

Предлог-политики за развој на претприемачката култура



ОРГАНИЗАЦИЈА
НА РАБОТОДАВАЧИ
НА МАКЕДОНИЈА





ОРГАНИЗАЦИЈА
НА РАБОТОДАВАЧИ
НА МАКЕДОНИЈА

ПОВОЛНО ДЕЛОВНО ОКРУЖУВАЊЕ ЗА ОДРЖЛИВИ ПРЕТПРИЈАТИЈА ВО МАКЕДОНИЈА

**Предлог-политики за
развој на претприемачката култура**

Скопје, февруари 2017

Организација на работодавачи на Македонија
Ул. Димитрие Чуповски бр. 13, Скопје
Тел: 02/3215-085
Е-пошта: info@orm.org.mk
Веб-страница: www.orm.org.mk

Предлог-политики за развој на претприемачката култура¹

¹ Овој документ е изготвен во рамките на проектот „Унапредување на социјалниот дијалог“, кој го финансира Европската Унија, а го спроведува Меѓународната организација на трудот. Тој се базира на наодите и стратешката рамка на политики за поволна бизнис-клима за одржливи претпријатија во Македонија на Организацијата на работодавачи на Македонија и Бизнис конфедерацијата на Македонија, како и на препораките на членките на двете организации. Документот има цел да ги даде насоките во кои треба да се движат јавните политики насочени кон создавање поволно бизнис-окружување во РМ. Ставовите искажани во рамки на овој документ се единствена одговорност на авторот. Меѓународната организација на трудот и Европската Унија не преземаат никаква одговорност за точноста, прецизноста или сигурноста на било кој од материјалите, информациите или мислењата искажани во овој извештај.

СОДРЖИНА

1. Резиме	3
2. Осврт на предизвиците и потребите	4
3. Контекст	5
4. Меѓународни споредбени искуства	9
5. Влијание	10
6. Опции на предлог-политики	10
6.1. Советодавна поддршка на новоосновани бизниси	11
6.2. Унапредување на мерките за поддршка на претприемништвото	13
6.3. Унапредување на практичните вештини на идните претприемачи и работници	14
7. Препораки	15
8. Образложение	17
9. Спроведување	18
10. Следење и оцена	18

1. Резиме

Високиот степен на претприемачка култура и активност е неопходен за постигнување динамичен и одржлив економски, но и општествен развој. Покрај стратешките определби на Република Македонија во изминатите години да постигне забрзан економски развој преку привлекување странски инвестиции, потребен е и еднаков стратешки приод и посветено, фокусирано дејствување за развивање и искористување на домашниот претприемачки потенцијал.

Покрај тоа што во изминатите години напорите на Р. Македонија за унапредување на условите за водење бизнис се препознаени од страна на меѓународните институции и извештаи, бројот на новоосновани бизниси се намалува, а претприемачите идентификуваат низа предизвици во водењето и развивањето на бизнисот. Предизвиците се идентификувани како во реалните услови за водењето бизнис и спроведувањето на регулативата, така и во квалитетот на образовниот систем да генерира идни претприемачи, но и кадри кои му се потребни на стопанството. Во оваа насока се предлагаат политики кои дејствуваат во две насоки: 1) унапредување на реалното окружување за водење бизнис и 2) поттикнување претприемачка култура преку образовниот систем, и тоа:

1. Советодавна поддршка на новоосновани бизниси	2. Унапредување на мерките за поддршка на претприемништвото	3. Унапредување на практичните вештини на идните претприемачи и работници
1.1. Бесплатно правно советување 1.2. Менторска поддршка 1.3. Советодавна поддршка од инспекциските служби	2.1. Ревидирање на начинот на реализација на мерките 2.2. Издвојување повеќе средства за дел од мерките 2.3. Воведување на систем на техничка поддршка на МСП за зголемување на конкурентноста, пристап до нови пазари и искористување на извозниот потенцијал	3.1. Пофлексибилни наставни програми 3.2. Поттикнувачка рамка за практикантска

Принципите кои се во основата на предлог-политиките се: а) домашните претприемачи и бизниси имаат еднакво стратешко значење како и странските директни инвестиции, б) регулативата, политиките и институциите треба да се стават во функција на поттикнување и поддршка на новооснованите бизниси, а не на нивна пререгулација и ограничување, в) програмите за развој на претприемништвото треба да обезбедат поддршка за сите новоосновани бизниси, г) начините на спроведување на политиките мора да бидат сервисно ориентирани, флексибилни и приспособени на потребите на новооснованите бизниси и домашните претприемачи, и д) посебен приод е потребен за помалку застапените целни групи, како и за иновативните форми на бизнис.

Предложените мерки се комплементарни и нудат можност за етапна реализација. Предлог политиките кои се однесуваат на новоформираните фирми треба да се усвојат како пакет владини мерки со соодветно ревидирање на Националната стратегија за развој на малите и средни претпријатија. Важно е да се примени децентрализиран приод во реализацијата на мерките, односно услугата/поддршката да се испорачува што е можно поблиску до претприемачите.

2. Осврт на предизвиците и потребите

Високиот степен на претприемачка култура и активност е неопходен за постигнување динамичен и одржлив економски, но и општествен развој. Поради тоа, речиси сите држави во светот го поставуваат развојот на претприемништвото како еден од приоритетите на јавните политики во сферата на економијата. Покрај стратешките определби на Република Македонија во изминатите години да постигне забрзан економски развој преку привлекување странски инвестиции, потребен е и еднаков стратешки приод и посветено, фокусирано дејствување за развивање и искористување на домашниот претприемачки потенцијал.

