

Инструмент за Претпристапна Помош на Европската Унија – ИПА

ИСТРАЖУВАЊЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД Младите невработени во Североисточниот плански регион



СОЗДАВАЊЕ
МОЖНОСТИ ЗА
ВРАБОТУВАЊЕ НА
МЛАДИТЕ ОД
РУРАЛНИТЕ СРЕДИНИ



Проектот е финансиран
од Европската Унија



Проектот е имплементиран од
Центар за Економски Анализи и
Федерација на Фармерите на РМ

ИСТРАЖУВАЊЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД

Младите невработени во

Североисточниот плански регион

ЦЕНТАР ЗА ЕКОНОМСКИ АНАЛИЗИ (ЦЕА)
ФЕДЕРАЦИЈА НА ФАРМЕРИТЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА (ФФРМ)
Д-р Борче Треновски
Игор Митевски
М-р Весна Гарванлиева Андонова
Д-р Марјан Николов
Габриела Димовска

Проект:

Создавање на можности за вработување за младите
од руралните средини 12-9139/1

Веб страници:
www.cea.org.mk
www.ffrm.org.mk

Проектот е финансиран од Европската Унија

Оваа публикација е изготвена со помош на Европската
Унија. Содржината на публикацијата е единствена
одговорност на авторите и на никаков начин не може да се
смета дека ги одразува гледиштата на Европската Унија.

Скопје, 2016

Издавач Центар за Економски Анализи - ЦЕА

За издавачот Марјан Николов

Наслов Истражување на пазарот на труд
Младите невработени во
Североисточниот плански регион

Автори М-р Весна Гарванлиева Андонова
Д-р Борче Треновски
Д-р Марјан Николов
Игор Митевски
Габриела Димовска

Дизајн и подготовка Бригада дизајн

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје

331.56-053.6(497.72)

МЛАДИТЕ невработени во Североисточниот плански регион :
истражување на пазарот на труд / Борче Треновски ... [и др.]. - Скопје :
Центар за економски анализи-ЦЕА, 2016. - 61 стр. : илустр. ; 25 см

Фусноти кон текстот. - Публикацијата е во рамки на проектот
“Создавање на можности за вработување за младите од руралните средини”.
- Автори: Борче Треновски, Игор Митевски, Весна Гарванлиева
Андонова, Марјан Николов, Габриела Димовска. - Библиографија: стр. 52. - Содржи и: Анекс

ISBN 978-608-4731-24-5

1. Треновски, Борче [автор] 2. Митевски, Игор [автор] 3. Гарванлиева Андонова, Весна [автор]
4. Николов, Марјан [автор] 5. Димовска, Габриела [автор]
а) Невработеност - Млади - Македонија, североисточна

COBISS.MK-ID 101095946

Содржина

Извршно резиме	5
1. Вовед	9
2. Методологија и пристап	10
3. Карактеристики на младите невработени во регионот	11
Структура на невработените во регионот.....	12
4. Социјално вклучување на младите невработените преку мерки за вработување	16
- Политики за вработување.....	17
- Предизвици и ограничувања за создавање на работни места за млади.....	19
4.1. Стратешки документи кои се однесуваат на невработеноста како предизвик.....	20
- Програма на Владата на Република Македонија за 2014-2018 година.....	20
- Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 (МТСП).....	22
- Национална програма за пристојна работа 2015-2018 (Меѓународната организација на трудот (МОТ).....	24
- Стратешки план на Министерството за труд и социјална политика 2015-2017 година.....	25
- Оперативниот план за услугите на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување за 2016 година.....	26
- Национална стратегија за вработување млади (2016-2025).....	28
- Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година.....	29
5. Понуда на пазарот на трудот – невработени	33
5.1. Карактеристики и перцепции на младите невработени во регионот.....	34
- Образование и работно искуство.....	34
- Период на невработеност.....	37
- Потребни квалитети и вештини.....	39
- Самооценка за степенот на вештини.....	39
- Перцепција на младите за најважните квалитети и вештини за вработување.....	40
- Тип на работа која ја бараат невработените.....	41
- Посакувано работно место.....	41
- Перцепција за причини за невработеност.....	43
- Проактивност и користење на методи за барање на работа.....	43
- Причини за одбивање на можност за работа.....	46
- Подготвеност за менување на локација за работно место.....	46
- Подготвеност за унапредување на вештините за вработување преку учење.....	47
- Подготвеност за практиканство за унапредување на вработувањето.....	49
5.2. Интересот и предизвиците на младите невработени за поголема вклученост на пазар на трудот – заклучни согледувања.....	51
5.3. Препораки за социјална вклученост преку мерки на Локално и регионално ниво.....	58
Користена литература.....	60
Анекс.....	61

Кратенки

АВРМ	Агенција за вработување на Република Македонија
АМПТ	Активни мерки на пазарот на труд
БДП	Бруто домашен производ
ДЗС	Државен завод за статистика
ИПА	Инструмент за претпристапна помош
МКТ	Меѓународната конференција на трудот
МОТ	Меѓународна организација на трудот
НППР	Националните програми за пристојна работа
НСВРМ	Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија
РАП	Регионален акциски план
СИПР	Североисточен плански регион
ФФРМ	Федерација на фармерите на Македонија
ЦЕА	Центар за економски анализи

Извршно резиме

- ▲ Како главни причини за неповолната состојба на младите на пазарот на трудот најчесто се посочуваат: недоволниот број на работни места; неусогласеноста меѓу потребите на работодавачите и потребните квалификации на работната сила; неподготвеноста на работодавачите да обезбедат средства за трошоците за обука; немање на работно искуство; недостиг од неформално образование и тренинг; работата во неформалниот сектор, и потребата од поактивни стимулативни мерки за вработување.
- ▲ На понудата на работна сила, главно, се делува преку мерки за подобрување на вештините на невработените лица, преквалификација и обука на невработените за занимања кои се барани на пазарот на труд, практиканство поради стекнување на невработените млади лица со работни вештини, мерки во доменот на образование (средно стручно и високо образование) и доживотно учење итн.
- ▲ Невработеноста останува еден од најголемите проблеми за СИПР - стапката на вработеност е значително под националниот просек и изнесува 30,3%, додека стапката на невработеност од 44% е 16 п.п над националниот просек и највисока стапка споредено со сите останати плански региони.
- ▲ Од вкупниот број на невработени во СИПР, 10.096 се од град, а 4.951 (или 33%) од село; 40,3% (6.064) од невработените во регионот се жени. Најмногу невработени се со македонска национална припадност (68%) и албанска (25%). Големиот број на невработени лица се со ниско ниво на образование и со ниски квалификации. Бројот на невработени жени со завршено високо образование (65% од вкупниот број на невработени лица со високо образование) е исклучително висок споредено со бројот на невработени мажи со ист степен на образование.
- ▲ Просечниот месечен надомест кои го добивале испитаниците во најголем дел (без разлика на степенот на образование) при формално заснован работен однос изнесувал најчесто до десет илјади денари, додека при неформална работа истиот изнесувал или до шест или десет илјади денари. Кај лицата со високо образование се јавуваат случаи со повисоки надоместоци (нето плати) при формално вработување.
- ▲ Најголем дел од невработените бараат работа подолго од една година, без разлика на степенот на образование на невработените лица во регионот, односно тоа е случај и со лицата со средно и за лицата со високо образование.
- ▲ Во однос на степенот на поседување на дополнителни вештини (познавање на странски јазик, работа со компјутери, и поседување на технички вештини)- најголем дел од испитаниците сметаат дека имаат основно ниво на познавање на сите вештини кои се наведени, нешто помал дел средно ниво или немаат познавање.

- ▲ Како најважни квалитети за наоѓање на работа, во сите категории младите со завршено средно образование сметаат дека е пред сè 1) личните познанства со луѓе е примарен квалитет (31%); 2) познавање на компјутерски/информатички способности (24%); 3) познавање на јазици, завршен тренинг или пракса (по 14 %). Кај лицата со високо образование редоследот е обратен.
- ▲ Најголем дел од невработените лица со средно образование, идеалната работа ја гледаат во креирања на сопствен бизнис – односно, постои претприемачки дух кај младите невработени со средно образование од регионот.
- ▲ 64% од испитаниците со високо образование, преферираат работа во државна институција во идеални услови, само 20% да започнат сопствен бизнис, а 8% би избрале како прв избор работа во приватен сектор.
- ▲ 43% од испитаниците, како главни причини зошто не можат да најдат работа, ги наведуваат немањето на слободни работни места во согласност со квалификациите, додека 9% изјавиле дека не знаат како и каде да најдат работа. Како дополнителна причина се наведува и политизација на општеството, како и потреба од “врски” и познанства со луѓе за наоѓање на работа. 1/3 од испитаниците, како единствен начин за наоѓање на работна позиција ја навеле АВРМ.
- ▲ Најголем дел од лицата иако бараат работа повеќе од една година, речиси и не поднеле барања за вработување до некоја компанија/работодавач, односно најголем дел поднеле најмногу до три барања. Во овај контекст лицата кои се со високо образование се поактивни во барањето работа и поднесуваат повеќе барања по огласи за работа.
- ▲ 78% од вкупниот број на испитаници, одговориле дека до сега не одбиле понудена работа, додека 22% одговориле дека одбиле понудена работа (поради понудената ниска плата и несоодветност со квалификациите).
- ▲ 90% од вкупниот број на испитаници се заинтересирани да посетуваат обука и тоа примарно за 1) започнување на сопствен бизнис и можности за изнаоѓање на извори за финансирање, 2) техники во земјоделско производство, 3) претприемништво и подготовка на бизнис план, 4) изучување на јазици и компјутерски вештини, и 5) социјални вештини за барање на работа.
- ▲ Скоро сите невработени лица кои се испитани (89%) се заинтересирани за практиканство во правните субјекти во регионот.
- ▲ Најголем дел од испитаниците (60%) одговориле дека не добиле помош од АВРМ, речиси половина од испитаниците одговориле дека не се запознаени со активните мерки за вработување, а дури 63% не познаваат лице кој ги искористило мерките за вработување.

Препораки

- ▲ Платено практиканство и фокус и реформа на средното техничко образование со соодветни лаборатории, работилници, наставен кадар, педагошко методски наставни помагала и материјали. Локалната власт во чија надлежност се училиштата заедно со коморите каде субјектите членуваат може да бидат движечка сила кон усогласување на политиките на централната власт.
- ▲ Значаен дел од политиките за намалување на невработеноста во СИПР, треба да бидат насочени кон невработените лица со пониско ниво на образование, а исто така внимание треба да се посвети на невработените жени во регионот со високо образование.
- ▲ Обезбедување на систематска и координирана поддршка за развој на младинско претприемништво- имајќи предвид дека постои претприемачки дух кај младите невработени со средно образование од регионот.
- ▲ Засилена активност во обезбедување на обуки, неформално образование и тренинг во зголемување на вештините на младите (дури 90%) примарно за започнување на сопствен бизнис и можности за изнаоѓање на извори за финансирање, техники во земјоделско производство и претприемништво и подготовка на бизнис план.
- ▲ Потреба од унапредување на вештините на луѓето за само-промовирање, за методи и канали за барање на работа, поднесување на барања за работа. Во оваа насока исклучително е важно да се креираат политики и мерки за намалување на пасивноста на младите во процесот на барање на работа во регионот имајќи предвид дека дури 1/3 од испитаниците, единствен начин на идентификување на работна позиција ја навеле АВРМ, а само околу 14% изјавиле дека го прават тоа директно преку поднесување на пријава кај работодавачите, или по објавен оглас.
- ▲ Потребно е поголемо промовирање на поволностите, обуки за користење на конкретните мерки, конкретни активности за директно вклучување на младите преку политиките на АВРМ, бидејќи речиси половина од испитаниците одговориле дека не се конкретно запознаени со активните мерки за вработување кои се превземаат, и висок процент од 63% се изјасиле дека не познаваат лице кој ги искористило мерките за вработување.
- ▲ Потребно е да се изврши и евалуација и ревизија на политиките и мерките на МТСП и АВРМ. Ова укажува на потребата за евалуација, оценка и/или модифицирање на формите и начините на поддршка кон други форми на поддршка кои ќе бидат во

насока на унапредување на условите за работа и деловното опкружување, а исто така значајна е потребата и за модификации во насока на поедноставување на процедурите и намалување на административните и техничките ограничувања. Овие и вакви мерки треба да имаат ограничен рок, да се таргетирани и да имаат соодветни индикатори за следење на нивната успешност.

- ▲ Потребно е поактивно и сеопфатно вклучување на општините во регионот во процесот на подобрување на состојбата на младата работна сила преку соодветни реформи во средното и основното образование образование кое е во нивна надлежност.
- ▲ Унапредување на програмите на средното стручно образование кои ќе бидат во согласност со карактеристичните потреби на деловниот сектор и дејностите, но и воведување на платено практиканство како задолжителен дел од образовните институции.

Североисточниот плански регион е регион кој има најголема стапка на невработеност во Македонија од 44%, што претставува 16 процентни поени повисоко од националниот просек кој во 2014 година изнесувал 28%, а истовремено и најниска стапка на вработеност од 30,3%. Истовремено, во истата година, стапката на невработеност во руралниот дел на СИПР е 52,2%, што е речиси двојно повеќе, односно 25,7 процентни поени повисока во споредба со просечната национална стапка на невработеност во рурален дел (која изнесува 26,5%). Стапката на невработеност во СИПР пак во урбаниот дел е 39,3%, или 9,9 процентни поени повисока од националниот просек на стапка на невработеност во урбаниот дел од 29.2%¹.

Дополнително, согласно Законот за Локална самоуправа², единиците за локална самоуправа (општините) го планираат економскиот развој и преземаат активности за подобрување на економско-социјалната состојба на нивните граѓани, со што индиректно се навлегува и во прашањето на невработеност, односно унапредување на околината за поголема вработливост и вклучување во пазарот на трудот на младите невработени во регионот.

