



ПРОЕКТ:

**ПЕРМАНЕНТЕН АНТИ-КОРУПЦИСКИ МОНИТОРИНГ НА КЛУЧНИТЕ
ПРИОРИТЕТИ ВО ЕУ ПРЕТПРИСТАПНИОТ ПРОЦЕС**

**Финансиран од Владата на Кралството Норвешка
Времетраење на проектот: јуни 2008 – мај 2009 година**

АНАЛИЗА НА ФОКУС ГРУПИ

Скопје, 25 септември 2008 година

Вовед

Во согласност со акцискиот план изготвен за потребите на проектот **„Перманентен Анти-корупциски мониторинг на клучните приоритети во ЕУ претпристапниот процес“**, следниве активности беа спроведени во месец септември:

Управувачкиот одбор (понатаму УО) на проектот се состана на 3 септември, кога членовите се запознаа со методологијата на работа изготвена од членовите на тимот. Сите членови на УО ја усвоија предложената методологија, предвидувајќи дека претставениот метод ќе доведе до развој на квалитетни показатели за набљудување на клучните приоритети.

Истовремено, членовите на УО ја усвоија структурата на фокус групите за клучните приоритети, со неколку забелешки кои проектниот тим ги зеде во предвид.

Средби и разговори со фокус групите се организираа во периодот помеѓу 4 и 16 септември 2008 година. Во работата на фокус групите учествуваа вкупно 42 лица, односно секоја фокус група се состоеше од 5-8 членови. Во согласност со предложената структура, 22 од членовите беа претставници на централната и локалната власт, 3 од медиумите, 3 од невладиниот сектор, 5 универзитетски професори, 4 експерти од соодветните области, 4 политичари (од најголемите пратенички групи во Собранието на Р Македонија), 3 претставници од синдикалните организации и 6 од бизнис секторот. Сите, освен 2 претставници беа со високо образование (од нив 10 магистри и доктори на наука). Учесниците ги изложија своите погледи за дадена тема, за кои имаше прашалници создадени така да може да се поврзат со зададените одредници. Целта на разговорите беше да се осознаат ставовите, мислењата и информациите кои учесниците ги имаат за одредени прашања. 18 учесници беа жени, а 24 беа мажи. 35 учесници беа Македонци и 7 Албанци.

За потребите на проектот беа изготвени 7 различни прашалници за темите: политички дијалог, спроведување на законот за полиција, споредување на законодавството за анти корупција, реформите на јавниот сектор, реформите на јавната администрација, реформите на правосудниот систем, споредување на политиките за вработување и подобрување на бизнис средината.

Продлабочените квалитативните показатели што ќе се развијат со анализата на резултатите од фокус групите ќе го поддржат спроведувањето на постојаната евалуација за исполнувањето на клучните приоритети за процесот на Европската

интеграција, вклучувајќи ги го и антикорупцискиот мониторинг на клучните приоритети.

Политички дијалог

Општ заклучок на учесниците на фокус групите е дека во Република Македонија поделбата на власта формално постои во Уставот и законите, но независноста на сите три видови власт не е јасно дефинирана и одделена. Па затоа, фокус групите сметаат дека треба да се усвојат дополнителни закони, како на пример закон за Собрание, закон за Претседател и други закони, кои дополнително ќе придонесат за зајакнување на институциите. Заклучок од фокус групата е дека постои силно влијание на извршната власт врз другите две гранки на власт.

Важно е да се засили улогата на Собранието и позицијата на пратениците. Согледувањето е дека новиот Деловник за работата на Собранието може значително да ја подобри работата на самото Собрание. Тоа ќе обезбеди пошироки стручни дискусии за законодавните активности и ќе ја зголеми можноста за учество на разни заинтересирани страни и експерти. Оттаму, ќе се зголеми функционалната независност на Собранието.

Политичкиот дијалог се наметна после парламентарните избори во 2006 година. Вистинската основа за постигнување политички дијалог се воспостави со Охридскиот рамковен договор. Спроведувањето на овој Договор се смета за позитивен процес неопходен за воспоставување нови принципи во општеството засновани врз уставните измени во 2001 година. Сепак, денес постои потреба политичкиот дијалог повторно да се воспостави во институциите и да стане вистински институционализиран дијалог.

Учесниците во фокус групата гледаат на политичкиот дијалог како на дел од политичката култура, морални начела и одговорност. Политичкиот дијалог треба да ја нагласи почитта помеѓу политичките ентитети вклучувајќи ги и Претседателот и опозицијата. Улогата на опозицијата во тековниот процес на политички дијалог и реформи е сведена на минимално ниво.

