МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВРЗИТЕТ „ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“

ФАКУЛТЕТ ЗА ЕКОНОМИЈА И ОРГАНИЗАЦИЈА НА ПРЕТПРИЕМНИШТВО

Тема: Влијанието на менаџментот врз намалување на невработеноста

Ментор: **Студент:**

Проф. Др. Љупчо Вчков Александар Крстевски

Бр. на индекс:

Свети Николе, 2023 година

Содржина

Вовед 4
ГЛАВА 1 – ТЕОРЕТСКИ АСПЕКТИ НА ПОИМИТЕ ВРАБОТЕНОСТ, НЕВРАБОТЕНОСТ И МЕНАЏМЕНТ 7
1. Теоретски аспекти на вработеноста и невработеноста 8
1.1. Дефинирање на вработеноста и невработеноста 8
1.2. Детерминанти на вработеноста и невработеноста 10
ГЛАВА 3 – ВРАБОТЕНОСТ И НЕВРАБОТЕНОСТ ВО МАКЕДОНИЈА 13
1. Вработеност и невработеност во Македонија 14
2. Податоци за невработеност во 2021 година 14
3. Промени во вработеноста во Македонија 22
4. Промени во невработеноста во Република Северна Македонија 24
ГЛАВА 4 – АНАЛИЗА НА МЕРКИТЕ И НА ПОЛИТИКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ МЛАДИ 28
1. Анализа на мерките и на политиките за вработување млади 29
ГЛАВА 5 Стратешки документи за невработеноста 47
1. Стратешки документи за невработеноста 48
2. Национална стратегија за вработување млади (2016-2025) 49
3. Акциски план за вработување млади лица 51
4. (Не)Усогласеност на понудата и побарувачката на пазарот на труд 54
ГЛАВА 6– ИСТРАЖУВАЊЕ И ПРЕПОРАКИ 57
1. Истражување за тоа како да се подобри менаџментот за намалување на невработеноста 58
2. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО 59
3. РЕЗУЛТАТИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО ЗА ВЕШТИНИ И ЗНАЕЊА 67
4. Национална стратегија за намалување на сиромаштијата, социјалната исклученост и невработеноста 79
5. Предизвици, карактеристики и приоритети на пазарот на труд во Македонија 89
6. Препораки за намалување на невработеноста и сиромаштијата 92

Заключок 94
Користена литература 98

Вовед

Во денешно време не е лесно да се биде млад човек на пазарот на трудот. Младоста е клучен период од животот кога младите луѓе започнуваат да ги остваруваат своите стремежи, ја стекнуваат својата економска независност и го наоѓаат своето место во општеството. Светската криза со работните места ја влоши ранливоста на младите луѓе во однос на: повисоката невработеност, пониският квалитет на работните места за оние што ќе најдат работа, поголеми нееднаквости на пазарот на трудот меѓу различните групи млади луѓе, подолготрајно и понесигурно преминување од училиште на работа, и зголемено оддалечување од пазарот на трудот.[1]

Податоците за економски активното население, вработеноста и невработеноста се основните статистички информации неопходни за следење на промените на пазарот на трудот. Државниот завод за статистика спроведува активности за градење на системот на информации за пазарот на трудот како предуслов за негова систематска анализа и оценка.

Во овој семинарски труд ќе се направи анализа на вработеноста и невработеноста во Република Северна Македонија со податоци од Државниот завод за статистика на Република Северна Македонија. Во истражувањето и обработката на предметната материја ќе бидат применети научни методи кои се применуваат во општествените науки, како и методот на компарација на неколку години.

Според податоците на Државниот завод за статистика, во III тримесечје од 2022 година, активното население во Република Северна Македонија изнесува 808 328 лица, од кои вработени се 693 062, а 115 266 лица се невработени. Стапката на

[1] Sessions, J. (1994) “Unemployment Stigma and Multiple Labour Market Equilibria: A Social Psychological Interpretation of Hysteresis”, Labour, 8(3): 355-357.

активност во овој период е 55.2, стапката на вработеност 47.3, додека стапката на невработеност изнесува 14.3.

Во последните неколку години, вработувањето на младите сè повеќе се актуализира и добива сè поголема важност на националните и на глобалните агенди за развој. Ова воопшто не е изненадувачки ако се земе предвид дека кризата со работни места ја зголеми ранливоста на младите, што пак резултира со поголема невработеност на младите, послаб квалитет на работните места, поголема нееднаквост на пазарот на трудот меѓу различни групи млади луѓе, подолг и понесигурен премин од образование кон работа и поголема оддалеченост од пазарот на трудот.

Невработеноста претставува еден од најгорливите социоекономски проблеми со кој се соочуваат голем број земји во светот. Ова се должи, пред сè, на фактот што невработеноста не претставува изолиран социоекономски проблем, туку високата стапка на невработеност носи со себе голем број други негативни појави како што се сиромаштијата и социјалната несигурност, која пак резултира со низок квалитет на живот на населението, а негативно влијае врз искористеноста на ресурсите и врз економскиот раст.

Република Македонија се соочува со висок процент на невработеност, како и со голема нееднаквост и социјална исклученост. Значаен дел од младите лица спаѓаат во категоријата невработени лица, што пак носи висок ризик од нивна социјална исклученост. Учеството на младите на пазарот на трудот е на ниско ниво.

Долгите периоди на невработеност влијаат врз изгледите на младите да обезбедат работно место со можност за кариера и за пристојна плата, младите невработени лица се соочуваат со зголемен ризик од маргинализација, особено тука спаѓаат оние што доаѓаат од семејства со понизок социоекономски статус и од руралните подрачја. Токму наведените појави се причина за истражувањето, кое треба да ги детектира преференциите на работодавците во поглед на

вработувањето млади лица, но и на младите во поглед на достапноста на работни места.

Дополнително, една од целите на ова истражување е и детектирање на вештините што треба да ги поседуваат младите лица со цел да бидат повработливи, односно поконкурентни на пазарот на трудот, што пак ќе им овозможи побрзо и полесно да дојдат до вработување, како и да напредуваат во кариерата. Ова истражување треба да помогне во детектирањето на вештините што им се потребни на младите, а кои се посакувани и перципирани како потребни од работодавците, врз основа на кои би се планирале и би спровеле циклус на обуки, чија цел е зголемување на работните вештини и на вработливоста на младите во Република Македонија.

ГЛАВА 1 – ТЕОРЕТСКИ АСПЕКТИ НА ПОИМИТЕ ВРАБОТЕНОСТ, НЕВРАБОТЕНОСТ И МЕНАЏМЕНТ

1. Теоретски аспекти на вработеноста и невработеноста

Ефикасноста на трудот како ресурс во поширока смисла директно ја детерминира продуктивноста и конкурентноста на одделните индустрии или на националните економии на меѓународните пазари. Невработеноста станува еден од централните економски и социјални проблеми на современите економии.

Економија на трудот е заснована на апликација на стандардната економска анализа и ги опфаќа прогблематиките како што се вработеноста и невработеноста. Имено, економијата на труд е подрачје на економијата што ги изучува организацијата, функционирањето и резултатите на пазарот на трудот, одлуките на потенцијалните и сегашните учесници на пазарот на труд и јазните мерки што се однесуваат на вработеноста и плаќањето на ресурсите на труд.

1.1. Дефинирање на вработеноста и невработеноста

1.1.1. Вработеност

Вработување е договор помеѓу две страни од кои едниот е работодавач, а другиот е вработен.

Имено, под вработен се подразбира:

„Лице кое е во служба на друго лице под каков било договор за ангажирање, прецизен или имплициран, устен или на писмено, со кој работодавачот има моќ или право да го контролира и воведе вработиот во материјалните детали околу тоа како функционира работното место“.[2]

Вработените луѓе ја претставуваат вработеноста во државата.

Во комерционалното регулирање, работодавачот започнува продуктивна дејност, главно со намера да создаде профит,

[2] Boeri, T. and Garibaldi, P. (2002) “Shadow Activity and Unemployment in a Depressed Labour Market”, IGIER Working Paper No.77, Bocconi University, Italy.

а вработениот внесува труд во претпријатието, обично во замена му се исплатува плата. Вработувањето исто така постои и во јавниот, непрофитабилниот сектор и во домаќинството.

Наспроти вработувањето/ вработеноста која не е универзална стои невработеноста.[3]

Имено, статистичкото истражување за вработени и плати има цел да обезбеди податоци за бројот на вработените и за платите во државата, заради задоволување определени потреби на корисниците, а особено за утврдување и следење на макроекономската политика на државата.[4]

Воспоставувањето сеопфатен статистички информативен систем за пазарот на трудот е една од приоритетните развојни цели на **Државниот завод за статистика.**[5]

Податоците за платите и за останатите трошоци, земени како трошок на работодавецот за вработените, а не како примања на вработените, се едни од основните статистички информации неопходни за следење на промените на пазарот на трудот.

1.1.2. Невработеност

Невработеност (или безработица) — социјално-економска појава, при кое дел од активната работна сила во определена држава или регион бара работа, но истата не може да ја пронајде.

[3] Blanchard, O. (1997) "The Economics of Post-Communist Transition", Clarendon Press Oxford.
[4] Sessions, J. (1994) "Unemployment Stigma and Multiple Labour Market Equilibria: A Social Psychological Interpretation of Hysteresis", Labour, 8(3): 355-357.
[5] Државен завод за статистика, https://www.stat.gov.mk/, пристап јануари 2022 година

Како невработени според законот се сметаат оние работници кои имаат навршено шеснаесет години, кои се способни за работа и самите сакаат да работат, но немаат каде. Процентот на невработеност се пресметува кога вкупниот број на невработените работници ќе се подели со бројот на населението кое е способно за работа и тоа од 16 до 65 години. Постојат повеќе видови на невработеност: моментална, структурна, циклична, класична и техничка.

Постои и невработеност кај младите луѓе. Невработеноста кај младите е состојба на младите луѓе кои бараат работа, но не можат да најдат работа, а возрасниот опсег е дефиниран од Обединетите нации како 15–24 години. Невработено лице се дефинира како некој што нема работа, но активно бара работа.

За да се квалификува како невработен за службени и статистички мерења, поединецот мора да биде без вработување, подготвен и способен за работа, на официјално назначената „работна возраст“ (често од тинејџерска до средина на 60-тата возраст) и активно да бара позиција. Стапките на невработеност кај младите имаат тенденција да бидат повисоки од стапките на возрасни во секоја земја во светот.[6]

1.2. Детерминанти на вработеноста и невработеноста

Во овој дел се опфатени детерминантите на вработеност и невработеност кои фактори влијаат врз нив. Трендовите на движењата на понудата и побарувачката во Република Македонија укажуваат на тоа дека прашањето на флексибилноста на пазарот на труд односно прашањето на усогласеноста на понудата и побарувачката на работна сила е едно од клучните од кое што зависи севкупниот раст и развој на економијата.

[6] Boeri, T. (1997) “Labour market reforms in transition economies”, Oxford Review of Economic Policy, 13(2): 126-140.

Клучните фактори кои што влијаат на флексибилноста на пазарот на трудот се:[7]

- бариерите за влез и излез на работната сила
- вештини и квалификациите на работната сила
- информации за пазарот на трудот
- колективните договори
- миграцијата на работната сила
- мобилноста на трудот
- можноста за вработување и отпуштање на работна сила
- флексибилни можности за вработување
- флексибилноста на платите

Во контекст на најавите за промени во работното законодавство треба да се има во предвид дека клучното прашање за компаниите во Република Македонија е прашањето на степенот на ригидноста на работното законодавство, како фактор кој што може да ја ограничи слободата на компаниите за прераспределување на работната сила, што пак е суштествено прашање за растот на конкурентноста на компанијата, градење на здрави работни односи и зголемување на продуктивноста на трудот.

Не случајно еден од главните индикаторите за следењето на промените во деловното опкружување на Светската банка, согласно „*Doing Business“* рангирањето, се фокусира на начинот на кој што работното

[7] Wasmer, E. (2006) “Links between Labour Supply and Unemployment: Theory and Empirics”, CIRPEE Discussion Paper, No.0615.

законодавство ги третира прашањата на вработување на работна сила, работното време и отпуштањето од работа.

ГЛАВА 3 – ВРАБОТЕНОСТ И НЕВРАБОТЕНОСТ ВО МАКЕДОНИЈА

1. Вработеност и невработеност во Македонија

Според податоците на Државниот завод за статистика, во III тримесечје од 2021 година, активното население во Македонија изнесува 945 158 лица, од кои вработени се 796 681, а 148 477 лица се невработени. Стапката на активност во овој период е 56.2, стапката на вработеност 47.4.

Според податоците на Државниот завод за статистика, во III тримесечје од 2021 година, активното население во Македонија изнесува 945 158 лица, од кои вработени се 796 681, а 148 477 лица се невработени. Стапката на невработеност изнесува 15.7.[8]

2. Податоци за невработеност во 2021 година

Во второто тримесечје од 2021 година активното население во Македонија изнесува 945.412 лица, од кои вработени се 795.271, а 150.141 лице се невработени. Стапката на активност во овој период е 56,2, стапката на вработеност 47,3, додека стапката на невработеност изнесува 15,9. покажуваат податоците на Државниот завод за статистика.

Т-01: Активно население и стапки на активност[1)]

T-01: Labour force and activity rates[1)]

	Вкупно работоспособно население Total working age population	Активно население Labour force			Стапка на активност Activity rate	Стапка на вработеност Employment rate	Стапка на невработеност Unemployment rate
		вкупно Total	вработени Employed	невработени Unemployed			
2020	1 685 589	950 858	794 909	155 949	56.4	47.2	16.4
2020/II	1 685 909	953 039	793 416	159 623	56.5	47.1	16.7
2021/I	1 685 564	943 964	793 121	150 843	56.0	47.1	16.0
2021/II	1 681 862	945 412	795 271	150 141	56.2	47.3	15.9

[1)] Поради пресметките од примерокот и извршените заокружувања на пресметаните резултати на единици, понекогаш се можни мали отстапувања на оцените на вкупното од резултатите добиени со сумирање на одделни ставки што ги составуваат збировите.

[1)] Because of calculations of the sample and rounding up calculated results to one number, sometimes deviations are possible in the total of the results that are obtained by summing up individual items.

[8] Државен завод за статистика, https://www.stat.gov.mk/, пристап јануари 2023 година

Податоците на ДЗС покажуваат дека 59,1 отсто од вработените, односно 469.733 лица се мажи, додека 40,9%, односно 325.538 се жени. Од невработените, пак, 95.883 се мажи, а 54.258 жени. Бројот на неактивно население во земјава е 736.450, од кои 275.646 се мажи, а 460.804 жени.

Вкупниот број на работоспособно население во земјава во второто тримесечје од годинава изнесува 1.681.862.

Т-02: Население на возраст од 15 години и повеќе, според економската активност и полот

T-02: Population aged 15 years and over by economic activity and gender

	II тримесечје 2020 II quarter 2020	II тримесечје 2021 II quarter 2021		II 2021 II 2020	
	лица persons	лица persons	структура по пол structure by gender		
Активно население					**Labour force**
Вкупно	**953 039**	**945 412**	**100.0**	**99.2**	**Total**
Мажи	563 768	565 616	59.8	**100.3**	Men
Жени	389 271	379 796	40.2	**97.6**	Women
Вработени					**Employed**
Вкупно	**793 416**	**795 271**	**100.0**	**100.2**	**Total**
Мажи	469 322	469 733	59.1	**100.1**	Men
Жени	324 094	325 538	40.9	**100.4**	Women
Невработени					**Unemployed**
Вкупно	**159 623**	**150 141**	**100.0**	**94.1**	**Total**
Мажи	94 446	95 883	63.9	**101.5**	Men
Жени	65 177	54 258	36.1	**83.2**	Women
Неактивно население					**Inactive population**
Вкупно	**732 870**	**736 450**	**100.0**	**100.5**	**Total**
Мажи	280 153	275 646	37.4	**98.4**	Men
Жени	452 717	460 804	62.6	**101.8**	Women

Доколку се анализираат податоците според возрасни групи и по пол, може да се забележи дека најголем број од работоспособното население е на возраст од 25 до 49 години (627.927), па последователно и бројот на вработени и невработени е

најголем во таа возрасна група - 534.498 вработени и 93.429 невработени лица се на таа возраст. Од тие 534.498 вработени, 304.570 се мажи, а 229.928 се жени. Во однос на невработените 93.429 лица на возраст од 25 до 49 години, 56.978 се мажи, а 36.451 се жени.

Т-03: Работоспособно население според економската активност, по возрасни групи и по пол

T-03: Working age population by economic activity, age groups and gender

Возраст Age	Вкупно Total			Работна сила Labour force			Вработени Employed			Невработени Unemployed			Неактивно население Inactive population		
	2020/II	2021/I	2021/II	2020/II	2021/I	2021/II	2020/II	2021/I	2021/II	2020/II	2021/I	2021/II	2020/II	2021/I	2021/II
Вкупно/Total															
Вкупно/Total	**1 685 909**	**1 685 564**	**1 681 862**	**953 039**	**943 964**	**945 412**	**793 416**	**793 121**	**795 271**	**159 623**	**150 843**	**150 141**	**732 870**	**741 600**	**736 450**
15-24	246 492	241 919	240 410	73 032	73 895	64 746	48 374	46 446	40 243	24 658	27 449	24 502	173 460	168 024	175 664
25-49	777 935	777 208	776 205	625 323	617 504	627 927	522 945	525 680	534 498	102 378	91 824	93 429	152 612	159 704	148 278
50-64	410 899	410 968	410 026	243 384	242 302	242 289	210 798	210 907	210 168	32 586	31 395	32 122	167 515	168 666	167 737
65 години и повеќе 65 years and over	250 583	255 469	255 221	11 299	10 263	10 450	11 299	10 088	10 362	-	:	:	239 284	245 206	244 771
15-29	398 481	391 324	388 621	187 921	188 229	176 768	133 196	133 966	126 814	54 725	54 263	49 955	210 560	203 095	211 853
15-64	1 435 326	1 430 095	1 426 641	941 739	933 701	934 962	782 117	783 033	784 909	159 622	150 668	150 053	493 587	496 394	491 679
20-64	1 318 481	1 315 478	1 312 568	933 571	923 507	925 796	776 778	777 549	779 999	156 793	145 958	145 797	384 910	391 971	386 772
Мажи/Men															
Вкупно/Total	**843 921**	**843 602**	**841 262**	**563 768**	**565 140**	**565 616**	**469 322**	**469 863**	**469 733**	**94 446**	**95 278**	**95 883**	**280 153**	**278 462**	**275 646**
15-24	127 197	124 700	123 915	45 750	45 941	39 601	31 196	29 681	25 594	14 554	16 260	14 007	81 447	78 759	84 314
25-49	397 278	397 115	396 631	354 682	357 120	361 548	295 903	301 110	304 570	58 779	56 010	56 978	42 596	39 995	35 083
50-64	204 772	204 604	203 970	155 318	154 742	156 710	134 205	131 910	131 900	21 113	22 832	24 810	49 454	49 862	47 261
65 години и повеќе 65 years and over	114 674	117 183	116 745	8 019	7 337	7 757	8 019	7 162	7 669	-	:	:	106 655	109 846	108 988
15-29	205 106	201 348	199 975	108 300	110 132	102 661	77 829	79 070	74 393	30 471	31 062	28 269	96 806	91 216	97 314
15-64	729 247	726 419	724 517	555 750	557 803	557 859	461 304	462 701	462 064	94 446	95 102	95 795	173 497	168 616	166 658
20-64	668 988	667 395	665 779	549 915	551 971	551 955	457 834	458 793	458 579	92 081	93 175	93 376	119 073	115 423	113 825
Жени/Women															
Вкупно/Total	**841 988**	**841 962**	**840 600**	**389 271**	**378 824**	**379 796**	**324 094**	**323 258**	**325 538**	**65 177**	**55 565**	**54 258**	**452 717**	**463 138**	**460 804**
15-24	119 295	117 219	116 495	27 283	27 953	25 145	17 178	16 765	14 649	10 105	11 188	10 496	92 012	89 266	91 350
25-49	380 657	380 093	379 574	270 642	260 384	266 379	227 042	224 570	229 928	43 599	35 814	36 451	110 015	119 709	113 195
50-64	206 127	206 364	206 056	88 066	87 560	85 580	76 593	78 997	78 268	11 473	8 563	7 312	118 061	118 804	120 476
65 години и повеќе 65 years and over	135 909	138 286	138 476	(3 280)	(2 927)	(2 693)	(3 280)	(2 927)	(2 693)	-	-	-	132 629	135 359	135 783
15-29	193 375	189 976	188 646	79 621	78 096	74 107	55 367	54 897	52 421	24 254	23 201	21 686	113 754	111 880	114 539
15-64	706 079	703 676	702 124	385 991	375 897	377 103	320 813	320 332	322 845	65 177	55 565	54 258	320 088	327 779	325 021
20-64	649 493	648 083	646 789	383 655	371 535	373 842	318 944	318 754	321 420	64 712	52 780	52 422	265 838	276 548	272 947

: мала појавност за да биде објавен податокот/too imprecise estimate to be published

() помалку прецизна процена - се користи со претпазливост/less precise estimate - use with caution

Во однос на другите возрасни групи, на возраст од 15 до 24 години има 40.243

вработени и 24.502 невработени; на возраст од 50 до 64 години има 210.168 вработени и 32.122 невработени. На возраст од 65 и повеќе години има 10.362 вработени.