Имајќи ги во предвид тоа, произлегува потребата од креирање на профил на невработените во регионот, а со цел да се спореди со потребите на работодавачите за вработување и да се предложат и дизајнираат начини со кои би се придонело до намалување на невработените млади со акцент на руралните средини. Профилирањето на младите невработени во регионот како целна група обезбедува профил на понудата на пазарот на трудот во регионот, придонесувајќи кон прашањето за осознавање на состојбата и на тековните карактеристики на невработените млади лица во засегнатиот регион и нивната структура, како информација за понудата на локалниот пазар на труд. Профилирањето на целната група е од суштинско значење и со цел да се идентификуваат потребите на невработените како и нивните перцепции за пазарот на трудот.

Во таа насока, со поддршка од проектот финансиран од Европската Унија (ЕУ), од Инструментот за претпристапна помош (ИПА), Центар за економски анализи (ЦЕА) и Федерацијата на фармери на Република Македонија (ФФРМ) пристапија кон изработка на оваа анализа со цел да се одговори на прашањето за профилот на младите невработени во Северо-источниот плански регион (СИПР), нивните капацитети, очекувања како и идентификување на врските помеѓу потребите на пазарот на труд и понудата на пазарот на трудот. Оваа анализа може да биде користена како инпут за подготовка на Регионален акциски план (РАП) за унапредување на социјалната вклученост на младите од руралните средини во СИПР преку вклучување во пазарот на труд.

¹ Регионите во Македонија 2015, ДЗС на РМ, сите податоци во овој дел се однесуваат за 2014 година

² (Службен весник на РМ бр.5/2002)

Методологија и пристап

При процесот на креирање на профил на младите невработени од СИПР, користена е методологија која се базира на квалитативни и на квантитативни податоци. Методолошките алатки за прибирање на податоците се следните:

Фаза 1: Прибирање на квантитативни податоци преку статистички соопштенија, публикации и анализи од Државниот завод за статистика и Агенцијата за вработување на Република Македонија. Прибирање и анализа на постоечки политики како и важечки стратешки документи, програми, акциски планови и анализи на национално, регионално и локално ниво каде се разгледува прашањето за невработеност и пазарот на труд.

Фаза 2: Прибирање на квалитативните податоци преку спроведување на интервјуа со млади невработени (на возраст од 20 до 39 години) на територијата на СИПР, со фокус на лица од руралните средини, според податоци на лица добиени од АВРМ. Прибирањето на примарните податоци се вршеше преку претходно подготвен структуриран прашалник кој е достапен како анекс на овој документ, дизајниран за оваа намена и организирање на директни средби со младите, а помал дел од анкетите/интервјуата се спроведени и по телефон.

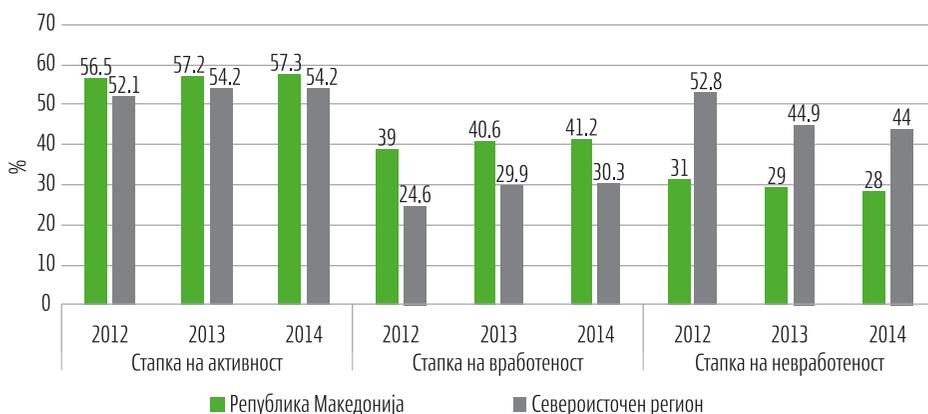
Во спроведувањето на оваа анализа опфатени се сите шест општини во Североисточниот плански регион и тоа општините Кратово, Липково, Ранковце, Старо Нагоричане, и Куманово. Направени се интервјуа со деведесет и едно лице од сите општини со фокус на руралните средини. Најголем број на лица од примерокот, се со завршено средно образование и вклучува лица од двата пола како и лица од повеќе националности во регионот. Лицата опфатени со оваа анализа се лица на возраст помеѓу 20 и 39 години.

Карактеристики на младите невработени во регионот

Стапката на економска активност претставува учество на работната сила во работоспособното население, на возраст од 15 и повеќе години. Економската активност на ниво на Република Македонија во 2014 година е 57,3%, додека во Североисточниот плански регион (СИПР) за истата година таа изнесува 54,2%, што е еден од најниските во Македонија по региони³ и за 3 процентни поени под националниот просек.

Истовремено, во истиот регион имаме стапка на вработеност од 30,3%, значително под националниот просек и највисока споредено со останатите региони, како и стапка на невработеност од 44%, што е 16 процентни поени над националниот просек и е највисока стапка на невработеност споредено со сите останати плански региони. Оттука невработеноста останува еден од најголемите проблеми за СИПР⁴.

Стапки на активност на население на возраст над 15 години, во проценти



Извор: Државен завод за статистика, април 2016

³ Најниска стапка на активност е кај Полошкиот плански регион со 46,1% а веднаш потоа СИПР

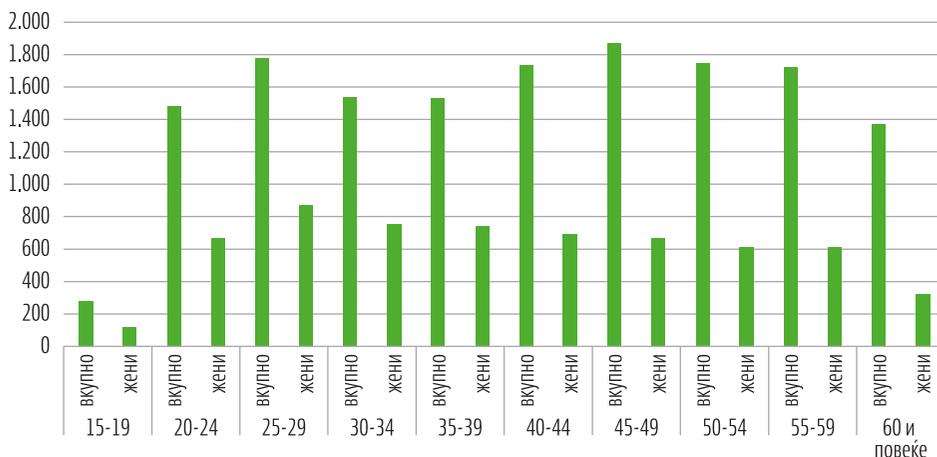
⁴ Податоците за невработеноста се преземени од веб страната на Агенцијата за вработување на Република Македонија (www.avtm.gov.mk)

Структура на невработените во регионот

Последните податоци⁵ на Агенцијата за вработување (АВРМ), покажува дека бројот на евидентирани лица кои се невработени, во Центар за вработување⁶ Куманово, Кратово и Крива Паланка, изнесуваат 15.046 лица од кои најмногу од Куманово (10.639). Од вкупниот број во целиот регион, 10.096 од град, а 4.951 од село, каде бројот на невработени во село споредено со невработени во град вкупно за регионот изнесува 33% и во истиот ранг се и невработените разгледувани по центри (освен Кратово каде е овој процент изнесува 22%). Од вкупниот број на невработени во регионот 6.064 (или 40,3%) се жени. Засебно, по процент највисок процент на невработени има во Кратово (52%, или 522), потоа во Крива Паланка (44%, или 1.509) па Куманово (38%, или 4.033).

Најголемиот процент на невработени на ниво на регион од вкупните евидентирани невработени се во старосните граници од 45-49 (12,4%) и 25-29 години (11,8%) и помеѓу 45-49 години кои претставуваат 11,9% од вкупниот број на невработени. Останатите старосни групи (освен 15-19 години) се движат во границите помеѓу 9% и 11%.

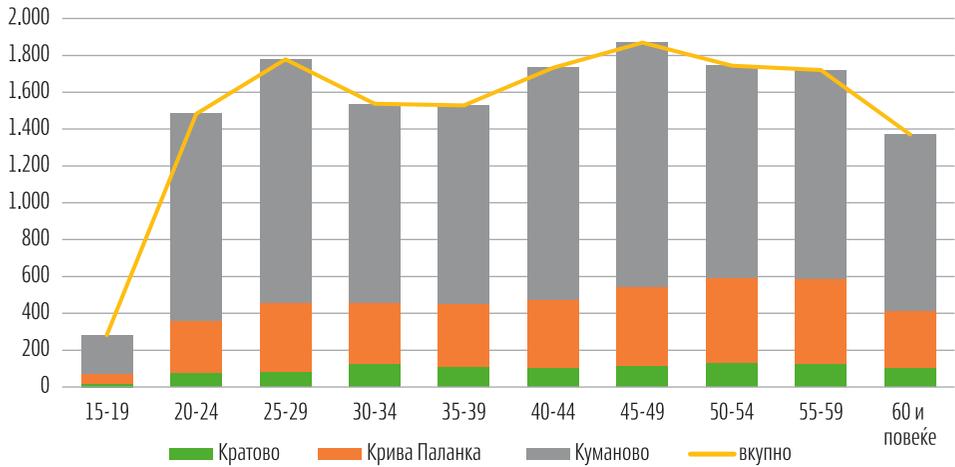
Невработени по возрастна структура, во СИ регион, јануари 2016 –
Центар за вработување: Куманово, Кр.Паланка, Кратово



⁵ Агенција за вработување на РМ, Преглед на невработени лица состојба 31/01/2016, пристапено 30.03.2016.

⁶ Центар за вработување Куманово ги вклучува општините Куманово, Старо Нагоричане, Липково, Центар за вработување Крива Паланка вклучува и Ранковце, и Центар за вработување Кратово само од Кратово.

Невработени лица според возрастни групи, СИ регион, јануари 2016

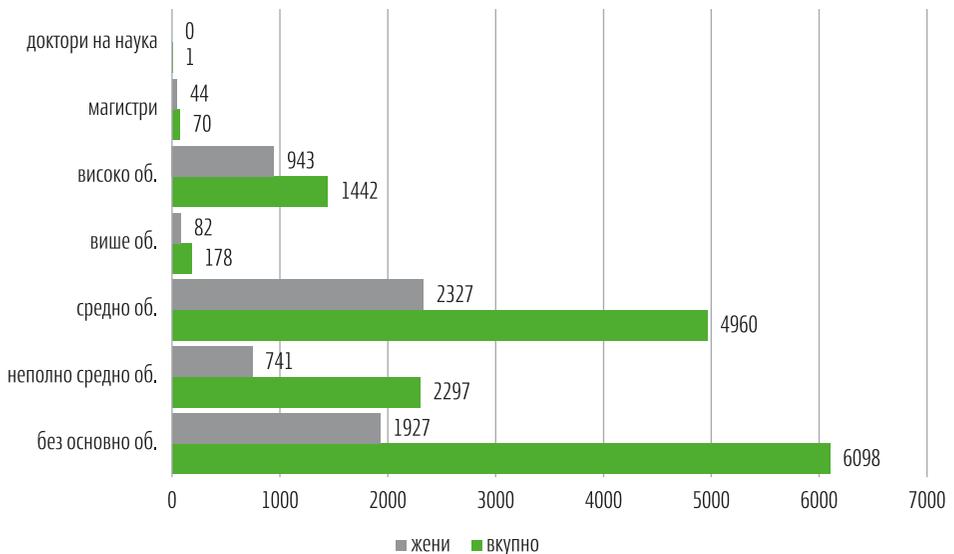


Извор: Агенција за вработување, Центри за вработување

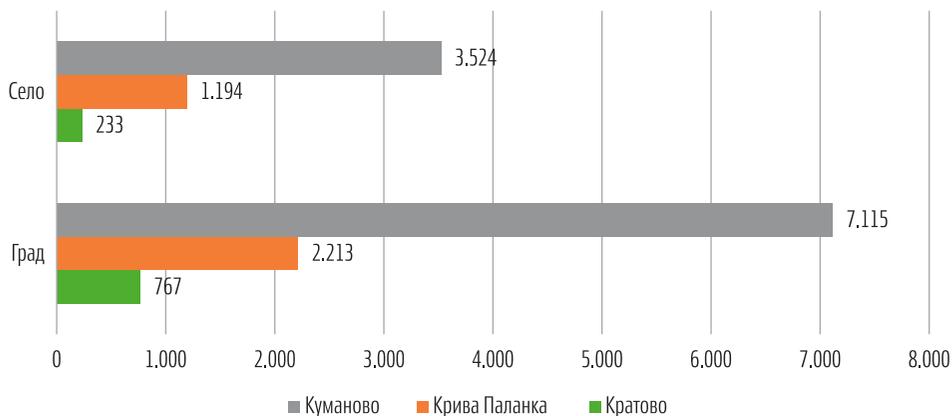
Во однос на степенот на образование на невработените, речиси половина од лицата (41%) се без основно образование, 33% се со завршено средно образование, и 10% со завршено високо образование. Тоа укажува на големиот број на невработени лица со ниски квалификации и можно постоење на несообразност во квалификациите, недостигот на можности за обука и преквалификации.

Посебно се истакнува бројот на невработени жени со завршено високо образование, споредено со бројот на невработени мажи со исти степен на образование, а чиј број претставува 6,3% од вкупно невработени лица во регионот или 65% од вкупниот број на невработени лица со високо образование (апсолутна бројка од 943).