Напорите на Р. Македонија за подобрување на процедурите за водење бизнис се позитивно оценети во меѓународните извештаи, како што е „Водење бизнис“ на Светската банка во кој Македонија е рангирана на 12-то место во 2016 година². Во оваа насока, државата е една од водечките во регионот во однос на условите кои ги нуди за водење бизнис³. Но, и покрај тоа, бројот на новоосновани бизниси во Македонија се намалува. Бројот на претпријатија на 1.000 жители, учеството на МСП во вработувањето и во БДП сè уште заостануваат зад просекот на ЕУ⁴. Постои јаз помеѓу претприемачките намери и претприемачката активност, како и страв од неуспех при започнување бизнис⁵. Според Глобалниот индекс на конкурентност за 2016-2017 година, главните причини кои го попречуваат водењето на бизнисот, меѓу другите, се нестабилноста на политиките (14,8%), пристапот до финансирање (13,5%), несоодветно образованата работна сила (12,6%), слабата работна етика на работната сила (11,3%) и неефикасната владина бирократија (10,7%). Мислењето на експертите и на компаниите е дека постојните програми и политики не се ефикасни, дека се недоволни и не одговараат на потребите на претприемачите.

Квалитетот на образованието, исто така, игра важна улога во развојот на претприемачката култура. Системот на образование ги генерира идните претприемачи, но и работната сила која ќе се вработи во компаниите. Формалното образование во Р. Македонија не соодветствува на потребите на стопанството и на пазарот на трудот⁶. Таа дава голем обем на теоретско знаење, но не креира употребливо знаење и вештини кои им се неопходни на идните претприемачи. Покрај формалните наставни програми, неопходно е системот на образование да негува и да стимулира култура на проактивност, креативност, самоиницијативност и независност кои се клучни за успешноста на претприемачите.

² Doing Business 2016, The World Bank

³ Поволна бизнис-клима за одржливи претпријатија во Македонија, Организација на работодавачите на Македонија (ОРМ) и Бизнис конфедерација на Македонија (БКМ), 2013 г.

⁴ Ревидирана Национална стратегија за развој на малите и средни претпријатија (2002-2013), Министерство за економија, 2007 г.

⁵ Анкета на возрасната популација, Глобално истражување за претприемништво (ГЕМ), 2012 г.

⁶ Поволна бизнис-клима за одржливи претпријатија во Македонија, Организација на работодавачите на Македонија (ОРМ) и Бизнис конфедерација на Македонија (БКМ), 2013 г.

Работодавачите сметаат дека реалното окружување за водење бизнис игра клучна улога во поттикнувањето на претприемачката култура. Притоа, олеснувањето на процедурата за отворање бизнис е само прв чекор во креирањето поволна клима. За долгорочно поттикнување на претприемачката култура, неопходно е: 1) да се зголеми правната сигурност во работењето на компаниите, 2) да се обезбеди суштинска финансиска и нефинансиска поддршка достапна до поширок круг новоосновани бизниси, 3) да се намалат трошоците за водење бизнис, 4) да се олесни и да се забрза процесот на затворање на бизнисот, со што ќе се намали стравот од неуспех и ќе се даде нова шанса за претприемачот, 5) образовниот систем да соодветствува на потребите на стопанството. Дополнително, образовниот систем треба да ја поттикнува претприемачката култура и да овозможи практични знаења и вештини кај идните генерации на претприемачи.

3. Контекст

Меѓународните показатели укажуваат на тоа дека во последните години процедурите за водење бизнис континуирано се подобруваат, што доведе до тоа да според последниот извештај од 2016 г.⁷, вкупното рангирање на државата е на 12-тото место од 189 земји. Во однос на Индексот на економска слобода за 2016 г.⁸, Македонија е рангирана како 47-ма и е во групата на средно слободни. Но, и покрај ваквото рангирање, бројот на нови бизниси се намалува. Според Извештајот за глобалната конкурентност 2016-2017 г., главните пречки за деловното работење се: нестабилноста на политиките (14,8%), пристапот до финансирање (13,5%), несоодветно образованата работна сила (12,6%), слабата работна етика на работната сила (11,3%) и неефикасната владина бирократија (10,7%) (Табела 1).

Табела 1. Најпроблематични фактори за водење бизнис во Македонија

Најпроблематични фактори за водење бизнис во Македонија	% од испитаниците
Нестабилност на политиките	14,8
Пристап до финансирање	13,5
Несоодветна образована работна сила	12,6
Слаба работна етика на работната сила	11,3
Неефикасната владина бирократија	10,7
Несоодветна инфраструктура	7,1
Корупцијата	5,8
Криминал и кражба	4,5
Даночните прописи	4,4
Рестриктивни прописи за работните односи	4,2
Владината нестабилност	3,8
Недоволен капацитет за иновација	3,6
Даночни стапки	2,2
Слабо јавно здравство	0,8
Регулативи за странски валути	0,8
Инфлацијата	0,5

Извор: Податоци од Global Competitiveness Index 2016–2017

⁷ Doing Business Report 2016, The World Bank

⁸ 2016 Index of Economic Freedom, World Heritage Foundation, 2016.

Анкетата на возрасната популација направена во рамките на најголемото истражување за претприемништвото во светот – Глобалното истражување за претприемништвото (ГЕМ) – дава можност да се следат трендовите во претприемачката култура во последните неколку години. Податоците укажуваат на тоа дека околу една третина од потенцијалните идни претприемачи чувствуваат страв од од неуспех (Табела 2).

Табела 2. Страв од неуспех при започнување бизнис во Македонија во 2008, во 2010, во 2012 и во 2013 година

Страв од неуспех при започнување бизнис	2008	2010	2012	2013
Македонија	35*	30,9*	39*	35,6*

Извор: Податоци од ГЕМ, 2008-2010-2012-2013 г.

Забелешка (*): Процент на населението (%) на возраст од 18 до 64 години, кој наведува дека стравот од неуспех би ги спречил во започнување бизнис.

