирање на приватни агенции за вработувања и индивидуални “head hunters” (ловци на перспективни кадри);
- големите компании исто така најчесто го обезбедуваат својот кадар преку објавување оглас, но ги користат и другите методи за да обезбедат кадар за своите потреби.

Во графиконот број 10 е прикажан начинот на кој компаниите го регрутираат потребниот кадар за нивните производни и/или услужни процеси.



Графикон бр. 10: Начин на обезбедување на потребниот кадар од страна на компаниите

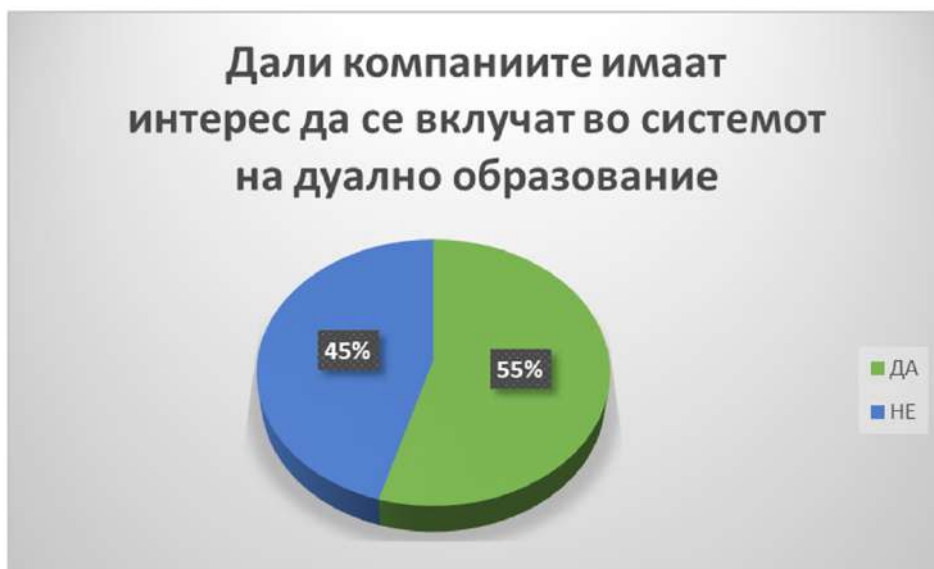


Овие податоци укажуваат на фактот дека поголемиот број на компании, различни по големина, поголемиот дел од својот кадар го обезбедуваат преку објавување на огласи, но поради недостигот на кадар тие се принудени да користат и други методи за да го дополнат или обноват својот кадар со цел да ја одржат или зголемат својата продуктивност. Од страна на компаниите најмалку се користи мерката ангажирање на приватни агенции за вработување.

Следното прашање на кои компаниите го дадоа својот одговор беше дали тие се подготвени да вложат во преквалификација и доквалификација на своите вработени. Од податоците 53 од компаниите, различни по големина или 69% се подготвени да вложуваат во постојниот и во новиот кадар, 15 компании или 19,5%, претежно мали и средни компании, се подготвени да вложуваат во преквалификација и доквалификација на постојниот кадар. Единствено според анкетниот прашалник само 3 компании или 4%, претежно средни и големи компании, се подготвени да вложуваат во новиот кадар. Вкупно 6 компании, односно 7,5% не се изјасниле по однос на ова прашање.

Од добиените податоци се доби сознание дека компаниите се подготвени да вложуваат во унапредување на вештините на своите вработени како на постојниот, така и на новиот кадар.

Врз основа на сознанието за недостаток на кадар, од компаниите беше побарано да одговорат дали нивната компанија има интерес да се вклучи во системот на дуалното образование и за кои профили, 42 компании или 55% одговориле дека нивната компанија има интерес да се вклучи во дуалното образование, додека 35 компании или 45% не се заинтересирани да се вклучат. Податоците прикажани во графиконот број 11.



**Графикон бр. 11: Интерес на компаниите за вклучување
во системот на дуално образование**

Од компаниите кои се изјасниле дека ќе се вклучат во системот на дуално образование претежно се средни и големи компании, што наведува на фактот дека истите ги предвидуваат своите вработувања и сакаат да обезбедуваат кадар на долгорочен рок преку подготовка и обучување на ученици за своите работни процеси.

Од наведените занимања најчесто сакат да обучуваат ученици според дејноста со која се занимаваат. Најголем интерес има за колачи (касапи), пушничари, оператори со машини, ракувачи со уреди за обработка на месо, ракувачи со уреди за замрзнување на месо, ракувачи со уреди за изработка на колбаси, возачи, машинисти и котлари, водоводџии, тишлери, бравари и заварувачи, металостругари, металоглодачи, леари на метали, лимари, заварувачи и сродни занимања, ракувачи и составувачи на машини и постројки, техничари за електротехника, електроника и машинство, градежни работници, гипсари, монтери на индустриски машини, техничари за производно машинство, техничари за индустриска мехатроника, машински техничари, електротехничари, електроинженери, машински инженери, програмери, градежни инженери, архитекти.

3. Поддршка на компаниите за нови вработувања, преквалификација и доквалификација на постојниот кадар и начини на обезбедување на истиот

Третиот дел од прашањата беше насочен кон добивање сознанија за поддршка на компаниите за нови вработувања, преквалификација и доквалификација на постојниот кадар и начини на обезбедување на истиот.

За таа цел од компаниите беше побарано да се изјаснат дали се запознати со мерките за поддршка на нови вработувања според нивните потреби, прикажано во графикон број 12. Од добиените одговори, 40 компании или 52%, претежно средни и големи компании, одговориле дека се запознати, додека 36 компании или 47% одговориле дека не се запознати со мерките за поддршка. Една компанија или 1% не дала свој одговор.



Графикон бр. 12: Запознаеност на компаниите со мерките за поддршка на нови вработувања

За да се добијат конкретни одговори од компаниите кои претходно одговориле дека се запознати со мерките за поддршка беше упатено прашањето да наведат кои мерки ги користат. Од компаниите кои позитивно се изјасниле дека се запознати, 12 компании или 32,5% се изјасниле дека не ги користат мерките иако се запознати, а 1 компанија се изјаснила дека не користи од причина што содржат неприфатливи ограничувања за големите компании, додека 14 компании или 35% не дале одговор. Само 6 компании или 15% навеле дека ја користат мерката практиканство, додека по 1 фирма или 2,5% се изјаснила дека користи по една од предложените мерки.

Податокот дека поголемиот дел од компаниите се запознати, но не ги користат мерките за поддршка, како и одговорот дека содржат неприфатливи ограничувања за големите компании претставува сигнал дека најпрво треба да се ревидираат мерките, да се прави импакт евалуација, да се анализираат подетално причините зошто истите не се користат, а потоа да се направат соодветни измени – неуспешните мерки да се укинат, успешните да продолжат или да се воведат нови мерки. Исто така, врз основа на евалуацијата можат да направат измени во критериумите за доделување на мерките кои би ја зголемиле бројноста на компаниите, корисници на мерките.

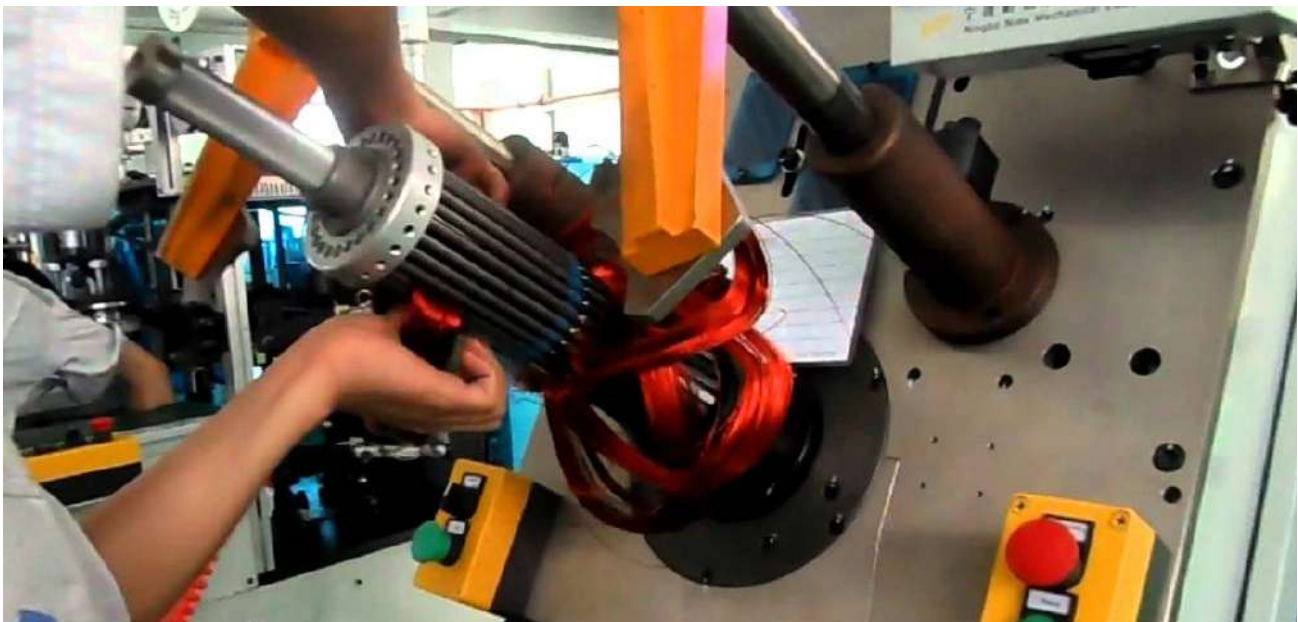
Податоците, кои мерки за поддршка за нови вработувања најчесто ги користат компаниите и од која големина на компанија, се претставени во табела број 5.