Невработени по степен на образование, во СИП регион, јануари 2016



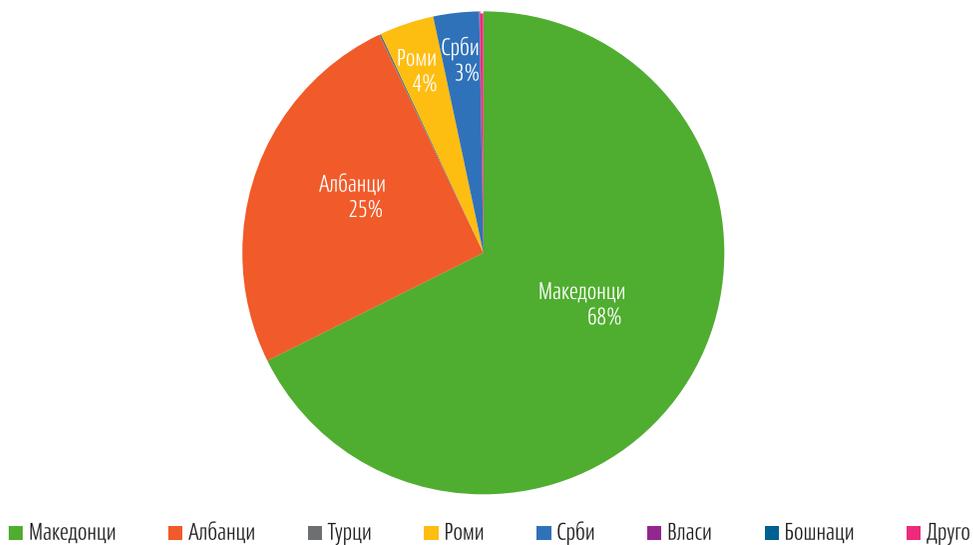
Невработеност структура град/село



Извор: Агенција за вработување, Центри за вработување

Во однос на националната припадност, најмногу невработени се со македонска национална припадност (68%) и албанска (25%).

Невработени по национална припадност

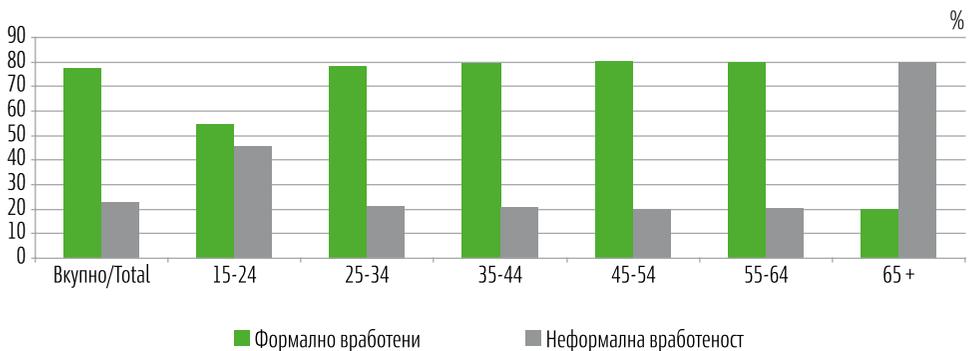


Извор: Агенција за вработување, Центри за вработување

Неформалната вработеност на национално ниво според Анкетата на работна сила на ДЗР⁷, во 2014 година, укажува дека на национално ниво од 690.188 вработени, 155.993 се неформално вработени, што претставува 22,6%. Најголем процент од неформално вработените се во возрастната структура од 25 до 54 (и тоа од 25-34 години учествуваат со 24%, од 35-44 години со 26% и 45-54 години со 22%).

Додека во структурата на секоја возрастна група, од вкупниот број на вработени, највисока стапка на неформална вработеност се јавува кај возрастните групи над 65 години со 80%, и од 15-24 со 45%, додека кај останатите возрастни групи, процентот на неформална вработеност од вкупниот број на вработени се движи помеѓу 20 и 21 процент.

Формална и неформална вработеност, по возрастни групи и по пол, 2014, структура



Извор: Анкета на работна сила, 2014, ДЗР, видено април 2016

Североисточниот плански регион со 175.442 жители се карактеризира со ниска просечна возраст на населението споредено со останатите плански региони од 37 години што укажува на регион со доминантно младо население⁸.

⁷ Анкета на работна сила, 2014, ДЗР, видено на 3/4/2016, <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.15.04.pdf>

⁸ Регионите во Македонија, 2015, видено април 2016 година

Социјално вклучување на младите невработени преку мерки за вработување

Високата стапка на невработеност на национално ниво посебно помеѓу младите претставува еден од главните точки која е најдиректно поврзана со потенцијалите за раст и развој на македонската економија и зголемување на благосостојбата во општеството. Овој дел од истражувањето треба поконкретно да ги презентира пасивните и посебно активните мерки за вработување кои се превземаат со цел да се надминат пречките и предизвиците кои се појавуваат на пазарот на труд. Во овој дел од истражувањето ќе бидат елаборирани и презентирани националните стратегии, планови и програми во однос на политиките за вработување кои се превземаат, предизвиците и пречките кои се причина за преземањето на мерките за вработување, а е и обид за сумирање на расположливите резултати кои до сега се постигнале со преземените (посебно активни) мерки за вработување.

Најзначаен дел од невработеноста во државата е резултат на ниската вработеност на жените и на младите лица. Доминантен дел од вработените се вклучени во занимања кои се нископродуктивни, со ниски плати. Посебно значајно место и фактор за ранливоста на македонскиот пазар на труд претставува невработеноста кај младата популација. Околу 80% од невработеноста е долгорочна (дури и кај младите лица) со што невработените ги губат своите знаења и вештини, нивната продуктивност се намалува, а со тоа и шансите да најдат работа. На тој начин, застаруваат знаењата стекнати во нивното претходно образование, а потребни се и нови, дополнителни инвестиции за ради зачувување и унапредување со нови знаења⁹.

Стапката на невработеност на младите лица е околу 50%. Стапката на вработеност кај младите лица е ниска: само 15% од младите на возраст 15-24 години се вработени. Една од причините за тоа е ниската активност на младите лица која главно произлегува од тоа што тие со висок процент учествуваат во високото образование. Податоците покажуваат и дека дел од младите во земјата се надвор и од образованието и од пазарот на труд. Така, во 2014 година, 25,2% од лицата на возраст 15-24 години не биле ниту вклучени ниту во образование и обука ниту биле вработени. Иако во последните години младите лица на оваа возраст бележат позитивни трендови во контекст на претходното се уште состојбата на младите на пазарот на трудот е неповолна што главно се должи на¹⁰:

- ▲ недоволниот број на работни места да ја апсорбираат понудата на млади лица;
- ▲ неусогласеноста меѓу потребите на работодавачите и квалификациите на работната сила што произлегува од образовниот систем;

⁹ Види подетално за карактеристики, предизвици за младата работна сила Национална стратегија за вработување млади (2016-2025), Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 (МТСП)

¹⁰ Види пошироко: Национална стретгија на вработување на Р.Македонија за 2015

- ▲ неподготвеноста на работодавачите да обезбедат средства за покривање на трошоците за обука на работни места за младите лица кои немаат работно искуство;
- ▲ немање на работно искуство, како и систем за обезбедување на практична работа за евидентираниите невработени лица;
- ▲ недостиг од неформално образование и тренинг;
- ▲ поголема веројатност за работа во неформалниот сектор, и
- ▲ недоволно стимулативни мерки за вработување на младите.

Политики за вработување

Во изминатиот период, политиката на вработување е насочена како кон подобрување на квалитетот на понудената работна сила, така и кон поттикнување на побарувачката за работна сила. На страната на понудата главно се делува преку мерки за подобрување на вештините на невработените лица, преквалификација и обука на невработените за занимања кои се барани на пазарот на труд, практиканство заради стекнување на невработените млади лица со работни вештини, мерки во доменот на образование (средно стручно и високо образование) и доживотно учење итн. На страната на побарувачката, покрај општите мерки за подобрување на деловното окружување, се делува и со мерки за намалување на трошоците на работна сила преку намалување на даночниот јаз и субвенционирање на вработувањата, поддршка на самовработување.

Почнувајќи од 2007, со цел да одговори на различните потреби на ранливите групи на невработени и на работодавачите, Македонија применува систем на планирање и имплементација на активни мерки на пазарот на труд (АМПТ). Истите вклучуваат услуги за невработените лица, обуки, политики за креирање на работни места, работни клубови, практиканство и др. Расходите за активни политики изнесуваат околу 0,15% од БДП, со одредени годишни флукуации. Анализите во стратешките документи покажува дека и покрај реформите и сите заложби, пасивните политики и понатаму доминираат во вкупните расходи за оваа намена, но нивното учество значително е намалено помеѓу 2007 и 2014 година, од 91% на 71%¹¹ (види табела подолу).

Табела: Структура на трошоците за активни и пасивни мерки (во %)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
АМПТ	4,3	5,2	15,9	17,1	15,6	18,3	16,4	18,7
Пасивни мерки (надоместок за невработеност)	91,2	89,3	77,1	73,9	75,9	74	73,7	71,3
Административни трошоци	4,5	5,6	7,0	9,0	8,5	7,7	9,9	10

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија.

¹¹ Види поштоко за активните и пасивните мерки кои се имплементираат на пазарот на труд во Македонија во: Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 (МТСП)

Се уште постои дилемата дали овие мерки треба да бидат достапни на речиси сите невработени кои активно бараат работа, или пак на најранливите категории на граѓани, иако најчесто се смета дека токму ранливите групи на невработени треба да бидат во фокусот на активните мерки.

Од друга страна се наоѓаат пасивните мерки на политиката на вработување кои се поставени во Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Околу 6% од невработените евидентирани лица во 2014 година примале паричен надоместок. Невработените кои биле отпуштени како технолошки вишок за кои е помалку веројатно дека активно ќе бараат работа, учествуваат со 60% во бројот на лица приматели на паричен надоместок. Намалувањето на учеството на приматели на паричен надоместок кај невработените се должи главно на одливот од оваа категорија на лица.

Табела 1: Регистрирана невработеност и корисници на пасивни мерки за вработување, 2005-2014

Год.	Регистрирани невработени лица		Здравствено осигурување		Надоместок за невработеност		Учество на лица кои се технолошки вишок (%)
	Вкупно	Активни баратели	корисници	% од невработени	корисници	% од невработени	
2005	359.989		242.679	67	40.124	11	63
2006	366.551		248.564	68	30.572	8	65
2007	357.166		244.717	69	24.686	7	65
2008	343.363		231.508	67	23.565	7	65
2009	341.295		-	-	24.648	7,2	67
2010	321.341		-	-	24.263	7,5	67
2011	281.144		-	-	25.486	9,1	67
2012	243.403		-	-	21.727	8,9	66
2013	217.858	96.200	-	-	17.476	8/18,21	63
2014	223.808	123.661	-	-	12.869	5,7/10,4	57

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија (www.avrm.gov.mk); 1) Како % од вкупен број на евидентирани невработени лица/% од активни баратели на работа.

Предизвици и ограничувања за создавање на работни места за млади

Иако не постои универзален пристап за справување со кризата со вработувањето на младите лица, имајќи ја предвид посебната структура на секоја економија како и карактеристиките на пазарот на труд, сепак има неколку клучни области на политиките што треба да се земат предвид при дефинирање на националните планови. Дел од овие области се идентификувани на Меѓународната конференција на трудот (МКТ) во јуни 2012 година и се вклучени во Резолуцијата „Криза во вработувањето на младите: повик на акција“, што е донесена од страна на претставниците на владите, организациите на работодавачите и синдикатите од 185 земји-членки на МОТ (МОТ, 2012)¹². Овој документ укажува на ургентната потреба за непосредни и насочени интервенции за справување со досега невидената криза во вработувањето на младите лица. Оваа рамка дефинира пет основни области на политиките: (1) политики за вработување и економски политики за зголемување на агрегатната побарувачка и подобрување на пристапот до финансии; (2) образование и обуки за олеснување на преминот од училиште кон работа и превенција од неусогласеност на понудата на вештини; (3) политики на пазарот на трудот насочени кон вработување на младите во неповолна положба; (4) претприемништво и самовработување за да им се помогне на потенцијалните млади претприемачи; и (5) трудови права што се засноваат врз меѓународните стандарди на трудот за осигурување дека младите лица добиваат еднаков третман и права на работното место.

Ограничувањата и пречките за создавање на работни места за младите се речиси исти и по ревидирањето на напредокот на акциските планови за вработување во последните неколку години¹³:

- ▲ На страната на понудата, вештините со кои се здобиваат младите не се целосно усогласени со барањата на пазарот на трудот. Ова укажува на потреба од реформа на клучните области на образовниот систем (воведување на образование за кариерата; реформа на наставните програми, распоредувањето на работно искуство и шемите за стажирање) како главна алатка за подобрување на резултатите на вработеноста кај младите;
- ▲ На страната на 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 примање на зголемената група на високо квалификувани млади лица. Ова покажува дека политиките насочени кон подобрување на диверзификација на извозот, инвестирање во нова технологија и давање приоритет на економските сектори со висок потенцијал за вработување на младите може да помогнат за подигнување на економскиот раст и вработеноста.

¹² Види пошироко во Национална програма за пристојна работа 2015-2018 (Меѓународната организација на трудот (МОТ))

¹³ Види Резултатите од Акциски план за вработување на младите -Преглед на напредок

4.1. Стратешки документи кои се однесуваат на невработеноста како предизвик

Програма на Владата на Република Македонија за 2014-2018 година

Во Програмата на Владата на Република Македонија за 2014-2018 година делот кој се однесува за мерки за подобрување на состојбата на пазарот на труд и зголемување на вработеноста се презентирани во делот за социјална политика. Се уште во стратешките приоритети на Владата на Р.М за 2014-2018 покрај другите стратешки цели, како прв предизвик стои “Зголемување на економскиот раст и вработеноста, пораст на животниот стандард на граѓаните и подобар и повалитетен живот”.