Перцепцијата на претприемачите, но и на непретприемачите во однос на можностите за отворање на бизнис, во 2013 година почнува да се менува во нагорна насока (Табела 3). Но, од податоците коишто се на располагање, желбата да се отвори бизнис е намалена споредено со 2008 година. Забележливо е дека постои значителен јаз помеѓу желбата да се отвори бизнис (29,1%) и реалните деловни активности за започнување бизнис (7%).

Табела 3. Перцепциите и ставовите кон претприемачите во Македонија по години (%)

Перцепции/Ставови	2008	2010	2012	2013
Можности за отворање бизнис	47	34,26	30,79	37,2
Страв од неуспех	35	30,90	39,4	35,6
Познава претприемач*	46	41,15	38,16	/
Има вештини за водење бизнис	62,2	59,72	55,11	49,7
Има желба да отвори бизнис**	39,00	26,7	29,14	/
Бизнисот како кариера	79,76	71,27	69,59	69,5
Медиумска покриеност	66,18	56,03	64,09	66,8
Висок статус на претприемач	71,97	66,20	66,73	67,9

Извор: ГЕМ, 2008, 2010, 2012, 2013

*Пресметано од процентот на примерок на возраст од 18 до 64, население кај кое се чувствува дека постојат добри можности за започнување бизнис.

**Пресметано од процентот на примерок на возраст од 18 до 64, население кое не е вклучено во претприемачките активности.

Во изминатите години, од страна на Владата се направени повеќе реформи, политики и програми во насока на поттикнување на претприемништвото, намалување на пречките за работа и поддршка на претприемачите. Еден од клучните документи е Националната стратегија за развој на малите и средни претпријатија 2002-2013 г., која потоа е ревидирана во 2007 година. Развојот на МСП е една од целите и на Стратегијата за конкурентност на Република Македонија 2016-2020. Во овој документ е идентификувано дека е потребно да се изготви нова стратегија за МСП која ќе се заснова на најновиот Извештај за Актот на мали претпријатија од 2015 година. Исто така, како дел од финансиската поддршка за МСП, секоја година се изготвува Програма за развој на претприемништвото, конкурентноста и иновативноста на малите и средни претпријатија. Во делот на советодавната поддршка со

години функционира ваучерскиот систем на советување. И покрај реформите, повеќето анкетирани домашни експерти не се согласуваат со изјавата дека промоцијата на започнување бизнис е од висок приоритет за политиките и програмите на Владата (Табела 4). Извештајот на ГЕМ за 2013 година исто така не покажува промена на ставовите на експертите; тие сè уште се на мислење дека програмите за поддршка на претприемништвото се нестимулирачки. Тие, исто така, сметаат дека самите програми не се сосема ефикасни. Средствата кои се одвојуваат за овие програми се чинат недоволни за да ги задоволат потребите на претприемачите на ниво кое ќе ја поттикне претприемачката активност. Како илустрација, за Програмата за развој на претприемништвото, конкурентноста и иновативноста на малите и средни претпријатија за 2016 година се издвоени само околу 144.552 евра⁹ како буџет за поддршка на програмите за претприемништво (во 2013 година износот изнесувал 70.000 евра¹⁰). За ваучерскиот систем за советување во 2015 година се издвоени 900.000 денари¹¹.

Табела 4. Владините програми за поддршка на започнување бизнис – мислење на експертите

Изјава	Македонија	Ирска	Словенија	Хрватска
Преку една единствена владина агенција, новите претпријатија и претпријатијата во раст може да добијат широк опсег владина поддршка.	2,17	1,66	2,4	3,19
Научно-технолошките паркови и бизнис-инкубаторите обезбедуваат ефективна поддршка за новите претпријатија и претпријатијата во раст.	2,39	2,8	3,03	3,68
Има доволно владини програми за новите претпријатија и претпријатијата во раст.	2,64	2,27	2,83	3,33
Луѓето кои работат во владините агенции се компетентни и ефективни во обезбедувањето поддршка за новите претпријатија и претпријатијата во раст.	2,42	2,21	2,5	3,05
Речиси секој кој има потреба од владина поддршка за отворање нов бизнис или поддршка на бизнисот во раст може да ги добие на увид можностите за владина поддршка.	3,11	2,23	2,43	2,86
Владините програми кои поддржуваат нови претпријатија и претпријатија во раст се ефективни.	2,5	2,12	2,51	3,14
Просек	2,54	2,22	2,62	3,21

Извор: ГЕМ, 2012

Забелешка: Скалата на можни одговори е од 1 до 5, каде 1 означува целосно несогласување со изјавата, додека, пак, 5 значи целосно согласување со изјавата.

⁹ Програма за развој на конкурентност, иновации и претприемништво за 2016, Министерство за економија

¹⁰ Поволна бизнис-клима за одржливи претпријатија во Македонија, Организација на работодавачите на Македонија (ОРМ) и Бизнис конфедерација на Македонија (БКМ), 2013 г.

¹¹ Јавен повик за субвенционирање советодавни услуги во рамките на програмската активност „Ваучерски систем на советување“, преземено од www.konkurentnost.mk.

Мнозинството од работодавачите се согласуваат дека образованието е најважното средство за развој на претприемачката култура (21,8% целосно се согласуваат, 38,8% се согласуваат и 27,1% делумно се согласуваат)¹². Притоа, тие сметаат дека во Македонија постојат ограничувања за развој на образовната култура. Како главни пречки се сметаат: наставната програма на формалното образование која не е приспособена на потребите на пазарот на трудот (23,5%), големиот обем теоретски знаења, недостигот на вештини стекнати преку учество на обуки/стажирање во текот на процесот на формално образование (22,9%) и квалитетот на формалното образование (13,6%) (Табела 5).