Табела бр.5: Број на компании по големина и на мерки за поддршка за нови вработувања што ги користат

Мерки за поддршка	%	Микро компанија	Мала компанија	Средна компанија	Голема компанија
Обука кај познат работодавач, обука со субвенционирање, практиканство	1,3%	0	0	1	0
Македонија вработува 1 и 2, поттикнување на вработување со финансиска поддршка	2,6%	0	1	1	0
Вработување на инвалидни лица	1,3%	0	0	0	1
Оперативниот план за вработување на АВРМ, Планот за финансиска поддршка на инвестиции	1,3%	0	1	0	0
Субвенционирање при вработување	1,3%	0	1	0	0
Вработување со ослободување од придонеси	1,3%	0	1	0	0
Практиканство	7,8%	0	0	0	6
Не ги користат мерките за поддршка	16,9%	2	1	6	4
Не дале одговор	68,8%	14	12	16	11

Податоците укажуваат дека мерките за поддршка претежно ги користат микро, малите и средните компании, додека големите компании помалку ги користат и најчесто ја користат мерката практиканство. Со оглед на тоа дека изминатата година беше донесен и Законот за практиканство¹², се очекува заинтересираноста за оваа мерка да биде поголема.

Следното прашање се однесуваше на начинот на кој компаниите ги оспособуваат вработените/нововработените, прикажано во графикон број 13,



што укажа на тоа дека компаниите прават планови за оспособување на своите вработени. Од вкупниот број компании кои учествувале во анкетаирањето, се добија следните податоци:

- 41 компанија или 53,2% се изјасниле дека спроведуваат интерни обуки за вработените на работно место;
- 16 компании или 20,8% обезбедуваат обуки за вработените надвор од работно место;
- 8 компании или 10,4% ангажираат надворешни обучувачи за спроведување обуки на работно место на вработените;
- 11 компании или 14,3% користат различни опции;
- 1 компанија или 1,3% се изјаснила дека не врши оспособување на вработените во насока на подобрување и унапредување на нивните вештини.

¹² Закон за практиканство („Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 98/19) www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2019/sluzben-vesnik-praktikanstvo_MKD.pdf/ пристапено на 22 октомври 2019 година



**Графикон бр.13: Начин на оспособување на вработените /
нововработените во компаниите**

Во однос на анализата како компаниите ги оспособуваат вработените/нововработените и големината на компаниите, се добија сознанија дека најмногу се спроведуваат интерните обуки за вработените на работно место и истите се спроведуваат во сите компании, без разлика на големината. Микро, малите и дел од средните компании обезбедуваат обуки за своите вработени надвор од работното место, додека средните компании имаат можност да ангажираат надворешни обучувачи за спроведување обуки на самото работно место. Кај големите компании се забележува користење на сите опции за оспособување на своите вработени во насока на обезбедување и унапредување на нивните вештини.

Податоците укажуваат на фактот дека компаниите прават планови за развој на човечките ресурси во насока на унапредување на нивните вештини и компетенции. Потребите за обуки компаниите најмногу ги задоволуваат преку интерни обуки на работното место, што укажува на фактот дека тоа е најдобар начин за споделување на искуствата помеѓу вработените.

Најмалку од страна на компаниите се користат надворешни обучувачи за спроведување обуки на работното место за оспособување на вработените/нововработените.

На прашањето на каков начин компаниите би обезбедиле квалификуван нов кадар за своите потреби, податоците, прикажани во графикон бр.14, укажуваат дека бизнис секторот изработува план со кој предвидува на кој начин

би го обезбедиле потребниот кадар.

- Најголемиот број од компаниите, 31 компанија или 40,3%, се изјасниле дека ќе го обезбедат со вработување на веќе обучен кадар;
- 25 компании или 32,5% се изјасниле дека кадарот ќе го обезбедат преку практична обука на ученици во претпријатието што укажува на фактот за поддршка на дуалното образование како јавно приватно партнерство помеѓу училиштата и компаниите и една од можностите за обезбедување на квалификуван кадар;
- 7 компании или 9,1% се изјасниле за стипендирање на ученици, со натамошно вработување во претпријатието;
- 2 компании или 2,6% се изјасниле дека кадарот ќе го обезбедат преку Финансиска поддршка за вработување (Оперативен план за вработување на АВРМ, План за финансиска поддршка на инвестиции и сл.);
- 6 компании или 7,8% се изјасниле дека ќе ги применат сите опции за да обезбедат квалификуван кадар за своите потреби и
- 6 компании или 7,8% не се произнеле по основ на ова прашање.



Графикон бр.14: Начин на обезбедување на квалификуван кадар

Податоците укажуваат на фактот дека компаниите својот кадар би го обезбедиле со веќе обучен кадар во кој не би вложувале дополнително, што би претставувало сериозен проблем, бидејќи на тој начин преземаат кадар кој веќе работи, а со тоа креираат алокација на човечките ресурси од една во друга компанија.

Исто така, податоците укажуваат дека голем дел од компаниите би обезбедиле кадар и преку практична обука на ученици во претпријатието што укажува на фактот за поддршка на дуалното образование како јавно приватно партнерство помеѓу училиштата и компаниите.

Финансиската поддршка за вработување како начин за обезбедување на кадар компаниите би ја користеле најмалку.

Но податоците укажуваат и на една загрижувачка појава дека тие многу малку би го користеле вложувањето во кадар за своите потреби преку стипендирањето на учениците.

За да се добијат сознанија со кои проблеми се соочуваат компаниите при обезбедување стручен кадар за нивните потребите, од компаниите беше побарано да се изјаснат за конкретните проблеми. Од добиените податоци состојбата изгледа вака:

- 26 од компаниите или 35,62% се изјасниле дека имаат тешкотии во обезбедувањето стручен кадар поради заминување на работоспособното население во странство, што е проблем во државата во целост и губење на кадар во кои со години се вложувало;
- 24 компании или 32,88% се изјасниле дека има недостаток на квалификуван кадар на пазарот на труд за кои причините можат да бидат неактивно работоспособно население, неквалитетно образование или заминувањето на населението надвор од државата;
- 13,7% или 10 компании се изјасниле дека имаат проблем со преземање на кадар од другите компании во земјата што може да се јави како сериозен проблем помеѓу компаниите и намалување на продуктивноста на една компанија за сметка на друга компанија;
- 12,33% или 9 компании како проблем ги посочуваат сите опции, додека само 1 компанија или 1,37% се изјаснила дека нема ваков проблем.

Добиените податоци укажуваат дека сите компании кои беа дел од истражувањето, без разлика на големината се соочуваат со сериозен проблем во обезбедување на кадар за своите потреби. Како најголем проблем го посочуваат заминувањето на работоспособното население во странство, што е проблем во државата во целост и губење на кадар во кои со години се вложувало. Не помал проблем претставува и неактивноста на работоспособното население, како и неквалитетното образование во државата кое не испорачува кадри со специфични стручни вештини и компетенции според барањата на бизнис заедницата.

Исто така од податоците се добија сознанија дека сериозен проблем има и со преземање на кадарот на компаниите помеѓу себе со што се создава нелојална конкуренција на пазарот на труд.

Последното прашање упатено до компаниите беше за поддршката што ја очекуваат од Стопанската комора на Македонија за обезбедување стручен кадар, при што беа наведени следните одговори:

- од Стопанската комора на Македонија се очекува да дејствува на начин што ќе и` даде до знаење на заедницата и институциите за потребата и интересот на младите за оспособување во дејностите кои се барани на пазарот на труд, а не традиционално запишување во гимназија или стручно образование во дејностите кои се соочуваат со вишок на понуда на пазарот на труд;
- учество во соработка со Владата во креирање на политики за подобрување на условите за квалитетно и применливо образование и задржување на кадарот во државата;
- поддршка во постигнување на поголема компатибилност на образовниот систем којшто е недоволно приспособен кон пазарот на трудот преку креирање на образовни програми, стандарди на занимања и стандарди на квалификации според потребите на бизнис заедницата и со поголемо и проактивно учество на компаниите во дизајнирање на истите;
- измена на образовниот систем - почесто политиките во образовниот систем, како и класификацијата на занимања се носат без соработка со бизнис секторот и затоа е потребно носителите на политиките во сите сегменти од креирање и измени на образовните процеси да ја вклучат Комората, како и поддршка во воспоставување на врската помеѓу училиштата и компаниите за реализирање на квалитетна практична обука на учениците;

- зголемување на влијанието врз образовните институции за интензивирање на дуалното образование;
- поголема соработка околу обезбедување законска рамка која ќе поддржува формализирање на германскиот и/ или швајцарски модел на дуално образование;
- водење и олеснување на процесот на имплементација на паралелки со дуално образование и институционално преземање на чекорите на заинтересираните членки, со цел овозможување на членките да се фокусираат на својот бизнис;
- поттикнување на практична работа во училиштата, посебно реализацијата на практичната обука во компаниите и вклученост на работодавачите во формирање на оценката за практична настава и во завршниот испит;
- реализирање обуки за обезбедување на квалификуван кадар;
- иницијатива за поголемо почитување и поддршка на стручните училишта со залагање за ослободување од даноци и трошоци;
- учество и давање предлози, како и поддршка на мерките за користење на финансиски средства од страна на големите компании, бидејќи сите мерки исклучиво беа наменети за малите компании.

Во вториот дел од компаниите се добиени информации за нивните потреби од:

- обезбедување стручен кадар од државните образовни институции;
- давање препораки до надлежните институции за надминувањето со недостигот на работна сила;
- давање препораки до образовните институции за измена на начинот на оценување преку поттикнување на критичкото мислење со тестови на знаење на ниво на синтеза и анализа, наместо препознавање.