Со цел да ја оствари оваа цел во која клучна место зазема вработеноста на младите како клучен предизвик Владата во следниот период своите реформи и активности ги насочува кон следните мерки за зголемување на вработеноста на млади лица:

- ▲ Ослободување од плаќање на придонеси од задолжително социјално осигурување за вработување млади лица до 29 години на начин што работодавачите ќе бидат ослободени од плаќање на социјални придонеси и персонален данок на доход за период од 12 месеци за плата во износ до просечната бруто плата, со обврска да го задржат лицето на работа дополнителни 12 или повеќе месеци (2014-2016);
- ▲ Програма за самовработување со кредитирање и Програма за поддршка за вработување во мали и средни компании - со која за самовработување на млади лица до 29 години ќе им се обезбеди кредит во износ од 7.000 евра. (2014-континуирано);
- ▲ Изработка на оперативен план за активни мерки и политики за вработување (2014-2018);
- ▲ Поддршка за самовработување со проектот „Од идеја до бизнис“ и формализација на постојни бизниси со неповратни средства - грант од 3.000 евра за секој ново регистриран сопствен бизнис (2014-континуирано);
- ▲ Поддршка за прво вработување и практиканство за млади невработени лица со цел нивна подготовка за вклучување на пазарот на труд. (2014-континуирано);
- ▲ Воведување на активни мерки за вработувања на самохрани родители, деца без родители, родители на деца со посебни потреби, млади лица до 27-29 години, лица од 50-62 години и лица на кои работниот однос им престанал врз основа на стечај, ликвидација или технолошки вишок (2014-континуирано);
- ▲ Програма за субвенционирање на вработување на деца без родители (2014-континуирано);
- ▲ Програма за субвенционирање на вработување на корисници на социјална парична помош (2014);

- ▲ Програма за субвенционирање на вработување на инвалидни лица (2014-континуирано);
- ▲ Програма за субвенционирање на вработување на млади лица до 29 години „Прва шанса“ според моделот 3+6, кој предвидува 3 месеци субвенционирани вработување со полно работно време и 6 месеци обврска на работодавачите да го задржат на работа (2014);
- ▲ Обука кај познат работодавач со субвенционирани вработување преку обезбедување финансиска поддршка од 5.700 денари и субвенција за вработување за период од 3 месеци во износ од 13.000 денари со обврска за работодавачот да го задржи лицето на работа дополнителни 6 месеци (2014-континуирано);
- ▲ Обуки за напредни ИТ вештини(2014-континуирано);
- ▲ Финансиска поддршка за правни субјекти за отворање на нови работни места во мали и средни претпријатија и занаетчи од мал обем(2014-континуирано);
- ▲ Обука кај познат работодавач преку надоместување на трошоците на подготовка за вработување на невработени лица при што работодавачот има обврска да вработи најмалку 50% од обучените лица и да не го намали бројот на вкупно вработени лица во рок од 6 месеци (2014-континуирано);
- ▲ Обуки за задоволување на побаруваните занимања на пазарот на трудот (2014 - континуирано);
- ▲ Поддршка за активно барање на работа и професионална ориентација (2014-континуирано);
- ▲ Обука за задоволување на побаруваните занимања на пазарот на трудот од сообраќајната струка (2014);
- ▲ Проект „Едукација за започнување на бизнис“ (2014-континуирано);
- ▲ Проект „Мотивациски обуки“ (2014-континуирано);
- ▲ Проект „One stop shop“ – воспоставување на заедничка институција на Агенцијата за вработување на РМ, Министерство за надворешни работи, Министерство за внатрешни работи и Централниот регистар со цел издавање на дозволи за вработување на странци и регулирање на престој на странци (2015-2016);
- ▲ Проект „Форуми со работодавачите“ на кои ќе се информираат работодавачите за активните програми и мерки за вработување(континуирано);
- ▲ Отворање на диспензирани канцеларии на центрите за вработување за приближување на услугите и олеснување на пристапот до АВРМ (2014-2015).

Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 (МТСП)

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

Главната цел се очекува да се оствари преку исполнување на следните специфични цели¹⁴:

Цел-1. Зголемување на ефективностa 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 е интересно да се елаборираат остварување на целите на Националната Стратегија за Вработување на Република Македонија реализирана во 2015. Според системот согласно кој се следат остварувањата на стратешките приоритет е нотирано дека е постигнат е значаен напредок на состојбите на пазарот на труд. Стапката на вработеност е зголемена, вклучително и вработеноста на жените и постарите лица. Вработеноста во изминатиот 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. Исто така намалена е стапката на невработеност, образовните индикатори поставени во Стратегијата се подобвени, сиромаштијата е намалена¹⁵. Што од исклучителна важност за нас, како што може да се види од табелата подолу, кај сите индикатори е постигнат напредок во 2014 година со исклучок на стапката на вработеност на младите лица на возраст 15-24, иако и кај други индикаторите, напредокот не е според планираното. 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, посебно бидејќи регионалните индикатори за СИПР се значително потпросечни споредено со националните просечни стапки. Од достапните регионални статистики, планираната цел за стапка на вработеност од 51,3%, во регионот е значително под просечната национална стапка, со разлика од 20 п.п.

¹⁴ Види детално за секоја од целите, специфичните цели и очекуваните резултати во Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 достапна на: <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf>

¹⁵ Види пошироко за остварените резултати во претходниот период во Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020

Табела 2: Остварување на целите поставени во Стратегијата 2015

	Состојба	Цел	Остварување	СИПР*
	2010	2015	2014	2014
Стапка на вработеност (20-64 г.)	48,10%	55%	51,30%	30,3 % (15 и повеќе години)
Стапка на вработеност на млади (15-24г)	15,40%	17%	15,20%	1.724 лица невработени од 15-24г, тоа е 11,7% до вкупен број на невработени во СИПР
Стапка на вработеност на жени (15-64г)	34%	42%	37,40%	45,7% (стапка на невработеност)
Стапка на вработеност на постари лица (55-64г)	34,20%	41%	38,60%	20,5% од невработените лица во регионот се лица на возраст над 55 години, 3.091 лице
Лица кои го напуштиле Образованието	16,2% (2009)	14%	14%	/
Лица со завршено високо образование (30-34г.)	14,2% (2009)	19%	25%	Вкупно лица кои завршиле ВО во 2013г., 729 од 9.166
Население кое живее под линија на Сиромаштија	30,90%	29%	Промена на методологија	Стапка на сиромаштија национално ниво 22,1%

Извор: Национална Стратегијата за Вработување на Република Македонија 2015, *податоците за СИПР се од ДЗС, АВРМ

Констатираното остварување на целите е почетна основа за поставување на идните цели на Стратегијата 2020 година. Според Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 се предвидува економски раст во периодот 2015-2017 година кој треба да има позитивно влијание врз движењата на пазарот на трудот. Според проекции базирани на НПЕР и Фискалната Стратегија 2015-2017, како и останати секторски политики, се очекува просечен годишен раст на бројот на вработени од 2,6% во периодот 2015-2020, како резултат на очекуваните инвестиции на странските компании во ТИРЗ и индустриските зони, активните мерки и програми за вработување, олеснетиот пристап до финансии на компаниите и реализацијата на капиталните инфраструктури проекти. Како резултат на ова согласно стратегијата се очекува намалување на стапката на невработеност до 21% во 2020 година.

Во табелата вметнавме две колони во кои согласно прогнозите за раст на БДП и вработеноста на национално ниво, соодветно ги внесовме стапките за вработеност и невработеност за СИПР, иако истите можат да бидат значајно повисоки или пониски во зависност од конкретните економски движења во СИПР. Ова го правиме со цел да видиме дека и во 2020 година со предвидените намалувања на невработеноста односно со зголемувањето на вработеноста се уште стапката на невработеност е пониска споредено националниот просек од 2014 година додека невработеноста во СИПР во 2020 год. ќе биде се уште за скоро 10 п.п. повисока од националната стапка на невработеност во 2014 год.

Табела 3 Прогнози за раст на БДП и вработеност

Година	Економски раст	Раст на вработеност	Стапка на вработеност	Стапка на невработеност	Стапка на вработеност СИПР*	Стапка на невработеност СИПР*
2014	3,8	1,7	41,2	28,0	30,3	44
2015	3,5	2,1	42	27,0	31	43
2016	4	2,4	43	25,9	32	41,9
2017	4,5	2,8	44	24,8	33	40,8
2018	4,5	2,8	45	23,7	34	39,7
2019	4,5	2,8	46	22,6	35	38,6
2020	4,5	2,8	46,9	21,5	35,9	37,6

Извор: Националната Програма на Економски Реформи 2015/ Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020. * - сопствени пресметки согласно предвидувањата за националната тенденција на намалување на невработеноста

Национална програма за пристојна работа 2015-2018 (Меѓународната организација на трудот (МОТ))

Со Националните програми за пристојна работа (НППР) се промовира пристојната работа како клучна компонента на развојните политики и како цел на националната политика на владите и социјалните партнери. Националната програма за пристојна работа претставува среднорочна рамка за планирање што ги дава насоките за работата на МОТ во определена земја во согласност со приоритетите и целите што се договорени со нејзините трипартитни конституенти. Оваа Национална програма за пристојна работа (НППР) и нејзините приоритети и цели се договорени по сеопфатниот процес на трипартитни консултации со конституентите на Меѓународната организација на трудот (МОТ) во земјата. Утврдените стратешки приоритети и резултати ќе се реализираат во периодот 2015-2018 г. преку заеднички активности на Владата и социјалните партнери од едната страна и МОТ од другата страна.

Невработеноста на младите лица претставуваат сериозен предизвик за земјата. Едно на секои две млади лица во националната работна сила е невработено. Високата стапка на невработеност на младите лица значи загуба на инвестициите во образованието и обуката, намалена даночна основа и повисоки социјални трошоци. Истовремено, долгите периоди на невработеност во раните фази на животот влијаат врз изгледите за вработување во текот на целиот работен век на младите луѓе. Понатаму е важно да се напоменат неколку клучни точки спомнати во НППР - Вработувањето со низок квалитет влијае врз речиси половина од младите работници: половина од младите работници добиваат плата што е пониска од просекот за сите работници (платени работници и вработени за сопствена сметка), половина имаат неформално вработување и половина имаат нередовно вработување. Една третина од младите имаат превисоки или прениски квалификации за своето работно место и работат прекумерен број часови. Само 16,5 проценти од младите лица работат со скратено работно време, а речиси половината од нив се квалификуваат како - „работници со скратено работно време на недоброволна основа“.

Во рамките на сеопфатната тема за „Пристојна работа за сите“, МОТ се концентрира на три национални програмски приоритети во периодот 2014-2018 година¹⁶:

- 1) Инклузивен раст проследен со отворање нови работни места и одржливи препријатија;
- 2) Ефективен социјален дијалог;
- 3) Формализирање на неформалната економија.

Стратешки план на Министерството за труд и социјална политика 2015-2017 година

Стратешкиот план на Министерството за труд и социјална политика (МТСП) за периодот 2015-2017 година, претставува општа рамка во кој се наведени главните карактеристики на МТСП, како што се: мисија, визија, задачи, програми, потпрограми и активности на органот (меѓу другото насочени и кон пазарот на труд и политиките за вработување), специфичности на органот, организационата структура на МТСП, организационите единици и органите во состав, приоритетните цели на МТСП. Во продолжение на кратко ќе ја презентираме само потпрограмата за програмата – Политики за вработување, која се наоѓа во рамките на првата програма на МТСП - Пазар на трудот и одлучување по прекршоци од областа на работните односи и безбедност и здравје при работа која произлегува од Стратешките приоритети на Владата на Република Македонија. Како показатели за успех на потпрограмата, Министерството поставува:

- ▲ Зголемена стапка на вработеност;
- ▲ Степен на усогласеност на директивите на ЕУ во областа на трудот и негова имплементација;
- ▲ Потпишани и усогласени колективни договори;
- ▲ Број на одржани седници на Економско - социјалниот совет и
- ▲ Број на формирани трипартитни тела на локално ниво

¹⁶ Детална разработка на секоја од овие главни цели, анализа на предизвиците на пазарот на труд и невработеноста на младите како и очекуваните резултати за секоја од целите види - Национална програма за пристојна работа 2015-2018: http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/nacionalna_programa_pristojna_rabota.pdf

Министерството како цели на потпрограмата – Политики за вработување ги поставува:

- ▲ Креирање и имплементација на ефикасни политики и мерки за вработување, согласно со потребите на пазарот на трудот и усогласување на законодавството со правото на ЕУ
- ▲ Поттикнување и развој на функционален и ефикасен социјален дијалог на сите нивоа и поттикнување на колективното договарање.

Во оваа програма се издвојуваат два резултати кои треба да се постигнат:

- 1) Подобрување на стапката на вработеност, намалување на невработеноста.
- 2) Зголемување на вработливоста на ранливите групи (жртви на семејно насилство, деца без родители и родителска грижа, бездомни лица, поранешни корисници на дрога, родители на деца на улица, самохрани родители, собирачи на ПЕТ отпадоци, Роми, осудено лице по отпуштање од казнено поправна установа) на регистрирани невработени лица, како и млади лица на пазарот на трудот.

Оперативниот план за услугите на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување за 2016 година

Рамката на политики за вработување на Република Македонија е дефинирана со Програмата на Владата на Република Македонија 2011-2015 година; Националната стратегија за вработување на Република Македонија за 2015 година; и Акцискиот план за вработување на млади до 2020 година и во согласност со обврските што произлегуваат од Глобалниот пакт за работни места на Меѓународната организација на трудот (МОТ), Резолуцијата за Кризата со вработување на младите: повик за акција и Европската стратегија за паметен, одржлив и инклузивен раст - Европа 2020.

Со Оперативниот план за услугите на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување за 2016 година, се утврдуваат услугите и програмите за вработување кои ќе се спроведат за да се подобри функционирањето на пазарот на трудот, да се поддржи создавање на нови работни места и да се зголеми вработливоста на лицата¹⁷.

Во Оперативниот план за 2016 година, дефинирани се видот на услугите и програмите за вработување што ќе се имплементираат, целните групи на невработени, потребните финансиски средства и нивните извори, како и институциите надлежни за спроведување. Со Оперативниот План за 2016 година, посебен акцент се става на младите невработени лица до 29 години и се дава јасен преглед за учеството на младите лица во секоја од услугите и програмите за вработување.