Кога станува збор за неактивно население, најбројно е она на возраст од 65 и повеќе години (244.771), а потоа следуваат оние на возраст од 15 до 24 години (175.664), оние на возраст од 50 до 64 години (167.737) и последни се оние на возраст 25 до 49 години (148.278).

Анализата на податоците за вработените според секторите на дејност и видот на сопственоста на деловните субјекти покажува дека 597.741 лице работат во деловни субјекти во приватна сопственост, додека 197.530 во субјекти во друга сопственост.

Најголем број вработени има во секторот преработувачка индустрија (156.256), а потоа следуваат секторите трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли (120.782), земјоделство, шумарство и рибарство (93.072) итн. Притоа, бројот на вработените во образование изнесува 50.567 лица.

Т-06: Вработени според секторите на дејност и видот на сопственоста на деловните субјекти, II тромесечје од 2021 година

T-06: Employed by sectors of activities and by type of ownership of the business entities, II quarter 2021

	Сектори на дејности	Деловни субјекти во/Business entities in: вкупно Total	приватна сопственост private ownership	друга сопственост[1] other ownership[1]		Sectors of activities
	Вкупно	**795 271**	**597 741**	**197 530**		**Total**
А	Земјоделство, шумарство и рибарство	93 072	89 853	(3 219)	A	Agriculture, forestry and fishing
Б	Рударство и вадење на камен	7 220	(3 880)	(3 340)	B	Mining and quarrying
В	Преработувачка индустрија	156 256	155 254	:	C	Manufacturing
Г	Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација	8 438	(3 271)	5 167	D	Electricity, gas, steam and air conditioning supply
Д	Снабдување со вода; отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината	14 645	:	13 225	E	Water supply, sewerage, waste management and remediation activities
Ѓ	Градежништво	55 678	52 526	(3 152)	F	Construction
Е	Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли	120 782	120 782	-	G	Wholesale and retail trade, repair of motor vehicles and motorcycles
Ж	Транспорт и складирање	37 819	30 660	7 158	H	Transportation and storage
З	Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	27 283	26 142	:	I	Accommodation and food service activities
S	Информации и комуникации	24 099	21 539	(2 561)	J	Information and communication
И	Финансиски дејности и дејности за осигурување	12 562	12 085	:	K	Financial and insurance activities
Ј	Дејности во врска со недвижен имот	(2 049)	(1 509)	:	L	Real estate activities
К	Стручни, научни и технички дејности	20 464	19 235	:	M	Professional, scientific and technical activities
Л	Административни и помошни услужни дејности	20 801	17 249	(3 552)	N	Administrative and support service activities
Љ	Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување	57 330	-	57 330	O	Public administration and defence, compulsory social security
М	Образование	50 567	(3 839)	46 728	P	Education
Н	Дејности на здравствена и социјална заштита	53 357	17 475	35 882	Q	Human health and social work activities
Њ	Уметност, забава и рекреација	17 007	12 468	(4 540)	R	Arts, entertainment and recreation
О	Други услужни дејности	14 773	8 554	6 219	S	Other service activities
П	Дејности на домаќинствата како работодавачи; дејности на домаќинствата кои произведуваат разновидна стока и вршат различни услуги за сопствени потреби	-	-	-	T	Activities of households as employers; undifferentiated goods and services producing activities of households for own use
Р	Дејности на екстратериторијални организации и тела	:	-	:	U	Activities of extraterritorial organisations and bodies

- нема појава/no occurrence

: мала појавност за да биде објавен податокот/too imprecise estimate to be published

() помалку прецизна процена - се користи со претпазливост/less precise estimate - use with caution

[1]Друга сопственост (мешовита, задружна, државна)

[1]Other ownership (mixed, collective, state)

Од вкупно вработените 795.271 лице во земјава, вработени се 651.591 лице, 35.554 се работодавци, 73.081 се вработени за сопствена сметка и 35.044 се неплатени семејни работници.

Т-07: Вработени според економскиот статус и секторите на дејност, II тримесечје од 2021 година
T-07: Employed by economic status and sectors of activities, II quarter 2021

	Сектори на дејности	Вкупно Total	Вработен Employed	Работо-давец Employer	Вработен за сопствена сметка Self-employed	Неплатен семеен работник Unpaid family worker		Sectors of activities
	ВКУПНО	**795 271**	**651 591**	**35 554**	**73 081**	**35 044**		**TOTAL**
А	Земјоделство, шумарство и рибарство	93 072	18 713	(1 506)	41 086	31 767	A	Agriculture, forestry and fishing
Б	Рударство и вадење на камен	7 220	6 773	:	-	-	B	Mining and quarrying
В	Преработувачка индустрија	156 256	145 626	(4 248)	5 451	:	C	Manufacturing
Г	Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација	8 438	8 438	-	-	-	D	Electricity, gas, steam and air conditioning supply
Д	Снабдување со вода; отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината	14 645	13 657	:	:	:	E	Water supply; sewerage, waste management and remediation activities
Ѓ	Градежништво	55 678	48 118	(2 318)	(4 249)	:	F	Construction
Е	Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли	120 782	96 250	14 472	9 686	:	G	Wholesale and retail trade; repair of motor vehicles and motorcycles
Ж	Транспорт и складирање	37 819	33 163	(1 722)	(2 658)	:	H	Transportation and storage
З	Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	27 283	23 787	(2 613)	:	-	I	Accommodation and food service activities
S	Информации и комуникации	24 099	22 917	:	:	-	J	Information and communication
И	Финансиски дејности и дејности на осигурување	12 562	12 061	-	:	-	K	Financial and insurance activities
Ј	Дејности во врска со недвижен имот	(2 049)	(2 049)	-	-	-	L	Real estate activities
К	Стручни, научни и технички дејности	20 464	14 723	(2 916)	(2 825)	-	M	Professional, scientific and technical activities
Л	Административни и помошни услужни дејности	20 801	18 957	:	:	-	N	Administrative and support service activities
Љ	Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување	57 330	57 330	-	-	-	O	Public administration and defence; compulsory social security
М	Образование	50 567	50 567	-	-	-	P	Education
Н	Дејности на здравствена и социјална заштита	53 357	50 239	(3 118)	-	-	Q	Human health and social work activities
Њ	Уметност, забава и рекреација	17 007	16 242	:	:	-	R	Arts, entertainment and recreation
О	Други услужни дејности	14 773	10 915	:	(2 932)	:	S	Other service activities
П	Дејности на домаќинствата како работодавачи; дејности на домаќинствата што произведуваат разновидна стока и вршат различни услуги за сопствени потреби	-	-	-	-	-	T	Activities of households as employers; undifferentiated goods- and services-producing activities of households for own use
Р	Дејности на екстратериторијални организации и тела	:	:	-	-	-	U	Activities of extraterritorial organisations and bodies

- нема појава/no occurrence
: мала појавност за да биде објавен податокот/too imprecise estimate to be published
() помалку прецизна процена - се користи со претпазливост/less precise estimate - use with caution

Кога станува збор за школската подготовка на активното население, податоците на ДЗС покажуваат дека од целото активно население, најголем дел се со завршено 4 години средно (459.597). Истовремено, 248.341 лице се со високо, 134.647 се со основно, 66.760 со 3 години средно, 18.932 со вишо образование,

14.304 со незавршено основно и 2.831 се без образование.

Најголем дел од вработените лица во второто тримесечје од годинава се со завршено 4 години средно образование (вкупно 391.158 лица). Вкупно 219.913 вработени лица се со високо образование, 103.749 се со основно, 52.352 се со 3 години средно, 15.746 се со вишо и 11.046 се со незавршено основно образование.

Од друга страна, најголем број невработени се со 4-годишно средно образование (68.440), по што следуваат оние со завршено основно (30.898), а веќе на третото место се оние со високо образование (28.427). Потоа следуваат лицата со 3 години средно образование (14.408), оние со незавршено основно (3.258), оние со вишо образование (3.186) и на крај оние без образование (1.523).

Т-08: Активно население според школската подготовка

T-08: Labour force by educational attainment

Школска подготовка	Активно население Labour force		Вработени Employed		Невработени Unemployed		Educational attainment
	2020/II	2021/II	2020/II	2021/II	2020/II	2021/II	
Вкупно/Total							
Вкупно	**953 039**	**945 412**	**793 416**	**795 271**	**159 623**	**150 141**	**Total**
Без образование	5 563	(2 831)	(4176)	:	:	(1 523)	Without education
Незавршено основно образование	17 789	14 304	13 320	11 046	(4 468)	(3 258)	Incomplete primary and lower secondary education
Основно образование	157 540	134 647	122 012	103 749	35 527	30 898	Primary and lower secondary education
3 години средно образование	72 880	66 760	61 268	52 352	11 611	14 408	3 years of secondary education
4 години средно образование	441 664	459 597	369 535	391 158	72 129	68 440	4 years of secondary education
Више образование	19 534	18 932	17 028	15 746	(2 506)	(3 186)	Higher vocational education
Високо образование	238 070	248 341	206 077	219 913	31 994	28 427	University level education
Мажи/Men							
Вкупно	**563 768**	**565 616**	**469 322**	**469 733**	**94 446**	**95 883**	**Total**
Без образование	(3 148)	(1 865)	(2 094)	:	:	:	Without education
Незавршено основно образование	9 916	8 368	7 004	6 141	(2 912)	(2 227)	Incomplete primary and lower secondary education
Основно образование	107 642	93 260	83 194	69 062	24 448	24 198	Primary and lower secondary education
3 години средно образование	54 657	47 431	45 494	37 136	9 164	10 295	3 years of secondary education
4 години средно образование	269 008	282 979	226 976	241 098	42 032	41 880	4 years of secondary education
Више образование	9 937	9 694	9 137	8 082	:	(1 612)	Higher vocational education
Високо образование	109 459	122 018	95 423	107 440	14 037	14 578	University level education
Жени/Women							
Вкупно	**389 271**	**379 796**	**324 094**	**325 538**	**65 177**	**54 258**	**Total**
Без образование	(2 415)	:	(2 081)	:	:	:	Without education
Незавршено основно образование	7 873	5 935	6 316	(4 904)	(1 557)	:	Incomplete primary and lower secondary education
Основно образование	49 897	41 387	38 818	34 687	11 079	6 700	Primary and lower secondary education
3 години средно образование	18 222	19 329	15 774	15 216	(2 448)	(4 113)	3 years of secondary education
4 години средно образование	172 656	176 619	142 559	150 059	30 097	26 560	4 years of secondary education
Више образование	9 597	9 238	7 891	7 663	(1 706)	(1 574)	Higher vocational education
Високо образование	128 611	126 322	110 654	112 473	17 957	13 849	University level education

- нема појава/no occurrence

: мала појавност за да биде објавен податокот/too imprecise estimate to be published

() помалку прецизна процена - се користи со претпазливост/less precise estimate - use with caution

9

Во продолжение на овој труд е анализирана вработеноста во Македонија во периодот од 2006-2017 година.

[9] Државен завод за статистика

3. Промени во вработеноста во Македонија

Во овој дел е претставена стапката на активност во Македонија од 2006 година до 2017 година како и вработеноста во истиот период.

Графикон 1- Стапка на активност во Македонија (2006-2017 година)

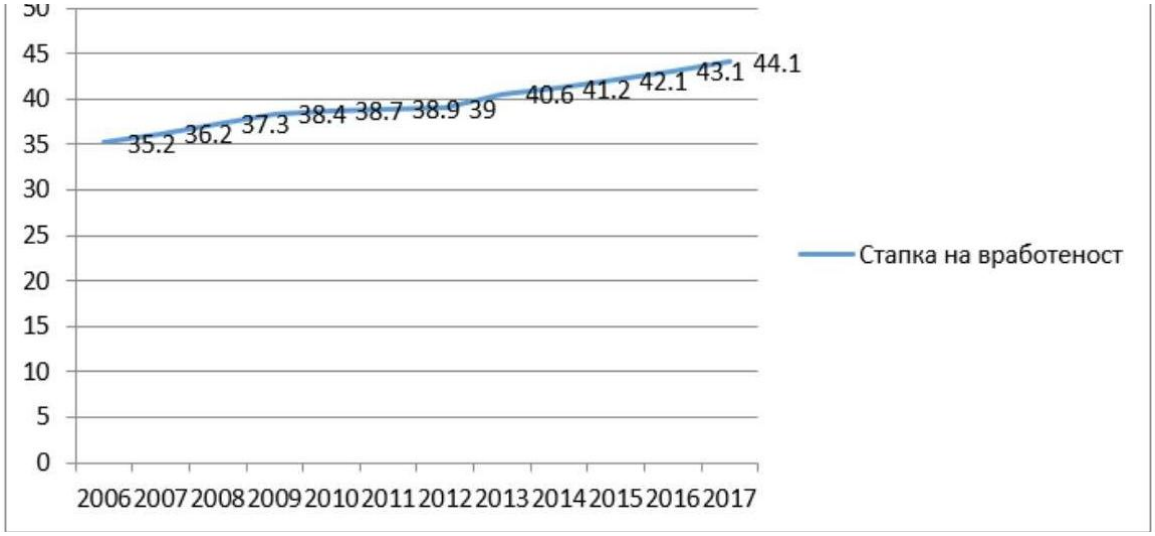


Извор: Државен завод за статистика

Историските податоци за трендот на движење на стапката на активност во Македонија покажуваат дека истата се движела во распонот помеѓу 55,1% и 57,3%. Во 2017 година истата изнесувала 56,8 %, додека стапката на активност во ЕУ28 во 2015 година изнесувала 72,5%, што покажува дека голем дел од населението е

неактивно. За да се активира поголем дел од работоспособното население неопходна е комбинација од структурни реформи и соодветни политики за активирање на работната сила.

Графикон 2 - Стапка на вработеност во Македонија (2006-2017)



Извор: Државен завод за статистика

Историскиот тренд на стапката на вработеност покажува дека таа бележи тренд на пораст за временскиот период 2006 -2017 година. Сепак, споредено со податоците во ЕУ во јануари 2017 каде што истата изнесувала 71,7%, стапката на вработеност во Македонија во 2017 година, изнесувала скромни 44,1% што повторно укажува на сериозни проблеми во функционирањето на пазарот на труд во Република Македонија во однос на европските пазари на труд.

Доколку се анализираат податоците за трендовите на движење на стапката на невработеност ќе се види дека во временскиот период 2006 до 2017 година невработеноста бележи опаѓачки тренд. Сепак, и во случајот на невработеноста споредено со невработеноста во ЕУ постојат големи отстапувања, во 2017 година невработеноста во еврозоната изнесувала 8,2% додека во Македонија 22,4 %, што е речиси три пати повеќе.

4. Промени во невработеноста во Република Северна Македонија

Во овој дел е претставено невработената во РСМ во периодот од 2006 до 2017 година.

Графикон 3 - Стапка на невработеност во Република Македонија 2006 -2017 година



Извор: Државен завод за статистика

Имено, особено сензитивно прашање при анализа на стапката на невработеноста е прашањето на долгорочна невработеност, која што ги опфаќа лицата кои што се невработени подолго од една година. Иако стапката на долгорочната невработеност во Република Северна Македонија се намалува што е позитивно за состојбата на пазарот на труд (во 2017 година изнесувала 17,4%), самиот факт што таа е речиси четири пати повисока од онаа во еврозоната (во 2017 година изнесувала 4,1 %) укажува за сериозна неусогласеност помеѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд и постоењето на сериозни структурни проблеми во начинот на функционирање на економијата.

Не само стапката, туку и структурното учество на долгорочната невработеност укажува на долгорочните проблеми на пазарот на труд особено на страната на побарувачката што бара подлабоко испитување на причините и карактерот на оваа невработеност.[10]

Табела 1 - Стапка на долгорочна невработеност 2011 – 2017 година

	ОПИС	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Вкупно	% на долгорочна невработеност	82.6	82.1	82.5	83.4	81.6	80.9	77.9
	Стапка на долгорочна невработеност	25.9	25.5	23.9	23.4	21.3	19.2	17.4

Извор: Државен завод за статистика

Имено, со понатамошна анализа на структурата на невработените лица ќе се увиди дека посебен проблем претставува и високата стапка на невработеност кај младите лица до 35 годишна возраст, чија што стапка на невработеност во 2017 година изнесувала 53,6%, додека невработеноста на возрасните лица над 55 годишна возраст изнесувала 10,17%.

[10] Blanchflower, D. (2001) “Unemployment, well-being, and wage curves in Eastern and Central Europe”, Journal of the Japanese and International Economies, 15(4): 364-402.

Всушност, доколку се анализира образовната структура на невработените се доаѓа до податок дека само 20,88 % се со више и високо образование, што укажува на крајно неповолна структура на невработената работна сила, која што претставува сериозен проблем за економскиот раст.

На страната на понудата на работната сила се забележува зголемена побарувачка во преработувачката индустрија каде се отворени нови 2,423 работни места, трговија на големо и мало 1,828 места, административни и помошни услужни работни дејности 779 работни места и во објекти за сместување и сервисни дејности за храна 666 работни места. Согласно степенот на образование лицата кои што се бараат се најчесто со средно или ниско ниво на образование и вештини. Како резултат на негативното миграциско салдо на Република Македонија се поевидентен е недостатокот на определени профили на кадри кои што најчесто мигрираат во поразвиените економии (медицински персонал, ИТ експерти, стручни лица и научници, техничари и сл). Миграциите стануваат сериозен проблем кои што ја менуваат понудата на работна сила и ја зголемуваат неусогласеноста со побарувачката на работна сила.

Табела 2 - Слободни работни места според занимања, по тримесечја

ОПИС	2013Т1	2014Т1	2015Т1	2016Т1	2017Т1	2018Т1
1. Членови на законодавни и извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори	27	14	33	38	25	16
2. Стручни лица и научници	425	480	622	479	494	423
3. Техничари и сродни занимања	442	484	725	1180	1287	1191
4. Службеници	561	612	1032	516	732	588
5. Работници во услужни дејности и продажба	972	1601	1709	2025	2357	2929
6. Стручни работници во земјоделството, шумарството, рибарството и ловот	140	17	45	75	117	79
7. Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	727	542	576	611	524	704
8. Ракувачи и составувачи на машини и постројки	465	1646	1012	805	1005	893
9. Елементарни занимања	934	1104	984	915	1331	1507
0. Воени занимања	0	3	11	4	0	0
ВКУПНО	4693	6503	6749	6648	7872	8330

Извор: Државен завод за статистика 2018 година

Податоците за временскиот интервал од 2013 до 2018 година, покажуваат дека се забележува континуиран тренд на зголемена побарувачка на определен вид на кадри што е рефлексија на состојбите и трендовите во економијата.

Имено, континуираното зголемување на побарувачката на техничари и сродни занимања, работници во услужните дејности и трговијата, како и на работниците со елементарни знаења, укажува на раст на потребите на преработувачката индустрија, угостителството и трговијата, од една страна, а од друга страна на недоволната понуда на работна сила како резултат на неатрактивноста на овие занимања, немањето на доволно работна сила како резултат на несоодветното планирање на образовни програми или на миграциски движења. Од тие причини неопходно е при креирањето на економските политики, да се имаа во предвид демографските трендови и политиките во сферата на формалното и неформалното образование.