Од добиените одговори на компаниите кои учествувале во анкета се добива сознание дека Стопанската комора на Македонија се препознава од компаниите и оваа анкета потврдува дека бизнис секторот очекува Комората, како значаен економски фактор и застапник на интересите на бизнис секторот, преку свои инструменти да го потпомогне обезбедувањето на соодветен стручен кадар во производниот и услужниот сектор, што реално позитивно ќе се одрази на зголемувањето на продуктивноста во работењето на компаниите, квалитетот на производите и услугите и развој на економијата, како и другите сфери од општественото живеење.

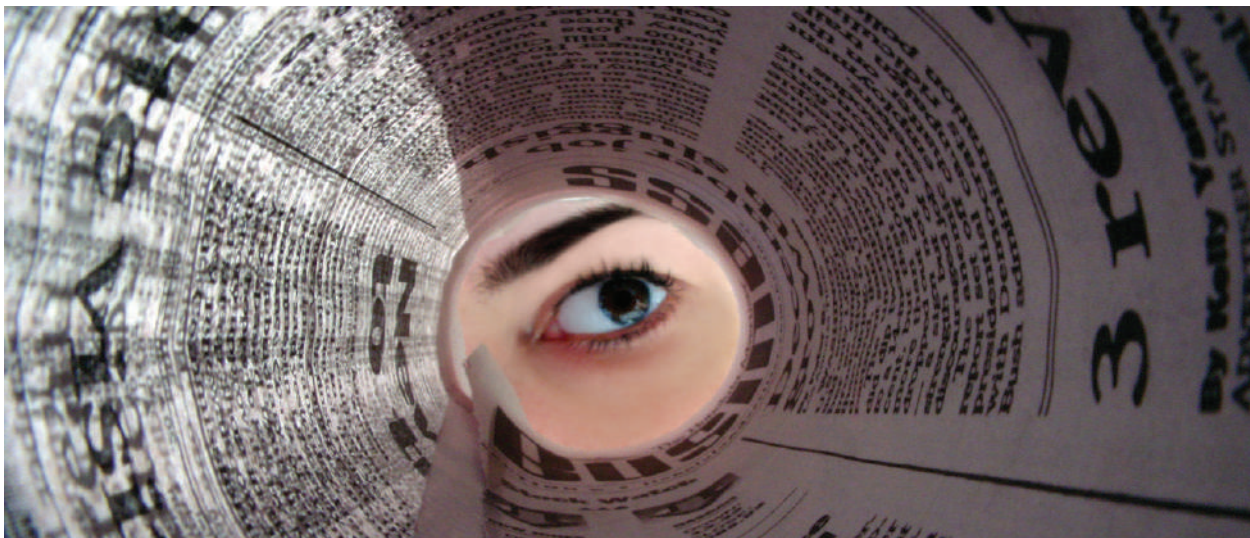
ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Од анализата на одговорите на компаниите во анкетниот прашалник можат да се изведат следните

ЗАКЛУЧОЦИ

1. Компаниите без разлика на големината, дејноста, сопственоста и формата на организирање се соочуваат со сериозен проблем од недостиг на квалификуван кадар за побаруваните занимања.
2. Недостигот на кадар за побаруваните занимања за компаниите не е карактеристика само во еден плански регион, туку се јавува во сите плански региони, во сите сектори според НРК и во сите економски дејности според НКД.
3. Недостигот од квалификации се јавува од сите нивоа на НРК.
4. Покрај недостигот на побарувани занимања, специфични за секторот на квалификации и за определени плански региони, се јавуваат и специфични занимања побарувани во различни сектори на квалификации (како бравари, котлари, електричари), кои се потребни за работењето на компаниите без разлика на кој сектор на квалификации припаѓаат или во кој плански регион.
5. Поголемиот број од компаниите, различни по големина, најчесто својот кадар за потребните занимања го обезбедуваат преку објавување на огласи, но користат и други опции да го обезбедат истиот.

6. Компаниите прават планови за зголемување на својот кадар за наредните 12 месеци, но видливо е дека многу мал дел од компании прават среднорочни или долгорочни планови (на пример, за 36 месеци или повеќе).
7. Компаниите прават планови за развој на човечките ресурси во насока на унапредување на нивните вештини и компетенции за задоволување на недостигот од потребни занимања.
8. Компаниите се подготвени да вложуваат во унапредување на вештините на своите вработени, како на постојниот, така и на новиот кадар.
9. Компаниите сакаат да се вклучат во системот на дуално образование за да обезбедат кадар за потребните занимања на долгорочен рок преку подготовка и обучување на ученици.
10. Компаниите се запознати со мерките за поддршка, но многу малку ги користат.
11. Мерките за поддршка претежно ги користат микро, малите и средните компании, додека големите компании помалку ги користат, освен мерката практиканство.
12. Мерките за поддршка содржат ограничувања за големите компании.
13. Компаниите, според критериумот на избор на својот иден кадар, иако прават планови за развој на човечките ресурси и вложуваат во унапредување на вештините и компетенциите на своите вработени, сепак при изборот на својот иден кадар преферираат истиот да биде веќе обучен, за да може директно да влезе во работните процеси. Ова може да се толкува како сериозен проблем за кој индикативно насочува кон преземање на веќе обучен кадар помеѓу компаниите.
14. Компаниите многу малку сакаат да обезбедуваат кадар за своите потреби преку мерката стипендирање на учениците.
15. Компаниите, без разлика на големината, најголемиот проблем за недостигот од квалификуван кадар го гледаат во заминувањето на работоспособното население од нашата земја. Но како проблем го истакнуваат и неквалитетното образование во нашата земја кое не нуди кадри со стручни и практични вештини и компетенции.



Од заклучните согледувања произлегоа повеќе **препораки** на кои треба итно да се работи:

- *спроведување анкети и изработка на анализи на годишно ниво од страна на Стопанската комора на Македонија за потребите од побарувани занимања за да се следи побарувачката на занимања кои ќе помогнат за донесување одлуки и креирање политики од страна на Владата, Министерството за образование и наука и Министерството за труд и социјална политика;*
- *изработка на стандарди на занимања и квалификации согласно потребите на работодавачите според направеното истражување со учество на претставници од работодавачи од определениот сектор на квалификации и образовни институции;*
- *изработка на нови и модернизирање на старите образовни програми според потребите на бизнис заедницата со учество на претставници од работодавачи од определениот сектор на квалификации и образовни институции;*
- *изработка на план и активности за обуки на невработените и вработените за преквалификација и доквалификација за побаруваните занимања во соработка со компаниите, Стопанската комора на Македонија, Агенцијата за вработување на РСМ;*
- *промоција на обуки за побаруваните занимања од страна на Стопанската комора на Македонија, Агенцијата за вработување на РСМ и Министерство за труд и социјална политика, образовни институции, како и понудувачи на образовни услуги;*

- *креирање активности и промотивни настани за поттикнување на понудувачите на образовни услуги за реализација на обуки за побаруваните занимања;*
- *препорака за предвидување на обуки за побаруваните занимања добиени според изработени анализи со вклучување на потребите во Оперативниот план за вработување на АВРСМ (на пример, врз основа на информацијата од Анекс-табелите за опис на занимањето и бројката на лица со потребни занимања може да се креираат програми за обуки и да се реализираат обуки за истите со вклучување на невработени лица од Агенцијата по сектори и по региони);*
- *вклучување на Стопанската комора на Македонија во креирање и носење на политиките во образовниот систем, врз основа на анализите за побарувани занимања и искуствата и сознанијата што тековно ги добива од компаниите;*
- *креирање на активности од страна на Стопанската комора на Македонија за воспоставување на врската помеѓу училиштата и компаниите за реализирање на квалитетна практична обука на учениците и стипендирање на учениците за дефицитарните занимања;*
- *заедничко учество на релевантните чинители во реализација на дадените препораки.*



АНЕКС 1

Табела 2: Потребни занимања на компаниите за 12 и 36 месеци со опис на занимањата според Националната класификација на занимања

Образование	Занимање	Број на лица за 12 месеци	Број на лица за 36 месеци	Опис на занимањето според НКЗ
Основно образование	Рачен пакувач	2		Рачните пакувачи вршат работи поврзани со рачно пакување на производи и материјали и нивно етикетирање во производствениот процес.
Основно образование	Хигиеничар	9		Чистачите во канцеларии, хотели и други установи вршат најразлични работи при чистење со цел одржување на чистотата и уредноста на ентериерите на хотели, канцеларии и други установи.
Основно образование	Општ работник; Работник за едноставни работи, нераспределен на друго место	82	70	Работниците за едноставни работи изведуваат едноставни и рутински задачи со примена на едноставни рачни алатки и поголем физички напор.
Основно образование	Работник во одржување	1		Работник за едноставни и рутински задачи за коишто главно е потребна примена на рачните алатки и физички напор, малку или никакво претходно искуство и познавање на работата и ограничена иницијатива и оценување. За задачите од оваа група на занимања не е потребно стручно знаење.
Средно двегодишно образование	Тесар	51	10	Тесарите сечат, обликуваат, монтираат, одржуваат и ги поправаат сите видови дрвени конструкции и други делови на градба и изработуваат и ги составуваат сите видови облоги и скелиња.
Средно двегодишно образование	Столар	8		Столарите и сродните занимања со примена на алати и дрвопреработувачки машини изработуваат, украсуваат и поправаат дрвен мебел, тркала или други дрвени прибори, калапи, модели и други предмети како лулиња, дрвени скии, чевли или спортски рекети и палки.
Средно двегодишно образование	Гипсар	12		Гипсарите малтерисуваат надворешни и заштитни сидови на објекти, поставуваат и изработуваат гипсани украси и други декоративни гипсани делови на сидовите и плафоните, како и вршат нивна поправка.