Процедурите за усвојување закони постојат, но проблемот е што овие процедури се злоупотребуваат, па така 90% од законите се усвојуваат по скратена постапка. Не постои ефикасен механизам кој може да надгледува усвојувањето на одреден закон, па фокус групата верува дека Собранието и пратениците се тие што би требало да одлучат за скратената постапка за усвојување на закон. Понатаму, контролен механизам за усвојувањето на законската процедура треба да биде Претседателот, кој ги потпишува. Највисокото ниво на контролен механизам лежи

во рацете на Уставниот суд со високо ниво на интегритет, кој во моментов е поткопан.

Политичките партии немаат демократски принципи. Постоечкиот систем е систем на силни фигури или поединци, и силна концентрација на моќ што има влијание врз работата на другите делови од институциите и врз поделбата на надлежностите. Учесниците во фокус групата на таквата концентрација на моќ, придружена со поврзаноста со бизнис олигарсите гледаат како извор на корупција.

Спроведување на законот за полиција

Општиот заклучок на фокус групата е дека не постои јасна поделба на надлежностите помеѓу законодавната, извршната и судска власт. Освен тоа, извршната власт ги контролира другите две. Неуспешноста на реформите на судството се должи на големото политичко влијание.

Учесниците сметаат дека Законот за полиција е создаден да и служи на политичката елита. Не постои вистинска децентрализација на надлежностите на полицијата, иако законот тоа го предвидува. Општините сеуште се слаби; им недостигаат финансиски средства и ресурси за да ја спроведат оваа децентрализација во вистинска смисла. За најпроблематичен се смета членот 94 од Законот за полицијата со кој се дозволува полициските кадри да бидат членови на политички партии. Учесниците во фокус групата сметаат дека иако се презмени одредени чекори за зајакнување на човечките ресурси и техничкиот капацитет, начинот на кој овој закон тековно се спроведува не е во согласност со стандардите на ЕУ.

Пошироката јавност, па дури и полицијата, не се запознаени со неговата содржина. Ова првенствено се должи на недостатокот од кохерентни обуки и семинари и организирани обуки за населението. И покрај тоа што 90% од полицискиот кадар посетуваше еднодневна обука за спроведувањето на законот, се верува дека треба да постојат понатамошни обуки.

Не постои соработка помеѓу началниците на полициските станици и општините, што претставува голем проблем за ефикасната работа на полицијата. Некои сметаат дека тоа се должи на некомпетентоста на началниците на полициските станици, кои не можат да ги разберат критериумите и Законот за полиција, па затоа не можат соодветно да го спроведат. Во исто време, градоначалниците треба да се тие кои инсистираат на спроведувањето на одредбите на законот. Со цел да се надминат некои од проблемите или барем да почне да им се обрнува

внимание, треба да се организираат семинари за вработените во локалната самоуправа.

Довербата на граѓаните во полицијата е многу ниска. Постоечкото гледиште е дека полицискиот кадар е близок до полициската елита. Пошироката јавност не е свесна за законот за полиција и недостасува соработка со полицијата.

Критериумите за селекција на полициски кадар се непознати и нејасни. Во некои случаи, началниците на полициските станици пред нивните мандати биле суспендирани поради криминални активности. Назначувањето на локалните службени лица треба прописно да се спроведе. Понатаму, генералниот систем за вработување во полицијата, отпуштање и унапредување треба да има јасни критериуми. Досега тоа не е транспарентно, и првенствено се случува преку членство во политичка партија.

Механизмот за набљудување и обезбедување согласност со законот за полиција не постои. Постои верување дека има два видови полицајци. Првиот вид се полицајци кои поминале низ целиот полициски синџир и се полицајци во душа, тие се професионални и го почитуваат законот. Од друга страна, вториот вид полицајци дошле преку политички врски и кратки курсеви; тие не го почитуваат законот. Случаите каде се открило прекршување на законот се предадени на Народниот правобранител но сепак, од неговите активности нема конечни резултати бидејќи во Собранието не постои волја за соодветно разгледување и постапување по неговите извештаи. Заклучок од фокус групата е дека собраниската и правосудната контрола на соодветното полициско спроведување на законот мора да се засили. Ваквите случаи мора да имаат јасни решенија и да добијат конечни разрешувања.