Табела 5. Главните образовни ограничувања за развој на претприемачката култура

Аспект на образованието	% од испитаниците
Квалитет на формалното образование	13,6%
Наставата на формалното образование не е адаптирана на потребите на пазарот на трудот	23,5%
Голем број дипломирани студенти	7,7%
Отсуство на државна институција која гарантира постоење минимално знаење	7,0%
Голем обем теоретско знаење, недостиг на вештини стекнати со учество на обуки/стажирање во текот на формалното образование	22,9%
Нестиг на кариерно советување/препораки за студенти според талентот што го поседуваат	11,8%
Нестиг на кратки курсеви посветени на специјализација во одредена област	6,6%
Мал процент на БДП е посветен на истражување и образование	3,4%
Проблеми поврзани со неформалното образование	0,5%
Друго/не знаат	0,5%

Извор: Анкета со работодавачите-2013

Овие предизвици се потенцирани и во националните стратешки документи, како што е Стратегијата за стручно образование и обука во контекст на доживотното учење 2013-2020 г. со акциски план донесена во 2013 година од страна на Министерството за образование и наука на РМ. Унапредувањето на практичната работа во рамките на формалниот образовен систем, како и соработката со бизнис-секторот се интегрирани во целите и мерките на стратегијата. Во рамките на Законот за високото образование се направија измени за зголемување на обемот на практичната настава и работа и за структурирање на практиката. За поттикнување на претприемачката култура, во 2014 година беше донесена и Стратегија за претприемачко учење во Република Македонија 2014-2020 г. Документот ги идентификува како приоритетни области сите нивоа на формалното образование, неформалното и неофицијалното образование, како и самите претприемачи. Овие два документи допрва треба во целост да се спроведат за да може да се согледаат нивните ефекти.

¹² Поволна бизнис-клима за одржливи претпријатија во Македонија, Организација на работодавачите на Македонија (ОРМ) и Бизнис конфедерација на Македонија (БКМ), 2013 г.

4. Меѓународни споредбени искуства

Меѓународните рангирања ја позиционираат Р. Македонија на повисока позиција отколку земјите во соседството во однос на условите за започнување и водење бизнис. Од споредуваните земји, единствено Ирска е далеку подобра од останатите земји во однос на економските слободи (Табела 6).

Табела 6.

Име на земја	Место според „Водење бизнис“ на СВЕЙСКАЈА банка	Светски ранг по економската слобода
Македонија	12	47
Ирска	17	8
Словенија	29	90
Бугарија	38	60
Хрватска	40	103
Србија	59	77

Извор: Doing Business 2016;
2016 Index of Economic Freedom

Според ГЕМ, стапката на претприемништво во рана фаза во Македонија е во континуиран пад од 2008 година. Во 2013 година изнесувала 6,63% што е нешто подобро од Словенија (6,45%), но пониско од Хрватска (8,27%) и Босна и Херцеговина (10,34%)¹³. Бројот на нови бизниси отворени во Македонија во 2013 година е 3,53%, што е повисоко отколку во Словенија (2,87%) и Хрватска (1,98%)¹⁴. Според истото истражување од 2013 година, во Македонија, испитаниците се поголеми оптимисти дека ќе има деловни можности кои може да бидат искористени во наредните шест месеци, споредено со останатите земји (Табела 7).

Табела 7. Бизнис-можности (%)

Бизнис-можности	2013
Македонија	37,2
Хрватска	17,5
Словенија	16,0
ЕУ (просек)	28,7

Извор: ГЕМ, 2013

Во споредба со другите земји, Македонците се повеќе убедени дека ги поседуваат потребните вештини за започнување бизнис споредено со испитаниците во Хрватска, Словенија и Ирска (Табела 8). Сепак, во ГЕМ извештајот за 2013 година се забележува пад во убедувањето за сопствените вештини за бизнис (49,7%). Во однос, пак, на квалитетот на високото образование и обука, според Индексот на глобална конкурентност 2016-2017 развиен за Светскиот економски форум, Ирска и Словенија се далеку пред Македонија и другите земји од регионот (рангирани на 6 и 50 место, соодветно). Македонија е рангирана на 70-то место, Бугарија на 91, Србија на 103, а Хрватска на 105 место.

¹³ Претприемништвото во Македонија 2013, Дел од ГЕМ - Глобално истражување за претприемништвото.

¹⁴ Ibid.

Табела 8. Потребните вештини и знаење за започнување бизнис описана по пол (%)

Ги има потребните вештини/знаења за започнување бизнис	Македонија	Ирска	Словенија	Хрватска
Машко	64,15	54,39	60,97	52,94
Женско	45,74	35,74	41,31	35,34
Просек	54,95	45,07	51,14	44,14

Извор: ГЕМ, 2012

5. Влијание

И покрај високото рангирање на државата во однос на започнувањето и водењето бизнис, перцепцијата на претприемачите и потенцијалните претприемачи и ставовите на експертите укажуваат дека во Македонија сè уште не е целосно искористен и развиен претприемачкиот потенцијал. Бројот на новоосновани бизниси се намалува и постои јаз помеѓу искажаната желба да се започне бизнис со реалната претприемачка активност. Исто така, постои зголемен страв од неуспех и недоверба дека со текот на годините се намалуваат можностите за бизнис. Официјалните податоци, како и перцепцијата на работодавачите и експертите е дека финансиската и нефинансиската поддршка не е во доволен обем и не соодветствува целосно на потребите на претприемачите. Тие сметаат дека постојните политики не се ефикасни и дека се недоволни. Квалитетот на образованието исто така игра важна улога. Иако со години течат реформите во формалното образование, сите чинители се согласни дека тоа сè уште не соодветствува на потребите на стопанството и на пазарот на трудот, но и дека не креира практично знаење и вештини.

Постојните анализи укажуваат на тоа дека иако формално постои унапредување на политиките и програмите, тие се недоволни (во обем и опфат) и системски не ги задоволуваат суштинските потреби на претприемачите. Значителен дел од политиките, особено во доменот на образованието, допрва треба да се имплементираат за да се согледа нивното потенцијално влијание на претприемачката култура и задоволувањето на потребите на стопанството.