Образование	Занимање	Број на лица за 12 месеци	Број на лица за 36 месеци	Опис на занимањето според НКЗ
Средно двегодишно образование	Сидар	33	10	Сидарите поставуваат и обновуваат темели, сидови и др. градежни конструкции и делови на градба од тули, блокови, камен...
	Монтер на сувомонтажни елементи; монтер на градежни елементи	5		
Средно двегодишно образование	Армирач, армирач специјализиран	50		Бетонирачите, бетонските финишери и сродните занимања изведуваат работи на бетонски и армирано-бетонски конструкции и на други делови на градби, обработуваат бетонски површини и поправаат оштетувања.
Средно двегодишно образование	Молер	8		Молерите подготвуваат површини на објекти и други градби за боене, нанесуваат заштитни декоративни слоеви на боја и слични материјали или обложуваат внатрешни сидови и плафони на објекти и други градби со тапети и други материјали.
Средно двегодишно образование	Алатничар	2		Алатничарите изработуваат и поправаат алатки, модели и калапи за обликување на делови од метали, пластика и гума, како и одржуваат и поправаат оружје и брави.
Средно тригодишно образование	Металоглодач	2	20	Управувачите на машини за обработка на метали и слични материјали (пластика, гума итн.) оспособуваат работни машини за работни операции и управуваат со работата при обработка на делови со висока прецизност.
	Металостругар	2	15	
Средно тригодишно образование	Готвач	24		Готвачите планираат, организираат, подготвуваат и готват храна во кујни, хотели, ресторани и други места за јавна исхрана, на бродови, патнички возови и во домаќинствата.
Средно тригодишно образование	Пекар	3		Пекарите приготвуваат различни видови леб, слатки и други производи од брашно.
Средно тригодишно образование	Месар	22		Преработувачите на месо подготвуваат животни за колење, чистат и обработуваат месо; конзервираат месо и други прехранбени производи со сушење, солење и чадење.
	Касап/колач	10	10	
	Колбасичар	3		

Образование	Занимање	Број на лица за 12 месеци	Број на лица за 36 месеци	Опис на занимањето според НКЗ
Средно тригодишно образование	Ракувач со уреди за преработка на месо	6		Ракувачите со машини ракуваат со машините за колење и сечење на животински трупови и производство на производи од месо.
	Ракувач со уреди за замрзнување месо	1		
	Ракувач со уреди за изработка на колбаси	1		
	Ракувач со машина за сушење месо	5	10	
Средно две и тригодишно образование	Ракувач со автоклава за сеча	5	5	Ракуваат со автоклава машина и ја надгледуваат работата на машините.
Средно две и тригодишно образование	Ракувач со кранови	1		Ракувачите со транспортни направи управуваат и ракуваат со земјоделски, градежни и други подвижни постројки и опрема за пренесување на материјали и тешки предмети.
	Полнач на машина за месо	5	5	Н.п.
Средно две и тригодишно образование	Котлар котлар мајстор	14	10	Котларите инсталираат и поправаат производи и делови од производи од листен метал како: лист челик, бакар, калај, месинг, алуминиум, цинк или поцинкувано железо.
Средно тригодишно образование	Бравар	48	20	Алатничарите и сродните занимања изработуваат и поправаат алатки, модели и калапи за обликување на делови од метали, пластика и гума, како и одржуваат и поправаат оружје и брави.
Средно тригодишно образование	Заварувач со гас, електрозаварувач, заварувач, заварувач специјализиран, помошник заварувач	37	30	Заварувачите и сечачите со пламен се занимаваат со заварување и сечење на метални делови, со примена на гасен пламен или електролак и други извори на топлина, со цел топење и сечење на метали.
Средно тригодишно образование	Леари на метали, лимари, заварувачи и сродни занимања	20		Леарите на метали, лимарите, заварувачите и сродните занимања изработуваат калапи за леење метали, заваруваат и сечат метални делови, изработуваат и поправаат производи од метални плочи и лим, инсталираат, поставуваат, одржуваат и поправаат тешки метални конструкции, прибори и соодветна опрема или изведуваат слични задачи под вода.

Образование	Занимање	Број на лица за 12 месеци	Број на лица за 36 месеци	Опис на занимањето според НКЗ
Средно тригодишно образование	Електричар	8	10	Електричари во објекти одржуваат и сервисираат електроинсталација на низок напон и соодветна опрема.
	Електричар за одржување	10	10	
Средно тригодишно образование	Електромеханичар за машини за производство	1	5	Електромеханичарите и електромонтерите поставуваат и сервисираат електрични машини и други електрични апарати и опрема во објекти, фабрики, работилници и на други места.
Средно тригодишно образование	Монтер	10		Монтерите и механичарите на електроника монтираат, надгледуваат, приспособуваат и сервисираат електронски склопови и уреди за разновидни намени, електроопрема, електронски инструменти, канцелариски и комерцијални машини, телевизиска опрема, аудио и видеорекордери, системи за контрола и друга опрема.
	Механичар за електроника	1		
Средно тригодишно образование	Монтер на електрични машини и опрема	2		Електромеханичарите и електромонтерите поставуваат и сервисираат електрични машини и други електрични апарати и опрема во објекти, фабрики, работилници и на други места.
Средно тригодишно образование	Монтер на индустриски машини	2		Механичарите и монтерите на индустриски и други машини испитуваат, сервисираат, тестираат и поправаат земјоделски и индустриски машини и механичка опрема (освен кај авионите и моторните возила).
Средно тригодишно образование	Водоинсталатер	7		Водоинсталатерите и инсталатерите на цевки подготвуваат, инсталираат и ги поправаат сите видови на водоводни и одводни цевки и системи за снабдување со вода.
Средно тригодишно образование	Рудари	12		Рударите и работниците во каменоломи ископуваат цврсти минерали од подземни или површински рудници или каменоломи.
Средно техничко образование	Касиер	20		Касиерите примаат директно од клиенти исплати за купени стоки и услуги во претпријатија како што се продавници или исплаќаат готовина во банки и слични организации.
Средно техничко образование	Магационер	35	5	Магационерите примаат, чуваат и испорачуваат стока. За тоа водат евиденција, изработуваат и чуваат документација.
Средно образование и дополните-лен возачки испит	Возач на моторни возила	6	3	Возачите на моторни возила возат и управуваат со моторни возила, возат и надгледуваат подвижни индустриски, градежни и земјоделски машини и опрема, ракуваат со нив.

Образование	Занимање	Број на лица за 12 месеци	Број на лица за 36 месеци	Опис на занимањето според НКЗ		
Средно образование и дополните-лен возачки испит за Ц категорија	Возач на товарен вилушкар	2		Возачите на тешки товарни возила со подвижна дигалка управуваат со вилушкари, камиони со дигалки, контејнерски пренесувачи и слични возила за превоз, кревање и редење на товар.		
	Возач со Ц категорија	10	5	Возачите на тешки товарни и влечни возила управуваат со тешки моторни возила за превоз на стока, течности и други материјали на кратки и на долги релации.		
	Возач на товарни возила	2	2			
Средно техничко образование	Оператор за машинско одржување; оператор за производна линија	362		Техничарите за машинство конструираат склопови за машини, машински постројки, машинска опрема, пловна и бродска опрема. Самостојно конструираат едноставни машински производи. Разработуваат технолошки постапки за производство на машински производи и пловила или учествуваат во подготовката и спроведувањето на мерки за нивна рационална употреба и одржување. Исто така, вршат и контрола на одделни фази на производството, од влезот на материјалот до готовите производи.		
				Оператор со ЦНЦ-машина ¹³	23	Н.п .
				Оператор со лужилница	1	Н.п.
Средно техничко образование	Машински техничар	107	104	Техничарите за машинство и сродните занимања конструираат склопови за машини, машински постројки, машинска опрема, пловна и бродска опрема. Самостојно конструираат едноставни машински производи. Разработуваат технолошки постапки за производство на машински производи и пловила или учествуваат во подготовката и спроведувањето на мерки за нивна рационална употреба и одржување. Исто така, вршат и контрола на одделни фази на производството, од влезот на материјалот до готовите производи.		
Средно техничко образование	Електротехничар	44	36	Техничарите за електротехника вршат технички задачи поврзани со истражување во електротехниката, за проектирање, конструирање, производство, составување функционирање, одржување и поправки на електрични уреди, апарати и други производи, како и дистрибутивни системи.		

¹³ За ова занимање има изработено Стандард на занимање оператор со ЦНЦ-машина, одобрен од Министерството за труд и социјална политика со Решение бр.08-8964/13 Од 15.12.2017 година <http://csoo.edu.mk/images/STANDARDI/Zanim017/Mash/opncncmas.pdf>

Образование	Занимање	Број на лица за 12 месеци	Број на лица за 36 месеци	Опис на занимањето според НКЗ
Средно техничко образование	Техничар за електроника	10		Техничарите за електроника вршат технички задачи поврзани со истражување и развој во електрониката и автоматиката, како и задачи поврзани со проектирање, дизајн, производство, склопување, функционирање, одржување и поправка на електронски уреди и системи, како и опрема за управување на технички системи.
Средно техничко образование	Техничар за индустриска мехатроника	10		Н.п.
Средно техничко образование	Техничар за компјутерски системи и мрежи	5		Техничарите за компјутерски системи и мрежи ја надгледуваат работата на воспоставените компјутерски системи и нивните делови, ракуваат со опрема за инсталирање на компјутерски елементи и опрема, ги доведуваат во функција и ги сервисираат компјутерските системи, како и поставување, управување и одржување на компјутерски мрежи и други технички задачи.
	Администратор на компјутерска мрежа	4	1	
Средно техничко образование	Компјутерски техничар	2		Техничарите за компјутерска поддршка на корисниците вршат широк спектар на задачи во одделни информатички специјализации, пред сè, заради поддршка на инженерски истражувања, проектирање, програмираат и одржуваат системи на поддршка на компјутери, даваат помош на корисниците на компјутерските опреми, а вршат и низа технички задачи на инсталирање на нова опрема, одржување и подобрување на постојните компјутерски програми.
	Компјутерски администратор	4		
	Техничар програмер	7		
Средно техничко образование	Оператор на телекомуникациска опрема	5		Техничарите за телекомуникациски инженеринг вршат технички задачи поврзани со истражувањето и развојот во електрониката, телекомуникацијата и автоматиката, како и за проектирањето, дизајнот, производството, склопувањето, функционирањето, одржувањето и поправката на електронски уреди и системи, радиокомуникациска опрема, како и опрема за управување на технички системи.
Средно техничко образование	Техничари на опрема за снимање и пренос на слика и звук	8		Техничарите на опрема за снимање и пренос на слика и звук фотографираат и контролираат филмски и видеокамери и друга опрема за да снимат и претстават слика и звук. Исто така, го контролираат техничкото цртање за телевизиски и радиопренос на претходното снимање на слики и звуци или пренос во живо, како и други видови телекомуникациски сигнали од копно, море и воздух и управување со опрема за радио и телевизиски сигнал.
	Теренски техничар	8		Н.п.