ГЛАВА 4 – АНАЛИЗА НА МЕРКИТЕ И НА ПОЛИТИКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ МЛАДИ

1. Анализа на мерките и на политиките за вработување млади

Нашата држава со цел да го адресира проблемот со невработеноста, презема мерки во насока на создавање предуслови за отворање нови работни места, претежно преку програми за давање поволности на работодавците и преку програми за развој на вештини и на компетенции за вработливост на разни целни групи граѓани. Планираните активности за намалување на невработеноста се наведени во неколку усвоени национални стратегии и политики, меѓу кои и следните:

- Национална стратегија за вработување 2015,
- Акционен план за вработување на младите 2015,
- Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост на Република Македонија 2010 – 2020,
- Глобалниот пакт за работни места и Европската стратегија за паметен, одржлив и инлкузивен развој – Европа 2020,
- Резолуцијата за кризата со младинската невработеност – повик за акција, како и други програми.

Потребни се заложби за решавање на состојбата со вработеноста на младите лица поради нивната ранливост и изложеност на социјална исклученост. Утврдените клучни предизвици ги вклучуваат:

- зголемување на економскиот пораст и стапката на инвестиции заради зголемување на бројот на работни места;
- подобрување на целокупното ниво на вработеност, особено на младите лица, долгорочно невработените и поединците со ниско ниво на образование;
- подобрување на релевантноста на системот за образование и обука за пазарот на трудот; и
- намалување на неформалната вработеност.

Излегувањето накрај со овие предизвици бара синхронизирани политики во областите на инвестициите, промовирањето на претпријатијата, образованието и обуката, социјалниот дијалог и активните политики за пазарот на трудот.

Имено, стратегијата за вработување дава приоритет на активностите за промовирање на вработеноста на младите. Детектирани се следните ограничувања на пазарот на трудот за младите лица:

- слаба побарувачка на млада работна сила;
- неусогласеност меѓу резултатите од образованието и барањата на пазарот на трудот;
- ниско ниво на инвестиции од страна на претпријатијата за обука на работното место;
- недостиг5 на искуство кај новите учесници на пазарот на трудот; - повисоки плаќања преку неформално вработување;
- мал обем и опсег на активните програми за пазарот на трудот насочени кон младите.

Имено, овие предизвици треба да се адресираат преку преземање сет од системски и структурни мерки, меѓу кои позначајни се:

- усогласување на системот за образование и обука кон потребите на пазарот на трудот и спроведување насочени активни програми за пазарот на трудот (пред сè советување и насоки за кариера);
- обука на работното место и унапредување на претприемаштвото.

Комбинацијата на овие интервенции да ја зголеми стапката на вработеност на возрасната група од 15 до 29 години и да се намали раното напуштање на образованието,

Потребно е да се подобри положбата на младите лица (на возраст од 15 до 29 години) преку зголемување на квалитетот на формалното и на неформалното

образование; промовирање на претприемаштвото; и подобрување на учеството на младите во јавниот живот и во носењето одлуки.

Стратегиите што треба да се спроведат за постигнување на овие приоритети, меѓу другите, се воведување на образование за кариера, практикантство и доброволна работа во училишните наставни планови; расположливоста на даночните олеснувања за основање мали претпријатија од страна на млади лица; и следење на изведбата на пазарот на трудот на дипломците од стручното образование и обука преку студии за следење.

Државата треба да се фокусирана на следните области:

- вработување и зајакнување на претприемаштвото,
- приспсообување на образованието на потребите на пазарот на трудот, социјална и детска заштита и градење нов социјален модел,
- промовирање на здравствената заштита и на долгорочната нега, транспорт, комуникации и домување,
- како и активирање и зајакнување на локалните власти за поддршка на ранливите групи на граѓани.

Исто така треба да се фокусира на дефинирање приоритети и мерки за подобрување на состојбата на младите на пазарот на трудот. Главни приоритети се образованието и обуката, развојот на приватниот сектор и политиките на пазарот на трудот.

Четирите стратегиски цели се:

- зајакнување на системот за управување со пазарот на трудот (за млади лица);
- подобрување на можностите за вработување на младите (вклучувајќи реформа на системот за образование и обука;
- советување и насоки за кариера;

- воведување флексибилен систем за обука што води кон вработување со поголеми приходи;
- и повеќе и подобри услуги за насочување за кариера на младите);
- поттикнување на вработеноста на младите преку развој на приватниот сектор (воспоставување на систем со стимулации за промовирање на вработеноста на младите и развој на човечки капитал, како и воспоставување насочени услуги за претприемаштво кај младите);
- обезбедување инклузија на младите во неповолна положба на пазарот на трудот (подобрување на таргетирањето и финансирањето на активните политики за пазарот на трудот;
- проширување на промотивните мерки за преминување на претпријатијата основани од млади лица кон формалната економија;
- подигнување на свеста кај младите за нивните права на работа; интегрирање на службите за вработување и на социјалните служби за надминување на повеќето негативни страни).

Еден од основните недостатоци на сите овие документи е што нема развиен ефективен систем за мониторинг и евалуација и мерење на резултатите и на влијанието. Иако во дел од документите постои предвиден систем, поради недостатоци во имплементацијата на процедурите за мониторинг и за евалуација, податоците се нецелосни или недостапни. Според Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија и други владини претставници од 2006 до 2014 година, владините мерки помогнале за намалување на невработеноста од 38 % на 28 % проценти, односно во тој период се вработиле над 108 000 лица.

Според нив, една од најуспешните мерки насочена кон младите е програмата за ослободување од плаќање придонеси за работодавците во период од 12 месеци ако вработат лице на возраст до 29 години. Со оваа мерка досега биле вработени над 7 000 лица. Друг извештај на Министерството вели дека преку Програмата „Самовработување“ во периодот 2007-2014 година основани се 6 775

микробизниси, односно со тоа се обезбедија 6 885 нови вработувања досега, само преку оваа програма.

Со Оперативниот план за услуги на пазарот на трудот и активните програми и мерки за вработување за 2015 година10, за програмата „Самовработување“ се обезбедени 202 454 100 денари од буџетот на Владата на Република Македонија. Очекуваниот резултат е да бидат вклучени и поддржани 960 невработени лица со неповратни средства во висина од 201 000 денари за отворање 400 нови бизниси.

Досегашните резултати од програмата заклучно со 2014 година покажуваат дека 471 лице биле вклучени во обуките, од кои 375 лица успешно ја завршиле. Од нив вкупно биле вработени 246 лица, што претставува 65 % стапка на успешност на програмата.

Некои од мерките преку ИПА програмата за вработување во текот на годините се покажаа како прилично успешно. Имено, невработените се групирани во пет групи:

- во првата се работниците на возраст до 35 години што биле невработени најмалку 3 месеци претходно и за кои фирмите се ослободени од плаќање придонеси во рок од 3 години, со обврска да го задржат работникот уште една година;
- со втората се опфатени лица од 35 до 50 години, кои се без работа најмалку 10 години, а за кои ослободувањето за компаниите изнесува 5 години;
- третата и четвртата група се однесуваат на работниците над 50 години и на ранливите категории, како родителите на 3 и повеќе деца, самохраните родители, примателите на социјална помош, жртвите на семејно насилство, поранешните професионални војници, лицата со ограничена деловна способност;
- петтата група пак, за работниците на возраст над 58 години, ослободува од плаќање при-донеси сè до нивното пензионирање.

Според изјавите на официјалните лица, заклучно со 3 јуни 2015 година, преку проектот вкупно беа вработени 1 960 невработени лица во вкупно 1 465 претпријатија што се вклучија во проектот. Од овие вработувања, вкупно 696 млади лица на возраст до 29 години добија вработување. Дополнително, 649 млади лица на возраст до 35 години се вработени.

Во 2007 година, во согласност со Националната стратегија за вработување 2010, изработен е првиот Оперативен план за активни програми и мерки за вработување.

Оттогаш се изработени:

- Националната стратегија за вработување 2015;
- Национални акциски планови за вработување;
- Акциски планови за вработување млади.

Исто така, секоја година се изработуваат оперативни планови за активни програми и мерки за вработување. Активните мерки на пазарот на трудот имаат две основни цели: најпрво економски со зголемување на можноста на невработените да најдат работа, продуктивност и заработка, како и социјални – преку зголемувањето на вклученоста и на партиципацијата поврзани со вработеноста.

Оперативните планови за активни програми и мерки за вработување вклучуваат широк спектар на активни мерки на вработување, кои се движат од директни вработувања до подобрување на вработливоста на невработените лица. Со Оперативниот план за услуги на пазарот на трудот и активните програми и мерки за вработување во 2015 година, според анализите, биле опфатени 16 226 невработени лица,

Со оперативниот план за 2015 година е проектирано 30 % учество на младите од вкупно опфатените невработени лица и се предвидени шест групи мерки:

- услуги за вработување,

- развој на претприемаштвото,
- субвенционирани работни места,
- обука,
- општествено корисна работа и
- пилот-програми.

Услугите за вработување опфаќаат помош при барањето на работа, мотивациски обуки, посредување при вработувањето, подготовка за вработување, услуги за работодавци, услуги за поединци изложени на ризик од социјално исклучување.

Покрај Агенцијата за вработување на Република Македонија, и други институции се вклучени во проекти за намалување на младинската невработеност. На пример, Агенцијата за поддршка на претприемаштвото во Република Македонија и Министерството за економија имаат програми за претприемачко образование, обуки за развој на бизнис-планови, организирање на бизнис-натпревар со доделување 5 награди за млади претприемачи, како и финансиска поддршка на новоосновани претпријатија од млади претприемачи.

Постојат и други владини програми што овозможуваат лицата што имаат незавршено образование да бидат вклучени во основно или во средно образование или пак да добијат обука за преквалификација за полесна интеграција на пазарот на трудот. Дополнително, Агенцијата за вработување преку своите работни клубови нуди бесплатни курсеви за странски јазици и за компјутерски вештини за млади лица, како и помош во изготвување работна биографија и услуги за професионална ориентација. Се разбира дека напорите треба да бидат засилени за зголемување на достапноста и на опфатот на овие програми, за што поголем број млади лица да бидат вклучени како корисници.

Програмата нуди можности за поддршка при вработување, самовработување или подобрување на професионалниот капацитет и позиција на пазарот на трудот, како и поддршка на кандидатите по вработувањето или започнувањето сопствен бизнис. Генералниот заклучок при анализа на сите овие програми и мерки е дека фокусот е насочен кон мерката за ослободување од плаќање социјални придонеси

при вработувањето млади лица. Повеќе напори за поддршка треба да се даваат на програмите што ги зајакнуваат претприемачките вештини кај младите, како и на програмите за започнување сопствен бизнис или самовработување.

Според Акциониот план за вработување на младите за 2015 година, и покрај зголемувањето на нивото на образование, што првенствено се должи на децентрализацијата на високото образование, повеќето млади во Република Македонија се соочуваат со проблемот на интеграција на пазарот на трудот, односно непречено преминување од образование кон работа, пред сè поради неусогласеноста помеѓу образованието и барањата на пазарот на трудот. Според проценитe, значителен дел од младите ќе останат заглавени на нископлатени и привремени работни места, од кои тешко ќе може да излезат.

Загрижувачки аспект е многубројната млада популација што не посетува училиште, но не е ниту вработена (NEET популација)14, а брои околу 81 000 млади лица. Друг аспект што исто така е загрижувачки е фактот што голем дел од младите работат во неформалната економија, особено во секторите:

- градежништво,
- земјоделство,
- прехранбена индустрија и
- угостителски услуги.

Во 2010 година речиси половина од вкупниот број вработени млади лица биле во неформалната економија.

Што се однесува на Оперативниот план на АВРМ за 2016 година, со него се воведуваат неколку механизми за зголемување на ефикасноста во испораката на услугите и спроведувањето на програмите за вработување, за поедноставување на административните процедури и олеснување на севкупното спроведување на програмите.

Оперативниот план за 2016 година ги утврди основните принципи што треба да се почитуваат при испораката на услугите и имплементацијата на програмите за

вработување, како што се целта, описот на услугите/мерките, опфатот и целните групи, распределбата на средствата, нивните извори и надлежности за имплементација. Покрај тоа, Оперативниот план за 2016 година предвидуваше примена на исти критериуми за избор на работодавци што ќе покажат интерес за вклучување во спроведувањето на програмите за вработување, кои се однесуваат на:

- почитување на постојните прописи за вршење на дејност, оданочување и работни односи (пријавување, плаќање придонеси за социјално осигурување и плаќање даноци);
- задржување на бројот на вработени во периодот пред и за време на учеството во програмата.

Како општо правило, работодавците можеа да аплицираат во програмите/мерките во текот на целата фискална година (отворен повик за аплицирање), освен доколку со оперативните упатства за спроведување на специфичната програма/мерка не се предвидени други процедури. Планот предвидуваше и финансиски средства за промоција на услугите и на програмите заради подобро информирање на работодавците и на невработените лица. Дополнително, предвидено беше упатувањето на невработените лица до услугите и до програмите за вработување да се врши врз основа на јавни повици за аплицирање, кои ќе бидат отворени во текот на целата година, и со посредување.

Во согласност со Оперативниот план за 2016 година, центрите за вработување ги применуваат принципите утврдени со новиот модел на услуги на АВРМ, како што се профилирање (согледување на вработливоста) и индивидуализиран пристап кон невработените лица. На невработените лица активни баратели на работа евидентирани во регистарот на невработени лица на АВРМ што ги исполнуваат критериумите утврдени во одред[11]ена програма/мерка им се понуди учество во соодветната програма/мерка.

[11] Агенцијата за вработување на Република Македонија

Одбивањето на невработените лица да учествуваат во понудената услуга или програма/мерка за вработување водеше до губење на статусот на „невработено лице регистрирано во АВРМ“. Истовремено, невработените лица активни барателиа на работа евидентирани во регистарот на АВРМ добија можност да аплицираат преку отворениот јавен повик за пријавување започнат на почетокот од фискалната година за сите програми/мерки за вработување

Според Студијата за млади во РМ17, 70 % од испитаниците се изјасниле дека се невработени, а само 30 % дека се вработени. Највисок процент на вработени има во старосната група од 25 до 29 години, и тоа 60 % од испитаниците. Од резултатите добиени со вкрстување на податоците за активна вклученост во образовниот процес и вработеноста произлегува дека: оние што се во средно образование во 96 % од случаите не работат, оние што се редовни студенти во 85 % случаи не работат, најголем процент на вработеност има кај оние што се на магистерски или на докторски студии, каде што вработени се 58 % од испитаниците, а по нив следуваат оние со завршен факултет, кои учествуваат со 57 %.[12]

Процентот на оние што не се активно вклучени во образовниот процес (млади што завршиле со школувањето и се претежно со основно или со средно образование), а се вработени, изнесува 47 %. Само 26 % од младите (кои се вработени) работат според професијата што ја добиле во текот на образованието, додека пак 17,2 % работат делумно според професијата. Оние што не работат според професијата се 44,1 %. За најзначаен фактор при наоѓањето работа младите ги сметаат „врските и пријателите“ (43,9 %), а како втор фактор по значење се наведени политичките врски.

Понатаму следуваат „нивото на образование“, „професионалните способности“ и како последен наведен фактор е „среќата“. Фактори што најмногу влијаат за младите да прифатат одредена работа се „платата“, втор

[12] Агенцијата за вработување на Република Македонија

по значење е „сигурното работно место“, трет фактор е „задоволството од работата“, по што следува „да работиш со луѓе што ти се допаѓаат“.

Имено, во поглед на започнувањето сопствен бизнис, 37 % од испитаниците се изјасниле дека не се воопшто подготвени да започнат сопствен бизнис, додека 25 % сметаат дека се подготвени. Како донекаде и малку подготвени се сметаат 38 % од испитаниците. И покрај сите досегашни мерки и акциони планови што треба да придонесат за намалување на невработеноста меѓу младите, вработувањето останува голем предизвик. Завршувањето на образованието е важен фактор за статусот на пазарот на трудот што младите би го имале, како и за намалување на ризикот од сиромаштија. Младите лица со ниско образование се соочуваат со повисоки стапки на неактивност и на невработеност. Кај нив е поголема веројатноста за вработување на помалку квалитетни, но и поопасни работни места, често пати во неформалната економија.

Според истражувањето на Светска банка „Побарувачка за вештини во Македонија“, спроведено на околу 1 700 фирми во РМ, македонските работодавци сугерираат дека на младите што се дел од пазарот на трудот им недостигаат вештини како:

- одговорност,
- мотивација,
- комуникација,
- грижа за корисници,
- тимска работа,
- специфичното знаење.

Други проблеми што се јавуваат во делот на младинско вработување се:

- недостигот на координација со сите релевантни засегнати страни (работодавци од јавниот, приватниот и од невладиниот сектор,

синдикати, ВОИ и сл.) при изготвување стратегии за намалување на невработеноста кај младите,

- недостиг на евалуција за успешноста на воведените мерки за стимулирање на вработувањето кај младите,
- профилот на понуда на работна сила не соодветствува со потребите на пазарот на трудот,
- културолошки фактори.

На прашањето „Дали си вработен во моментов? (со полно или скратено работно време)“ 70 % од испитаниците се изјасниле дека не работат, а само 30 % се вработени. Највисок процент на вработени има во старосната група од 25 до 29, и тоа 60 % од испитаниците.

Од резултатите добиени со вкрстување на податоците за активна вклученост во образовниот процес и вработеноста произлегува дека: оние што се во средно образование, очекувано, во 96 % од случаите не работат; оние што се редовни студенти во 85 % од случаите не работат; најголем процент на вработеност има кај оние што се на магистратура или на докторат, и тоа 58 %, а потоа кај оние што се со завршен факултет (57 %).

Процентот на оние што не се активно вклучени во образовниот процес (млади што завршиле со школувањето и се претежно со средно или со основно образование), а се вработени, изнесува 47 %. Од оние што не се вклучени во образовна институција (27 %), 53 % се невработени.

Само 26 % од младите (кои работат) работат според професијата што ја добиле во текот на образованието, а 17,2 % работат делумно според професијата. Оние што не работат според професијата се 44,1 %. Од оние што се редовни ученици во средно и редовни студенти на факултет повеќе од 60% или не работат според својата професијата или сè уште ја немаат оформено професијата (немаат

професија). Кај оние што се на магистратура или на докторат секој четврти не работи според професијата. [13]

Од оние што имаат завршено факултет секој трет не работи според професијата. Од оние што не се активно вклучени во образованието секој втор не работи според професијата. Особено е значајно да се испита ставот на младите за тоа кој сектор го избираат/преферираат за вработување. Речиси 40 % сакаат да се вработат во јавната администрација, а 34 % во бизнис-секторот. Во меѓународни организации би сакале да се вработат 13 % од младите, а во НВО само 4 %, со еднаков процент (4 %) се определиле за друго, а 6 % се неопределени за секторот за вработување.

Се покажа статистички значајна разлика во поглед на преференциите кај Македонците, кај Албанците и кај другите националности. Македонците повеќе од другите и од Албанците сакаат да се вработат во администрација и во бизнис-секторот. Додека Албанците и другите повеќе од Македонците би сакале да работат во НВО и во меѓународни институции. Интересна е распределбата на преференциите за вработување кростабулирана со местото на живеење и полот.

Се забележува и дека жените од руралната средина најмногу од сите сакаат да работат во јавната администрација (51,1 %). Жените и мажите од урбаната средина во еднаков процент сакаат да работат во јавната администрација. Младите мажи од урбаната средина најмногу од сите сакаат да работат во бизнис-секторот.

Што се однесува на факторите што влијаат врз тоа да се најде работа во денешно време, како најзначаен фактор младите ги сметаат „врските и пријателите“ (43,9 %). Како втор фактор по важност сметаат дека се „политичките врски“, за трет фактор сметаат дека е „нивото на образование“, за четврти „професионалните способности“ и за петти, последен фактор, ја сметаат „среќата“.

[13] Агенцијата за вработување на Република Македонија

Според податоците добиени со вкрстување во однос на етникумот, младите Македонци и тие од другите националности во прв ранг за значајност да се најде работа во денешно време сметаат дека се „врските и пријателите“, за разлика од младите Албанци, кои сметаат дека „политичките врски“ се на прво место.

На сличен начин се анализираа и факторите што им се најзначајни на младите за да прифатат одредена работа (да се вработат). Како најзначен фактор младите ја сметаат „платата”, втор по значење е „сигурното работно место”, трет „задоволството од работата” и четврти „да работиш со луѓе што ти се допаѓаат”.