6. Опции на предлог-политики

За развивање и искористување на домашниот претприемачки потенцијал, Владата треба да ги ревидира и да ги надгради политиките и програмите кои влијаат врз претприемачката култура со соодветно алоцирање на потребните ресурси. Притоа, политиките треба да водат сметка за следните принципи:

- Домашните претприемачи и бизниси имаат еднакво стратешко значење како и странските директни инвестиции.
- Регулативата, политиките и институциите треба да се стават во функција на поттикнување и поддршка на новооснованите и бизнисите со потенцијал за развој, а не на нивна пререгулација и ограничување.
- Програмите за развој на претприемништвото треба да обезбедат поддршка за сите новоосновани бизниси.

- Начините на спроведување на програмите во оваа област мора да бидат сервисно-ориентирани, флексибилни и приспособени на потребите на новооснованите бизниси и другите домашни претприемачи.
- Посебен приод е потребен за помалку застапените целни групи (на пример, жени претприемачи), како и за иновативните форми на бизнис (социјално претприемништво, зелена економија и сл.).

Во оваа насока, можни се повеќе предлог-политики кои ги адресираат една или повеќе од горенаведените предизвици и потреби. Повеќето предлог-политики се комплементарни меѓу себе, но содржат неколку опции за нивно спроведување. Дел од предлог-политиките се надградуваат на постојните, но нудат различен приод во спроведувањето.

6.1. Советодавна поддршка на новоосновани бизниси

Целта на програмата е да креира сеопфатен систем на поддршка за оние кои првпат се претприемачи. Таа треба да биде достапна, односно понудена до сите новоформирани компании (првпат претприемачи). Преку спроведувањето на овие мерки, истовремено ќе се намали и правната несигурност на новооснованите фирми. Програмата ги опфаќа следните мерки на поддршка:

6.1.1. Бесплатно правно советување за законските обврски на фирмата. Овој тип поддршка треба да им биде достапен на претприемачите уште пред да го регистрираат бизнисот, како и во првите месеци од започнувањето на бизнисот.

Голем број од претприемачите кои првпат започнуваат бизнис не се запознаени со законските обврски кои произлегуваат од низа закони во различни области и вообичаено не се во можност да платат стручна услуга во овој домен. Притоа, не постои извор на информирање каде што е сублимирана севкупната информација на практичен начин. Загубени во лавиринтот на комплексните регулативи, претприемачите честопати губат неколку месеци на прибирање информации за законските обврски кои ги имаат наместо да се фокусираат на реализирање на својот бизнис-план. Во практичната имплементација треба да се води сметка дека сите претприемачи не користат редовно интернет-алатки и ресурси, па затоа оваа поддршка треба да биде достапна во различни форми и канали на комуникација.

Мерката треба да опфати:

- Сублимирање практична информација за законските обврски за фирмите во сите сфери. Информацијата не треба да биде само прелистување на релевантните закони, туку практично толкување и насоки кои произлегуваат од законите.
- Воспоставување „служба за поддршка“ (help desk) која ќе биде достапна преку веб-платформа, телефонски и на самото место.

Оваа мерка може да се реализира преку Агенцијата за поддршка на претприемништвото (АППРМ) во соработка со регионалните центри, организациите на работодавачи и коморите. Уште при поднесување на документацијата за регистрација на фирмата, Централниот регистар

треба да му ја понуди на претприемачот информацијата за законските обврски и/или да го упати каде треба да се обрати за правно советување. Во однос на службата за поддршка, доколку институциите ги немаат потребните кадровски капацитети за да понудат правно советување, тоа може да се реализира во соработка со фирма за стручно советување или непрофитна организација која би била компензирана за услугата врз основа на опслужени корисници и обем на советување.

Дел од овие мерки можат да бидат искористени и од страна на другите микро и мали фирми, со што ќе се зголеми нивниот учинок и трошковната ефикасност.

6.1.2. Менторска поддршка за развој на бизнисот

Менторската услуга треба да биде достапна до сите новоосновани бизниси (до три години од формирањето). Менторирањето ќе се одвива преку директни советувања во повеќе области во зависност од потребата на претприемачот. Областите за менторирање може да опфаќаат: изготвување бизнис-план, идентификување соодветни финансиски продукти, изготвување апликација за барање кредит, техничка поддршка поврзана со самата дејност, вештини на деловна комуникација итн. За претприемачите од специфични групи како, на пример, жени или млади претприемачи, како и за социјалните претпријатија може да се предвидат поголем број часови менторска поддршка.

Како што е идентификувано во повеќе анализи и стратешки документи, на новите претприемачи честопати им недостасуваат знаења и вештини за водење бизнис. Тие честопати можат да бидат клучни за успешноста на еден бизнис. Во моментот, политиките за развој на МСП вклучуваат ваучерски систем за консултантски услуги кој се спроведува преку регионалните центри на АППРМ. Но, практиката покажува дека тие се во обем кој е под реалните потреби. За илустрација, моментално на годишно ниво се издвојуваат 900.000 денари за ваучерскиот систем и тој е во можност да опслужи околу 30-35 фирми. Дополнително, сегашните политики најчесто предвидуваат пристап до субвенционирани услуги преку аплицирање на самите фирми. Но практиката покажува дека новите претприемачи често не доаѓаат до информацијата каква поддршка им е достапна или, пак, се сомневаат во транспарентноста на тие процеси, па се обесхрабруваат да аплицираат.