Образование	Занимање	Број на лица за 12 месеци	Број на лица за 36 месеци	Опис на занимањето според НКЗ
Средно техничко образование	Градежен техничар	1		Техничарите за геодезија, градежништво и сродни занимања ја водат градбата, односно одделни задачи, како и проектираат и вршат стручен надзор, разработуваат проекти и вршат други технички задачи поврзани со наведеното, водат погони на градилишта или во производството на готови градежни производи (бетонски градежни елементи, материјал за градење на патишта, бетон), водат или вршат други технички задачи при одржување и истражување во градежништвото.
Средно техничко образование	Ракувач со градежни машини	3		Ракувачите со градежни и слични машини управуваат со машините за ископување и товарање на земја, набивање и валање на површината, ископи во тунели, уривање на градби, стабилизација на тло, превоз, прифаќање и вградување на бетон и нанесување на асфалт. Ја надгледуваат работата на машините.
	Мајстор дупчач	8		Н.п.
Средно техничко образование	Келнер	30		Келнерите послужуваат храна и пијалаци во хотели, ресторани, клубови, институции, на бродови и во патнички возови.
	Бармен	5		
Средно техничко образование	Рецепционер	18		Рецепционерите, општо, примаат посетители, клиенти и гости, ги упатуваат на вистинското место, даваат информации и закажуваат состаноци во корист на разни институции, ги спроведуваат најавените резервации и водат целокупна евиденција и документација за својата работа.
	Сомелиер	5		Н.п.
Средно техничко образование	Полјоделец	2		Одгледувачите на полјоделски род и зеленчук планираат и вршат работи потребни за одгледување и жнеење на разни видови растенија како што се пченка, пченица, јачмен и други жита, ориз, шеќерна трска, шеќерна репка, тутун, кикиритки и други видови земјоделски растенија, компири, цвекло, зелка и други видови зеленчук и зелјести растенија.
Средно техничко образование	Лозар	5		Лозарите планираат и вршат работи потребни за одгледување и собирање плодови од лозници. Лозарите собираат плодови за обработка или продажба и испорака врз регуларни основи на купувачи на големо, пазарни организации или пазари.
Средно техничко образование	Градинар	5		Градинарот планира и врши неопходни операции за одгледување на градинарски култури со интензивни култивациони техники.

Образование	Занимање	Број на лица за 12 месеци	Број на лица за 36 месеци	Опис на занимањето според НКЗ
Средно техничко образование	Сточар	2		Сточарите вршат неопходни операции за исхрана, одгледување и чување на крупен добиток како што се говеда, свињи, овци, кози, коњи, кучиња или мачки за да се употребат како животни за работа, спортување или како миленици, како и за месо, млеко, влакна, кожа и крзно и други производи за продажба или испорака врз регуларни основи на купувачи на големо, пазарни организации или на пазари.
Средно техничко образование	Хемиски техничар	25		Техничарите за физика, хемија и сродни занимања вршат технички задачи поврзани со истражување во хемијата, физиката, геологијата, геофизиката, метеорологијата и астрономијата, како и со развој на индустриска, медицинска, воена и друга практична примена на истражувачките резултати.
Средно техничко образование	Фармацевтски техничар	15		Фармацевтските техничари учествуваат во работата на аналитичките лаборатории на аптеките и фармацевтските компании.
Средно техничко образование	Медицински техничар	15		Здравствените работници во амбуланта обезбедуваат итна здравствена заштита на болни, немоќни, изнемоштени и повредени лица или лица со поинакви телесни или ментални оштетувања, како и навремено транспортирање на медицински средства.
Средно техничко образование	Сметководител	3		Сметководителите предлагаат примена на сметководствена политика и системи, советуваат за сметководствени прашања, изработуваат финансиски извештаи и сметководствена евиденција, контролираат примена на меѓународни норми и законски прописи.
Средно техничко образование	Благајник	1		Благајниците работат директно со клиенти на банки или на пошти во врска со примање, менување и исплата на пари или обезбедуваат поштенски услуги.
Средно техничко образование	Комерцијалист	20		Комерцијалисти во продажба продаваат разновидни производи на големо, вклучувајќи уреди, опрема и технички производи и даваат потребни известувања.
	Службеници		29	Не е дефинирано.
Средно техничко образование	Службеник во финансии	5		Финансиските, статистичките и службениците за осигурување прибираат, средуваат и пресметуваат статистички или записнички податоци или вршат службенички задачи во врска со трансакции на банки, осигурителни компании и на други финансиски претпријатија.

Образование	Занимање	Број на лица за 12 месеци	Број на лица за 36 месеци	Опис на занимањето според НКЗ
Средно техничко образование	Продавач	40	1	Продавачите се работници кои демонстрираат и продаваат стоки во продавниците на големо и на мало и во слични претпријатија, во киосци, на пазари и штандови, а исто така и наплатуваат за продадената стока.
Средно техничко образование	Обезбедувач (заштита на имот и лица)	8		Вработените во обезбедување вршат вратарски должности во станбени згради и деловни објекти, се грижат за паркинзи, чуваат куќи и друг имот од незаконско влегување, вандализам или кражба и откриваат пожари и други опасности, го одржуваат редот и ги спроведуваат прописите на јавни настани, вршат обезбедување на лица, собираат билети или вршат разводнички задачи.
Двегодишно, тригодишно и четири-годишно стручно образование	Ракувачи и составувачи на машини и постројки	2	4	Ракувачите и составувачите на машини и постројки ракуваат со индустриски, земјоделски, градежни и други машини и опрема, управуваат со возови, моторни возила и пловни објекти или составуваат делови според точно одредени постапки.
Високо образование	Програмер	29	3	Програмерите за апликација пишуваат, тестираат и поддржуваат компјутерски програми и технички упатства за задоволување на потребите на корисниците на компјутерски софтверски апликации и оперативни системи.
Високо образование	Администратор на бази на податоци	3	4	Администраторите спроведуваат истражувања, планираат, дизајнираат, унапредуваат или развиваат концепции и оперативни методи за изработка и одржување на бази на податоци и советуваат во врска со нив или се вклучени во нивната практична примена.
Високо образование	Инженер на софтвер	3	2	Развивачите на софтвер за компјутерските системи спроведуваат истражувања, планираат, анализираат, дизајнираат, тестираат, унапредуваат или развиваат концепции и оперативни методи за работа за постојните или нови софтверски апликации и оперативни системи за да ги задоволат барањата во практичната примена.
Високо образование	Развивач и аналитичар на софтвер и апликации	5	3	Развивачите и аналитичарите на софтвер за компјутерските системи спроведуваат истражувања, планираат, анализираат, дизајнираат, тестираат, унапредуваат или развиваат концепции и оперативни методи за работа за постојните или нови софтверски апликации и оперативни системи за да ги задоволат барањата во практичната примена.

Образование	Занимање	Број на лица за 12 месеци	Број на лица за 36 месеци	Опис на занимањето според НКЗ
Високо образование	Индустриски инженер	1		Индустриските инженери спроведуваат истражувања, советуваат, дизајнираат, организираат и го надгледуваат процесот на индустриско производство. Воспоставуваат програми за координација на производните активности и ја оценуваат ефективноста на трошоците и безбедноста на производството.
	Технолог за организација на работата	1		
Високо образование	Стручњак за инженеринг	4		Стручњаците за инженеринг спроведуваат истражувања, унапредуваат и развиваат знаења, теории и оперативни методи за работа и го применуваат постојното знаење во областите на архитектурата, градежништвото, како и во областите на технолошката и економската ефективност на производните процеси. Тие дизајнираат, планираат, организираат, конструираат, тестираат и одржуваат објекти, машини и нивни компоненти, индустриски процеси и друго.
Високо образование	Менаџер	15	1	Аналитичарите на менаџмент и организација вршат проучување, анализа, советување и примена на работните методи поврзани со различни аспекти на деловното работење, помагање на организациите за постигнување на поголема ефикасност, проучување на организациски структури, методи, системи и различни деловни процедури.
Високо образование	Стручњак за маркетинг и реклама	6		Стручњаците за маркетинг и реклама планираат, развиваат, координираат и имплементираат, рекламни стратегии и кампањи, утврдуваат на пазарот нови производи и услуги и ги идентификуваат можностите за развој на пазарот и унапредување на продажбата на производи и услуги.
Високо образование	Мониторинг прегледувач	6		Н.п.
Високо образование	Инженер за електроника	9	2	Инженерите за електроника спроведуваат истражувања, развиваат, дизајнираат и проектираат електронски уреди и системи за автоматско управување, ја водат нивната изградба, обезбедуваат нивно функционирање, одржување и поправка на системите, ги проучуваат технолошките аспекти на одделни материјали, производи и процеси и советуваат во врска со нив.
	Електроинженер за автоматика	6	12	
Високо образование	Електроинженер	19	15	Електроинженерите спроведуваат истражувања, развиваат, дизајнираат, проектираат и водат изградба на електротехнички објекти, уреди и системи и обезбедуваат нивно функционирање, одржување и поправка, како и проучување на технолошките аспекти на одделни материјали, производи и процеси и советуваат во врска со нив.
	Електроинженер за јака струја	10		
	Инженер за електроодржување	1	2	