Во поглед на можностите што им стојат на располагање на младите за стекнување дополнителни знаења и вештини, во согласност со претходно изнесеното, забележливо е дека се достапни голем број обуки до младите, кои се организираат од страна на различни ентитети, како јавни (АВРМ) така и приватни (центри за обука, здруженија на граѓани, истражувачки институти и сл.).

Дел од обуките се овозможени како помош пред вработување, односно како алатка што треба да помогне за полесна интеграција на пазарот на трудот и се реализирани од институции меѓу кои и Агенцијата за вработување на Република Македонија. АВРМ спроведува повеќе видови обуки за барателите на работа, кои треба да овозможат зголемени работни вештини, односно зголемена вработливост на младите.

Најпознати обуки што АВРМ[14] ги спроведува се:

1. Обука кај познат работодавец, чија цел е на невработените да им се обезбедат вештини за извршување на работните задачи што ги бара работодавецот и поттикнување на побарувачката за работа.

2. Обука на работно место со субвенционирано вработување, која е комбинација на стекнување стручно знаење и вештини за подобрување на продуктивноста на поединците и финансиска поддршка во вид на субвенција за нивно вработување.

[14] Агенцијата за вработување на Република Македонија

3. Обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот, која се стреми да ја зголеми вработливоста на невработените лица преку стекнување знаења и вештини за занимања што се барани на пазарот на трудот. Програмата за обуката се реализира во период од 4 месеци кај верификуван спроведувач на обука, при што еден месец се изведува во реални услови кај работодавец.

4. Обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот (глуви и слепи лица), која овозможува стекнување вештини и знаења за занимања барани на пазарот на трудот како што се: масер терапевт, ориентација и мобилност во простор и описменување со Брајово писмо за слепи лица, односно аргон-заварувач и водоинсталатер за глуви лица.

5. Обука за напредни ИТ вештини – надградба на вештините во областа на ИТ на евидентирани невработени лица со најмалку средно образование. Во програмата на обуката се вклучени програмските пакети Programming in HTML5 with JavaScript and CSS3, MCSD Web Applications. 6. Обука за возачи за Ц и Е категорија, односно обуки од занимања барани на пазарот на трудот во сообраќајната струка.

7. Обука за стекнување вештини од стари занаети преку која се поттикнуваат невработените лица за стекнување вештини од традиционални стари занаети (ковачи, стаклари, бочвари и сл.), а по завршување на обуката им се овозможува да започнат бизнис преку програмата за самовработување.

8. Анкета за слободни работни места, која има цел да им понуди на младите невработени лица период на учење и на стекнување работно искуство во спроведување анкети.

9. Обука за основни вештини за вработување (странски јазици и компјутери), која им овозможува на невработените да се стекнат со знаења и вештини од областа на странските јазици и на компјутерите, како и со сертификати/уверенија за нив, а целта е зголемување на нивната конкурентност на пазарот на трудот.

10. Обука за стекнување квалификации според моменталните потреби на пазарот на трудот (сектор услуги и индустрија)[15]

11. Обука од областа на обезбедувањето, која има цел стручно да се оспособат учесниците за вршење работи од областа на обезбедувањето имот и лица и зголемување на врботливоста на учесниците.

12. Обуки од областа на туризмот, зголемување на вработливоста преку развој на вештини и здобивање со сертификати, со кои се настојува да се зголеми вработливоста на невработените лица преку стекнување сертификати во согласност со барањата на пазарот на трудот во секторот туризам.

13. Обука на лица што се во работен однос – со овие обуки им се дава шанса на заинтересираните вработени лица да развијат дополнителни вештини, односно да се преквалификуваат за друго занимање за кое немаат соодветно образование и работно искуство, а сè со цел да станат поконкурентни на пазарот на трудот.

Покрај обуките што ги нуди Агенцијата за вработување на Република Македонија, може да видиме дека на младите на располагање им стојат разновидни обуки за стекнување работни вештини чија цел е да им помогнат во побрзо вработување, односно за развој и напредок во кариерата. Од достапните информации може да заклучам дека голем број субјекти од приватниот сектор (компании, тренинг-центри, консултантски агенции, истражувачки центри), но и организации од граѓанското општество, нудат голем број обуки за разни вештини, почнувајќи од „меките вештини“ како емоционалната интелигенција, комуникациските вештини, менаџментот на конфликти, лидерството и мотивацијата и сл. вештини.

Покрај „меките вештини“, голема е понудата и на организации и компании што нудат обуки за стекнување квалификации и компетенции, односно технички или „тврди“ вештини, особено во областа на ИТ (програмирање, администрирање и поддршка), деловно работење, финансии и менаџмент, личен раст и развој,

[15] Агенцијата за вработување на Република Македонија

комуникациски и вештини на односи со јавноста и мноштво други обуки за кои најчесто се сертифицирани од организаторот на обуката.

На овие обуки најчесто предаваат членови на академската заедница, но и искусни практичари, кои имаат искуство како предавачи, консултанти на компании и организации и солидна теоретска наобразба, иако се забележува дека голем дел од младите не посетуваат обуки и курсеви од овој тип, а еден од ограничувачките фактори за посетување на овие обуки и курсеви од страна на младите се трошоците, односно високите котизации за учество.

Проектот „Со работни вештини до можности за младите“, како активност чија главна цел е зајакнување на вештините и на компетенциите што помагаат при вработување кај младите, има цел да се подигнат работните вештини кај младите преку овозможување низа обуки што треба да им овозможат на младите стекнување вештини што ќе им помогнат полесно да дојдат до работа, но и ќе им овозможат да напредуваат во кариерата, односно кои ќе ги направат поконкурентни на пазарот на трудот. Главна придобивка по која овој проект се разликува од другите понудени обуки е достапноста на младите до него, најпрвин преку децентрализацијата на активностите (обуки на локално ниво во 7 регионални канцелари на НМСМ), што е особено значајно за младите што не живеат во Скопје или во некој од поголемите градови.

Покрај тоа, треба да се спомене дека значаен дел од обуките и од курсевите што се нудат од познати образовни центри и институции, особено оние што се наменети за зголемување на „тврдите вештини“, односно за стручна дообука и преквалификација, се доста скапи, а дел од нив и со рестриктивни услови за учество, што и ги прави тешкодостапни за младите.

Имено, проектот „Со работни вештини до можности за младите“, како што е конципиран и замислен, нуди низа поволности за младите во насока на зголемување на нивните работни вештини преку зголемување на достапноста на обуки, за „меки“, но и за „тврди“ вештини, преку зголемување на достапноста на ваков вид обуки за младите преку овозможување учество без надомест и

компликувани процедури, преку достапноста на обуките на млади со различна етничка, религиозна, социјална и територијална припадност, преку учество и вклучување на значаен број млади на локално ниво во понеразвиени региони, а како додадена вредност на младите ја нуди можноста младите да се обучуваат и да работат заедно со други млади со различна етничка и социјална заднина.

ГЛАВА 5 Стратешки документи за невработеноста

1. Стратешки документи за невработеноста

Имајќи предвид дека невработеноста е еден од најголемите предизвици за македонската економија и општество, креирањето на стимулативно опкружување за отворање работни места и намалување на невработеноста (посебно на младите лица во земјата) треба да биде еден од главните приоритети на државата. [16]

Значително политичко внимание, исто така, треба да се посвети на вработувањето на младите лица во земјата. Бројните мерки кои беа преземани и планирани се фокусираат како на понудата, така и на побарувачката и се превентивни по својата природа.

Главните политики беа разработени во Национална Стратегија за Вработување 2016-2020 и соодветниот Национален акциски план за вработување, во Национална стратегија за вработување млади (2016-2025) и Националниот акциски план за вработување на млади 2016-2020 година, наменети за младите лица на возраст од 15-29 години.

Акцентот во овие документи се става на образованието и обуката, креирањето работни места и претприемништвото, вклучувањето на младите лица на пазарот на трудот и на институционалните реформи.

Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 (МТСП) Националната Стратегијата за Вработување на Република Македонија 2020 година ги следи принципите и целите на: Националната Програма на Економски Реформи 2015, Фискалната Стратегија 2015-2017, Европа 2020 и Стратегијата 2020 за Југоисточна Европа (ЈИЕ 2020). Основна цел на Националната Стратегијата за Вработување на Република Македонија 2020 година беше „Зголемување на вработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус кон ранливите групи на население„.

[16] [16] Blanchard, O. (1997) “The Economics of Post-Communist Transition”, Clarendon Press Oxford.

Главната цел се остваруваше преку исполнување на следните специфични цели:

Цел 1: Зголемување на ефективноста и ефикасноста на политиката за вработување, со посебна поддршка за ранливите категории на население,

Цел 2: Унапредување на капацитетот на приватниот сектор за креирање на работни места,

Цел 3: Образованието продуцира знаења и вештини според потребите на работодавачите.

Во контекст на претходно дефинираните цели, посебно беше интересно да се елаборираат остварување на целите на Националната Стратегијата за Вработување на Република Македонија реализирана во 2015. Стапката на вработеност беше зголемена, вклучително и вработеноста на жените и постарите лица. Вработеноста во тој период се зголемувала континуирано, и помеѓу 2009 и 2014 година бројот на вработени лица е зголемен за 62,3 илјади или 10% од тековната вработеност.

Ова покажува дека се уште постои значаен простор за унапредување на мерките и политиките со цел подобрување на состојбата на пазарот на труд. Остварувањето на целите на ниво на регион е соочено со поголеми предизвици.

2. Национална стратегија за вработување млади (2016-2025)

Националната стратегија за млади на Р. Македонија 2016-2025 ги поставува основните принципи и насоки за акција, на сите чинители во општеството, кои ќе водат кон подобрување на социо-економската положба на младите и создавање на средина која ќе им овозможи на младите да ги остваруваат своите права, потреби и интереси. За потребите на оваа стратегија, терминот млади се однесува на сите лица на возраст од 15 до 29 години.

Во рамките на оваа стратегија ќе дадеме само краток осврт на Тематска област: Вработување и поддршка пред вработување, која е од посебен интерес за нашата

студија. Надминувањето на состојбата со висока невработеност кај младите бара системски, комплементарен и координиран пристап на различни полиња и политики (образование, труд и социјална заштита) заради комплексноста на факторите кои влијаат на нејзиното создавање.

Како клучни предизвици и како главни проблеми кои го детерминираат нивото на невработеност кај младите во оваа стратегија се издвојуваат:

- Општа економска состојба во земјата која пред се резултира со недостиг на соодветна понуда на работни места по обем и квалитет;
- Младите не поседуваат компетенции кои се барани на пазарот на трудот;
- Краткорочни и изолирани интервенции за надминување на младинската невработеност;
- Општа состојба на резигнираност и де-мотивираност кај младите во процесот на (само)вработување;
- Недоволна поддршка за младинско претприемништво;

Во согласност претходно дефинираните предизвици во областа на вработувањето во стратегијата се дефинираат долгорочни/клучни цели (и понатаму специфични мерки) кои треба да пристапат кон надминување на овие предизвици:

1. Креирање на достапни можности за сите млади да се стекнат со компетенции (знаења, ставови, вештини) кои се барани на пазарот на трудот;

2. Промоција на долгорочен и меѓу-секторски пристап во политиките за помош за вработување на млади;

3. Младите како проактивни и креативни партнери во процесот на надминување на невработеноста;

4. Обезбедување на систематска и координирана поддршка за развој на младинско претприемништво.

Носители на мерките со кои треба да се остварат клучните цели во оваа област се:

- Министерството за образование и наука,
- Министерството за труд и социјална политика,
- Агенцијата за млади и спорт,
- Националната агенција за европски образовни програми и мобилност,
- Министерството за локална самоуправа
- и социјалните партнери.

3. Акциски план за вработување млади лица

Со цел да се надмине предизвикот со вработувањето на младите на национално ниво, Владата на Република Македонија и социјалните партнери во соработка со Меѓународната организација на трудот изработија Акциски план за вработување на младите 2016-2020 година. Акцискиот план, кој се спроведуваше до 2020 г. беше главно фокусиран на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите.

Крајната цел на Националниот Акциски план за вработување млади лица 2020 г. беше промовирањето повеќе и подобри работни места за младите мажи и жени. Ако се погледнат специфичните цели на Акцискиот план кои следуваат јасно се гледа од секоја цел дека истиот не би можел да се реализира без стратешка поврзаност со работодавачите и претпријатијата кои треба да бидат генератор и стимулатор на вработување на млади лица.

Како специфични цели на Акцискиот план кој се спроведуваше до 2020 г. и беа главно фокусирани на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите беа:

- Подобрување на усогласувањето на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот (преку развој на сеопфатен систем за предвидување на вештините што ќе ги обезбеди потребните информации за креирање на политиките, како и за младите лица при изборот на работата;

- подобрување на релевантноста на исходите од образованието за барањата на пазарот на трудот;
- интегрирање на наставата за кариерно насочување во училишните наставни планови и обезбедување квалитетно кариерно советување и насочување во клучните моменти во животот на младите луѓе).

Оваа цел имаше две зацртани цели, имено, зголемување од 20 проценти на бројот на младите лица на возраст од 15 до 29 години што работат на работни места што се соодветни на нивните квалификации и намалување од 4 процентни поени на бројот на нискоквалификуваните млади лица.

Промовирање на отворањето работни места предводено од приватниот сектор (преку утврдување пакет од стимулации што вклучуваа:

- пристап до квалитетни услуги за вработување за претпријатијата што се вклучени во проекти за развој на инфраструктурата;
- проширување на постоечкиот систем на даночни олеснувања за унапредување на вработувањето на младите лица;
- и проширување на услугите за развој на деловното работење за зголемување на капацитетот на претпријатијата за пристап до достапните можности за финансирање).

Оваа цел имаше зацртана цел за зголемување од 5 процентни поени на уделот на младите лица (15-29) што се вработени.

Олеснување на преминот на младите лица на работа (преку надградба на физичките, човечките и ИКТ ресурсите на АВРМ; приспособување на механизмите за спроведување и буџетските средства за активните политики на пазарот на трудот; развој на наменски линии на услуги за младите невработени лица, што ја вклучува програмата Старт за млади; и преку воведување подобри услуги за работодавачите).

Во рамките на оваа цел има две зацртани цели, имено, зголемување од 30 проценти на бројот на младите невработени лица што имаат пристап до квалитетни услуги за вработување во локалните центри за вработување; и 15 проценти од сите млади лица што првпат се пријавуваат како невработени добиваат пристап кон наменски услуги.

Всушност, временската рамка на Акцискиот план за вработување млади лица беше пет години, од 2016 до 2020 година. Вкупниот број на млади луѓе во целната група изнесуваше приближно 200.000 млади мажи и жени (што е приближно еднакво на 42 проценти од вкупното младо население на возраст од 15 до 29 години).

Имено, вкупниот планиран износ за реализација на Акцискиот план за вработување на млади за периодот 2016-2020 година изнесуваше 30.950.000 евра. Во однос на реализацијата на акцискиот план за вработување на млади лица генерален заклучок во документот каде што се разгледуваа постигнувањата е дека најголемиот дел од исходите на политиката што биле утврдени во рамките на Акцискиот план за вработување млади лица биле спроведени во согласност со планираното, а неколку од зацртаните цели биле надминати.

Главни постигнувања на Акцискиот план за вработување млади лица до 2015 г. 22:

- Уделот на младите лица што биле третирани со услуги и програми за вработување се зголемил четирикратно во споредба со 2011 година;
- Уделот на работниците што биле опфатени со инспекции на трудот е речиси половина од вкупниот број вработени;
- Приходите од придонесите за социјално осигурување се зголемувале просечно за 6 проценти годишно;
- Бројот на младите лица (15-24) што предвремено го напуштаат образованието се намалил за 15,3 проценти;
- Речиси 57 проценти од младите невработени лица што посетувале некоја од програмите за обука што се нудат од страна на АВРМ биле вработени една година по завршувањето на програмата;

- Повеќе од 15.700 ученици добиле услуги за кариерно образование во временската рамка на Акциискиот план, додека, пак, на приближно 50.000 млади лица им биле обезбедени информации за пазарот на трудот преку услугите на АВРМ;
- Обемот на стимулациите што ги обезбедува Владата за ангажирање на млади луѓе се зголемил трикратно во споредба со 2011 година, со севкупна инвестиција од МКД 217 милиони во 2014 година;
- Во периодот од 2011 до 2014 година, речиси 2.500 млади лица добиле пристап до заеми и грантови за самовработување што биле ставени на располагање од страна на АВРМ.

4. (Не)Усогласеност на понудата и побарувачката на пазарот на труд

Доколку ги погледнеме мерките насочени за понудата и побарувачката на пазарот на труд можеме да констатираме дека на страната на понудата на работна сила, мерките се насочени кон подобрување на вештините на невработените лица, преквалификација и доквалификација, поддршка на младите невработени лица за да се стекнат со работно искуство, итн.

Сепак, поврзувањето на потребите на компаниите и на понудената работна сила останува предизвик. Обуките и тренингот не можат да ги решат сите проблеми на несоодветно образование. Системот на образование на возрасни се уште е во рана фаза на развој23. Од друга страна, побарувачката главно се поттикнува преку подобрување на деловното опкружување и намалување на трошоците за работна сила. Во доменот на деловното опкружување се спроведуваат мерки за намалување на административниот товар врз компаниите, олеснување и поевтинување на пристап до финансиски средства, поддршка на развојот на МСП и претприемништвото, а во поново време и кон стимулирање на иновации и зголемување на конкурентноста.

Имено, фискалниот простор за намалување на трошоците за работна сила (намалување на стапките на социјални придонеси и ослободување од плаќање на истите) се стеснува, а во рамки на заложбите за одржување на буџетскиот дефицит на релативно ниско ниво.

Имено, информациите за (не)совпаѓање на работна сила се ограничени и претставува предизвик за успешно креирање на стратешки и акциони планови за вработување, за успешно водење на политиките за вработување и дефинирање на образовни програми или развивање на потребни вештини.

Информациите во Македонија главно доаѓаат од Анкетата за потреба од вештини на АВРМ, како и одредени подетални анализи врз основа на расположливи статистички податоци. Користењето на овие наоди посебно за креирање на политики за подобрување на состојбата на пазарот на труд и вработување на младите, треба да биде внимателно и да се врши вкрстување на податоците кои ќе дадат конкретна насока за реформите.

Фактички, во оваа насока би било пожелно, на пример, комбинација на двете поопсежни бази/анализи на податоци за оваа област – од една страна податоците на ДЗС за слободни работни места од друга страна Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот, која ја спроведува Агенција за вработување на Македонија.

Државниот завод за статистика (ДЗС) од 2013 год. прибира податоци за слободни работни места во економијата – истите бележат раст во 2014 година кога се евидентирани околу 6.100 слободни работни места споредено со 2013.

Како што е наведено во Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 според сектори, најголем број на слободните работни места се креираат во секторите:

- Уметност, забава и рекреација.
- Транспорт и складирање,
- Преработувачка индустрија,

- Градежништво,
- Административни и помошни дејности и

Најголем дел од слободните места се во доменот на Работници во услужни дејности и продажба (30%), Техничари и сродни занимања, Елементарни занимања, итн. Тоа покажува дека најголем дел – околу 53% од слободните работни места се сконцентрирани во доменот на занимања кои побаруваат средно стручно образование, а 34% кај ниските нивоа на знаење.

ГЛАВА 6– ИСТРАЖУВАЊЕ И ПРЕПОРАКИ

1. Истражување за тоа како да се подобри менаџментот за намалување на невработеноста

Во овој дел ќе прикажам податоци од неколку претходно направени истражувања на темата намалување на невработеноста, односно кои вештини треба да ги поседуваат кандидатите особено младите за да може побрзо да се вработат односно да се подобри менаџментот за намалување на невработеноста.

Имено, основната цел на ова истражување е да ги идентификува вештините и компетенциите за кои младите и работодавците сметаат дека се потребни за поголема вработливост на младите во Македонија.

Истражувањето е комбинација од десктоп-истражување и утврдување и спроведување прашални анкети со бизниси и со млади.

Имено, главна цел на истражувањето е идентификување на вештините што, според работодавците, се неопходни, а кои младите треба да ги поседуваат со цел да бидат поконкурентни на пазарот на трудот. Ова треба да резултира со зголемена вработливост на младите, односно побрзо и полесно вработување на млади лица и нивна подготвеност веднаш да започнат со работа, благодарение на вештините што ги поседуваат.