Конечно, во фокус групата преовладува ставот дека не постои ефикасна борба против корупцијата и злоупотребата на службената должност. Покрај ова, недостатокот од ефикасна разрешница на откриените случаи на злоупотреба на службената должност и корупција во самата полиција, ја засилува негативната слика за ефикасноста на полицијата во борбата против корупцијата.

Спроведување на анти-корупциското законодавство

Како и другите групи, и оваа фокус група мисли дека поделбата на трите гранки на власт де јуре постои, но сепак во пракса е поинаку. Извршната власт се стреми да биде над законодавната и судската. Една од причините зошто нема поделба на власта е и тоа што самото законодавство не е јасно и создава пречки и забуни во толкувањето. Понатаму, локалната власт треба да биде одвоена од централната.

Ова е многу важно со цел да се постигне успешна борба против корупцијата. Како проблем се посочува и начинот на кој се носат законите во Собранието, Владата ги доставува законите во Собранието за усвојување, без претходно да се расправа за нив. Таквото носење на закони не е демократски чин и не е во согласност со генералната собраниска процедура. Политичката димензија е пресилна, така што реформите и подобрувањето на судството не може да се почувствуваат.

Законот за спречување на корупцијата постои, но капацитетот на институциите да го спроведат антикорупцискиот закон е многу слаб. Дури и во овие институции, очигледно е политичкото влијание, тоа треба да се отстрани. Иако постојат други институции одговорни за помагање во борбата против корупцијата, (ги набројаа обвинителството, финансиската полиција, управата за спречување перење на пари) како најодговорна за борбата против корупцијата се смета Државната комисија за борба против корупцијата. Генерална оценка е дека сите горенаведени институции немаат капацитет да ја поддржат борбата против корупцијата.

Самиот Закон за спречување на корупцијата гарантира високо ниво на ефикасна борба против корупцијата и го отстранува табуто на феноменот на корупцијата, но сепак, општо мислење е дека Комисијата за борба против корупцијата не прави доволно за спроведување на неговите одредби, дотолку повеќе што законот содржи некои нелогични аспекти. Различните интерпретации на одредбите од законот и недостатокот на јавна свест се исто така причини за несоодветно спроведување на законот.

Улогата и капацитетот на Комисијата за борба против корупцијата мора да се зајакне, и таа мора да ја достигне улогата на корективно тело на Владата. Од друга страна, Собранието треба сериозно да ги сфати нејзините извештаи и извештаите од другите независни институции.

Комисијата би требало да има водечка улога во активностите против корупцијата, како и во едукацијата на јавноста и службените лица во врска со антикорупциското законодавство, интегритет, транспарентност, конфликт на интереси, итн. Другите институции треба да ги поддржат и надополнат иницијативите против корупцијата. Владата треба да биде пример за почитувањето на законите против корупцијата, треба да се зајакне правната држава, и пред сè таа треба да покаже јасна политичка волја во борбата против корупцијата. Судството треба да донесе конечни пресуди, а Собранието треба да работи на градење политика за борба против корупцијата и истата да ја спроведе. Улогата на граѓанското општество како контролор и мониторинг механизам на антикорупциските закони треба да се зајакне.

Реформи на судството

Уставот и законите предвидуваат поделба на власта, но во пракса е поинаку. Вистински реформи на судството не може да се направат без да се отстрани влијанието на извршната власт. Затоа, за да се создаде вистинска поделба на власта и независно судство, многу е важно како се избираат судиите.

Во овој момент, постои политичко влијание врз изборот на судии и нема контролен механизам кој би го надгледувал Судскиот совет во спроведувањето на процедурата и критериумите за избор на судии. Дури и изборите во Судскиот совет се врз основа на припадноста на политичка партија, имено, половина од членовите се поврзани со политички партии. Постојат некои систематски закони усвоени за да го подобрат квалитетот на судството и изборот на судии, сепак, во пракса системот сè уште не се спроведува, и бара појасни критериуми и транспарентност во изборот на судии, како и воспоставување контролен механизам со цел да се избегне политизација.

Постои верување дека судиите се некомпетентни, што пред сè се должи на нивниот избор поради членство во политичка партија. Со усвојувањето на новиот закон за кривична постапка, а особено законот за пресретнување на комуникациите, позицијата на судството во системот е уште повеќе ослабена. Ова го зголемува влијанието на извршната власт.