¹⁷ Една од задачите на Агенцијата за вработување на Република Македонија во делот на размена на трудот уредено со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност е “донесување и имплементирање на оперативни планови за активни мерки и програми за вработување”, оттука оперативниот план Оперативниот план ќе биде раководен и координиран од страна на Директорот на Агенцијата за вработување

Оперативниот план за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување за 2015 година опфаќа следните главни категории на активности¹⁸:

1. Развој на претприемништвото

Програма за самовработување

Програма за самовработување на лица со попречености

2. Субвенционирано вработување

Поддршка на растот на микро и мали претпријатија за создавање на нови работни места

Финансиска поддршка за мобилност на работна сила

Програма за условен паричен надоместок за субвенционирано вработување на лица во социјален ризик

Субвенционирано вработување за невработени лица преку ослободување од придонеси/ персонален данок на доход (Проект “Македонија вработува”)

Субвенционирано вработување на лица со инвалидност

3. Обука

Обука кај познат работодавач

Обука на работното место со субвенционирано вработување

Обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот

Обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот (глуви и слепи лица)

Обука за напредни ИТ вештини

Обука за возачи за Е - категорија ”

Обука за стекнување на вештини од стари занаети

Практиканство 1

Практиканство 2

Работно оспособување на лица во образовен процес (средношколци и студенти)

Анкета за слободни работни места

Обука за основни вештини за вработување (странски јазици и компјутери)

Обука за стекнување квалификации според моменталните потреби на пазарот на труд (сектор услуги и индустрија)

Обука од областа на обезбедувањето

Обука од областа на туризмот

4. Општинско-корисна работа

Програма за општинско-корисна работа

¹⁸ Детално елаборрање на секоја од програмите и целите кои се насојува да се постигнат со истите види - Оперативниот план за услугите на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување за 2016 година, види - <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp>

5. Пилот-програми

- Поддршка за брзо-растечки фирми -Газели
- Субвенционирано вработување на невработени физички лица за згрижување и чување на деца до 10 годишна возраст во домашни услови
- Обука на лица кои се во работен однос
- Финансиска поддршка за отворање на приватни детски градинки
- Финансиска поддршка за отворање на приватни домови за стари лица

6. Услуги за вработување

- Помош при барање работа (информации за пазарот на труд, советување и насоки за вработување)
- Мотивациони обуки
- Посредување при вработување
- Услуги за работодавачи
- Подготовка за вработување и за работа
- Професионална ориентација и подготвеност за работа
- Услуги на активирање поединци изложени на ризик од социјално исклучување
- Едукација за користење на он-лајн услугите на АВРМ

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 демотивираност кај младите во процесот на (само)вработување;
- ▲ Недоволна поддршка за младинско претприемништво;

Во согласност со 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 меѓусекторски 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.

Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година

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 ќе се спроведува до 2020 г. е 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. е **промовирањето повеќе и подобри работни места за младите мажи и жени.**

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

- ▲ **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 има 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 вклучуваат: 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 има 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.

Временската рамка на Акцискиот план за вработување млади лица е пет години, од 2016 до 2020 година. Вкупниот број на млади луѓе во целната група изнесува 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). Вкупниот планиран износ за реализација на Акцискиот план за вработување на млади за периодот 2016-2020 година изнесува 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.¹⁹:

- ▲ 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 Акцискиот 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.

Во продолжение исто така ќе бидат презентирани сумираните податоци за ефикасноста на програмите за вработување имплементирани од страна на Агенцијата за вработување (АВ) во 2012 година за млади лица на возраст од 15 до 29. Бројките за се сумирани во Табелата подолу. Треба да се има предвид дека овие бројки се прибираат преку регистарот на работници и ги опфаќаат само оние учесници кои имаат работа во формалната економија (неформалност кај младите во земјата е околу 40 проценти од вкупната вработеност)²⁰.

¹⁹ Види Министерство за труд и социјална политика, Акциски план за вработување млади лица: Преглед на постигнувањата, мај 2015 г., стр. 15-17.

²⁰ Подетално за конкретниот напредок на секоја од одделните програми, како и предизвиците со кои се соочува види Акциски план за вработување на младите - Преглед на напредок: <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp>

Табела 4: Ефикасност на активниите програми за пазарот на труд насочени кон младите (15-29), 2012

Фондови	Програма	Вкупно учесници	Завршување на програмата	Успешно завршени	Постигнати (остварени) вработувања	Моментално вработени	% на постигнати (остварени) вработувања	Процент на лица кои се моментално вработени
Буџет на владата	Кредити	58	51	23	23	42	39.7	72.4
	Кредити на правни лица	0	0	0	0	0	0.0	0.0
	Вкупно	58	51	23	23	42	39.7	72.4
ОП	Самовработување и формализација	268	268	267	267	262	99.6	97.8
	Поддршка за дополнително вработување	50	46	45	45	42	90.0	84.0
	Субвенционирано работење	254	221	210	254	212	100.0	83.5
	Стажирање	103	30	30	20	61	19.4	59.2
	Обука за познат работодавач	149	63	49	46	89	30.9	59.7
	Обука за напредни ИТ вештини	119	115	53	28	55	23.5	46.2
	Обука за побарувани занимања на пазарот на труд	102	83	78	27	31	26.5	30.4
	Обука за започнување бизнис	390	390	386	169	178	43.3	45.6
	Анкета за слободни работни места	9	9	9	2	4	22.2	44.4
	Пилот програма: обука за одржливо самовработување	2	2	2	2	2	100.0	100.0
	Пилот програма: обука за субвенционирано вработување	0	0	0	0	0	0.0	0.0
	Општински работи	8	3	3	0	1	0.0	12.5
	Јавни работи	345	5	5	1	47	0.3	13.6
	Вкупно	1799	1235	1137	861	984	47.9	54.7
А	Барање на работа и советување	236	236	213	46	67	19.5	28.4
	Вкупно	236	236	213	46	67	19.5	28.4
ИПА	Стажирање	507	461	461	155	252	30.6	49.7
	Обука за основни вештини за вработување (јазици и ИТ)	5508	5192	1992	1063	1698	19.3	30.8
	Обука за побарувани занимања на пазарот на труд	327	298	181	54	94	16.5	28.7
	Вкупно	6342	5951	2634	1272	2044	20.1	32.2
Вкупно		8435	7473	4007	2202	3137	26.1	37.2

Извор: Агенција за вработување, систем за информации на пријавена невработеност, 2012 година/ Резултатите од Акциски план за вработување на младите—Преглед на напредок

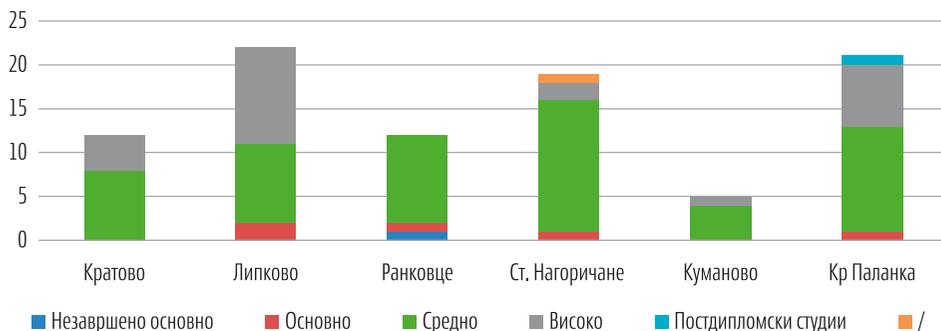
Понуда на пазарот на трудот – невработени

Во процесот на утврдување на карактеристиките на младите невработени во СИПР направени се вкупно 91 интервју од сите шест општини опфатени во планскиот регион, при тоа опфаќајќи рамномерен распределба на лица од двата пола од сите општини, но и обидувајќи се да се опфатат и повеќе лица со различна возрасна структура, со акцент на лицата од руралните средини како и адекватна покриеност на лица од сите етникуми од регионот.

Општина	ВОЗРАСТ							
	20-25		26-30		30-35		36-39	
	машки	женски	машки	женски	машки	женски	машки	женски
Кратово	3	1	0	2	1	2	1	2
Липково	2	2	7	1	4	2	4	0
Ранковце	5	1	2	2	0	0	1	1
Ст. Нагоричане	6	2	3	5	1	2	0	0
Куманово	2	1	1	0	0	1	0	0
Кр Паланка	4	2	3	3	3	4	2	0
ВКУПНО	22	9	16	13	9	11	8	3

Најголем дел од интервјуираните млади од регионот опфатени со оваа анализа се од руралните средини, и тоа 85% од лицата се млади од руралната средина додека 15% се лица од урбаните средини. Од опфатениот примерок исто така најголем дел од лицата кои се интервјуирани се лица со средно и високо образование и тоа 58 лица (64% од испитаните) се со средно образование, а додека 25 лица (27% од испитаните) се со високо образование, 5 лица се со основно образование, додека останатите се лица (со по 1%) се без завршено основно образование или лица со повисоко образование.

Степен на образование

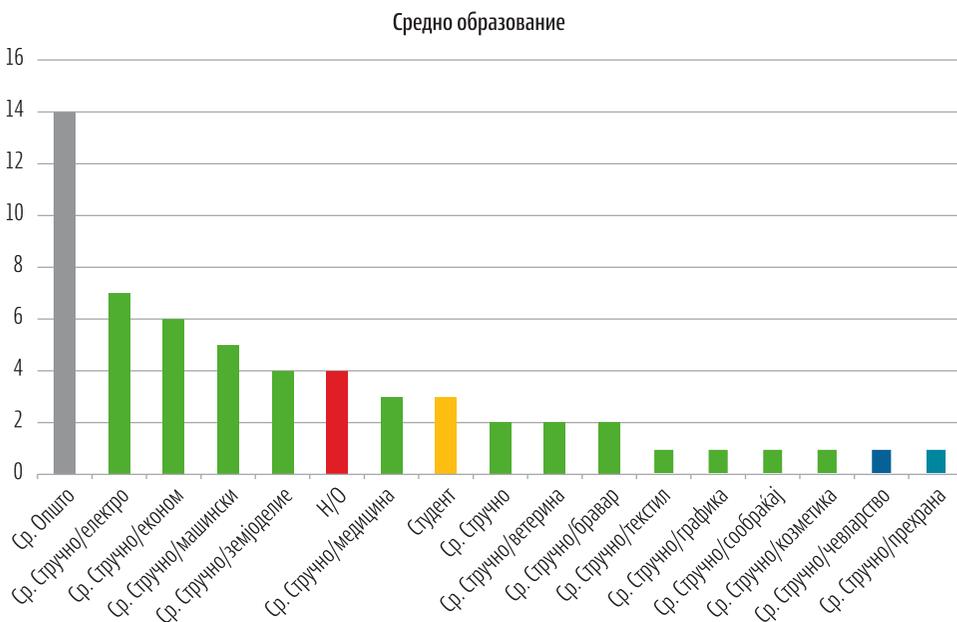


5.1. Карактеристики и перцепции на младите невработени во регионот

Образование и работно искуство

Формално образование

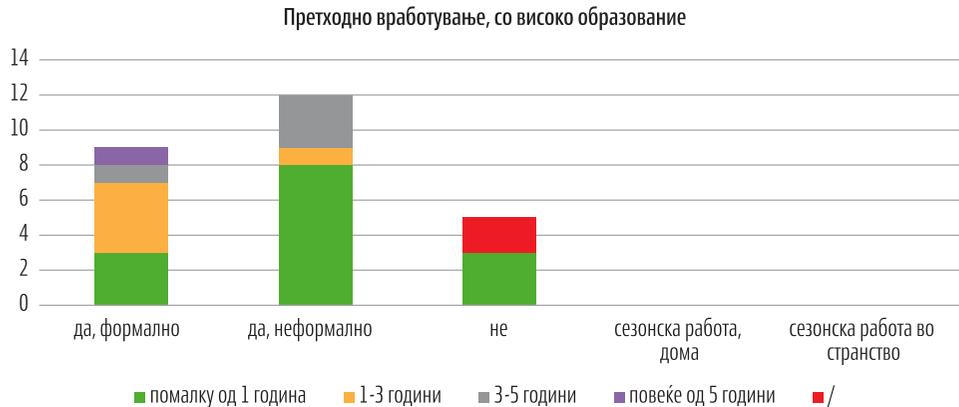
Доминантен дел од невработените лица кои се испитани се лицата со средно образование и тоа 58 лица или 64% се со средно образование додека 25 лица или 17% од испитаниците се лица со високо образование. Најголем дел од невработените млади лица со средно образование (74%) се лица со средно стручно образование (37 лица) додека 24% имаат средно општо образование, останатите лица се или тековни студенти или пак се лица кои не одговориле/одбиле да одговорат за видот на средното образование. Од лицата кои се интервјуирани, а кои имаат средна стручна подготовка се јавуваат лица од различни области но, најчесто со среќаваат лица со средно – стручно електротехничко образование, економско, машинско, земјоделство, медицина.



Работно искуство

Од вкупниот број на лица кои имаат завршено средно образование, 20 лица (34%) во минатото имале засновано формален работен однос, додека 16 имале некаков вид на неформално работно искуство (28%), помал дел работеле сезонска работа (дома или во странство), додека 15 (26%) немале никакво работно искуство и сите се од руралните средини.

Од лицата со завршено високо образование (вкупен број на 26 испитаници) поголем дел имале некаков неформален работен однос, со начесто помалку од една година, или формален работен однос меѓу една година и три години. Помал дел воопшто немаат работно искуство, а за разлика од другата категорија на лица кои се со средно образование, лицата со високо образование кои се испитани, не работеле сезонска работа.



Од оние лица со средно образование кои имале формална работа, во изминатиот период а сега се невработени, најголем дел се со искуство до 1 година и лица со повеќе од пет години работно искуство. Работното искуство на лицата со повеќе од пет години работно искуство се најчесто во секторот земјоделство, рударство, и во услужни дејности, додека на лицата со средно образование, со помалку од година искуството е главно со секторот трговија и градежништво, како и оние лица кои имаат искуство помеѓу една и пет години (трговија, земјоделство, производство на чевли, и др.), а кои имаат завршено високо образование.