Исто така, истражувањето треба да ги земе предвид понудените и достапните обуки од државните институции, со цел да идентификува недостатоци или празнини во понудените обуки што овој проект може да ги надомести. Откако ќе се дефинираат вештините што им се потребни на младите, а кои се посакувани и перципирани како потребни од страна на работодавците, планирано е да се спроведат циклус обуки, чија цел е зголемување на работните вештини кај младите во Република Македонија.

Ова е значајно затоа што вештините дефинирани како поседување одредена способност за извршување работи во согласност со одредени услови, заедно со компетенциите што се најчесто рамка на стандардизирани квалификации и вештини, а кои е потребно да се поседуваат за вршење одредена работа или

служба, се неопходни за младите што сакаат да бидат конкурентни на пазарот на трудот.[17]

2. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Всушност, за потребите на истражувањето беа креирани анкетни прашалници, еден за млади и еден за работодавци, кои беа дисеминирани по електронски пат до работодавците и до младите.

Имено, целта на прашалникот за работодавци е да помогне во утврдувањето на перцепциите на работодавците за пазарот на трудот, нивните потреби од млади работници, нивните перцепции на вработливоста на младите, но и да помогне во утврдувањето на „меки вештини“ (soft skills), но и на „тврди вештини“ (hard/technical skills), односно компетенции за кои работодавците сметаат дека младите мора да ги поседуваат доколку сакаат да дојдат до работно место.

Така што, во поглед на работодавците, прашалникот беше испратен до:

- Стопанска комора на Република Македонија,
- Сојуз на Стопански комори на Република Македонија,
- Стопанска комора на Северозападна Македонија, Занаетчиска комора на Македонија,
- Бизнис конфедерација на Македонија,
- Организација на работодавци на Република Македонија
- Агенцијата за вработување на Македонија и
- приватните агенции за селекција на кадар и посредување при вработување,
- како и повеќе приватни компании

Целта беше да се добијат што е можно повеќе и поквалитетни одговори и информации во врска со перцепциите на работодавците за пазарот на трудот и за вработливоста на младите. Дел од прашалниците за работодавци беа спроведени

[17] Истражување и анализа на работните вештини на младите во Република Македонија, Национален младински совет на Македонија

во соработка со Стопанската комора на Република Македонија како најголема групација на компании од приватниот сектор, односно поконкретно дваесет и пет компании членки на Стопанската комора на Македонија одговорија на прашалниците испратени до нив преку Комората, додека 20 компании работодавци одговорија на прашалникот директно, по електронски пат.

Фактички, значаен извор на информации за истражувањето, покрај анкетните прашалници, беа и состаноците/интервјуата со организациите на работодавци (Стопанска комора на Република Македонија, Стопанска комора на Северозападна Македонија, Бизнис конфедерација на Македонија) и со канцеларијата на Меѓународната организација на трудот во Република Македонија.

Всушност, на самите состаноци со одговорните лица на комориte беше дискутирано за нивните перцепции на пазарот на трудот во нашата држава, тешкотиите што ги имаат при наоѓањето, селекцијата и ангажирањето млади лица, кои се моменталните потреби на компаниите нивни членки од млад работен кадар, профилот на работниците што се најпотребни и вештините и компетенциите што младиот работен кадар треба да ги поседува според нив.

Целта на прашалникот за млади е да овозможи увид во перцепциите на младите за пазарот на трудот, вработливоста на младите како социоекономска општествена група, но и да утврди каде младите најмногу сакаат да работат и кои се причините за нивниот избор, кои вештини сметаат дека им се најпотребни за вработување, нивните перцепции за практикантството, за улогата на политичките, бизнис и/или личните релации при вработувањето и нивните препораки до работодавците.

Прашалникот за млади беше дисеминиран до младите преку друштвените медиуми, и наиде на солиден одзив меѓу младите. Прашалникот за млади беше преведен и на албански јазик, со единствена цел да им биде што подостапен на испитаниците.

На прашалникот за млади беа добиени 90 одговори, од кои 73 на прашалникот на македонски јазик и 17 на прашалникот на албански јазик. Во поглед на

методологијата, значајно е да се наведе дека истражувањето беше спроведено со користење на пригоден примерок, односно примерок на „снежна топка“, првенствено поради специфичната група на стекхолдери, чии перцепции и ставови беа предмет на истражувањето (компаниите и коморите како здруженија на компании), а истражувањето беше спроведено со комбинација на квантитативни и квалитативни истражувачки методи.

Покрај прашалниците и интервјуата, за потребите на проектот и на истражувањето е направена и кратка анализа на документи, акти и политики што се однесуваат на вработувањето на млади лица во Република Македонија, а користени се податоци од Државниот завод за статистика на Република Македонија, Агенцијата за вработување, како и низа документи и публикации на оваа тема издадени изминатите години.

Имено, Македонија е во групата на земји со многу висока стапка на невработеност и со неповолна структура на невработените лица: високо учество на лица со ниско образование, високо учество на младите лица и на лицата на возраст од 55 до 64 години.

Особено загрижувачки е статусот на младите лица на пазарот на трудот. Учеството на младите на пазарот на трудот е на ниско ниво. Овие индикатори упатуваат на фактот дека состојбата на младите на пазарот на трудот сè уште е неповолна. Според Националната стратегија за вработување 2015, тоа пред сè се должи на:

- неусогласеноста меѓу потребите на работодавците и квалификациите на работната сила што произлегува од образовниот систем;
- неподготвеноста на работодавачите да обезбедат средства за покривање на трошоците за обука на работни места за младите лица кои немаат работно искуство;
- немање работно искуство, како и систем за обезбедување практична работа за евидентираните невработени лица;

- недоволниот број работни места да ја апсорбираат понудата на младите лица на пазарот на трудот;
- недостиг од неформално образование и обука; - поголема веројатност за работа во неформалниот сектор, и
- недоволни стимулативни мерки за вработување на младите.

Според стратегијата, подобрувањето на вработувањето на младите е проектирано да опфаќа комплексно усогласени мерки, кои ќе обезбедат подобра состојба на младите на пазарот на трудот, како и нивна полесна транзиција од училиште на работа, а со тоа и поставување на стапка на вработеност на младите лица до 2015 година од 29 % (15-29 години), односно 17 % (15-24 години).

Анализата на структурата на сегашните официјално невработени лица покажува дека во Македонија поголем дел од невработените се млади лица до 29-30 години. Таквата состојба е предизвик надлежните институции да преземаат мерки за намалување на невработеноста кај младите затоа што со тие мерки постепено се решаваат сегашни, но и потенцијални идни економски, социјални и популациско-миграциски проблеми. Доколку ги споредиме 2012 и 2013 година за возрасната категорија на млади од 15 до 29 години, стапката на невработеност кај оваа категорија и во двете години е приближно иста (51 % во 2012, а 50,8 % во 2013).

Тоа значи дека, и покрај големиот број на владини мерки и програми наменети за намалување на невработеноста, статистиката покажува дека мерките не ја имаат потребната ефикасност за оваа возрасна категорија. Високото учество на младите лица во категоријата на невработени лица значи висок ризик од нивна социјална исклученост. Значајна карактеристика на невработеноста во Република Македонија е тоа што таа вклучува висок процент на лица со завршено средно образование.

Најголем број невработени млади лица поседуваат одреден степен на образование, што покажува колку губи општеството од неискористените инвестиции во младата работна сила за професионалната квалификација и образование. Дополнително, големата невработеност меѓу младите придонесува

и за младинска обесхрабреност и за појава на масовна миграција на младите надвор од Република Македонија во потрага по личен економски просперитет.

Појавата на емиграција на младите, особено на оние со високо образование, последните неколку години се засилува и, според одредени анализи, се заканува да има далекосежни последици за социоекономските перспективи на државата. Во таа насока, загрижувачки е податокот според одредени истражувања дека на национално ниво повеќе од половина, односно 53 %, од младите размислуваат или се решени да заминат од Македонија.

Имено, главните мотиви за напуштање на земјата се економски, но, покрај желбата за подобрување на економскиот стандард, тоа би го сториле и со цел да се здобијат со поквалитетно образование.[18]

Всушност, младите невработени лица се во понеповолна позиција на пазарот на трудот во споредба со другите возрасни категории на граѓани. Најважните причини за младинската невработеност се следните:

- лоша структура на квалификации (голем број млади луѓе што се неквалификувани или полуквалификувани);
- недоследност меѓу потребите на пазарот на трудот и образовниот систем;
- строгата потреба на работодавците за вработување луѓе со претходно работно искуство;
- порастот на таканаречената сива економија, во која луѓето се дефакто вработени, но сè уште во државната евиденција се водат како невработени за да имаат право на здравствено осигурување.

Невработеноста на младите со себе носи огромни последици врз личноста на младиот човек и врз неговата иднина, но и врз заедниците во кои живеат. Невработените млади имаат тешкотии во воспоставувањето значајни врски во општеството и се соочуваат со социјална и со политичка изолација.

[18] Истражување и анализа на работните вештини на младите во Република Македонија, Национален младински совет на Македонија

Негативните последици од периодите на невработеност, според истражувањата, го погодуваат младиот човек на повеќе нивоа: со секој ден поминат во состојба на невработеност, се намалуваат шансите за идно вработување, а се зголемува ризикот од сиромаштија. Понатаму, невработеноста ги намалува шансите и за идна пристојна работа и добра заработувачка.

Невработените лица, исто така, ги губат можностите за создавање на потребните контакти за успех на пазарот на трудот и овој недостиг на градење социјален капитал е една од причините за идното полошо котирање на пазарот на трудот. Невработеноста влијае врз зголемување на антисоцијалните и на девијантните појави и ги зголемува нееднаквостите меѓу различните групи во општеството.

Анализите покажуваат дека од невработеност почесто патат младите што припаѓаат на маргинализираните групи или потекнуваат од или живеат на одредени запоставени/напуштени места. Социјално исклучените, невработените, а едуцирани лица се соочуваат и со друг вид проблеми. Тие го губат знаењето, кое брзо застарува, ги губат професионалните вештини и работните способности и не можат да опстанат ако не се социјалната помош и поддршката од државата, кои единствено можат да им обезбеди некаква социјална сигурност.

За државата, високиот процент на невработени млади значи залудно трошење на инвестициите во образованието и во обуката, намалена основа за оданочување и поголеми трошоци за бесплатни социјални услуги.

Според истражувањата на АВРМ, односно анализите за потребите од вештини на пазарот на трудот, со цел да се зголемат сознанијата за пазарот на трудот и да се добијат на информации од работодавците за потребите од нови вработувања во претстојните 6-12 месеци и потребите од вештини со кои треба да располагаат кандидатите за вработување.

Имено, според анкетата, со која биле опфатени 2 861 работодавец, кои претставуваат 36,4 % од вкупниот број на работодавци од приватниот сектор. Во следните 12 месеци, 1 417 работодавци одговориле дека, според нивните процени, очекуваат да реализираат 12 580 вработувања.

Според големината на фирмите, најголем дел од планираните нови вработувања, односно 48,3 %, се очекува да се реализираат фирмите средни по големина, 28,4 % во големите компании и 23,3 % нови вработувања во малите претпријатија. Според дејноста, во преработувачката индустрија се очекува да се реализираат речиси 45 % од вработувањата, 20,4 % во трговијата на големо и на мало, 9,6 % во градежништвото, 5,2 % во дејноста транспорт и складирање, 4,1 % во финансиската сфера и осигурувањето, 3 % во објекти за сместување и сервисни дејности за храна и др.

Според степенот на потребно знаење/образование, во следните 12 месеци, од очекуваните нови вработувања, 10,8 % (1 356 лица) ќе бидат за лица со завршено високо образование, 7,9 % (994) за лица со завршено вишо образование, 63,5 % (7 986) за лица со завршено средно образование и 17,8 % (2 245) за лица со основно образование.[19]

Ако се земе предвид степенот на потребното образование, во согласност искажаните потреби на работодавците, приоритет при новите вработувања во следните 12 месеци ќе имаат лицата со следните занимања:

- Со завршено високо образование (додипломски и постдипломски студии) следниве образовни профили: програмер, информатичар, систем-администратор, развивач на софтвер, софтверски инженер, графички дизајнер, инженер за организација на производство, градежен инженер, машински инженер, архитект, фармацевтски технолог, инженер технолог за фармацевтски производи, машински технолог за одржување процесна опрема, маркетингагент, сметководител, економист (за финансии, за осигурување, маркетинг, за менаџмент), правник и др.
- Со завршено средно или вишо образование (програми за средно и вишо образование, освен универзитетско): техничар технолог, администратор, систем-оператор, оператор на телекомуникациска опрема, графички техничар, електротехничар, машински техничар, електромашински техничар,

[19] Истражување и анализа на работните вештини на младите во Република Македонија, Национален младински совет на Македонија

машински техничар за одржување опрема, градежен техничар, текстилен техничар, комерцијалист, медицинска сестра, техничар за обувки, фармацевтски техничар, хемиски техничар лаборант и др.

- Со завршено средно образование (програми за средно образование): шивач, шивач на текстил, ткајач, крзнар, кројач, заварувач, бравар, столар, магационер, возач (на такси, на камион, на товарно возило, на автобус), месар, пекар, келнер, готвач, помошник-готвач, ракувач на уреди за стерилизирање конзерви за овошје и за зеленчук, опслужувач на линија за преработка на овошје и на зеленчук, други работници за неидустриски начини на работа во производство, sидар, чевлар, шивач на горни делови на обувки, кројач на горни делови на обувки, обезбедувач (заштита на имот и лица), електричар за одржување, ракувач со уреди за гумирање, градежен работник за одржување зграда, ракувач со градежни машини, леар на метали, армирач и др.
- Со завршено основно образование: работник за едноставни работи на производствена линија, работник за едноставни работи при изработка на градежен материјал, чевларски работник, работник за едноставни работи нераспределен на друго место, рачен пакувач, sидарски работник, работник за едноставни работи во производството на обувки, обиколувач, дистрибутер, хигиеничар на станбен и на деловен простор, работник за одржување, овоштарски работник, лозарски работник и др.

При пополнувањето на слободните работни места, некои од работодавците се изјасниле дека се соочиле со одредени тешкотии во пополнувањето на работните места, односно дека не можат да обезбедат работници од соодветното занимање поради немање доволно работно искуство, немање знаења и вештини за извршување на работните задачи што ги бара работното место.

Што се однесува на барањата за знаењата и вештините што треба да ги поседуваат потенцијалните кандидати за вработување, работодавците, според истражувањето, најмногу ја нагласуваат потребата од познавањето на странски

јазици (англиски, германски, италијански), познавањето на основни компјутерски вештини (MS Office, AutoCad), како и стекнатите напредни знаења и вештини од областа на информатичката технологија (сервер-администратор, CISCO, Java programmer, Oracle), а притоа ја нагласуваат потребата од сертификати за стекнатите знаења.

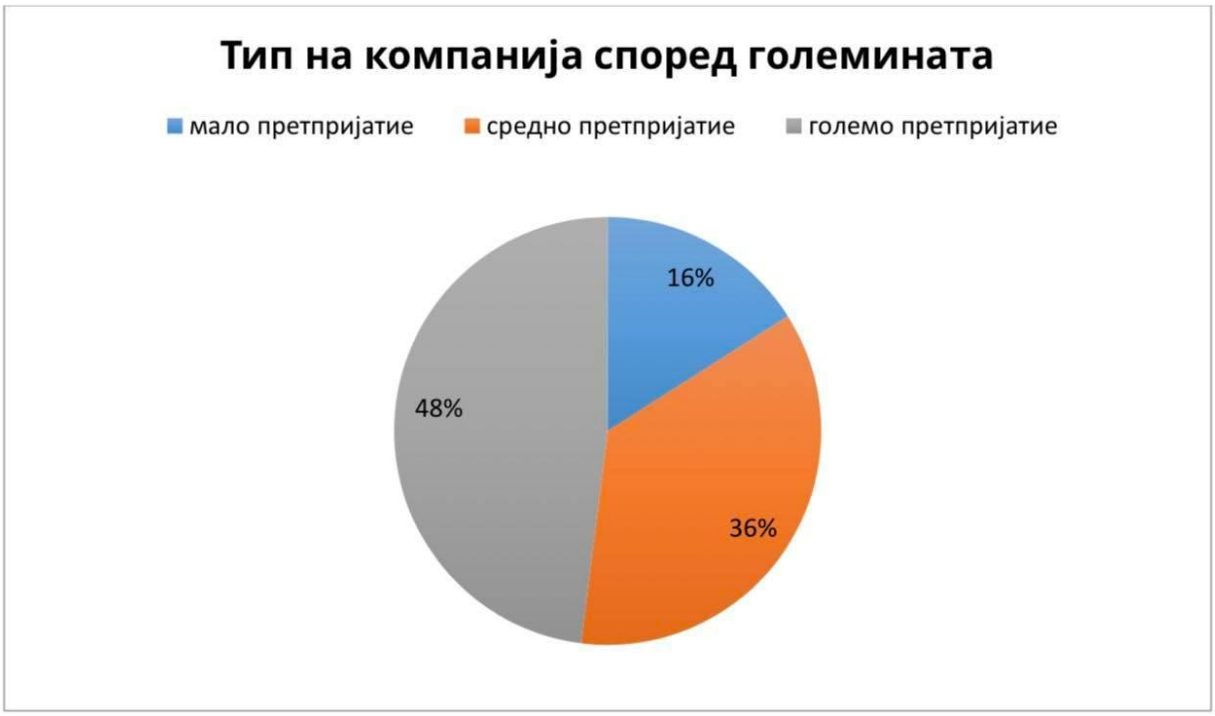
Меѓу другите вештини се нагласува потребата од комуникациски вештини, амбициозност, одговорност, доверливост, прецизност, тимска работа, вештини за внес и за читање на податоци, флексибилност, вештини за продажба и за маркетинг, како и вештини во менаџирање.

3. РЕЗУЛТАТИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО ЗА ВЕШТИНИ И ЗНАЕЊА

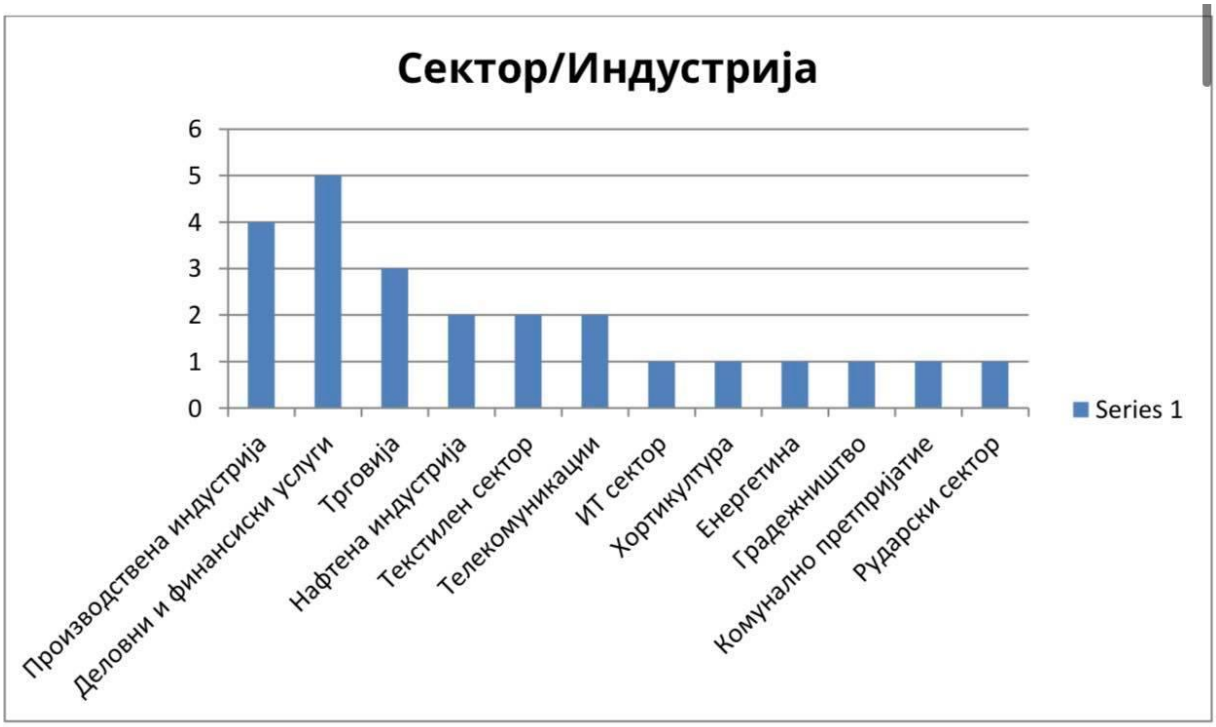
Истражување во компании спроведуван од Националниот младински совет на Македонија (НМСМ), беше реализирано анкетно истражување врз дваесет и пет компании членки на Стопанската комора на Македонија, а со цел да се зајакнат вештините и компетенциите што помагаат при вработување кај младите луѓе во Македонија, преку формирање на хаб (центар) за вештини и компетенции на Националниот младински совет на Македонија (НМСМ), што пак треба да резултира со подобри можности за вработување и со поголема социјална вклученост на младите луѓе.