Условите за работа на судиите се многу лоши, платите се ниски и судската администрација работи во лоши услови. Судскиот кадар не е мотивиран и незадоволен од својот статус. Унапредувањето е многу поврзано со мотивирањето. Не постои систем на работни места, и тие што ќе заземат позиција се избираат трајно. Истовремено, постои професионален кадар во судовите кој е добро обучен и со големо искуство, но без можност да бидат избрани за судии поради тоа што не припаѓаат на политичка партија. Систем што ќе го мери успешното извршување на работата на судството што ќе биде во состојба да го открие квалитетот на работата на судството, објективен систем на избор при вработувањето, минимални критериуми за влез, способности, и други објективни критериуми за унапредување треба да се воспостават.

Судиите треба да се обучат; треба да разменат искуства и да изградат општа пракса. Постоечкиот центар за обука, Академијата за судии и обвинители, треба своите обуки да ги заснова повеќе на практични примери, а не само на теорија. Понатаму, обуките треба да се одвиваат континуирано, што се должи на честите и динамични законски промени. Дополнителен проблем што се однесува на општата пракса е тоа што за слични случаи одлуките се носат различно. Ова ја намалува довербата во судството. Без разлика дали различните одлуки се резултат на недоволно познавање на законот и случајни грешки, или коруптивна пракса, ова јасно се однесува на зајакнување на дисциплинските процеси поврзани со

одговорностите на судиите. Тоа бара воспоставување јасна процедура за некомпетенти и непристрасни одлуки, праведјќи материјална одговорност, па системот за одговорност на судиите треба сериозно да се измени и зајакне. Освен тоа, потребно е да подобро спроведување на Судскиот етички кодекс, спроведување на правилата за конфликт на интереси, и развој на интегритетот на судството во и надвор од судовите.

Што се однесува до новите закони во судството, тие донекаде ги подобрија и забрзаа судските процеси, сепак сеуште постојат заостанати случаи и опасност од правење грешки поради забрзување на процесите. Не постои јасен механизам за контрола на истото и спроведување на унифицирање на судската пракса. Според тоа, промените не ја донесоа предвидената ефикасност. На ова прашање треба да му се посвети внимание и треба да се воспостават меродавни судски статистики со цел да се добие јасно разбирање на вистинската ситуација за овие заостанати случаи.

Членовите на фокус групата сметаат дека единствено позитивно решение кое покажа позитивни резултати, во борбата против корупцијата, беше усвојувањето на законот за извршување. Сепак, во судството ефикасната борба против корупцијата е тесно поврзана со човечкиот фактор.

Реформи на јавната администрација

Фокус групата имеше неподделен став дека врската помеѓу државната и локална власт не е јасно дефинирана. Постои недостаток на разбирање за локалната власт како потсистем, што предизвикува мешање на надлежностите по вертикално и хоризонтално ниво.

Со законот јасно се утврдува дека јавната администрација треба да биде политички независна; сепак праксата кажува поинаку. Не постои систем на работни места, и нема јасни разграничување кои позиции се политички во јавната администрација. Секогаш кога се воспоставува нова власт, таа формира целосно нови структури, систематизацијата на новите работни места се прави врз основа на вработување преку политички партии и надвор од секаква транспарентна процедура што важи за јавна администрација. Ова создава проблем, еноормно се зголемува бројот на нови кадри, а старите исто така остануваат..

Вработените во јавната администрација не се мотивирани, што се должи на вообичаената пракса работа да се добие преку членство во партија и никакви други критериуми. Раководителите во јавната администрација ги назначува Владата, не постојат други ефикасни механизми за надгледување на нивната работа. Вработените во јавната администрација не се мотивирани да се

прилагодат на барањата на новата модерна јавна администрација, нивното сфаќање дека секој може да работи во јавната администрација сè додека ужива поддршка на политичка партија и дека ќе биде унапреден единствено доколку ужива поддршка на политичка партија, предизвикува недостаток на професионализам и стручност кај вработените во јавната администрација.

Недостаток на разбирање и неспроведувањето на постоечките закони, непостоењето на етички кодекси и етички правила ги спуштаат стандардите на интегритет на многу ниско ниво, со што негативните влијанија се засилуваат и зголемуваат. Слабиот интегритет нуди можност за оние со лоши намери непримерно да влијаат врз вработените во јавната администрација, се спроведуваат процедури кои се контрадикторни на постоечките правила и прописи, заради непостоење на јасен механизам за контрола на процедурите. Кога ќе се откријат вакви случаи единствената можност тие да се пријават е да се поднесе жалба до Агенцијата за државни службеници, најчесто без резултат.