Поради ова, системот на менторска поддршка треба да има целосно различен приод, односно услугата да дојде директно кај претприемачот. Мерката треба да се реализира децентрализирано, на локално и/или регионално ниво. Надлежните институции (регионалните центри на АППРМ или општините) би добивале директна, тековна информација од Централниот регистар за секој новорегистриран бизнис. Претприемачот ќе биде посетен на терен и ќе бидат идентификувани неговите/нејзините потреби за менторство. Врз основа на тоа, надлежните институции ќе упатат ментори кои во претходно определен број работни часови ќе му дадат поддршка на претприемачот. Менторите треба да бидат лица со практично искуство во бизнис и со соодветна експертиза од областа која ја менторираат. Од аспект на ефикасно алоцирање ресурси, како и општествена одговорност, може да се ангажираат и искусни раководители од постојните фирми (кои услугата би ја дале *ipso facto*), како и пензионирани раководители и претприемачи со многугодишно искуство.

6.1.3. Советодавна поддршка од инспекциските служби

Во првите две години од работењето на фирмата, инспекциските органи треба да бидат во функција на советување, а не на дисциплинирање. Инспекторите, во рамките на своите работни задачи ќе ги упатуваат новоформираните компании како да постапуваат согласно регулативата. Доколку при посетите од страна на инспекторите во првите две години се утврди дека тие направиле одредени пропусти, ќе им се понуди совет како да ги надминат.

Оваа мерка не бара дополнителни ресурси, а истовремено ќе ја зајакне довербата на претприемачите во институциите и ќе ја подобри наплатата на даноците.

6.2. Унапредување на мерките за поддршка на претприемништвото

Постојните политики и програми нудат низа мерки кои даваат таргетирана поддршка на малите и средни претпријатија. Но, практиката покажува дека тие се или недоволни или не се приспособени на практичните потреби на претприемачите. Во оваа насока се предлагаат следните мерки:

6.2.1. Ревизија на начинот на кој се реализираат мерките во рамките на Програмата за конкурентност, иновации и претприемништво.

Како што беше посочено и погоре, реализирањето на мерките преку објавување повици не нужно соодветствува на потребите на претприемачите бидејќи честопати информацијата не стигнува до нив, или не веруваат дека ќе ја добијат поддршката и затоа се обесхрабени да аплицираат. Поради ова, субвенциите за дадените целни групи согласно програмата (на пример, млади претприемачи, жени претприемачи, занаетчии и сл.) треба да им биде директно понудена на сите новоосновани фирми на сличниот принцип, како и при менторирањето. За останатите претприемачи треба да се осмислат децентрализирани приоди на дистрибуција на информацијата, со директна поддршка во изготвувањето на апликациите.

Начинот на исплата на субвенциите треба да биде на начин кој ќе им овозможи сигурност на претприемачите кои аплицираат. Од нив треба да се бара потврда за направени трошоци дури откако ќе им биде одобрена субвенцијата и откако ќе биде потпишан договорот (со одредени рокови за реализација). Ваков начин беше применет во 2014 година и тој треба да се задржи и да се примени и во останатите програми кои нудат поддршка на МСП. Исплатата на субвенциите треба да се реализира во разумен рок (од 30 дена) за да не ја наруши ликвидноста на претпријатието.

Исто така, се јавува потреба и од проширување на обемот на дејностите кои се подобни да ги користат субвенциите, а кои моментално се исклучени од програмите за поддршка.

Во однос на документацијата која се бара од фирмите при аплицирање, потребно е да се воспостави систем на проверка помеѓу институциите наместо да се бара од апликантите да ги обезбедат сите документи (како што се, на пример, потврда за платени даноци и сл.).

Процедурите треба да се стремат да го намалат административното оптоварување за претприемачите и да ја зголемат довербата во нив.

Во догледно време ваквиот период ќе има потреба од одвојување повеќе средства од буџетот за да се овозможи еднаков пристап на сите таргетирани претприемачи. Но, истовремено тоа ќе доведе и до поголема ефективност на мерките и нивна приспособеност на реалните потреби.

6.2.2. Издвојување повеќе средства за дел од мерките како што се ваучерското советување, мерките за самовработување и сл.

Средствата од Буџетот на Р.М. кои се одвојуваат за поддршка на претприемачите треба да се зголемат и да соодветствуваат на потребите. Димензионирањето на средствата треба да се направи врз основа на утврдените потреби и искажаниот интерес од страна на самите претпријатија, бројот на претпријатија кои се основаат во текот на годината и сл.

6.2.3. Воведување на систем на техничка поддршка на МСП за зголемување на конкурентноста, пристап до нови пазари и искористување на извозниот потенцијал

Стратегијата за конкурентност на Република Македонија 2016-2020 идентификува дека најголемиот дел од извозот потекнува од странските директни инвестиции, со мало учество на македонските компании особено на МСП. Стратегијата идентификува дека „малиите и средни претпријатија во Република Македонија се соочуваат со предизвиците на интеграција во меѓународните пазари поради недостигањето на менаџерски, финансиски и технички капацитети, што ја ограничува нивната конкурентност“. За да се искористи извозниот потенцијал на МСП потребно е да се воспостави систем за поддршка на МСП којшто ќе им помогне да ја зголемат својата конкурентност и да ги истражат можностите за пристап до новите пазари, на национално, регионално и глобално ниво. Системот на поддршка би вклучувал обуки и работилници, советувања, информации, менторство, релевантни анализи на пазари, поддршка во вмрежување на ниво на регионот и Европа, конкретни мерки за зголемување на конкурентноста и сл. Креирањето на ваков систем на поддршка би се реализирал во соработка со сите клучни чинители на национално и локално ниво.