Образование	Занимање	Број на лица за 12 месеци	Број на лица за 36 месеци	Опис на занимањето според НКЗ
Високо образование	Машински инженер	28	54	Машинските инженери проектираат, конструираат и водат производство на машини, машински опреми, алати, машински уреди и возила, вршат работи во врска со нивната опрема и одржување. Спроведуваат истражувања и даваат советнички услуги, проучуваат механичко-технолошки аспекти на одделни материјали, производи и процеси.
Високо образование	Градежен инженер	3		Градежните инженери спроведуваат истражувања, советуваат, дизајнираат сообраќајници (вклучувајќи мостови и тунели), хидроградби (вклучувајќи хидротехнички и други тунели), како и конструкции на високоградба, водат изградба на сите градби, спроведуваат стручен надзор, планираат и водат одржување на градбите (патишта, железници, водостопански градби и слично), советуваат и даваат други инженерски услуги. Исто така, тие водат производство на градежни производи (бетонски елементи, градежен материјал за патишта и слично).
Високо образование	Инженер за хидроградба	1		
Високо образование	Градежен инженер за изградба на сообраќајници	1		
Високо образование	Архитект	8		Архитекти спроведуваат истражувања, советуваат, планираат и дизајнираат, водат изградба, стручно надгледуваат, водат работи на одржување во областа на високоградбата (станбени, деловни и индустриски згради, болници и слично), го контролираат процесот на вградување инсталации. Воспоставуваат програми за координација на градежните активности и ја оценуваат ефикасноста на трошоците и безбедноста при градењето.
Високо образование	Инженер геолог	2		Геолозите спроведуваат истражувања, развиваат или подобруваат концепти, теории и оперативни методи за работа, односно применуваат научни сознанија за геологијата, геофизиката, во области како што се истражување и искористување на лежишта на нафта, гас и вода, како и цврсти минерални сировини, заштита на вода, градежништво, телекомуникации и навигации.
Високо образование	Инженер за хемиска, прехранбена и биотехнологија	25	1	Инженерите за хемиска, прехранбена и биотехнологија спроведуваат истражувања, планираат, развиваат и водат комерцијални хемиски, фармацевтски, биохемиски и прехранбени технолошки процеси и производство на разновидни супстанции и производи, како, на пример, преработка на сурова нафта, производство на нафтени деривати, храна, пијалаци, лекови, синтетички производи, земјоделски хемикалии, козметички производи, средства за перење и чистење; одржуваат и унапредуваат опрема или проучуваат и советуваат за технолошките аспекти на одделни материјали, производи и процеси.
	Инженер технолог за прехранбени производи	2		
	Инженер технолог	1		
	Инженер технолог за производство	1	2	

Образование	Занимање	Број на лица за 12 месеци	Број на лица за 36 месеци	Опис на занимањето според НКЗ
Високо образование	Хемичар	25		Хемичарите спроведуваат истражувања, унапредуваат и развиваат знаења, теории и оперативни методи за работа или применуваат научни знаења поврзани со хемијата, главно за тестирање, унапредување и развивање на материји, материјали и индустриски производи и процеси.
Високо образование	Фармацевт	40		Фармацевтите применуваат соодветни концепции и теории по пат на подготовка, делење или продавање лекови и други фармацевтски препарати. Тие даваат совети за издадените лекови препишани од страна на лекар или други стручњаци од областа на здравството. Се занимаваат и со научно- истражувачка дејност.
Високо образование	Доктор по медицина	20		Докторите по медицина спроведуваат истражувања, унапредуваат и развиваат знаења, теории и оперативни методи за работа и применуваат научни знаења од областа на општата медицина и ја одржуваат општата здравствена состојба на луѓето во заедницата. Тие, раководејќи се од медицинската етика, учат и дијагностицираат различни видови на болести, физички повреди, ментални нарушувања и лекуваат со примена на принципите и процедурите на модерната медицина, надгледуваат болни лица, едуцираат и водат истражувачки активности.
Високо образование	Индустриски дизајнер	1		Дизајнерите на производи и облека применуваат уметнички техники во дизајнирањето, декорирањето, специфицирањето и рекламирањето на производи и облека за сериско производство.
Високо образование	Контролор за квалитет	6		Н.п.
Високо образование	Економист	11		Економистите водат истражувања, вршат контрола на податоците, анализа на информациите и подготовка на извештаи и планови за решавање на постојните економски и бизнис проблеми, развиваат модели за анализа, објаснување и предвидување на економските движења и модели. Тие им даваат совети на бизнисмените и на други интересни групи, како и на Владата, за формулирање решенија за постојните и прогнозираните економски и бизнис-проблеми.
Високо образование	Правник		2	Правните застапници им даваат правен совет на клиентите, составуваат правни документи (тужби, жалби), ги застапуваат клиентите пред административни одбори или трибунали, бранат случаи и застапуваат обвиненија во судот и им даваат инструкции на правниците да се бранат (жалат) во повисоките судови.

Анекс 2:

Табела 3: Потребни занимања на компаниите за 12 месеци по плански региони

СКОПСКИ РЕГИОН		ВАРДАРСКИ РЕГИОН		ЈУГОЗАПАДЕН РЕГИОН		ЈУГОИСТОЧЕН РЕГИОН	
Хигиеничар	2	Хигиеничар	1	Хигиеничар	1	Хигиеничар	1
Општ работник; работник за едноставни работи	17	Општ работник; работник за едноставни работи	48	Општ работник, работник за едноставни работи	2	Сметководител	1
Рачен пакувач	2	Тесар	5	Работник во одржување	1	Електротехничар	1
Армирач, армирач специјализиран	25	Сидар	5	Армирач, армирач специјализиран	15	Машински техничар	1
Тесар	25	Бравар	15	Сидар	10	Електроинженер	1
Сидар	8	Колач	8	Алатничар	2	Менаџер	1
Бравар	13	Котлар	10	Тесар	15	Инженер за електроника	1
Пекар	3	Монтер	10	Металостругар	2		
Котлар	4	Полнач на машина за месо	5	Металоглодач	2		
Готвач	24	Заварувач со гас, електрозаварувач, заварувач	15	Возач на товарен вилушкар	2		
Месар	22	Леари на метали, лимари, заварувачи и сродни занимања	20	Заварувач со гас, електрозаварувач, заварувач	5		
Касап (колач)	2	Оператор за машинско одржување; оператор за производна линија	25	Електричар за одржување	7		
Колбасичар	1	Механичар за електроника	1	Електромеханичар за машини за производство	1		
Ракувач на уреди за преработка на месо	2	Монтер на електрични машини и опрема	2	Електротехничар	10		
Ракувач на уреди за замрзнување на месо	1	Монтер за индустриски машини	2	Техничар за индустриска мехатроника	10		

СКОПСКИ РЕГИОН		ВАРДАРСКИ РЕГИОН		ЈУГОЗАПАДЕН РЕГИОН	
Ракувач на уреди за изработка на колбаси	1	Возач со Ц категорија	5	Компјутерски техничар	2
Ракувач со градежни машини	3	Оператор со ЦНЦ-машина	3	Машински техничар	25
Ракувач со автоклава за сеча	5	Магационер	6	Техничар програмер	4
Ракувач со кранови	1	Возач на моторни возила	6	Техничар за електроника	5
Заварувач со гас, електрозаварувач, заварувач	12	Возач на товарни возила	2	Магационер	5
Оператор за машинско одржување; оператор за производна линија	57	Теренски техничар	4	Технолог за организација на работата	1
Оператор со ЦНЦ-машина	20	Техничар за електроника	5	Индустриски дизајнер	1
Оператор на лужилница	1	Електротехничар	15	Економист	2
Келнер	30	Машински техничар	45	Машински инженер	6
Рецепционер	18	Хемиски техничар	1	Електроинженер	2
Бармен	5	Техничар програмер	2	Електроинженер за автоматика	6
Сомелиер	5	Стручњак за маркетинг и реклама	3	Инженер за електроника	5
Техничар за компјутерски системи и мрежи	5	Инженер за електроника	4	Електроинженер за јака струја	10
Компјутерски администратор	4	Стручњак за инженеринг	2	Инженер за електроодржување	1
Администратор на компјутерска мрежи	4	Индустриски инженер	1	Програмер	4
Техничар на опрема за снимање и пренос на слика и звук	8	Економист	1	Инженер технолог	1
Оператор на телекомуникациска опрема	5	Електроинженер	2	Инженер технолог за производство	1
Електричар за одржување	3	Машински инженер	4		



СКОПСКИ РЕГИОН		ВАРДАРСКИ РЕГИОН	
Теренски техничар	4	Менаџер	2
Електротехничар	13		
Машински техничар	10		
Градежен техничар	1		
Хемиски техничар	25		
Фармацевтски техничар	15		
Медицински техничар	15		
Службеник во финансии	5		
Касиер	20		
Возач со Ц категорија	2		
Мајстор дупчач	8		
Програмер	20		
Инженер за софтвер	3		
Администратор на бази на податоци	3		
Развивач и аналитичар на софтвер апликации	5		
Стручњак за маркетинг и реклама	3		
Стручњак за инженеринг	2		
Економист	1		
Машински инженер	9		
Електроинженер	6		
Градежен инженер	3		