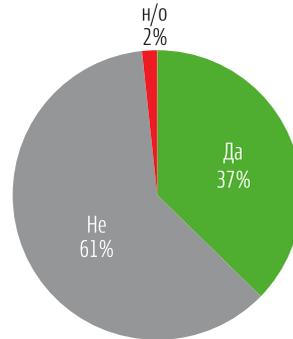
Оние лица кои имаат искуство во форма на неформално или привремено вработување во изминатиот период, се истакнува искуство во секторот земјоделство, градежништво, и трговија. Од оние лица пак со сезонско работно искуство (без разлика во странство и дома), најчесто е повторно во секторот земјоделство, но и во секторот угостителство, и други услуги. Сите испитаници со вакво искуство во период од една година или до три години се лица од 20 до 25 години и од 26 до 30 години.

Од невработените кои се со средно образование најголем дел по завршувањето на средното образование, според нивните видувања, активно барале работа или работеле (37% и 39% соодветно). Помал процент биле неплатени фамилијарни работници или работеле домашна работа, биле само-вработени или пак не барале работа. Од истата група на лица додека учеле најголем дел не работеле, односно од оние кои работеле (повеќе од една третина од испитаниците) во најголем дел во земјоделство/сточарство (16 од 22 испитаници кои одговориле позитивно, работеле во земјоделство и тоа најчесто поледелство, тутун, и сточарство).

Која од следниве работи најдобро
го опишува вашиот статус по завршувањето
на образованието (средно)



Дали додека учевте/учите сте биле
работно ангажирани (вклучувајќи и пракса,
работа во земјоделие и сл.)

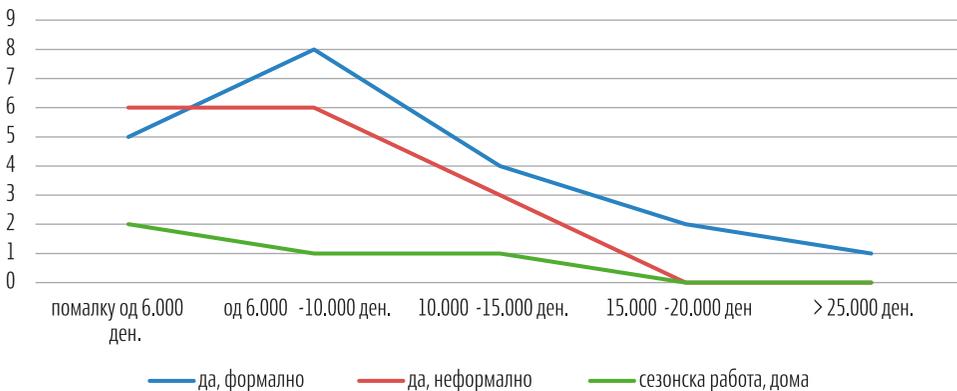


Просечен надомест од минато искуство

Просечниот месечен надомест кои го добивале испитаниците во најголем дел (без разлика на степенот на образование) при формално заснован работен однос изнесувал најчесто до десет илјади денари, додека при неформална работа истиот изнесувал или до шест или десет илјади денари. Кај лицата со високо образование се јавуваат случаи со повисоки надоместоци (нето плати) при формално вработување. Во просек индикативни се нискиот просек споредено со националниот пресек на нето плати кој во февруари 2016 год. изнесувал 21.813 денари²¹.

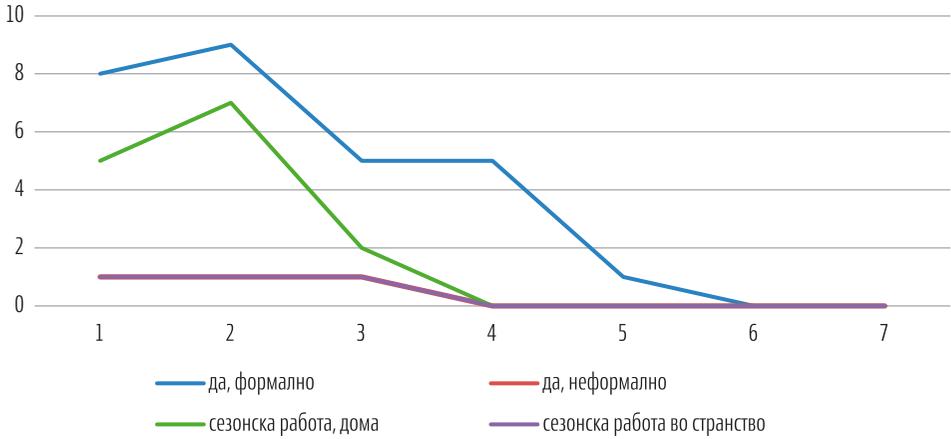
Средно образование, Вкупно средно и високо образование

Висина на просечен месечен надомест, во групи



²¹ Види соопштение на Државен завод за статистика, април 2016 год. - <http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=14>

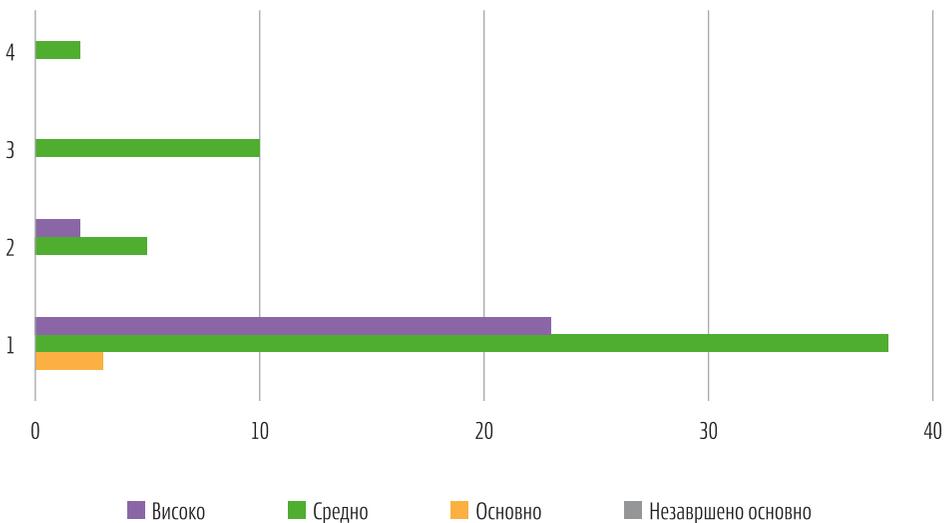
Висина на просечен месечен надомест, во групи



Период на невработеност

Најголем дел од невработените бараат работа подолго од една година, без разлика на степенот на образование на невработените лица во регионот, односно тоа е случај и со лицата со средно и за лицата со високо образование.

Колку долго барате работа?



ПРОФИЛ НА ПРОСЕЧНО НЕВРАБОТЕНО ЛИЦЕ ВО СИПР

Машки пол	Женски пол
Невработен маж е на возраст од 20-30 години	Невработена жена на возраст од 26-35 години
Живее во рурална средина во 4-члено семејство од кои барем 2ца невработени	Живее во рурална средина во 4-5члено семејство од кои 1-3 невработени
Средно образование—стручно или општо	Средно образование—стручно образование или Високо образование
Без искуство или неформално искуство/сезонска работа	Со и без искуство, Искуство во секторот текстил, трговија, чевларство, угостителство од помалку од 1 година до најмногу три години
Неформално искуство во секторот земјоделство, услуги, градежништво од 1 до три години	Со просечен надомест до 6 или 10 илјади денари
Со просечен надомест до 6 или 15 илјади денари	Чека вработување повеќе од 1 година
Чека вработување помалку од една година до најмногу 3 години	Активно бара работа повеќе од 1 година
Активно бара работа повеќе од 1 година а помалку од 3	Посакувана работа: сопствен бизнис или јавен сектор-административно/техничка работа
Посакувана работа: сопствен бизнис/сопствена фарма или приватен сектор	Перцепција за причина за невработеност: неисполнување на квалификации и немање слободни работни места
Перцепција за причина за невработеност: неисполнување на квалификации и услови, ниски плати и немање слободни работни места	Методи за барање на работа: пријава во АВРМ, поднела барање за работа над 7 пати
Методи за барање на работа: пријава во АВРМ и огласи на работодавачи, најчесто поднесен број на 3 барања за работа	Причина за одбивање е несоодветно работно место согласно квалификациите
Причини за одбивање на работа: ниска плата	Запознаена со активните мерки за вработување
Не е запознаен со активните мерки за вработување	Не е подготвена да се пресели, не би патувала освен ако има добри услови
Не е подготвен да се пресели или би се преселил во друга држава, би патувал само доколку има добри услови	Подготвена за практиканство без разлика на времетраење
Подготвен за практиканство од 1 до најмногу 3 месеци	

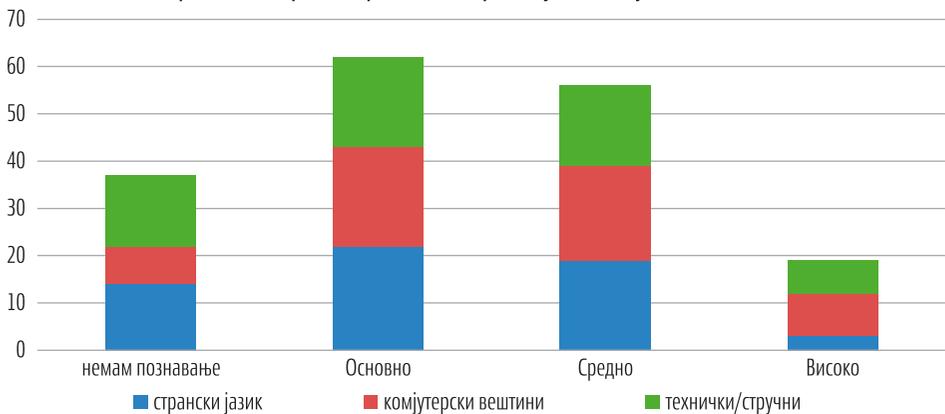
Појребни квалитетите и вештините

Самооценка за степенот на вештини

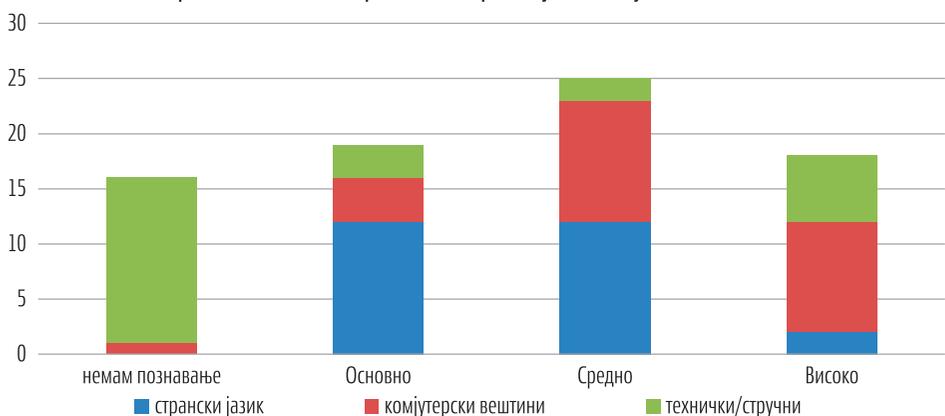
Во однос на сопствените видување за степенот на поседување на дополнителни вештини, надвор од формалното образование, и тоа познавање на странски јазик, работа со компјутери, и поседување на технички вештини, речиси исто ниво на познавање кај лицата со средно образование. Имено најголем дел од нив сметаат дека имаат основно ниво на познавање на сите вештини кои се наведени, нешто помал дел средно ниво или немаат познавање, додека многу мал дел од испитаниците сметаат дека имаат високо ниво на поседување на дополнителните вештини.

Во однос на перцепцијата на сопствените вештини во дадените категории на странски јазици, работа со компјутер и технички вештини (заварување, шиене, и сл.) доколку се разгледуваат само лицата со високо образование, истите сметаат дека најголем дел имаат, средно или основно познавање на странски јазици, и средно или високо познавање на компјутерски вештини (работа на компјутер) но, помало познавање на технички вештини.

Невработени со средно образование, перцепција на поседување на вештини



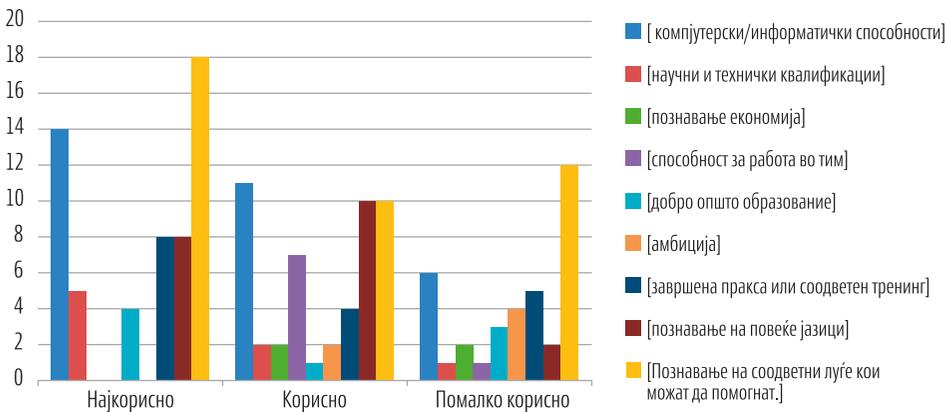
Невработени со високо образование, перцепција на поседување на вештини



Перцепција на младите за најважните квалитети и вештини за вработување

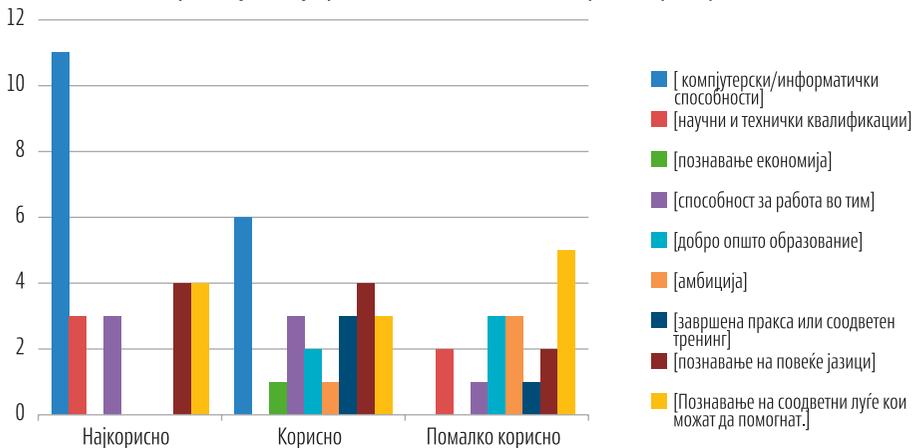
Според перцепцијата на младите при рангирање од три до еден (каде три е најважен квалитет) за најважните квалитети за наоѓање на работа, во сите категории младите со завршено средно образование сметаат дека е пред сè 1) личните познанства на луѓе е примарен квалитет кои треба да го имаат младите за да најдат работа (31% од сите го рангираат овој квалитет од сите опции со најголем ранг), 2) после оваа карактеристика најмногу се истакнува познавање на компјутерски/информатички способности (24% од сите го рангираат овој квалитет од сите опции со најголем ранг), 3) познавање на јазици, завршен тренинг или пракса (по 14% од сите го рангираат овој квалитет од сите опции со најголем ранг), а со помала фреквенција останатите квалификации (научна/техничка квалификација, општо образование, и др).