6.3. Унапредување на практичните вештини на идните претприемачи и работници

Образовниот систем треба да стави поголем акцент на практичната работа како за водење бизнис, така и за да се изгради квалитетна база работници кои ќе се вработат кај претприемачите. Притоа, во рамките на формалното образование (средно стручно и високо образование), иако постои правна форма, треба да се посвети повеќе внимание на стимулирањето квалитетна практика и на зголемувањето на интересот кај учениците и студентите за стекнување практични знаења. Од друга страна, пак, активните мерки за вработување, во рамките на програмите за практикантска работа, покажуваат значителни резултати, но ограничени се во обем и не овозможуваат да се искористи целосниот потенцијал на бизнис-секторот. Новиот Закон за претприемачко учење дава добра основа за едукација на идните претприемачи. Во оваа насока се предлагаат следните политики:

6.3.1. Воспоставување пофлексибилни наставни програми во рамките на формалниот образовен систем кои ќе овозможат значителен процент од наставата (на пример, еден изборен семестар или полугодие) да се одвива преку практична работа кај работодавачи (особено во индустријата). Во рамките на претприемачкото учење на заинтересираните идни претприемачи, практиката може да има форма на асистирање и следење („shadowing“) на управителот на фирмата, вклучување во процесите на планирање и слично, преку кои директно ќе се осознае процесот на водење бизнис. Практиката треба да биде платена од страна на работодавачот, но ослободена од персоналниот данок на доход.

6.3.2. Креирање поттикнувачка законска и институционална рамка за практикантска работа

За лицата кои се надвор од образовниот процес, треба да се овозможи законска рамка која ќе им овозможи на фирмите континуирано да реализираат програми за практикантска работа. Големите компании покажуваат особен интерес да ангажираат практиканти и се подготвени да одвојат сопствени ресурси за таа намена. Сегашните политики и програми овозможуваат ангажирање практиканти кои не се во образовниот процес само доколку фирмата биде одбрана во рамките на активните мерки за вработување. Тоа го намалува опфатот, а истовремено го зголемува и товарот за институциите да обезбедат буџетски средства за практикантите. Во оваа насока можни се неколку опции:

- 1) Активната мерка за практикантска работа да биде достапна за сите претпријатија кои се заинтересирани да примат практиканти. Големите претпријатија во тој случај би имале обврска самите да ги подмират трошоците за практикантите, а финансиската поддршка ќе биде обезбедена само за практика во малите претпријатија. Истовремено, постои потреба и од проширување на опфатот на практикантите (да се опфатат невработените со различна стручна спрема) и да се овозможи континуирано ангажирање практиканти во текот на годината.
- 2) Измена на сегашните закони во доменот на трудовото право со цел да се отстранат законските бариери за ангажирање практиканти. Тоа би подразбирало Законот за работни односи да го препознае практиканството и да предвиди задолжителна обврска за склучување договор за практична работа.
- 3) Донесување Закон за практиканство со кој интегрално ќе се уредат прашањата од оваа област. Донесувањето посебен закон не само што ќе ги отстрани правните бариери, туку ќе прати и силна порака за значењето и вредноста на практичната работа за пазарот на трудот и пошироко за развојот на човечките ресурси во општеството.

7. Препораки

Предложените мерки се меѓусебно комплементарни. Тие целосно ги поддржуваат декларираниите заложби во постојните политики на Република Македонија. За креирање сеопфатен систем за поддршка на претприемачката култура се препорачува спроведување на сите горенаведени мерки.

Дел од предлог-политиките можат да се спроведуваат етапно, но со претходно предвидена динамика која би дала сигурност и можност за планирање како од страна на претприемачите,

така и од страна на институциите и бизнис-асоцијациите кои треба да обезбедат соодветна поддршка во спроведувањето на политиките.

Во насока на горенаведените предлог-политики за поттикнување на претприемачката култура, се предлага следново:

- Предлог-политиките 6.1 „Советодавна поддршка на новоосновани бизниси“ и 6.2 „Намалување на трошоците за водење бизнис на новоформирани претпријатија“ треба да бидат донесени со пакет владини мерки како посебна Програма за поддршка на новоосновани бизниси. Во оваа насока треба да се ревидира и Националната стратегија за развој на малите и средни претпријатија. Оваа програма треба да биде надградена и со мерки на олеснет пристап до финансиски услуги, односно заеми за започнување бизнис. Развивањето на бизнис-инкубаторите и останатата инфраструктура за МСП е исто така важен сегмент од поддршката на новооснованите бизниси. Поради тоа се препорачува да се искористат можностите кои ги нудат ИПА-фондовите, особено програмите за регионална конкурентност во рамките на Компонентата 3 од ИПА за регионален развој.

Проекциите за потребните ресурси треба да се базираат на постојните статистички податоци за бројот на новоформирани бизниси во изминатите години на национално ниво, но и по региони и општини. Во процесот на изготвување на процената за влијанието на регулативата (РИА), еднакво треба да се земат предвид не само финансиските импликации, туку и ефектите кои овие политики ќе ги имаат врз поттикнувањето на претприемништвото и економскиот учинок.

- Во однос на предлог-политиките за унапредување на постојните мерки за поддршка на претприемништвото, се препорачува соработка со бизнис-здруженијата, како што се организациите на работодавачите, за детално да се идентификува јазот помеѓу тековниот обем и имплементација на мерките и реалните потреби и функционирање на претпријатијата. Се препорачува ревидирањето на мерките и нивното соодветно димензионирање првично да се реализира преку пилот-фаза, односно ревизијата да се направи на една од мерките како што е, на пример, субвенционирањето претпријатија водени од жени. Тоа би овозможило полесно ревидирање и приспособување сè додека не се постигнат оптимални ефекти. Потоа, по сличен принцип би се ревидирале и останатите мерки.
- За унапредување на практичните вештини на идните претприемачи и работници, се препорачува политиките во формалниот образовен систем да се одвиваат паралелно со политиките за поттикнување на практиканството кај лицата кои се надвор од образовниот систем (особено за оние кои неодамна го завршиле образованието и бараат вработување, како и оние кои сакаат да ја променат професијата). Нужно е политиките во овој домен да се развиваат преку партиципативен процес кој рамноправно ќе ги вклучи образовните институции, организациите на работодавачите, релевантните министерства, како и претставниците на организациите на средношколци и студенти. На овој начин ќе се добијат практични решенија кои ќе ги земат предвид потребите на сите засегнати страни. Секако, треба да се предвидат и соодветни мерки за заштита

од можни злоупотреби. Кај работодавачите постои значителен стратешки интерес и посветеност во оваа област и политиките треба да го максимизираат овој потенцијал.