Ако се имаат предвид податоците добиени од спроведениот анкетен прашалник, според големината, 16 % од анкетираните компании се мали компании, 36 % се средни, а 48 % се големи компании.[20]

[20] Истражување и анализа на работните вештини на младите во Република Македонија, Национален младински совет на Македонија



16 % од компаниите се производствени, 20 % деловни и финансиски услуги, 12 % се занимаваат со трговија, по 8 % текстилен сектор, телекомуникации и нафтена индустрија, по 4 16% 36% 48% Тип на компанија според големината мало претпријатие средно претпријатие гплемо претпријатие работат во ИТ, градежен сектор, комунални компании, рударство, хортикултура, енергетика. Според територијална структура, 88 % од компаниите се наоѓаат во град, а само 12 % во село.



На прашањето како ги оценуваат состојбите на пазарот на трудот во РМ, поголем дел од компаниите (56 %) состојбите на пазарот ги оцениле како генерално лоши, 32 % ги оцениле како генерално добри, а 8 % ги оцениле како крајно лоши. 88 % од анкетираните компании состојбите со пазарот на трудот во секторот ги оцениле како генерално добри, но со потреба за подобрување.

Исто така, компаниите сметаат дека образованието не ги следи потребите на пазарот на трудот, универзитетите продуцираат недоволно едуцирани млади луѓе и дека постои недостиг на кандидати со завршено средно стручно образование.

Пазарот на трудот е слабо развиен, постои голема понуда на работна сила поради невработеноста, што пак ја намалува цената на работната сила. Анкетниот прашалник се фокусираше и на испитување на возраста на вработените, односно застапеноста на младите (до 29 години) во компаниите.

12 % од компаниите одговориле дека најголем дел од вработените се млади, 64 % имаат голем број вработени млади во компанијата во која работат, 20 % одговориле дека генерално немаат млади вработени, а само 4 % дека нема вработени млади лица. Дури 60 % од анкетираните одговориле дека голем број

млади лица аплицираат за работа во нивната компанија, а 24 % одговориле дека младите аплицираат, но не во голем број.

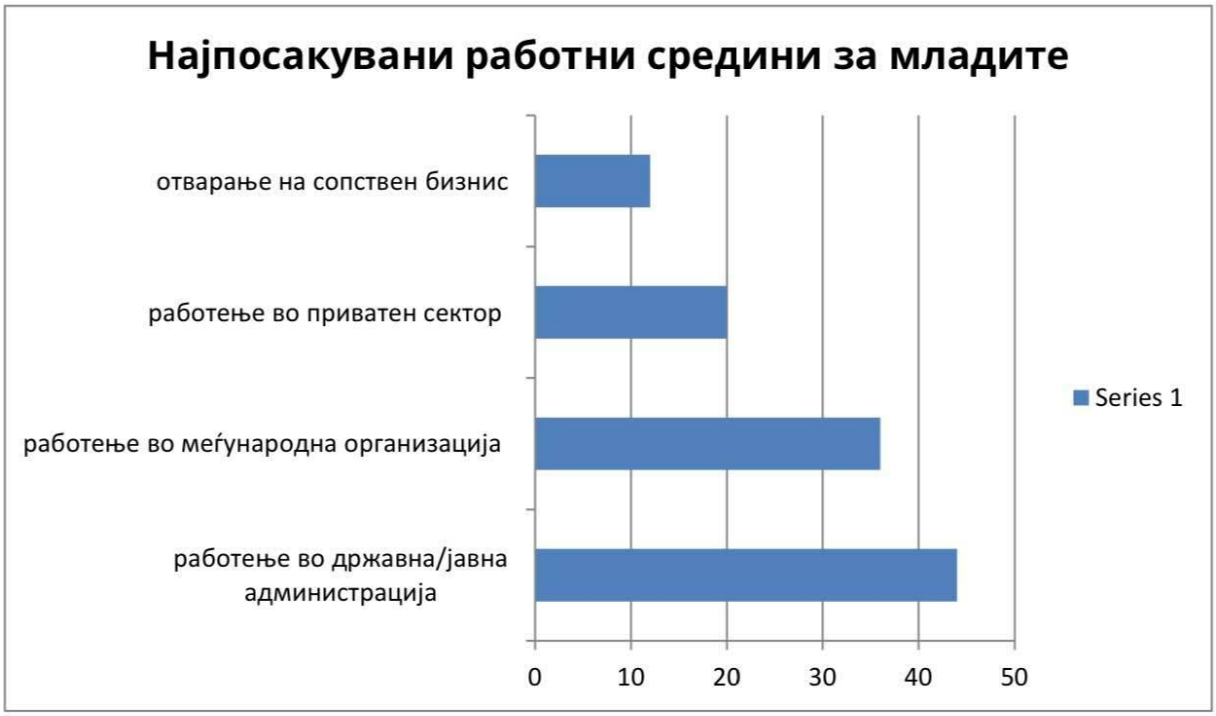
Истражувањето покажа дека во 54 % од компаниите најголем дел од вработените се со високо образование, во 38 % со средно образование, 8 % од вработените се со завршени магистерски студии.



За оценување на можностите на младите за наоѓање работи, компаниите имаат поделено мислење. 44 % сметаат дека наоѓањето работа зависи од многу фактори (сектор, образование, искуство и сл.), односно дека тешко се доаѓа до работа. 8 % дека многу тешко се доаѓа до работа, а само едно лице смета дека лесно се наоѓа работа. Како причини за невработеноста компаниите ги посочиле проблемот со неквалификуваната работна сила и пропустите во формалниот образовен систем.

Најпосакувана работна средини за младите е работењето во државна/јавна администрација (44 %), потоа работата во меѓународна организација (36 %), работата во приватен сектор (20 %), а најмалку, т.е. 12 % сметаат дека отворањето сопствен бизнис е најпосакувана работа за младите.

Овие наоди би можеле да остават простор за различни толкувања, со оглед на фактот што не се поконкретно наведени причините поради кои работодавците сметаат дека младите ги преферираат токму тие работни места, односно во случајов ја перципираат државната/јавната администрација како најпосакувано работно место. Сметаме дека ова остава простор дополнително да се истражуваат причините што водат до ваквите одговори.



Во однос на подготовката на младите за вклучување во пазарот на трудот преку формалниот образовен систем, анкетираните лица имаат поделено мислење. Најголем дел, односно 48 %, сметаат дека формалниот систем на образование генерално ги подготвува младите за вклучување на пазарот на трудот, а 32 % сметаат дека формалниот систем не ги подготвува.

Работодавците сметаат дека, покрај формалното образование, потребно е младите да посетуваат обуки, курсеви и тренинзи од доменот на неформалното образование со цел да стекнате знаење, вештини и квалификации. Младите имаат потреба од дополнителна едукација за стекнување „меки вештини“, како што се комуникациските вештини, емоционалната интелигенција, проектниот

менаџмент, како и за стекнување „тврди вештини“, како што се обуките за познавањето на правото, маркетингот, финансиите, управувањето со човечките ресурси и др.

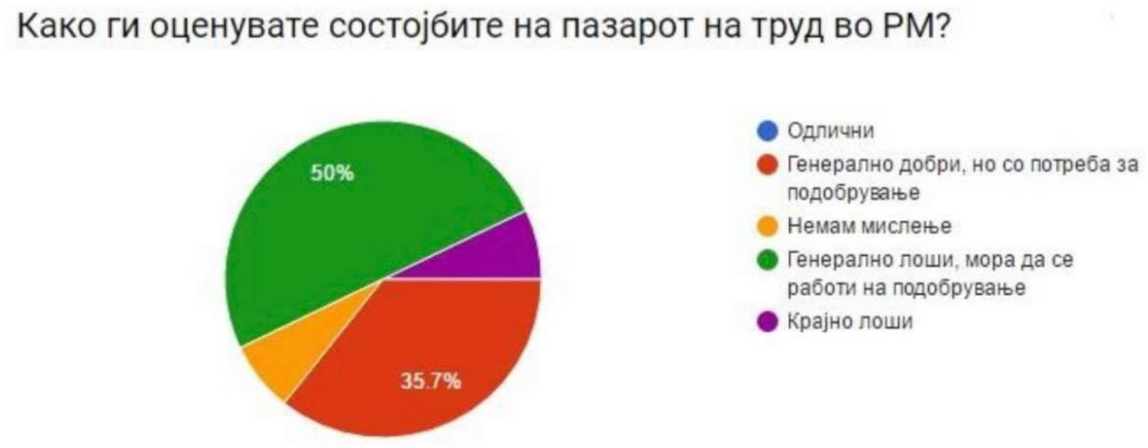
Исто така, анкетираните сметаат дека целосно или делумно, волонтирањето и практикантството во компанија/институција придонесуваат младите да се стекнат со знаења и со вештини. Како најпосакувани вештини што младите треба да ги посетуваат за да се вработат во компаниите анкетираните ги навеле: самоиницијативноста, посветеноста, упорноста, способноста за адаптација, тимската работа, продажните вештини и иновативноста.

Како најпосакувани компетенции/квалификации што младите треба да ги поседуваат за да се вработат сметаат дека се: лидерството, маркетингот, финансиите, трговското право, познавањето на технолошкиот процес, продажбата, тимската работа, управувањето со човечки ресурси, итн.

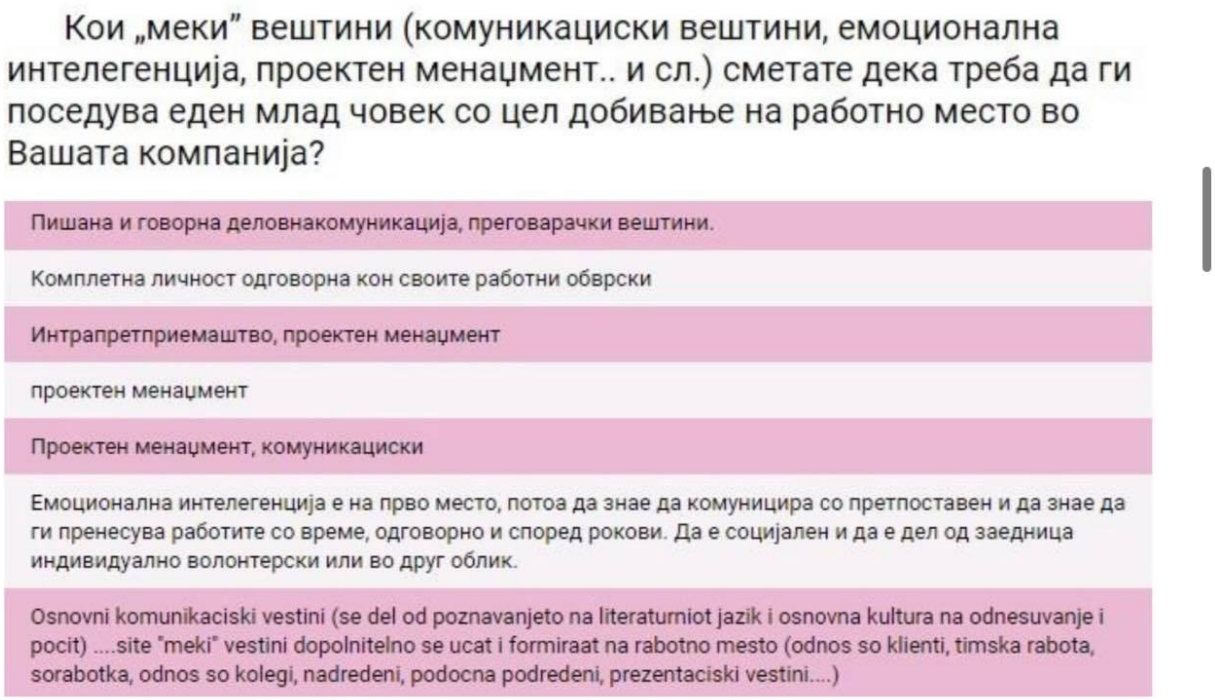
Како работи што би ги привлекле младите да аплицираат за работно место во нивната компанија се наведени: добрата и сигурна плата, можноста за лична афирмација, унапредувањето и градењето кариера, позитивната работна атмосфера, продуктивноста, доквалификацијата, безбедните услови за работа, дополнителните бенефиции и бонус пакети. Во однос на начинот на вработување, 80 % сметаат дека при вработување на младите во јавниот/приватниот сектор целосна или делумна улога играат личните, бизнис и/или политички релации, а другите не се запознаени со начинот на вработување.

Современите компании ориентирани кон успех имаат тенденција за вложување во својот млад кадар, во насока на растот и развојот на својата компанијата. Постојано вложуваат во доквалификација, обуки, курсеви и во семинари што ќе им овозможат да се реализираат на позицијата што најмногу им одговара. Тие им ги препорачуваат на младите во поглед на вработувањето и напредокот во кариерата следните квалификации: амбициозност, трпеливост, посветеност, упорност, вложување во неформалното образование, практична работа и др. Кон овие наоди би ги додале и наодите на работодавците, при што 50 % од

испитаниците ги оценуваат како генерално лоши состојбите на пазарот на трудот во Република Македонија, додека 35 % ги оценуваат како генерално добри, но со потреба за подобрување.

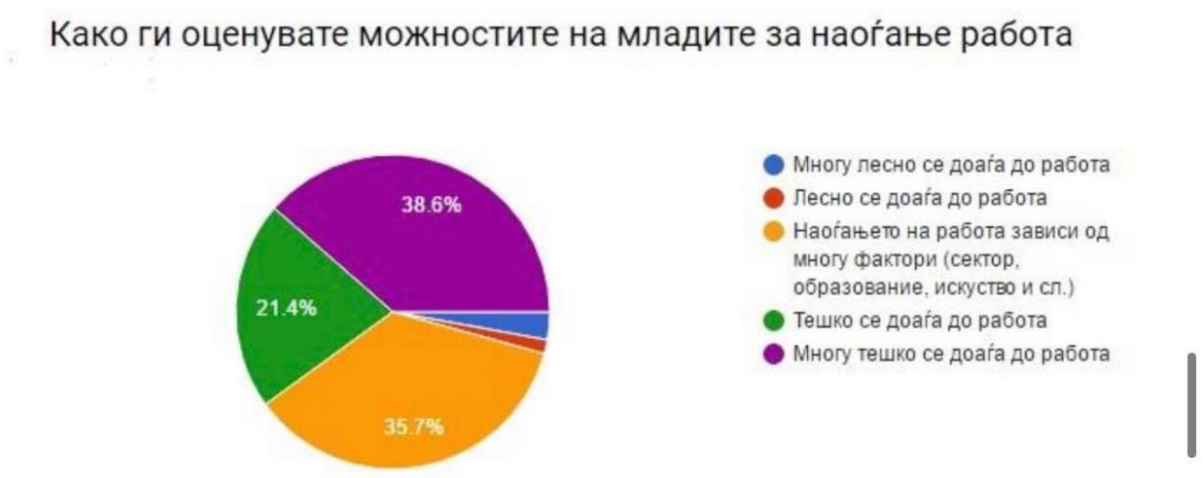


На прашањето кои „меки вештини“ треба да ги поседува еден млад човек доколку сака да се вработи во нивната компанија, најголем дел од работодавците ги посочија: комуникациските вештини (пишана и усна деловна комуникација), емоционалната интелигенција (односот кон средината, колегите, претпоставените и кон подредените), почитувањето на роковите и на одговорноста, како и вештините за проектен менаџмент.

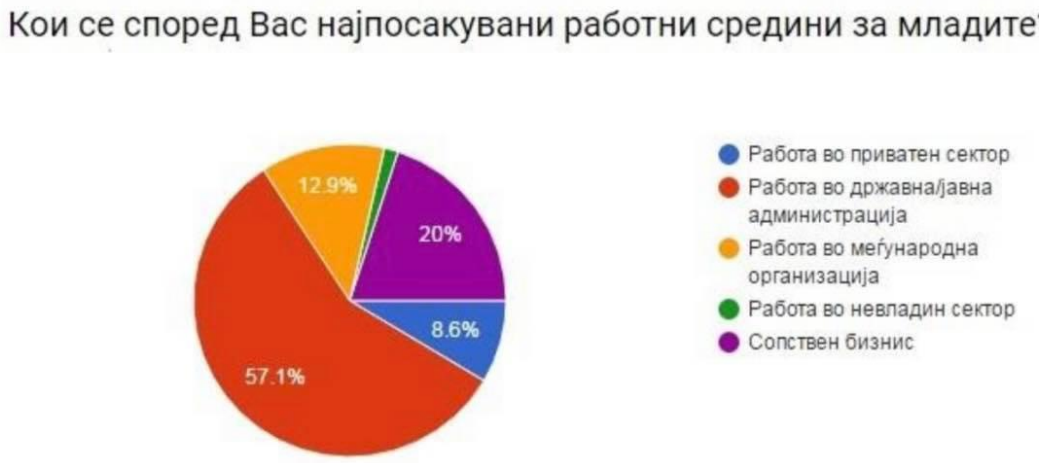


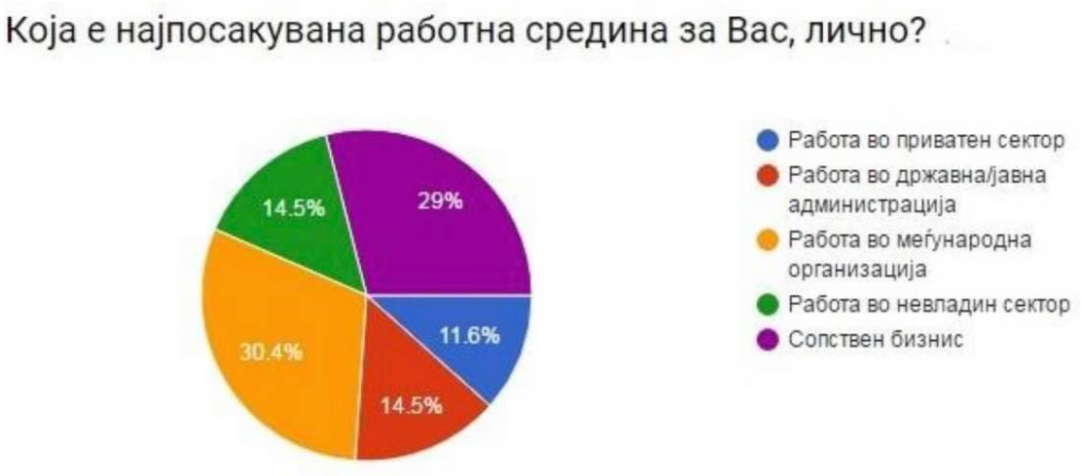
Истражување кај младите Покрај работодавците, дел од истражувањето беа и младите како активен дел од пазарот на трудот. Истражувањето насочено кон младите беше реализирано со анкетен прашалник што младите го пополнуваа електронски, а беше дисеминиран со користење на средствата за електронски комуникации, како и друштвените мрежи, при што, освен на македонски јазик, прашалникот за млади беше достапен за пополнување и на албански јазик. Одговори доставија вкупно 90 испитаници.

Подолу во текстот се наодите од истражувањето. Имено, во согласност со податоците од обработените анкетни прашалници, според 38,6 % од испитаниците што одговарале на македонски јазик многу тешко се доаѓа до работа, за 35,7 % наоѓањето работа зависи од повеќе фактори (сектор, образование, искуство и сл.), додека 21,4 % од испитаниците сметаат дека младите тешко доаѓаат до работа.