Вработените сметаат дека не се независни; меѓутоа интересно е како тие самите ја разбираат независноста. Според нив, вработените во администрацијата и во јавниот сектор кои 'единствено' работат на одреден предмет и го доставуваат за потпис до овластено лиценамаат никаква одговорност, па затоа и не се независни. Поради тоа, тие сметаат дека неможе да бидат корумпирани. Ова јасно покажува дека јавната администрација има недостиг од обуки за нивната улога, одговорности и обврски како вработени во јавен сектор. Во моментот, на вработените во јавната администрација потребни им се интерни процедури наменети за јасно дефинирање на нивните одговорности со што би се помогнло во борбата против корупцијата.

Подзаконската регулатива, решавањето на конфликт на интереси и компетентноста на одредени институции за постапување и решавање на ваквите случаи, се области за кои се препорачуваат тренинзи. Комисијата за борба против корупцијата треба поактивно да биде вклучена во овој сегмент. Од друга страна, потребно е во обуките да бидат вклучени компетентни тренери, кои го познаваат системот на јавна администрација и кои нема исклучиво да се повикуваат на агенцијата за државни службеници, која во суштина нема доволно капацитет да организира вакви обуки. Можеби е добро да се размисли и да се формира нов субјект, специјална институција за обука на јавната администрација

Политика на вработување

Фокус групата е на мислење дека нема јасна поделба на власта; нагласувајќи дека извршната власт е супериорна врз другите две, и дека судството такво како што е денес, не е на степен да може да му помогне на бизнис секторот. Приватната иницијатива е привремено закочена, што се должи на нерешените должнички

случаи во судовите. Исто така, постои мислење дека политичкото влијание е присутно во судските случаи поврзани со некаков бизнис. Еден од претставниците на странска компанија, ја изложи својата позиција дека судството стимулира криминално однесување во државата.

Законската рамка не остава впечаток дека постои јасна процедура за вработување, туку таа е многу развлечена и сложена, далеку од стандардите за вработување на ЕУ. Ова е уште полошо во случаи на вработување на странец во приватните компании. Се смета дека проблемот е во непостоењето дијалог помеѓу социјалните партнери. На пример, синдикатот не е никогаш поканет да учествува во изготвувањето на законите, додека Стопанската комора најчесто е изоставена и не е консултирана кога се разгледуваат и усвојуваат закони значајни за бизнис секторот.

Не постои доверба и хоризонтална соработка помеѓу институциите. Охридскиот рамковен договор требаше да обезбеди консензус околу прашања поврзани со политиката на вработување. Тој влијаеше на бројот на вработени во јавната администрација, бидејќи требаше да обезбеди етички баланс во јавната администрација, што доведе до зголемување на бројот на нововработените во јавната администрација. Сепак, Охридскиот договор нема влијание врз приватниот сектор, кој ја спроведува политиката за компетентност и добро ги прифати привремените вработувања. Истата таа политика, се злоупотреби во јавниот сектор, каде што се вработија голем број лица преку несоодветни процедури, единствено условени со поддршка, или членство во политички партии .

Понатаму, законот утврдува соодветна база на податоци околу вработувањето, сепак и тука недостасува одговорност за спроведување на овие процедури. Тоа е очигледно извор за создавање на фиктивна слика за бројот на невработени. Исто така, не постои регистар на вработени лица, оние кои активно бараат работа, и нема податоци за оние кои се регистрирани како баратели на работа, но одбиваат понуди, бидејќи тоа им служи како средство за добивање социјална помош. Проблемот е во тоа што не постои институционален континуитет во одржувањето на овие регистри.

Земјата се соочува со голем број на неквалификувани лица, недоволно образовани за работните места кои ги држат, и им недостига искуство. Постои злоупотреба на промената и значењето на концептот 'услови за вработување', со 'работно искуство'. Во јавниот сектор нема мотивација за понатамошна обука и здобивање со потребни вештини што се должи на фактот дека работните места се доделуваат преку политички канали. Во меѓувреме, проблемот со политиката за вработување во приватниот сектор е првенствено поврзана со потребата од објавување јавен оглас за вработување.