СКОПСКИ РЕГИОН	
Инженер за хидроградба	1
Градежен инженер за изградба на сообраќајници	1
Инженер геолог	2
Фармацевт	40
Хемичар	25
Инженер за хемиска, прехранбена и биотехнологија	25
Инженер технолог за производство на прехранбени производи	2
Доктор по медицина	20
Менаџер	12
Мониторинг прегледувач	6



ИСТОЧЕН РЕГИОН		ПЕЛАГОНИСКИ РЕГИОН		ПОЛОШКИ РЕГИОН		СЕВЕРОИСТОЧЕН РЕГИОН	
Хигиеничар	1	Хигиеничар	1	Хигиеничар	1	Хигиеничар	1
Општ работник; работник за едноставни работи	15	Рудар	12	Општ работник; работник за едноставни работи	1	Столар	8
Гипсар	5	Бравар	12	Тесар	6	Колбасичар	2
Монтер за сувомонтажни елементи	5	Електричар	8	Сидар	10	Ракувач на уреди за преработка на месо	4
Машински техничар	4	Машински техничар	15	Молер	8	Водоинсталатер	7
Електротехничар	2	Оператор за машинско одржување; оператор за производна линија	280	Гипсар	7	Ракувач со машина за сушење месо	5
Лозар	5	Ракувач и составувач на машини и постројки	2	Армирач, армирач специјализиран	10	Сметководител	2
Полјоделец	2	Електротехничар	2	Заварувач со гас, електрозаварувач, заварувач	5	Благајник	1
Градинар	5	Машински инженер	2	Бравар	8	Комерцијалист	20
Сточар	2	Електроинженер	2	Машински техничар	4	Продавач	40
Техничар програмер	1	Програмери	5	Машински инженер	5	Обезбедувач	8
Машински инженер	1	Техничар за електроника	5	Електроинженер	5	Магационер	24
						Машински техничар	3
						Возач со Ц категорија	5
						Електроинженер	1
						Градежен инженер	2
						Архитект	8
						Економист	7



Анекс 3:

Табела 4: Потребни занимања на компаниите за 12 месеци по сектори на квалификации според Националната рамка на квалификации

ЕЛЕКТРОТЕХНИКА (ИТ)		МАШИНСТВО		ЗЕМЈОДЕЛСТВО, ВЕТЕРИНАРСТВО И РИБАРСТВО		ХЕМИЈА И ТЕХНОЛОГИЈА	
Оператор за машинско одржување; оператор за производна линија	80	Општ работник; работник за едноставни работи	25	Тесар	2	Општ работник; работник за едноставни работи	20
Оператор со ЦНЦ-машина	20	Алатничар	2	Лозар	5	Хигиеничар	2
Оператор на телекомуникациска опрема	5	Тесар	6	Полјоделец	2	Котлар	14
Техничар за компјутерски системи и мрежи	3	Ракувач со кранови	1	Градинар	5	Бравар	10
Компјутерски администратор	4	Бравар	26	Сточар	2	Електричар	4
Администратор на компјутерска мрежа	4	Оператор со лужилница	1	Техничар програмер	1	Електричар за одржување	3
Компјутерски техничар	2	Електричар	1	Возач со Ц категорија	3	Рачен пакувач	2
Магационер	6	Електромеханичар за машини за производство	1			Ракувач на уреди за преработка на месо	6
Програмер	20	Електричар за одржување	7			Ракувач на уреди за замрзнување месо	1
Инженер за софтвер	3	Заварувач со гас, електрозаварувач, заварувач	36			Ракувач на уреди за изработка на колбаси	1
Администратор на бази на податоци	1	Оператор за машинско одржување; оператор за производна линија	200			Ракувач со машина за сушење месо	5
Развивач и аналитичар на софтвер апликации	4	Леари на метали, лимари, заварувачи и сродни занимања	20			Ракувач и составувач на машини и постројки	2
Машински инженер	2	Водоинсталатер	7			Колач/Касап	10
Стручњак за маркетинг и реклама	1	Ракувач со автоклава за сеча	5			Месар	22

ЕЛЕКТРОТЕХНИКА (ИТ)		МАШИНСТВО		ЗЕМЈОДЕЛСТВО, ВЕТЕРИНАРСТВО И РИБАРСТВО		ХЕМИЈА И ТЕХНОЛОГИЈА	
Електроинженер	2	Металостругар	2			Полнач на машина	5
Менаџер	5	Металоглодач	2			Колбасичар	3
		Машински техничар	55			Возач со Ц категорија	5
		Техничар за индустриска мехатроника	10			Механичар за електроника	1
		Електротехничар	28			Монтер за индустриски машини	2
		Техничар за електроника	10			Хемиски техничар	25
		Техничар програмер	4			Електротехничар	10
		Монтер за електрични машини и опрема	1			Машински техничар	31
		Оператор со ЦНЦ-машина	3			Службеник во финансии	5
		Машински инженер	15			Магационер	5
		Инженер за електроника	5			Оператор за машинско одржување; оператор за производна линија	82
		Електроинженер	2			Инженер за електроника	5
		Електроинженер за автоматика	6			Стручњак за инженеринг	2
		Технолог за организација на работата	1			Развивач и аналитичар на софтвер апликации	1
		Индустриски дизајнер	1			Администратор на бази на податоци	1
		Електроинженер за јака струја	10			Програмер	4
		Инженер за електроника	5			Електроинженер	2
		Стручњак за инженеринг	2			Машински инженер	1
		Контролор за квалитет	5			Инженер технолог	1
						Инженер технолог за производство	1
						Инженер за хемиска, прехранбена и биотехнологија	25

ЕЛЕКТРОТЕХНИКА (ИТ)		МАШИНСТВО		ЗЕМЈОДЕЛСТВО, ВЕТЕРИНАРСТВО И РИБАРСТВО		ХЕМИЈА И ТЕХНОЛОГИЈА	
						Инженер технолог за производство на прехранбени производи	2
						Хемичар	25
						Стручњак за маркетинг и реклама	2

ЛИЧНИ УСЛУГИ		УГОСТИТЕЛСТВО И ТУРИЗАМ		ЗДРАВСТВО И СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА		ГРАДЕЖНИШТВО И ГЕОДЕЗИЈА	
Општ работник; работник за едноставни работи	2	Готвач	24	Хигиеничар	2	Општ работник; работник за едноставни работи	5
Хигиеничар	1	Рецепционер	18	Медицински техничар	15	Сидари	33
Готвач	4	Бармен	5	Фармацевтски техничар	15	Тесари	43
Пекар	3	Сомелиер	5	Доктор по медицина	20	Армирачи	50
Машински техничар	5	Келнер	30			Гипсар	12
Електротехничар	2	Монтер за електрични машини и опрема	1			Монтер за сувомонтажни елементи	5
Градежен техничар	1	Машински техничар	1			Рудар	12
Теренски техничар	8	Електротехничар	1			Столар	8
Техничар за компјутерски системи и мрежи	2	Економист	1			Заварувач со гас, електрозаварувач, заварувач	1
Техничар на опрема за снимање и пренос на слика и звук	8	Стручњак за маркетинг и реклама	2			Ракувач со градежни машини	3
Возач со Ц категорија	4	Менаџер	9			Молер	8
Инженер за хидроградба	1					Бравар	12
Електроинженер	1					Електричар	3
Градежен инженер за изградба на сообраќајници	1					Монтер	10
Програмер	5					Возач на товарен вилушкар	2
Инженер за електроника	1					Возач на товарно возило	2

Економист	1				Мајстор дупчач	8
Стручњак за маркетинг и реклама	3				Сметководител	1
Менаџер	1				Машински техничар	13
Мониторинг прегледувач	6				Електротехничар	3
					Техничар програмер	3
					Градежен техничар	1
					Машински инженер	10
					Електроинженер	12
					Инженер за електроодржување	1
					Градежен инженер	1
					Индустриски инженер	1
					Хемичар	1
					Економист	2
					Инженер геолог	2
ЕКОНОМИЈА, ПРАВО И ТРГОВИЈА						
Хигиеничар	4					
Касиер	20					
Продавач	40					
Возач на моторни возила	6					
Благajник	1					
Машински техничар	2					
Обезбедувач	8					
Магационер	24					
Комерцијалист	10					
Сметководител	2					
Економист	7					
Архитект	8					
Градежен инженер	2					

Анекс 4:

Табела 5: Потребни занимања на компаниите за 36 месеци по плански региони

СКОПСКИ РЕГИОН		ВАРДАРСКИ РЕГИОН		ЈУГОЗАПАДЕН РЕГИОН		ЈУГОИСТОЧЕН РЕГИОН	
Општ работник; работник за едноставни работи	30	Општ работник; работник за едноставни работи	40	Машински техничар	60		
Продавач	1	Тесар	10	Машински инженер	18		
Електротехничар	4	Сидар	10				
Машински техничар	2	Колач/касап	10				
Администратор на компјутерска мрежи	1	Ракувач со машина за сушење месо	5				
Програмер	3	Ракувач со автоклава за сеча	5				
Инженер за софтвер	1	Полнач на машина за месо	5				
Администратор на бази на податоци	2	Котлар	10				
Развивач и аналитичар на софтвер апликации	2	Возач на моторни возила	3				
Менаџер	1	Возач на товарни возила	2				
		Возач со Ц категорија	5				
		Машински техничар	10				
		Магационер	5				
		Правник	2				
		Инженер технолог за производство	2				