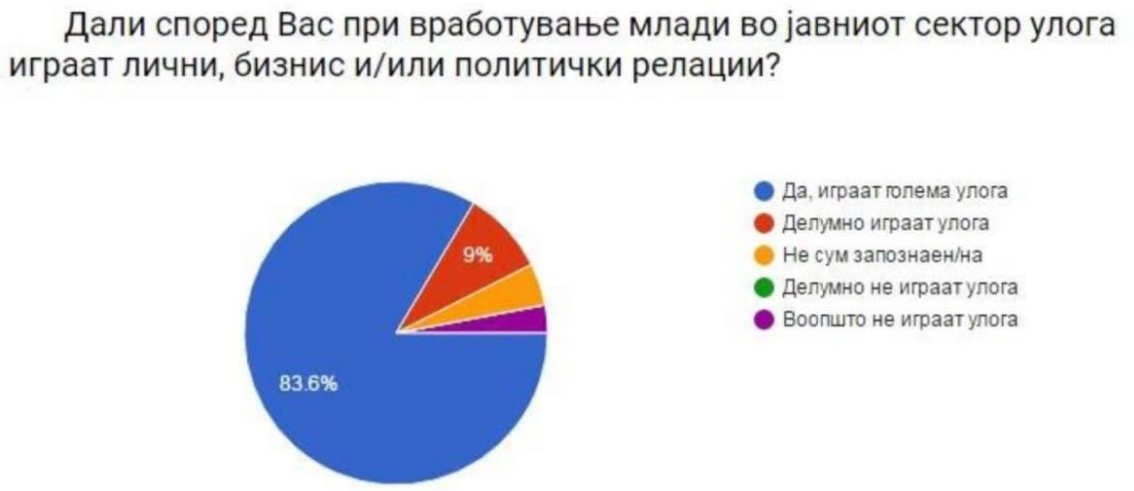
Најпосакуваната работна средина за младите, според испитаниците, е јавната администрација, за која се изјасниле 57,1 % од испитаниците, по што следува сопствениот бизнис, за кој се изјасниле 20 % од младите.



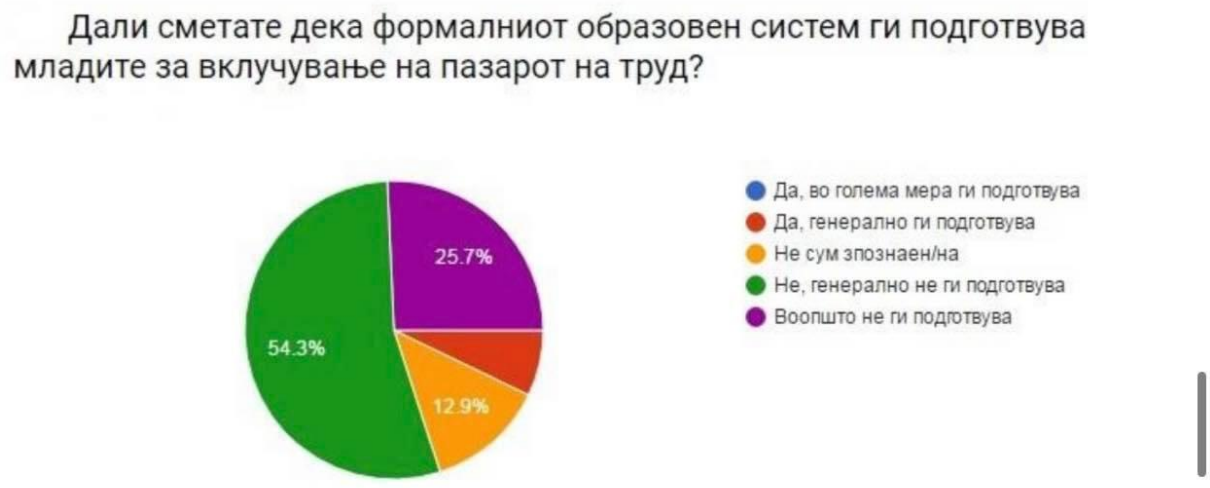


На прашањето „Која е најпосакувана работна средина за Вас, лично?“, 30 % од младите што одговарале на македонски јазик за најпосакувана работна средина ги избрале меѓународните организации, а 29 % како најпосакувана работна средина го посочиле сопствениот бизнис. За невладиниот сектор како најпосакувана работна средина се определиле 14,5 % од испитаниците, исто како и за државната/јавната администрација – идентични 14,5 %, додека за работа во приватниот сектор се определиле 11,6 % од младите.

За 83,6 % од испитаниците личните, бизнис и/или политички релации играат голема улога при вработувањето на младите во јавниот сектор, додека 9 % од испитаниците сметаат дека делумно играат улога.



Во поглед на перцепциите за формалниот образовен систем, од испитаниците 54,3 % одговориле дека формалниот образовен систем генерално не ги подготвува младите за вклучување на пазарот на трудот, а 25,7 % сметаат дека воопшто не ги подготвува за пазарот на трудот.



На прашањето „Кои вештини сметате дека треба да ги поседува еден млад човек со цел да добие работно место“ најчести одговори се комуникациските вештини, лидерството, организациските вештини и флексибилноста.



Младите сметаат дека работодавците не вложуваат доволно во нив, иако посочуваат и примери на компании/работодавци што инвестираат во младите вработени. Според перцепциите на младите, можностите за напредок се ретки и многу лимитирани поради малиот степен на развој на бизнис-свеста на македонските бизнисмени, но, според дел од нив, во некои компании од странство што оперираат тука има простор за напредување, првенствено преку воведување и стекнување нови искуства, знаења, вештини и методологии што се имплементирани и практично применливи во наши услови.

Освен здобиеното формално образование, со цел да добие работно место, младиот човек треба да има комуникациски вештини, да е тимски работник, флексибилен, посветен, организиран, да има волонтерско искуство во невладиниот сектор, кое ќе помогне за стекнување на погоре наведените вештини. Особините што се пожелни се комуникативноста, вредноста, упорноста, издржливоста, соочувањето со промени, со проблеми и со притисок, техничко-технолошките „меки вештини“ (Soft skills) од типот одговорност, независност, организациски вештини и флексибилност, да знае да се вмрежи со луѓе и да знае да ги одржи односите.

Во насока на изведување заклучок и толкување на резултатите од истражувањето, како најпосакувани и најпотребни „меки вештини“ се наведени вештини што можеме да ги групираме во неколку категории:

1. комуникациски вештини: говорнички вештини и јавно говорење, презентациски вештини, невербална и паравербална комуникација, деловна комуникација, вештини на преговарање и сл.;

2. вештини од областа на емоционалната интелигенција: критичко размислување, менаџмент на стрес, менаџмент на конфликти, интерперсонална комуникација, развој на одговорност и др.;

3. вештини од областа на социјалната интелигенција: тимска работа и мотивација, вмрежување и градење релации, управување со времето, лидерство и др.;

4. вештини од областа на професионална етика: вештини за проектен менаџмент, обука за пишување CV и мотивациско писмо, однесување на работното место, решавање проблеми и донесување одлуки и сл.

Според одговорите, како најзначајни „тврди вештини“ се наведени:

1. познавањето на правно-деловното работење;

2. финансиите, финансискиот менаџмент и деловното планирање;

3. компјутерските вештини (особено програмирање и програмски јазици); како и

4. техничко-технолошката експертиза (знаења од областа на електротехниката, машинството, обработката на метали и сл.).

4. Национална стратегија за намалување на сиромаштијата, социјалната исклученост и невработеноста

Национална стратегија за намалување на сиромаштијата, социјалната исклученост и невработеноста сиромаштијата и социјалната исклученост:

Социјалната вклученост тргнува од фактот дека секој во Република Македонија треба да има можност и пристап до ресурсите и услугите кои го прават неговиот живот поздрав, посреќен и по продуктивен, што е од примарна важност за секое јако семејство и секоја група во сите можни традиционални и нови форми на добро владеење.

Кога семејствата и групите функционираат добро тоа значи дека во општеството постојат институции и процеси кои генерираат здраво живеење, безбедност, креативност, доверба и чувство на припаѓање. Семејствата и општеството кои водат грижа и кои се доверливи, се најдобра заштита против можна социјална исклученост.

Социјалната исклученост:

- Се зголемува за некои групи и места кои се соочени со повеќекратни проблеми со максимална комплексност
- Се појавува и концентрира во специјални моменти во животниот век, кога луѓето се соочуваат со промена на нивната животна улога или статус, промена на животните очекувања и одговорности (критични транзициски моменти)

Социјалната вклученост:

- Подржува социјални иновативни промени и е интегрално поврзана со економскиот развој и продуктивност
- Поединци и групи може да придонесат со нивното локално познавање и способности, посветеност, енергија и визија за општествена промена на подобро. Владата, приватниот сектор и услужните организации може да допринесат со нивното професионално знаење и потребните ресурси (материјални и финансиски) за поголема социјална вклученост. Доброто владеење може да оствари промена на подобро. Луѓето чувствуваат дека се социјално исклучени кога мислат дека во нивното општество не постојат механизми кои овозможуваат да се слушне нивниот глас за работи кои ги засегаат нив лично. Цели

Главна стратешка цел за намалување на сиромаштијата, социјалната исклученост и невработеноста во Република Македонија е:

- Намалување на сиромаштијата, социјалната исклученост и невработеноста во Република Македонија преку подобро користење и зајакнување Македонија преку подобро користење и зајакнување и зајакнување на расположливите човечки и материјални ресурси, подобрување на 12 условите за живот, за работа и на општествените условите за живот, за работа и на општествените услови на сите граѓани, системско и институционално содејство на граѓани, системско и институционално содејство во функција на побрз развој, повисок стандард, поквалитетно живеење и развиток на механизми за социјално вклучување на ранливите категории граѓани во локален контекст.

Специфични стратешки цели

1. Подобрување на условите и можностите за вработување, јакнење на претприемништвото и намалување на невработеноста, особено кај ранливите категории, подобрување на стандардот на живеење и јакнење на социјалната кохезија. 2. Да се обезбеди целосен опфат на учениците во основното и во средното образование, да се подигне нивото на писменост и нивото на образование на населението, да се овозможи образование за ранливите групи и образовниот систем да се прилагоди на потребите на пазарот на трудот, да јакнат пазарните потенцијали за ангажирање на работоспособно население на сите нивоа.

3. Оформување на систем на социјална заштита за најсиромашните граѓани, обезбедување на пристапи кон вонинституционални и институционални форми на заштита и зајакнување на капацитетите на системот на социјалната заштита и детската заштита, како и оформување на нов социјален модел и концепт, насочен кон поединецот и неговите потреби.

4. Унапредување на пристапот и квалитетот на здравствената заштита за социјално исклучените групи, како и пристап на квалитетни услуги за

долготрајна нега на социјално ранливите и исклучени групи, согласно стандардите и практиките на ЕУ.

5. Намалување на нееднаквоста во обезбедувањето на транспортот и пристап кон самиот транспортен систем, со истовремено зголемување на квалитетот на услугите. Остварување на Информациско општество за сите, односно широко и ефективно учество во заедницата со помош на информациските и комуникациските технологии, за категориите кои се сметаат социјално исклучени во оваа област. Постигнување на стандардизирани и хармонични услови на домување за категориите на граѓани кои се сметаат за социјално исклучени во домувањето.

6. Зајакнување на улогата на локалните власти во справувањето со сиромаштијата и социјалната обесправеност, создавање на капацитети и ресурси во функција на градење на социјалната кохезија

7. Развивање на механизми за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост на ранливите категории граѓани, со конкретни мерки и активности.

Мерки

- За остварување на таа цел, се истакнуваат разни приоритети, мерки и активности приоритети, мерки и активности со оритети, мерки и активности чие спроведување би се подобриле состојбите со социјалната исклученост од пазарот на трудот и тоа: Резултат 1: Намалување на долготрајната невработеност

  1) Лоцирањето на причините причините причините за долготрајната невработеност и врз таа основа предлагање на системски и други мерки за намалување на невработеноста.

  2) Следење на индикатори индикатори индикатори кои детектираат ефекти од преземените активни мерки и политики (или пак упатуваат на негативната зона на делување од одредени политики), како предуслов за отстранување на пречките кои ја создаваат долготрајната невработеност.

3) Донесувањето мерки со индивидуализирани програми мерки со индивидуализирани програми мерки со индивидуализирани програми и активни делувања, со цел за отстранување на пречките за вработување на долготрајно невработените кои стануваат стигматизирани и социјално исклучени.

4) Обезбедување на фреквентни информации за потребите од работна сила на пазарот на трудот.

5) Субвенционирање на вработување на евидентираните невработени лица кои потешко се вклучуваат на пазарот на трудот.

6) Иницијативи за јавни работи јавни работи јавни работи во региони во кои значителен дел од населението е изложен на социјални ризици, а со цел работно ангажирање на невработени лица заради стекнување на одредени практични знаења и вештини, рамномерен регионален развој, можност за континуирано работно ангажирање и можност за вработување, како и намалување на сиромаштијата.

7) Зголемено користење на домашни ресурси домашни ресурси домашни ресурси во инвестициската изградба со цел мултипликација на ефектите од инвестициите, бидејќи користењето на домашни ресурси ја поттикнува економската активност и влијае на растот на вработувањата.

8) Програми за подготовка за вработување, како и користење средства од одделни фондови, како и од Европската унија, за обука и 21 преквалификација на долготрајно невработените лица преквалификација и нивно оспособување според потребите на пазарот на трудот.

9) Како резултат на кризата, одделен број работници се потешко доаѓа до работа и се во групата на долгорочно невработени лица за кои треба дополнителни мерки и поттик за долгорочно невработе дополнителни мерки и поттик ните лица да бидат прифатени на пазарот на трудот.

10) Намалување на трошоците за започнување бизнис, со што се поттикнува поединците самостојно да отвораат фирми, а со тоа се олеснува товарот на социјаните фондови.

Мерките се во согласност со Стратегијата ЕУ, додека мерките кои се обликувани во рамките на Министерството за труд и социјална политика, владините национални програми, акциските планови и поттикнувачките мерки и натаму мерки и натаму се и натаму се актуелни актуелни актуелни и истите треба постојано да се иновираат и прилагодуваат на состојбите во општеството.

Резултат 2: Зголемен пристап за вработување, особено за младите

1) Поголем пристап за вработување варување приход и подобар личен живот, за што надлежните институции и органи мора да создаваат услови за социјална инклузија на граѓаните во работните и општествените процеси.

2) Спроведување на политиките на рурален развој политиките на рурален развој политиките на рурален развој во кои е обезбеден преференцијален пристап до средствата и зголемен степен на поддршка на инвестициите на младите земјоделци. -Примена на мерката од Програмата за рурален развој за Помош на млади земјоделци за започнување на земјоделска дејност, во насока на преземање на земјоделско стопанство од млад земјоделец кој започнува со вршење на земјоделска дејност по прв пат, а паралелно со тоа и примена на мерка за Помош за напуштање на вршење на земјоделска дејност на стари лица со обезбедена парична помош до исполнување на условите за старосна пензија, но не повеќе од пет години, и тоа за носители на земјоделски стопанства кои го напуштаат земјоделското стопанство преку продажба на млад земјоделец и пред остварување на правото на пензионирање.

3) Организирање на саеми за вработување саеми за вработување саеми за вработување, како места на кои би се сретнувале понудата и побарувачката на работна сила, особено на локално ниво.

4) Создавањето на еднакви можности еднакви можности еднакви можности за вработување на младите, на инвалидите, кај постарите вработени и сите ранливи групи. Тоа се однесува и на создавањето на еднакви можности и за сите етни за сите етнички заедници за сите етнички заедници на чки

заедници пазарот на трудот, односно нивна поголема застапеност онаму каде што ги има во помал број.

За таа цел, се предвидува имплементација на: правична застапеност на етничките заедници во државната администрација, 22 единиците на локалната самоуправа (ЕЛС) и јавните претпријатија.

5) Интеграцијата на младите луѓе младите луѓе младите луѓе на пазарот на трудот, треба да се изразува пред се со постојаното отворање на нови и на слободни работни места, усогласување на образовниот систем со потребите на пазарот на трудот, а особено јакнење на интересот и условите за започнув започнување на сопствен ање на сопствен бизнис. Покрај тоа, со давање на поддршка за прво в бизнис работување на млади лица, со овозможување стекнување искуство преку стажирање и практикантство се оспособуваат поголем број млади луѓе полесно да се вработат, односно социјално да се вклучат.

Во тие рамки, за истакнување се активностите кои се одвиваат и тоа:

- субвенционирање и поддршка за вработување на деца без родители,
- работните клубови,
- активностите за вработување на деца без родители,
- професионалната ориентација и друго кои треба да доведат до вработување и до намалување на времето на чекање за прво вработување на младите лица.

Неопходни се индивидуални планови за вработување, програми за обука за младите кои ќе започнат сопствен бизнис.

6) Воведување на менторство во обуката на младите луѓе менторство во обуката на младите луѓе менторство во обуката на младите луѓе во процесот на работа, со цел побрзо да ги совладуваат знаењата за потребите на конкретните работни места и за потребите на пазарот на трудот.

7) Воспоставување на оптимален сооднос меѓу сигурноста на работникот и флексибилноста на вработувањето и отпуштањето со водење сметка за

балансот меѓу приватниот живот и работата, односно поголема флексибилност при вработувањето особено на младите лица.

Резултат 3: Зголемена родова рамноправност при вработување

1) Во доменот на родовата рамноправност родовата рамноправност родовата рамноправност, неопходни се одлучни мерки за зголемување на учеството на жените на пазарот на трудот и намалување на разликата меѓу половите во однос на вработеност, невработеност и висина на платата. Врз основа на систематска анализа на родовите карактеристики на пазарот на трудот, може да се утврдуваат потребите за доквалификација, за надминување на родовиот јаз, и за поголемо вклучување на жените во работните процеси.

2) Со водење на активни политики за вработување, со поддршка за самовработување и со кредитирање на активни програми и мерки насочени кон вработување на жените, вработување на жените, може да се постигнат очекуваните резултати. Целта е зголемување на учеството на жените во вкупниот број на вработени лица.

Ова вклучува: обука, активности за поттикнување на претприемничкиот дух кај жените и за зголемување на свеста за женското претприемништво, подобрување на статусот на жената во националната економија (на пазарот на труд, пазарот на капитал, посебни инвестициони политики, учеството на жените во создавањето на БДП), активности за дообразование, стручно оспособување, преквалификација на невработени жени, вработување и самовработување, регулирање на работно-правниот статус и статусот на земјоделец за жените од руралните средини (жените земјоделки), како и вклучувањето на родовите механизми на централно и локално ниво во изработка, планирање, но и имплементација на овие мерки.

Сето тоа е поддржано и во Националниот акциски план за родова еднаквост кој е насочен кон за подобрување на положбата на жената на пазарот на трудот.

3) Во врска со ова, се цени дека е неопходно внесување на родов концепт родов концепт родов концепт при креирањето на програмите и активните мерки за вработување, со опфакање на посебни целни групи, како: жените кои се примателиа на социјална помош, жртви на семејно насилство, жртви на трговија со луѓе, долготрајно невработени жени, самохрани мајки, како и по основа на технолошки вишок и стечај или по друга основа на социјална исклученост.

- подготовка на програми за образование и обука со поголемо учество на жените, со цел создавање на поголеми можности за нивно вработување во секторите каде се помалку застапени;
- Од родова перспектива родова перспектива политиките за поголемо вработување, неопходно е да вклучуваат мерки со кои се обезбедува: продолжување на процесот на хармонизација и усогласување на законодавството во насока на еднакви можности на половите со законодавството на ЕУ;
- поттикнување на претприемништвото кај жените; унапредување и развој на мрежата на установи за грижа на децата.[21]

Резултат 4: Креирање на еднакви можности при вработување за лицата со посебни потреби

1) Создавањето на еднакви можности за лицата со посебн еднакви можности за лицата со посебни потреби еднакви можности за лицата со посебни потреби, и потреби, претпоставува изработка на посебни годишни и средно годишни и среднорочни програми годишни и среднорочни програми за рочни програми рехабилитација и интеграција на лицата со посебни потреби на пазарот на трудот, со што се овозможува нивната социјална инклузија во општествени рамки.

[21] Национална стратегија за млади 2005-2015 година, Агенција за млади и спорт на Република Македонија;

Овие мерки неопходно е да бидат следени со финансиска поддршка на државно и на локално ниво, која ќе биде коректор на неперфектноста на пазарниот интерес за оваа категорија граѓани.