Вработените во јавниот сектор сметаат дека треба да посетуваат обуки доколку некој друг плаќа за тоа, додека во приватниот сектор постои големо разбирање и потребата за развивање и усовршување на внатрешните капацитети, што се должи на постојано растечката конкуренција, потребата се менува, од текстилни работници до високо квалификувани вработени. Сепак, на вработените и во приватниот и во јавниот сектор им недостасува обука за концептите на конфликт на интереси, интегритет и префрлање од еден сектор во друг. Овие обуки треба да се конзистентни и кохерентни, а не само да се засноваат врз странските донации и програми.

Системот на наградување врз основа на одговорноста и што дозволува креативно размислување е слабо развиен. Кај приватниот сектор тој сегмент е подобро развиен, таму постои систем на награди за вработените, кои покажуваат иницијатива и вложуваат напор, Од друга страна, јавниот сектор нема соодветна рамнотежа помеѓу знаењето и искуството наспроти висината на платата. Се смета дека сè додека тоа не е во согласност со регулативите на ЕУ, ќе остане компетитивно.

Подобрување на бизнис можностите

Повторно, мислењето на учесниците беше дека во пракса не постои поделба на власта, и дека тоа создава лоша слика за земјата кај странските и домашните инвеститори. Постојат мали движења во судството со воспоставување на Управен суд, но општо земено тоа сеуште останува слаба точка.

По децентрализацијата, влијанието на политиката врз бизнис секторот се намали. Во некои случаи проблемите продолжуваат да се појавуваат во комуникацијата помеѓу локалната и централната администрација. Се разбира, за странските инвеститори и менаџери неприфатливо е да нема комуникација помеѓу државните власти. Премиерот не комуницира со Претседателот; многу често министрите не го почитуваат или бојкотираат Претседателот. Сето ова влијае врз бизнисот, особено кога се оценува работата на државата, процесите на донесување одлуки, правна оддржливост, пред да се донесе одлука за инвестирање.

Недостасува соработка за усвојувањето на законите поврзани со бизнис перформансите и деловната клима. Законот за работни односи се усвои без претходна расправа. Во просек, 2/3 од законите се усвоени без дискусија и консултации со бизнис секторот.

Иницијативите за давање коментари и предлози за предлог законите не се добредојдени. Често се сметаат како критика на Владата или министерот, а решенијата се бранат како да се нечиј животен проект.

Постои потреба да се професионализира администрацијата и да се направи независна и непристрасна, со цел да се донесуваат одлуки во согласност со законите и прописите. Особено постои потреба да се зајакне интегритетот и надлежноста на локалната администрација. Не постојат ефикасни механизми да се заштити јавното службено лице кога му се влијае да донесе одлука.

Постојат многу проекти кои се подржани од меѓународни донатори, со цел да се создаде компјутеризирана база на податоци. Сепак, овие активности не се соодветно координирани и резултатите не се видливи.

Бројот на приватните компании и претпријатија кои ги спроведуваат принципите за корпоративно управување се зголемува, но во поголем број претпријатија не постои солидно корпоративно управување. Сите постоечки стопански комори посветуваат посебно внимание на подигањето на свеста кај своите членови за корпоративното уредување; малите компании имаат проблем со ова прашање.

За позначајно подобрување на бизнис средината неопходно е да се зголеми нивото на стручноста и знаењето на вработените. Приватните компании обрнуваат внимание на континуирана обука на вработените, но тие имаат голем проблем да најдат добро обучени и стручни лица. Младите ја немаат потребната стручност. Особено постои сериозен недостаток на добро обучени и компетенти менаџери.

Смените во власта се најголемиот проблем за тендерските процедури.. Со секоја промена на Владата, или министер доаѓа до промена на процедурата, мора се да започне од почеток. Не постои континуитет, се губат време и пари. Поголемите компании не учествуваат на државните тендери. Тие се позаинтересирани за воспоставување деловни односи со други приватни компании.

Договорите кои никогаш не се исполнети се лош пример за земјата. Некои од нив се поврзани со реконструкција на училишта, водоводи, патишта. Повеќето од овие случаи биле јавно презентирани, но нема судски предмети и одлуки.

Во приватниот сектор нема политички влијанија врз политиката на вработување. Единственото водечко правило е стручноста и знаењето.

Што се однесува до стапката на невработеност, сите едногласно се согласија дека нема невработени лица во Република Македонија. Учесниците од фокусната група сметаат дека сите се вработени, само што не се пријавени. Повеќето мали бизниси или поединци кои тешко се контролираат, работат на црниот или сивиот пазар. Потребно е Владата да направи попрецизен список на лицата кои бараат работа.