ИСТОЧЕН РЕГИОН		ПЕЛАГОНИСКИ РЕГИОН		ПОЛОШКИ РЕГИОН		СЕВЕРОИСТОЧЕН РЕГИОН	
		Ракувач и составувач на машини и постројки	4	Металоглодач	20		
		Машински техничар	2	Металостругар	15		
		Електротехничар	2	Бравар	20		
		Машински инженер	1	Електричар	10		
		Инженер за хемиска, прехранбена и биотехнологија	1	Електричар за одржување	10		
				Електромеханичар за машини	5		
				Заварувач со гас, електрозаварувач, заварувач	30		
				Машински техничар	30		
				Електротехничар	30		
				Службеници	29		
				Машински инженер	35		
				Електроинженер	15		
				Електроинженер за автоматика	12		
				Инженер за електроодржување	2		
				Инженер за електроника	2		
				Администратор на бази на податоци	2		
				Развивач и аналитичар на софтвер апликации	1		
				Инженер за софтвер	1		



Анекс 5:

Табела 6: Потребни занимања на компаниите за 36 месеци по сектори на квалификации според Националната рамка на квалификации

ЕЛЕКТРОТЕХНИКА (ИТ)		МАШИНСТВО		ЗЕМЈОДЕЛСТВО, ВЕТЕРИНАРСТВО И РИБАРСТВО		ХЕМИЈА И ТЕХНОЛОГИЈА	
Продавач	1	Металоглодач	20			Општ работник; работник за едноставни работи	30
Администратор на компјутерска мрежи	1	Металостругар	15			Колач/касап	10
Програмер	3	Бравар	20			Ракувач со машина за сушење месо	5
Инженер за софтвер	1	Електричар	10			Ракувач со автоклава за сеча	5
Администратор на бази на податоци	2	Електричар за одржување	10			Полнач на машина за месо	5
Развивач и аналитичар на софтвер апликации	2	Електромеханичар за машини	5			Ракувач и составувач на машини и постројки	4
Менаџер	1	Заварувач со гас, електрозаварувач, заварувач	30			Котлар	10
		Машински техничар	90			Возач на моторни возила	3
		Електротехничар	30			Возач на товарни возила	2
		Службеници	29			Возач со Ц категорија	5
		Машински инженер	53			Електротехничар	2
		Електроинженер	15			Машински техничар	12
		Електроинженер за автоматика	12			Магационер	5
		Инженер за електроодржување	2			Инженер технолог за производство	2
		Развивач и аналитичар на софтвер апликации	1			Правник	2
		Администратор на бази на податоци	2			Инженер за хемиска, прехранбена и биотехнологија	1

ЕЛЕКТРОТЕХНИКА (ИТ)		МАШИНСТВО		ЗЕМЈОДЕЛСТВО, ВЕТЕРИНАРСТВО И РИБАРСТВО		ХЕМИЈА И ТЕХНОЛОГИЈА	
		Инженер за електроника	2			Машински инженер	1
		Инженер за софтвер	1				

ЛИЧНИ УСЛУГИ		УГОСТИТЕЛСТВО И ТУРИЗАМ		ЗДРАВСТВО И СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА		ГРАДЕЖНИШТВО И ГЕОДЕЗИЈА	
Општ работник; работник за едноставни работи	30					Општ работник; работник за едноставни работи	20
Машински техничар	2					Сидари	10
Електротехничар	4					Тесари	10

ЕКОНОМИЈА, ПРАВО И ТРГОВИЈА	

Анекс 6

Прашалник за претпријатија за потребите од вработувања

ПВ.1

П Р А Ш А Л Н И К ЗА ПРЕТПРИЈАТИЈА ЗА ПОТРЕБИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊА

Добиените податоци се доверливи и ќе се користат исклучиво за изработка на статистичка анализа. Прашањата се одговараат: со впишување на одговорот на дадената линија односно во соодветните куќички, или со впишување "X" во соодветното квадратче

I. Идентификациони податоци за претпријатието

1. Назив на претпријатието _____
2. Адреса на седиштето на претпријатието _____
3. Општина _____ Шифра

--	--	--	--
4. Регион (анекс 1) _____

--
5. Единствен матичен број _____

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
6. Единствен даночен број

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
7. Дејност (впишете ги соодветните шифри од Националната класификација на дејности - НКД рев.2):
- а) Основна: Шифра

--	--	--	--
- б) Дополнителна/и: 1

--	--	--	--

 2

--	--	--	--
8. Година на основање: Шифра

--	--	--	--
9. Форма на организирање:
- а) ТП
- б) ДОО
- в) ДООЕЛ
- г) АД
10. Вид на сопственост:

Приватна:

а) Со домашен капитал

б) Со странски капитал

в) Со мешовит капитал

Државна

II. Прашања за потребите од вработувања во претпријатието

1. Колкав е бројот на вработените во Вашето претпријатие на 30.06.2019 (впиши "X")?

а) 0-10 вработени

б) 11-50 вработени

в) 51-250 вработени

г) 250 – 1.000 вработени

д) 1.000 + вработени

2. Моментален број на вработени:

а) На неопределено време

б) На определено време

в) Сезонски вработени

г) Други форми на ангажирање (наведете кои)

3. Колкав е бројот на вработените според степенот на нивното образование (наведи):

а) Некомплетно основно образование

б) Основно

в) Средно гимназиско

г) Средно стручно

д) Виша школа I степен на факултет

ѓ) Факултет, академија

е) Магистратура, специјализација

ж) Докторат

4. Дали Вашето претпријатие се соочува со недостиг на кадар:

ДА

НЕ

5. Доколку одговорите со ДА, Ве молиме наведете од кои занимања имате недостиг и во колкав број:

а) Занимање - користете ја Националната класификација на занимањата линк:

http://www.stat.gov.mk/KlasifikaciiNomenklaturi/NKZ_2015.pdf или Анекс 2

б) Број на потребен кадар

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

6. Дали планирате зголемување на вработените?

а) Да, во следните 12 месеци

б) Да, во следните 36 месеци

в) Не

г) Не знам

7. Доколку планирате, од кое занимање и колкав број Ви се потребни во следните 12 месеци

а) Занимање - користете ја Националната класификација на занимањата линк: http://www.stat.gov.mk/KlasifikaciiNomenklaturi/NKZ_2015.pdf или Анекс 2	б) Број на потребен кадар
1 _____	
2 _____	
3 _____	
4 _____	
5 _____	

8. Доколку планирате, од кое занимање и колкав број Ви се потребни во следните 36 месеци

а) Занимање - користете ја Националната класификација на занимањата линк: http://www.stat.gov.mk/KlasifikaciiNomenklaturi/NKZ_2015.pdf или Анекс 2	б) Број на потребен кадар
1 _____	
2 _____	
3 _____	
4 _____	
5 _____	

9. Дали пазарот на труд нуди квалификувана работна сила потребна на Вашето претпријатие?

ДА

НЕ

10. На кој начин го обезбедувате потребниот кадар?

а) Со објавување на оглас

б) Преку соработка односно препорака од соодветни образовни, тренинг центри и слично

- в) Преку ангажирање на приватни агенции за вработувања
- г) Преку индивидуални head hunters
- д) Друго (наведи)

11. Дали сте подготвени да вложите во преквалификација и доквалификација:

- а) На постоечкиот кадар
- б) На нов кадар
- в) На постоечкиот и на новиот кадар

12. Дали вашата компанија има интерес да се вклучи во системот на дуалното образование и за кои профили?

- ДА

а) Занимање - користете ја Националната класификација на занимањата линк:

http://www.stat.gov.mk/KlasifikaciiNomenklaturi/NKZ_2015.pdf или Анекс 2

1

--	--	--	--

2

--	--	--	--

3

--	--	--	--

4

--	--	--	--

5

--	--	--	--

- НЕ

13. Дали сте запознаени со мерките за поддршка на нови вработувања според потребите на пазарот?

- ДА
- НЕ

14. Доколку одговорите да, наведете кои мерки ги користите?

15. Наведете го начинот на кој Вашето претпријатие ги оспособува вработените/нововработените (можни се повеќе одговори)

- а) спроведува интерни обуки за вработените на работно место
- б) ангажира надворешни обучувачи за спроведување обуки

- на работно место на вработените
- в) обезбедува обуки за вработените надвор од работно место
- г) не спроведува/организира обуки за вработените
- д) друго (наведи) _____

16. На каков начин би обезбедиле квалификуван нов кадар за потребите на Вашето претпријатие:
(можни се повеќе одговори)

- а) практична обука на ученици во претпријатието
- б) стипендирање на ученици, со натамошно вработување во претпријатието
- в) финансиска поддршка за вработување (Оперативен план за вработување на АВРМ, План за финансиска поддршка на инвестиции и сл.)
- г) со вработување на веќе обучен кадар
- д) друго (наведи) _____

17. Со кои проблеми се соочувате при обезбедување на стручен кадар за потребите на Вашето претпријатие

- а) Преземање на кадар од други компании во земјата
- б) Заминување во странство
- в) Недостаток на квалификуван кадар на пазарот на труд
- г) Друго (наведи)

18. Каква поддршка од Стопанската комора очекувате во обезбедувањето на стручен кадар?

Податоци за лицето кое го пополнува прашалникот:

Име и презиме:

Работна позиција:

Контакт телефон:

E-mail:

Ви благодариме за Вашиот придонес

АНАЛИЗА НА ПРЕДВИДЕНИТЕ ПОТРЕБИ ОД ЗАНИМАЊА
ВО КЛУЧНИТЕ СЕДУМ СЕКТОРИ НА КВАЛИФИКАЦИИ



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

Проектот е имплементиран од ХЕЛВЕТАС Северна Македонија,
Македонски центар за граѓанско образование
и Стопанска комора на Македонија