Политиките за унапредување на практичните вештини треба да водат сметка за следните аспекти:

- Мерките кои ќе се развијат во рамките на Стратегијата за претприемачко учење на Р. Македонија 2014-2020 г. задолжително треба да вклучат значителен процент практична работа, имајќи предвид дека претприемништвото се учи низ практика и искуство.
- За да бидат успешни политиките, тие треба да се стремат да ги отстранат сите правни бариери за работодавачите кои сакаат да примат практиканти. Од друга страна, тие треба да понудат и институционална поддршка за МСП за ангажирање практиканти (советодавна поддршка, како и субвенции за примање практиканти).
- Политиките во доменот на формалното образование треба да обезбедат соодветна флексибилност која ќе овозможи максимален учинок на практичната работа како за учениците и студентите, така и за работодавачите.
- Политиките за практиканство на лицата кои се надвор од образовниот процес треба да ги вгради следниве елементи: а) да предвиди задолжителен договор за практиканство, б) да го ограничи времетраењето на практичната работа најмногу до 6 месеци за да се спречат избегнувања за склучување работен однос, в) да ја ограничи можноста едно лице да биде ангажирано како практикант во една компанија повеќе пати, г) да се предвиди надоместок на трошоците на практикантите (во вид на стипендија или хонорар), со тоа што износите треба да бидат флексибилни за да не ги обесхрабрат малите фирми да примаат практиканти.

Во првичната фаза, овие политики може да се фокусираат на млади лица кои го завршиле формалното образование (средно или високо) и бараат прво вработување, како и лицата кои работат/работеле, а сакаат да ја променат професијата. Понатаму, во зависност од ефектите, опфатот може да се прошири и на други целни групи.

8. Образложение

Предлог-мерките дадени во овој документ се базираат на препораките дадени од страна на самите работодавачи. Нивната аргументација се базира на постојните податоци, анализи и истражувања, но и на практичните искуства и перцепции на самите фирми кои ќе бидат директни корисници на мерките. Деталното образложение за секоја од предлог-мерките е дадено во поглавјето 6 во рамките на секоја мерка. Дел од мерките се однесуваат на веќе постојните политики и програми, а овој документ дава дополнителни насоки за нивно унапредување и надградување.

Организацијата на работодавачите на Македонија (ОРМ) и Бизнис конфедерацијата на Македонија (БКМ) стојат на располагање за дополнителни консултации и дискусии со релевантните министерства, институции и други чинители во насока на детално разработување на мерките кои ќе овозможат и нивна практична примена.

9. Спроведување

Дел од предлог-политиките можат да се спроведуваат етапно, но со претходно предвидена динамика која би дала сигурност и можност за планирање како од страна на претприемачите, така и од страна на институциите и бизнис-асоцијациите кои треба да обезбедат соодветна поддршка во спроведувањето на политиките.

За соодветно преточување на предлог-мерките во конкретни и спроведливи политики, потребни се дополнителни анализи и пресметки за финансиските импликации и различните начини на имплементација на мерките со цел да се постигне најдобар učinok. Несомнено, за да имаме стратешки политики и програми кои ќе соодветствуваат на потребите и идентификуваните предизвици, неопходно е да се одвојат значително повеќе буџетски средства и ресурси.

Програмите за поддршка на претпријатијата треба да се спроведуваат децентрализирано (во рамките на можностите и капацитетите), со цел услугата да се испорачува колку што е можно поблиску до претприемачите.

Организацијата на работодавачите на Македонија (ОРМ) и Бизнис конфедерацијата на Македонија (БКМ) се посветени на поддршка во спроведувањето на предлог-мерките. Улогата на организациите на работодавачите е особено важна во споделувањето на информациите, поврзувањето на фирмите и институциите, како и поддршка на останатите предлог-мерки.

10. Следење и оцена

За постигнување на очекуваните резултати и влијанија од предлог-политиките, неопходно е уште од почетокот да се воспостави систем за следење и оцена. Нужно е да се воспостават сет клучни показатели кои нема да ги следат само светските рангирања, туку и суштинското влијание кое ќе го имаат политиките врз зголемувањето на претприемачката активност и развојот на бизнисите. Исто така, важно е показателите да не ја отсликуваат само општата слика за спроведувањето на мерките (вкупни бројки и износи), туку да дадат и сегрегирани податоци во однос на искористеноста и достапноста (според бројот на различните фирми, по сектори, големина, географска дистрибуција, типови услуги и сл.).

На почетокот, неопходно е да се направи и анализа на реализирањето и резултатите на постојните политики и мерки. Тоа ќе овозможи воспоставување и соодветен систем на следење и оцена на идните предлог-политики.

Организацијата на работодавачите на Македонија (ОРМ) и Бизнис конфедерацијата на Македонија (БКМ) и натаму ќе продолжат да ги следат состојбите и напредокот во оваа област. Согласно можностите, тие ќе подготвуваат и извештаи и анализи кои ќе се стават на располагање на институциите, бизнис-заедницата и пошироката јавност, со цел да придонесат во унапредувањето на политиките во овој сегмент.

Контакт информации на
Организацијата на работодавачи на Македонија (ОРМ)
Претседател г. Ангел Димитров
Извршен директор г-а Белинда Николовска
Генерален секретар г-а Светлана Ристовска Антиќ
Ул. Димитрие Чуповски бр.13
info@orm.org.mk
++389(0)23215085
<http://www.orm.org.mk>