Перцепција на најкорисни квалитети за наоѓање на работа, (рангирање)



Според перцепцијата за најкорисен квалитет или вештина, кај лицата пак со завршено високо образование ја истакнуваат 1) компјутерските вештини, а по нив 2) познавањето на странски јазици и 3) познавање на луѓе.

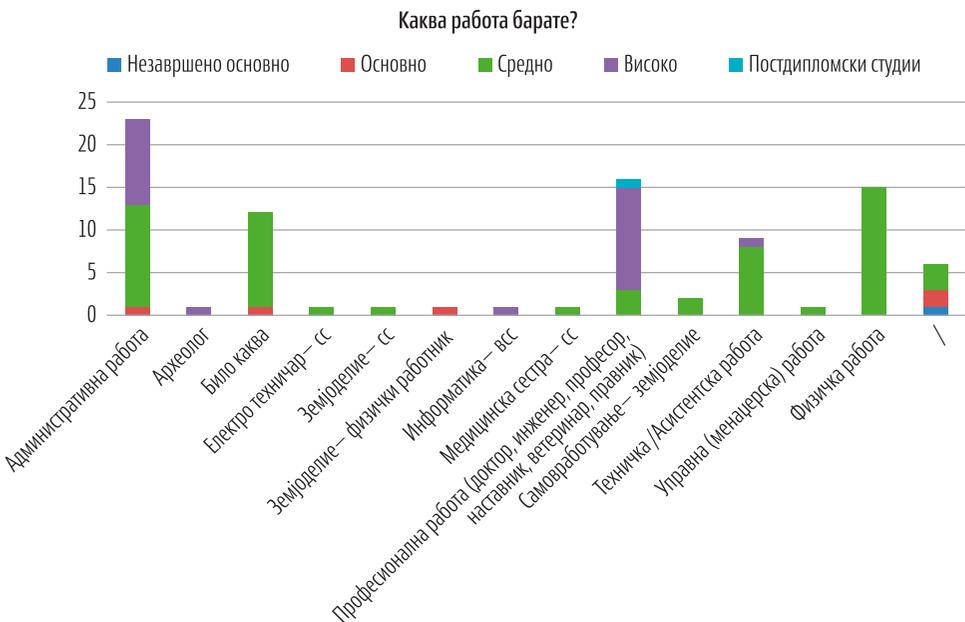
Перцепција на најкорисни квалитети за наоѓање на работа, (рангирање)



Тип на работиња која ја бараат невработените

При спроведените интервјуа со невработените лица од регионот за избор на каква работа бараат, најмногу се истакнуваат барањата за административна работа и од страна и на лицата и со средно и со високо образование. Дополнително кај лицата со високо образование се јавуваат и барања за професионална работа во зависност од видот на завршено образование пр. лекар, стоматолог, електроинженер, правник, наставник и сл. Но, сепак постои и значајна група на средно образовани лица кои би работеле и физичка работа, односно и лица кои наведуваат дека би работеле било каква работа без да дефинираат каква работа бараат.

Разгледувани по групи по степен на образование, од вкупно 58 лица со средно образование, дури 26% бараат физичка работа, 21% административна-канцелариска работа, 19% било каква работа, 14% техничка работа, додека останатите категории се многу помали. Од високо образованите лица, се издвојуваат две категории и тоа 48% професионална работа во полето на образование, и 40% административна работа.



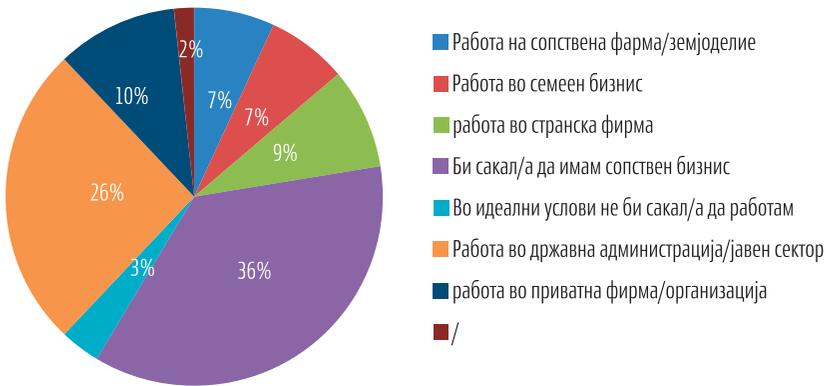
Посакувано работно место

Од оние лица со завршено средно образование, кои се испитани, а кои изјавиле дека немаат работно искуство до сега (ниту формално, ниту неформално), на прашањето каде би сакале/во кој сектор да се вработат, најмногу се истакнуваат одговорите кои не дефинираат конкретно односно “било што” (имено од 15 испитаници 8 одговори- ле било што), а помал дел го наведуваат пак секторот кој соодветствува со средната стручна спрема, пример земјоделство, медицина, снабдување со струја.

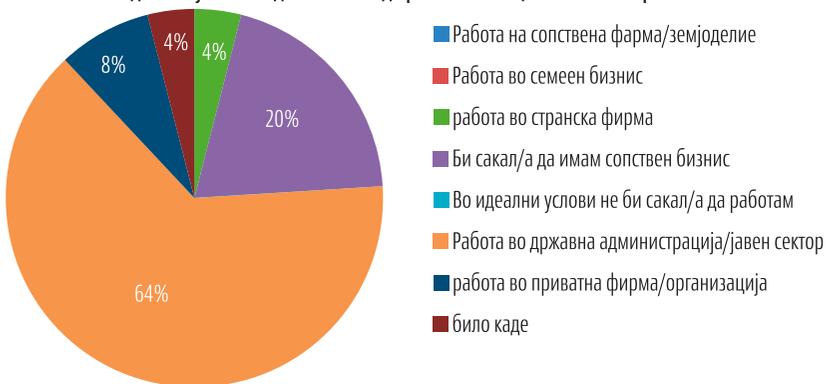
Случајот со лицата и со високо образование, а кои пак немаат никакво работно искуство, воопшто не сакаат да дадат одговор за секторот каде би сакале да работат, од 27 лица дури 19 лица не даваат одговор каде би сакале да работат, а останатите седум го наведуваат секторот кој соодветствува со завршеното високо образование, и сепак четири од нив наведуваат дека преферираат работа во јавниот сектор/администрација (правници, економисти).

Она што дава добар сигнал кај невработените лица со завршено средно образование е дека овие лица идеалната работа ја гледаат во најголем дел во отворање на сопствен бизнис (36%), исто така голем дел преферираат работа во администрација (26%), а помал дел (10%) идеалната работа ја гледаат во приватниот сектор, дополнително со по 7% од испитаните лица со средно образование идеална работа гледаат и во работа на сопствена фарма/земјоделско стопанство, и работа во постоечки семеен бизнис.

Во идеални услови каде би сакале да работите? лица со средно образование



Во идеални услови каде би сакале да работите? лица со високо образование

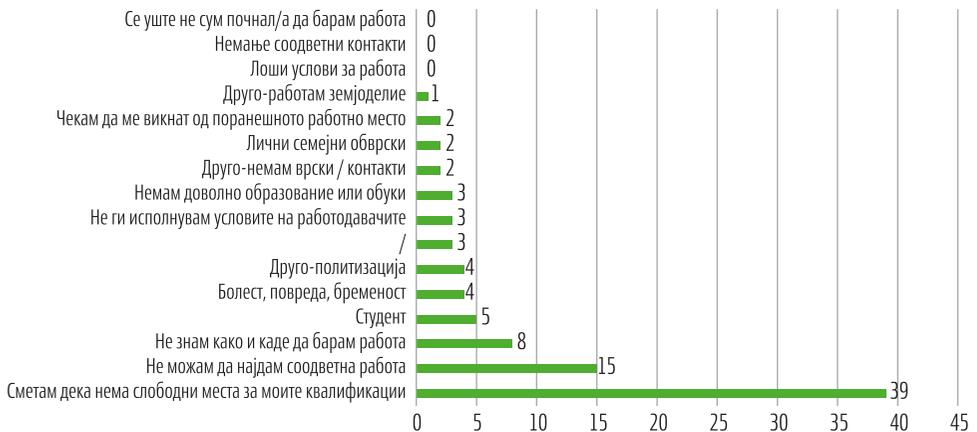


Ако се издвојат испитаниците со високо образование, доминантно дури 64% (16 лица) преферираат во идеални услови работа во државна институција, само 20% да започнат сопствен бизнис, а 8% или само двајца би избрале како прв избор работа во приватен сектор. Некои од испитаниците дале и втора опција, за работа во приватниот сектор, а тоа се лица кои дале прв одговор дека сакаат да работат во јавен сектор или отворање на сопствен бизнис.

Перцепција за причини за невработеност

Од сите испитаници главни причини кои ги наведуваат зошто не можат уште да најдат работа, најмногу се истакнува одговорот дека нема слободни работни места во согласност со квалификациите (дури 43% од испитаниците), иле не можат да најдат соодветна работа, додека 9% изјавиле не знаат како и каде да најдат работа. Чест дополнителен коментар на даденото прашање се наведува и перцепцијата дека причини за невработеност се и политизација на системот, како и потреба од “врски” и луѓе за наоѓање на работа.

Која ја сметате за главна причина зошто сте се уште невработен?

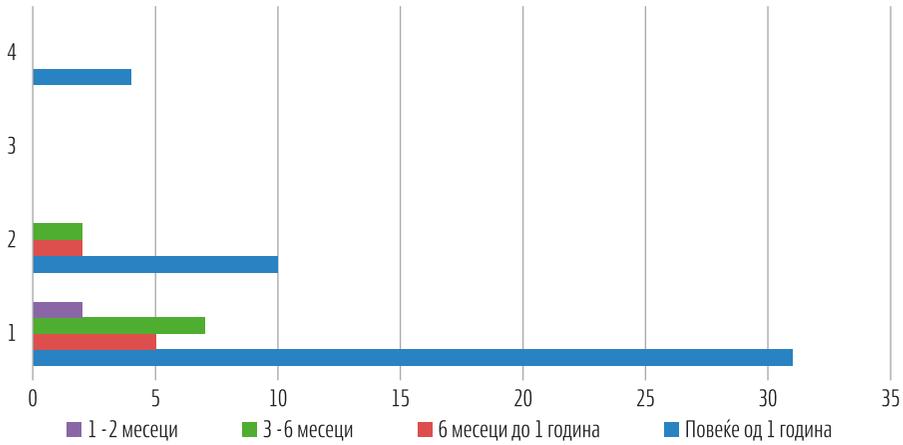


Проактивност и користење на методи за барање на работа

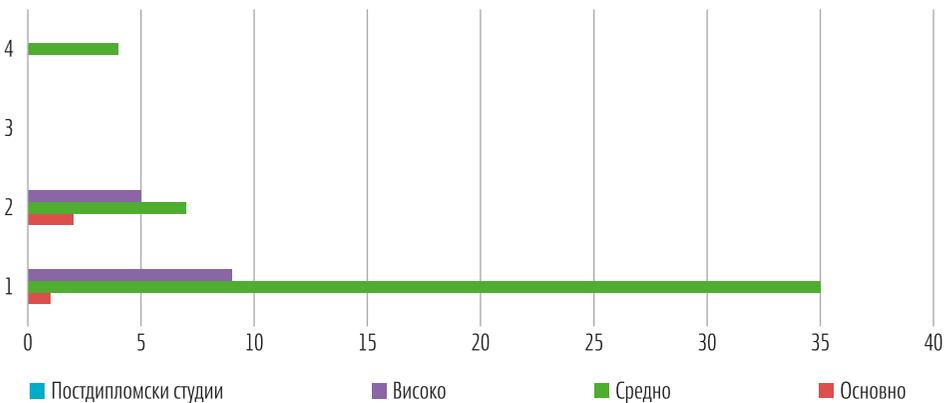
На прашањето за тоа кои конкретни чекори сте ги преземале за да најдете работа или да започнете соодветен бизнис, најголем дел од дури 32 испитаници, единствен начин на идентификување на работна позиција ја навеле преку АВРМ, 12 лица изјавиле дека го прават тоа директно преку поднесување на пријавување кај работодавачите, или пријавување по објавен оглас, проверување на интернет страниците, следење на огласи, 7% од испитаниците барат помош кај пријатели родници, а исто толку изјавиле дека не прават ништо, а останатите користат комбинација од регистрирање во АВРМ, барање огласи, интернет огласи, директен контакт на потенцијални работодавачи.

Ова укажува на потребата од унапредување на вештините на луѓето во изнаоѓање на различни канали за само-промовирање и барање на работа.