2) Субвенционирање на вработување на инвалидни лица со цел зголемување на вработливоста и социјалната вклученост на оваа категорија на невработени лица и нивно интегрирање на пазарот на трудот

Резултат 5: Креирање на еднакви можности при вработување кај постарите лица старите лица (55-64 години) 64 години)

1) Во рамките на ранливите групи, потребно е да се имаат предвид и создавањето на еднакви можности за раст на вработувањата кај постарите постарите вработени (55-64 години), кај кои стапката на врабо вработени теност изнесува 34,2%,. Транзициониот процес и нивната несоодветна квалификација во однос на современите потреби на пазарот на трудот (вештини и знаења, особено информатички), се главните причини за ваквата состојба. Зголемувањето на 41% на стапка на вработеност на постарите вработени до 2015 година е предвидено како стартешка цел. Во тие рамки и примената на моделот на сигурност треба да ја олесни можноста за вработување на овие лица, како и поддршка за доквалификација или преквалификација и обуки за струки кои се барани.

2) Стареењето на популацијата може да ја зголеми стапката на вработеност, но тоа не е решение со оглед дека се зголемува бројот на пензионери при ист или намален број на вработени што ја налага потребата за усогласување на овие небалансирани трендови. За Мак усогласување на овие небалансирани трендови. едонија тешко ќе бидат остварливи проекцииите на ЕУ за зголемување на стапката на вработеност на лицата на возраст од 20 до 64 години на 66% од населението до 2020 година, па затоа се предлага ниво до 60%. Промени се можни заради неповолните демографски трендови како и

влијанието на кризата, а не како резултат на растот на продуктивноста и отворањето на нови работни места[22]

Резултат 6: Исполнување на уставното начело за правична застапеност и адекватна застапеност при вработувањето

1) Стимулирање на политики политики политики што ќе придонесуваат за зголемување на бројот на вработувања на припадниците на помалите заедници согласно нивната процентуална застапеност на одредено подрачје, согласно определбите од Охридскиот рамковен договор.

2) Инвестирање во програми програми програми за стекнување специфични знаења и вештини според барањата на пазарот на труд за таргетирани групи лица од ранливите категории и од ралзичните етнички заедници кои се помалку застапени во вработеноста, со што се создава инклузивност на зедниците на пазарот на трудот.[23]

5. Предизвици, карактеристики и приоритети на пазарот на труд во Македонија

Пазарот на трудот и понатаму се карактеризира со висока стапка на невработеност, посебно кај младите и нискоквалификуваните лица, ниска стапка на активност на жените, како и долгорочна невработеност. И покрај бројните мерки и активности кои се превземаат, како на страната на понудата така и на страната на побарувачката, во оваа насока како главни предизвици се уште остануваат:

а) понудата - вештините со кои се здобиваат младите не се целосно усогласени со барањата на пазарот на трудот (што укажува на потреба од реформа на клучните области на образовниот систем како главна алатка за подобрување на резултатите на вработеноста кај младите);

[22] Истражување и анализа на работните вештини на младите во Република Македонија, Национален младински совет на Македонија
[23] Податоци од Државниот завод за статистика;

б) побарувачката - приватниот сектор сè уште се карактеризира со ограничена конкурентност и иновации; распространетоста на микро и мали претпријатија кои работат во традиционалните сектори и низок капацитет за апсорбирање на младите. Во оваа насока можни политики за подобрување на состојбата се диверзификација на извозот, инвестирање во нова технологија и давање приоритет на економските сектори со висок потенцијал за вработување на младите, привлекување на СДИ преку стабилна клима, а не преку ценовни субвенционирани услови.

Врз основа состојбите на пазарот на трудот во земјата, предизвиците кои го карактеризираат истиот може да се престават сумирано на следниов начин:

- бавен економски развој и ниско ниво на креирање на работни места, како и недоволно ниво на инвестициите;
- висока стапка на невработеност, особено кај младите лица, долгорочно невработените, ниско квалификувана работна сила, и други ранливи групи;
- родовата нееднаквост;
- недоволна усогласеност помеѓу образовниот систем и потребите на пазарот на трудот; \ недоволна ефективноста е ефикасноста на користењето на можностите на институциите на пазарот на трудот;
- присутност на неформалната економија и
- недоволна функционалност и ефикасност на социјалните партнери во креирањето и имплементацијата на економските и социјалните политики.

Додека пак, од друга страна во стратешките документи најчесто како приоритети на политиките на пазарот на трудот за создавање на услови за отворање на нови работни места на среден рок се препорачуваат[24]:

- натамошно подобрување на бизнис-климата и конкурентноста;
- зголемување на инвестициите;

[24] Национална стратегија за вработување млади (2016-2025)

- превентивни мерки кои ќе обезбедат финансиско олеснување во насока на намалување на трошоците на работа и придонесите за социјално осигурување;
- подобрување на механизмите на пазарот на трудот, како што се утврдување на платите, социјалното осигурување, системот на социјална заштита, создавање на услови за прилагодување на работниот со приватниот живот;
- подобрување на образовниот систем и човековите ресурси согласно со потребите на пазарот на трудот;
- ефикасни служби на пазарот на трудот преку натамошна модернизација и зголемување на квантитетот и квалитетот на услугите;
- обезбедување на поголема безбедност и флексибилност на работни места;
- имплементација на активните политики на пазарот на трудот кои ќе бидат насочени кон зајакнување на поддршката на младите, долгорочно невработените, жените, нискоквалификуваните, непријавените работници и други ранливи групи;
- развој на пакети на мерки кои опфаќаат институционални, превентивни мерки и санкции, кои ќе придонесат за поттикнување и олеснување на премин од неформалниот во формалниот сектор и развој на ефикасен и функционален социјален дијалог.

Имено, во однос на ограничувањата и предизвиците кои се однесуваат на пазарот на работна сила за младите, односно постојаните и високи стапки на невработеност обично како фактори се наведуваат нефлексибилност на платите, ригорозно законодавство за заштита на вработувањето (ЗЗВ), поголема чувствителност на вработувањето на младите на деловниот циклус во споредба со вработувањето на возрасните, неусогласеност на вештини, степенот на образование (младите со повисок степен на образование имаат поголема веројатност да бидат вработени од оние со пониско образование).

Како дополнителни фактори се наведуваат и големите емиграциони текови, загубата на квалификувана работна сила, доцната структурна трансформација, малите приливи на странски директни инвестиции (СДИ), како и составот на производството и извозот кој покажува релативно голема зависност од ниско-продуктивни сектори[25].

На страната на претпријатијата кои треба да бидат генератори на новите вработувања, посебно на младите лица исто така предизвиците се многубројни. Малите претпријатија се двигатели на растот на вработеноста. Микро претпријатијата се важни економски агенти, но помошта кон нив е многу мала.

Потребно е да се намали административниот товар врз компаниите, да се забрзаат одредени процедури (некои кои се непотребни, да се згаснат); понатаму, сериозен проблем претставува сивата економија и спроведување на договорите (намалувањето на сивата економија и мерките за забрзување на излезот од пазарот-стечајна постапка).

Пристапот до финансии е се уште ограничувачки фактор поради: високи каматни стапки, административни барања, ниска подготвеност на банките за преземање на ризик. Пристапот до капитал е особен проблем за почетните бизниси и микро компаниите. Исклучително е важно и зајакнување на склоноста на бизнис секторот за иновации, зајакнување на човечките ресурси за иновации, создавање соодветно регулаторно опкружување за поддршка на иновациите и зголемување на протокот на знаење помеѓу актерите во иновациите.[26]

6. Препораки за намалување на невработеноста и сиромаштијата

- Активација на локалните власти за поголемо справување со потребите на ранливите групи

[25] Акциски план за вработување на младите - Преглед на напредок: http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspx
[26] Истражување и анализа на работните вештини на младите во Република Македонија, Национален младински совет на Македонија

- Елиминирање на дискриминацијата и нерамноправноста поради пол, раса, вероисповед, инвалидност и други основи
- Зголемени можности на пазарот на трудот преку нови работни места
- Зголемување на учеството во општеството и подготвеност и барање за доживотно оспособување и учење
- Намалување и отстранување на разликите помеѓу заедниците во општеството и оспособување на ранливите и обесправени заедници за подобро функционирање и стекнување на знаење и услови за тоа
- Намалување или сведување на нула на бројот деца кои го напуштаат образовниот процес предвреме или се слабо оспособени за се справат со животот и можностите за работно ангажирање
- Намалување на нерамномерно дистрибуираната здравствена заштита
- Обезбедување на квалитетни услови за домување за секого
- Обезбедување на секое дете кое започнува со основното образование да е подготвено и способно да учи и да извлече максимални придобивки од годините поминати во образовниот процес
- Отстранување на пречките со кои се соочуваат поединци за учество во општеството, вклучувајќи ги пречките од нарушено здравје, недостаток на самодоверба заради сиромаштија, неповолни услови за домување и несакани зависности
- Поддржување и охрабрување на приватниот сектор за зголемен придонес за добросостојбата на ранливите заедници
- Промоција и поддршка на културата на активно граѓанство (добро владеење) во кое ќе биде овозможено: самостоен и самоодржлив развој, учество во цивилниот живот и активности во општеството и грижа за ранливите заедници
- Согледување на условите завоведување на адекватен минимален приход за задоволување на основните животни потреби, (или минимум стандарди), според препораките на ЕУ.
- Справување со сиромаштијата на национално и локално ниво

Заклучок

Може да се заклучи дека движењата на пазарот на труд имаат клучно значење за економскиот развој. Токму поради тоа потребен е подобар менаџмент за намалување на невработеноста во нашата држава. Движењата на пазарот на трудот во Македонија во изминативе неколку децении, укажуваат на постоење на структурни проблеми на економијата и неусогласеност помеѓу понудата и побарувачката што претставува еден од најсериозните ограничувачки фактори за економскиот развој на земјата.

Во овој труд е анализирана вработеноста во Македонија во периодот од 2006-2017 година, како и за 2021 година. Анализата на понудата на работната сила во периодот од 2006 до 2017 година покажува дека постои недоволна понуда на квалитетни работни места што за последица има ниска стапка на економската активност на работна сила, ниска стапка на вработеност и висока стапка на невработеност. Тоа значи дека економијата не е способна да креира доволно работни места кои ќе обезбедат економски раст и развој, вработеност на популацијата и повисок животен стандард.

Може да се дојде до заклучокот дека стремежот на секоја економска политика е да се постигне полна и одржлива вработеност, односно вработеност за сите поединци кои се способни за работа, посакуваат да работат и активно бараат работа. Оваа заложба станува уште позначајна во случајот на транзициските економии, како што е нашата економија.

Имено од овој магистерски труд според податоците на Државниот завод за статистика, во III тримесечје од 2021 година, може да се заклучи дека активното население во Македонија изнесува 945 158 лица, од кои вработени се 796 681, а 148 477 лица се невработени. Стапката на активност во овој период е 56.2, стапката на вработеност 47.4, додека стапката на невработеност изнесува 15.7.

Македонија е исправена пред сериозни задачи ако се има предвид дека во сите компоненти на пазарната економија има сериозни недостатоци, недоразвиености, т.е. неперфектност надополнета со институционални слабости. Ова не затоа што нема формално правно институции и законска рамка, туку недостасува нивно доследно функционирање и спроведување што го искривува пазарното функционирање и ја дерогира конкуренцијата кон монополско и олигополско делување. Тоа се тешки нарушувања за пазарната економија кои мора енергично и упорно да се отстрануваат за да се отвори простор на вистинска и здрава конкуренција што би требало да отвори перспектива за вистинска пазарна економија.

Интеграцијата на пазарот на трудот претставува важна етапа во осамостојувањето на секој млад човек. Вработувањето најчесто претставува и прв чекор кон достигнување финансиска и социјална независност и како таков е една од главните детерминанти за премин кон светот на возрасните, тесноповрзан со квалитетот на животот на младите луѓе, нивната самодоверба, можностите за мобилност, но и практичните одлуки поврзани со домувањето, градењето семејство и трасирањето на патот на идниот професионален и кариерен развој.

Ако се земат предвид влијанијата што ова прашање ги има врз општиот квалитет на животот на младите, младинската (не)вработеност несомнено опстојува како еден од клучните приоритети и детерминанти за степенот на развој на едно општество. Истовремено, надминувањето на состојбата со висока младинската невработеност бара системски, комплементарен и координиран пристап на различни полиња и политики (образование, труд и социјална заштита) поради комплексноста на факторите што влијаат врз нејзиното создавање.

Главни аспекти на младинската (не)вработеност се времето потребно за премин од образование во работа, искористеноста, односно неискористеноста на младите како работна сила, не само во смисла на нивното вклучување во активната популација туку и нивното поставување на работни места што се во согласност со нивните квалификации (заради целосно искористување на нивниот потенцијал),

како и карактеристиките на работните места на кои се вработени младите (определено/неопределено, самовработување, цело/парцијално работно време итн.). Како клучен предизвик што влијае врз нивото на невработеноста кај младите се издвојува општата економска состојба во земјата, која пред сè резултира со недостиг на соодветна понуда на работни места по обем и по квалитет.

Честопати од страна на работодавците се потенцира дека младите не ги поседуваат компетенциите што се барани на пазарот на трудот, а дел од младите сметаат и дека потребно е да се најдат долгорочни и системски интервенции што ќе помогнат во надминување на младинската невработеност. Потребно е да се вложат напори за промена на големата резигнираност и демотивираност кај младите во процесот на вработување, како и да се зголеми поддршката за претприемаштвото меѓу младите. Од анализата на приложените документи, вклучително и на Стратегија за млади на Република Македонија, потребна е работа во насока на следните мерки:

- овозможување механизми за сите млади да се стекнат со компетенции (знаења и вештини) што се барани на пазарот на трудот, преку обуки, тренинзи;
- усогласување на образовната понуда со потребите на бизнис-секторот преку креирање и спроведување образовни профили, насоки и компетенции што се барани на пазарот на трудот на локално и на национално ниво;
- континуирана анализа на вработливоста (employability) на дипломците со цел да се унапреди образовната ефективност;
- промоција на доживотното учење и стимулирање на личната одговорност за вклучување во континуирано образование и обука;
- поддршка на организациите, на коморите и на другите овозможувачи на неформално образование за минимум достапна понуда на обуки за „меки вештини“, како и компетенции на локално и на национално ниво;
- промоција на практиката за преквалификација и за доквалификација на кадар како дел од понудата на високообразовните институции, како и

понуда на вокационо образование и обука во согласност со пазарот на трудот, особено на локално ниво;

- поттикнување на култура на практикантство кај младите за време или веднаш по комплетирање на образованието, како и стимулирање на бизнис-заедницата за подобро користење на бенефитите од практикантството;
- воведување финансиско образование како дел од основното образование и обука;
- интегрирање на претприемачкото образование и вредности во основното, во средното и во високото образование;
- специфични политики и олеснувања за самовработени млади и за бизниси водени од млади (намалени даноци, помалку административни обврски и сл.), како и обезбедување систематска поддршка (обука, советување, тренинг) за сите бизниси водени од млади во текот на првите 3 години;
- стимулирање на отворање на бизнис-инкубатори и центри за поддршка на нови бизниси и МСП водени од млади преку консултантска поддршка, но и поволни финансиски линии за кредитирање на млади претприемачи;
- промоција на претприемаштвото како посакуван модел на професионален развој и поддршка на младите претприемачи за интернационализација и за глобализација на нивните бизниси.

Во согласност со резултатите од истражувањето кое беше прикажано во овој магистерски труд, како најпосакувани и најпотребни „меки вештини“ се наведени комуникациските вештини, вештините од областа на емоционалната и социјалната интелигенција, како и вештините од областа на професионалната етика, додека како најзначајни „тврди вештини“ се наведени познавањето на правно-деловното работење, финансиите, финансискиот менаџмент и на деловното планирање, компјутерските вештини, техничко-технолошката експертиза.

Користена литература

1. „Македонија вработува 2015“ – проект на Владата на Република Македонија;

2. Blanchard, O. (1997) “The Economics of Post-Communist Transition”, Clarendon Press Oxford.

3. Blanchflower, D. (2001) “Unemployment, well-being, and wage curves in Eastern and Central Europe”, Journal of the Japanese and International Economies, 15(4): 364-402.

4. Blanchflower, D. and Oswald, A. (1995) “An Introduction to the Wage Curve”, Journal of Economic Perspectives, 9(3): 153-167.

5. Boeri, T. (1997) “Labour market reforms in transition economies”, Oxford Review of Economic Policy, 13(2): 126-140.

6. Boeri, T. and Garibaldi, P. (2002) “Shadow Activity and Unemployment in a Depressed Labour Market”, IGIER Working Paper No.77, Bocconi University, Italy.

7. Bornhorst, F. and Commander, S. (2006) “Regional Unemployment and Its Persistence in Transition Countries”, Economics of Transition, 14(2): 269-288..

8. Bruno, R. (2006) “Optimal Speed of Transition under Shrinking Labour Force and Uncertainty”, The Economics of Transition, 14(1): 69-100.

9. Cazes, S. and Nesporova, A. (2003) “Labour Markets in Transition, Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe”, International Labour Office, Geneva.

10. Garibaldi, P. and Wasmer, E. (2003) “Equilibrium Employment in a Model of Imperfect Labour Market”, IZA Discussion paper, No.950.

11. Jones, S. and Riddell, C. (1998) “The Measurement of Unemployment: An Empirical Approach”, Econometrica, 67(1): 147-162.

12. Mickiewicz T. and Bell J. (2000) “Unemployment in transition – restructuring and labour markets in Central Europe”, Harwood Academic Publishers.

13. Rosser, J., Rosser, M. and Ahmed, E. (2003) “Multiple Unofficial Economy Equilibria and Income Distribution Dynamics in Systemic Transition”, Journal of Post Keynesian Economics, 25(3): 425-447.

14. Sessions, J. (1994) “Unemployment Stigma and Multiple Labour Market Equilibria: A Social Psychological Interpretation of Hysteresis”, Labour, 8(3): 355-357.

15. Wasmer, E. (2006) “Links between Labour Supply and Unemployment: Theory and Empirics”, CIRPEE Discussion Paper, No.0615.

16. Акциски план за вработување на младите за 2015 година, Агенција за вработување на Република Македонија;

17. Блажевски – Мојсоска Н., Петрески М., „Оценување на влијанието на активните програми на пазарот на трудот: Клучни наоди“, Тим за техничка поддршка на пристојна работа и канцеларија на Централна и Источна Европа, ИЛО, 2015 година;

18. Државен завод за статистика, https://www.stat.gov.mk/, пристап јануари 2022 година

19. Истражување и анализа на работните вештини на младите во Република Македонија, Национален младински совет на Македонија

20. Истражување на Светска банка „Побарувачка за вештини во Македонија“; 5. Локална младинска стратегија на Општина Гостивар – истражување/анализа на Младински образовен форум

21. МакСтат- Бази на податоци, Државен завод за статистика на Република Македонија;

22. Национална стратегија за млади 2005-2015 година, Агенција за млади и спорт на Република Македонија;

23. Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост на Република Македонија 2010 – 2020, Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија;

24. Националната стратегија за вработување 2010, Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија;

25. Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2015, Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија, 2011 година;

26. Оперативен план за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување за 2015 година, Агенција за вработување на Република Македонија;

27. Оперативен план на АВРМ за 2016 година, Агенција за вработување на Република Македонија;

28. Официјална интернет-страница на Агенцијата за вработување на Република Македонија;

29. Официјална интернет-страница на Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија;

30. Повик за обуки за напредни ИТ вештини – Агенција за вработување на Република Македонија

31. Речник на Блеково право (Black's Law Dictionary), стр. 471 (5 - то издание, 1979).

32. Следење и оценување на програмите за вработување млади лица – пакет за учење, ИЛО, 2015 година;

33. Собрание на РМ, Националната програма за развој на образование 2005-2015, 2004 година;

34. Студија за млади во Република Македонија, Фондација „Фридрих Еберт“ – канцеларија Скопје, 2013 година;

35. Талевски З.., Додовски С., „Национален извештај за младинската невработеност во Република Македонија“, МКЦ-Битола, 2015 година.

Интернет:

- https://www.nms.org.mk/wp-content/uploads/2020/06/Istrazuvanje-i-analiza-na-rabotnite-veshtini-na-mladite.pdf, пристап јануари 2023 година
- https://cea.org.mk/wp-content/uploads/2016/05/Analiza-na-pazar-na-trud-pobaruvacka-final.pdf, пристап јануари 2023 година
- https://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/revidirana_str_siromastija.pdf, пристап јануари 2023 година