Откако почнавте да барате работа, на колку места сте се пријавиле

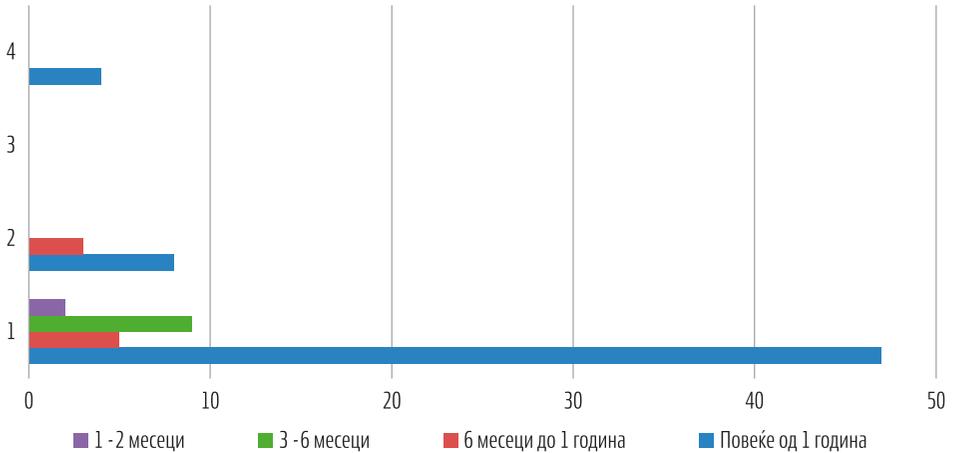


Откако почнавте да барате работа, на колку места сте се пријавиле

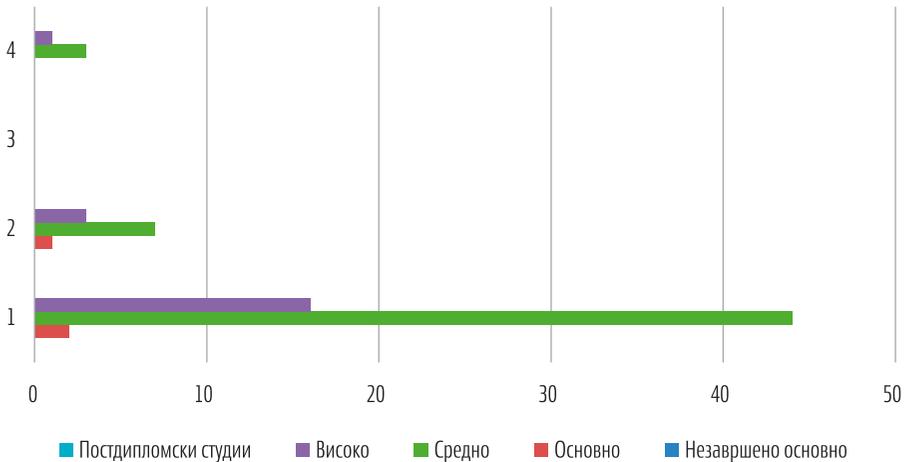


Најголем дел од лицата кои иако бараат работа повеќе од една година речиси и не поднеле барања за вработување, односно најголем дел поднеле најмногу до три барања додека помал дел поднеле повеќе од три барања (од 4 до 7 барања). Во споредба со степенот на образование, лицата кои се со високо образование се поактивни и тоа преку поднесување на повеќе барања на отворени или неотворени огласи за работа, меѓутоа ниту еден од испитаниците кои бараат работа, не навел дека има поднесено повеќе од 10 барања за работа иако бараат работ и повеќе од една година.

Откако почнавте да барате работа на колку интервјуа сте биле?



Откако почнавте да барате работа на колку интервјуа сте биле?



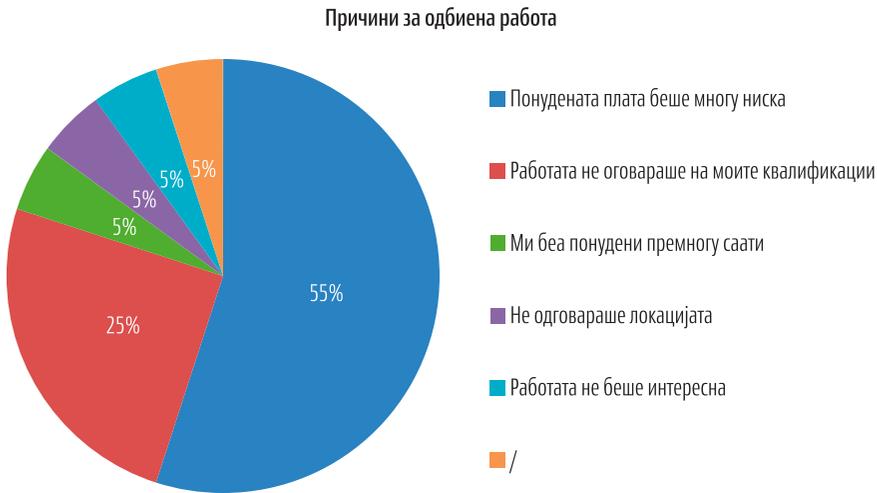
Ситуацијата со формално присуство на интервју е речиси идентична како и со барањата за работа, бројот на присуство на интервјуа е зависен од бројот на поднесени барања што значи дека, ниската проактивност на невработените лица преку формален пристап на испраќање на барања за работа не е доволно искористен.

Причината може да биде најразлична и од незнаење како да се постапи по истото или пак поради пасивност кај неработените, што укажува на потребата за информирање на лицата за методи и канали за барање на работа, поднесување на барања за работа, како преку отворени активни огласи но, и преку директна комуникација со потенцијален работодавец.

Причини за одбивање на можност̄ за работ̄а

На прашањето дали некогаш лицата кои се испитани одбиле понудена работа, 78% (71 испитаник) одговориле дека до сега не одбиле понудена работа, додека само 22% (20 испитаници) одговориле дека одбиле понудена работа.

Основна причина за одбивање на понудена работа во 55% од лицата кои одговориле дека одбиле понудено работно место, е понудената ниска плата, и 25% одговориле дека причината за одбивање на понудената работа е поради не соодветност со квалификациите додека, останатите причини кои се наведени со помала фреквенција кај по еден испитаник се локацијата, премногу саати, не неинтересна работа и сл. Дополнително од оние лица кои одбиле понудена работа со наведена причина “ниска плата”, како и бројот на испитаници, најмногу се лица со средно образование (7 од 11 испитаници), а помал број лица со високо образование (3 од 11 испитаници).



Подготвеност̄ за менување на локација за работ̄но мест̄о

На прашањето дали би се преселиле за да најдат работа, најголем дел од испитаниците (74%) одговориле потврдно, а 26% (односно 22) договориле негативно. Од оние испитаници кои одговориле потврдно, најголем дел 20% би се преселиле во рамките на државата освен во главниот град, 19% би се преселиле но, само надвор од државата, 14% би се преселиле во државата во било кој град, а останатите би се преселиле било каде без разлика на локацијата. Исто така, најголем дел од невработените (72%) би прифатиле секојдневно патување до пооддалечено работно место во друго место/ средина но, само доколку се задоволни од работата, но не и под секакви услови.

Дали би патувале доколку ви се понуди работа во друга средина

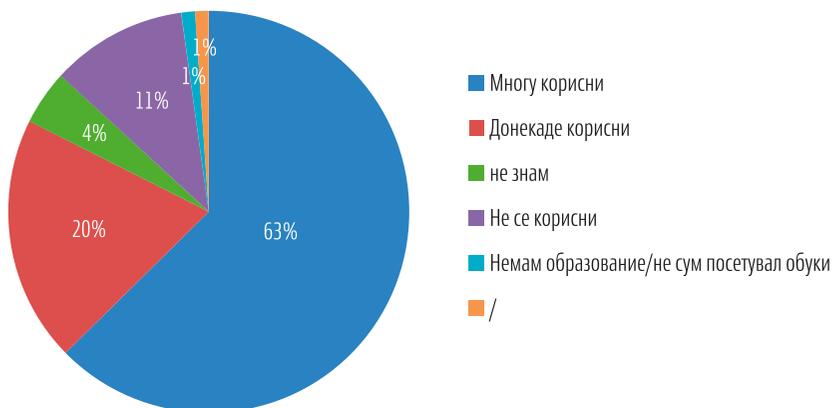


Подготвеност за унапредување на вештините за вработување преку учење

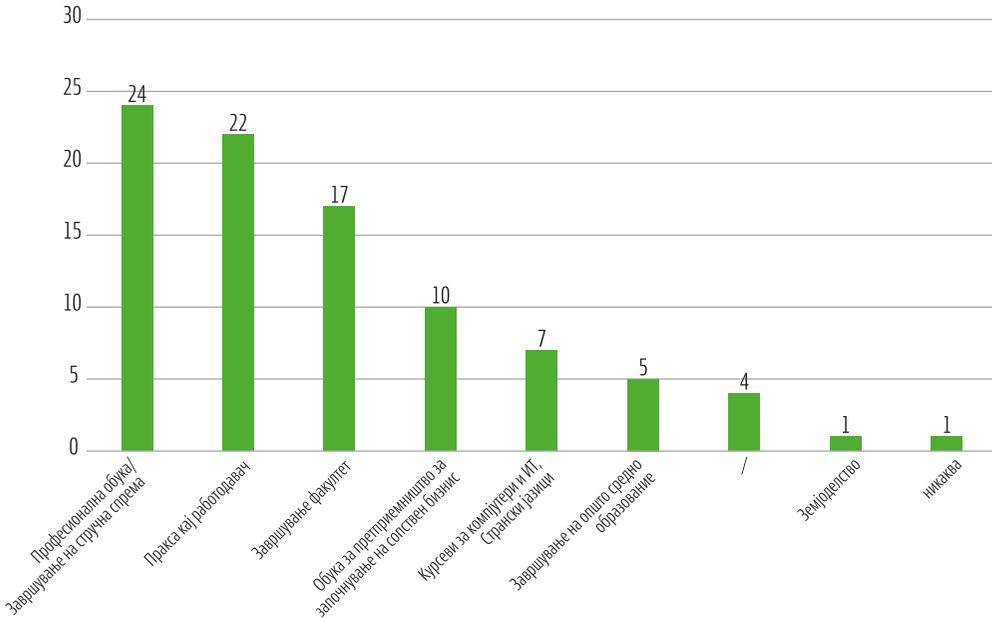
Најголем дел од испитаниците и тоа повеќе од 90% (83 од 91 лице) се заинтересирани да посетуваат обука и тоа примарно за 1) започнување на сопствен бизнис и можности за изнаоѓање на извори за финансирање, 2) техники во земјоделско производство, 3) претприемништво и подготовка на бизнис план, потоа заедно 4) изучување на јазици и компјутерски вештини, и 5) социјални вештини за барање на работа, додека само 8% не се заинтересирани да посетуваат обуки поради тоа што сметаат дека нема да им биде од корист.

Најголем дел од испитаниците кои во минатото посетувале некаков вид на обука, како дел од неформално образование, сметаат дека изминатите обуки се многу или донекаде корисни, а помал дел (17%) сметаат дека не знаат, не се корисни или пак досега не посетувале ваков тип на обуки.

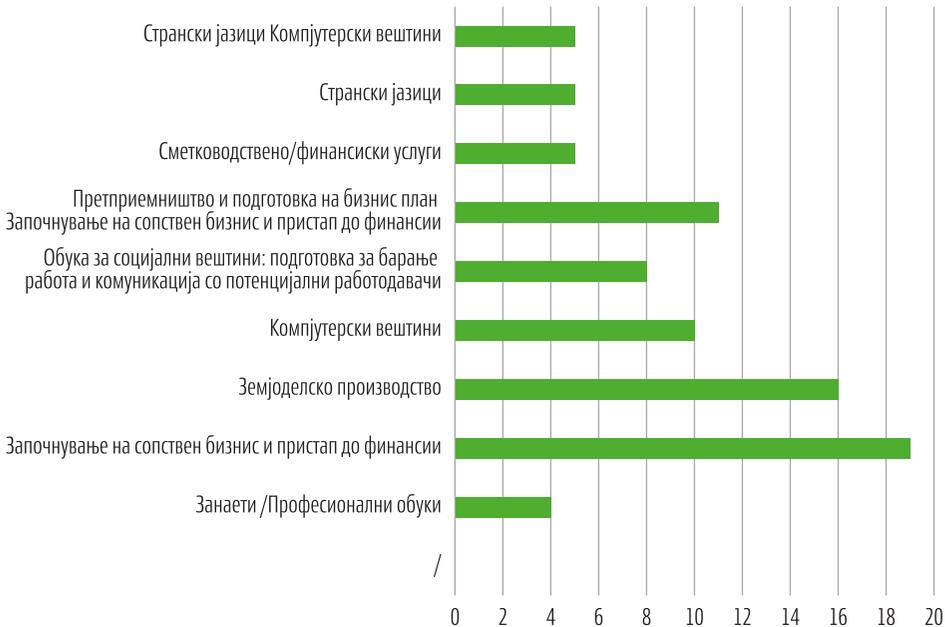
Дали сметате дека образованието/обуките стекнати во минатото ви се од корист при наоѓање на работа?



Каква обука/образование сметате дека би Ви била најкорисна при вработување?



Лица кои изразиле заинтересираност за следење на обуки и област



На прашањето дали некој од нив би се обиделе да заработуваат преку работа преку интернет најголем дел одговориле дека не сакаат, и немаат доверба во таков тип на работа, (63%), додека многу помал дел 20% би се обиделе или 18% би се обиделе но, немаат познавања за истото.

Подготвеност за практиканство за унапредување на вработувањето

Најголем дел од невработените лица кои се испитани (89% или 81 лице) се заинтересирани за практиканство во правните субјекти во регионот, додека 11% (10 лица) не се заинтересирани и не сакаат да работат како практиканти. Од овие лица кои одбиваат практиканство во најголем дел со средно образование, и најголем дел од машки пол и сите освен еден се од рурална средина.

Оние лица кои се заинтересирани за практиканство, 65% се заинтересирани за практиканство без разлика на времетраењето на периодот, 24% се заинтересирани само доколку истото трае до 1 месец, а 11% до најмногу три месеци. Значајно разлики во времето на траење на практиканство нема ниту по однос на степен на образование ниту по пол.

Запознаеност со националниот систем за поддршка на пазар на труд

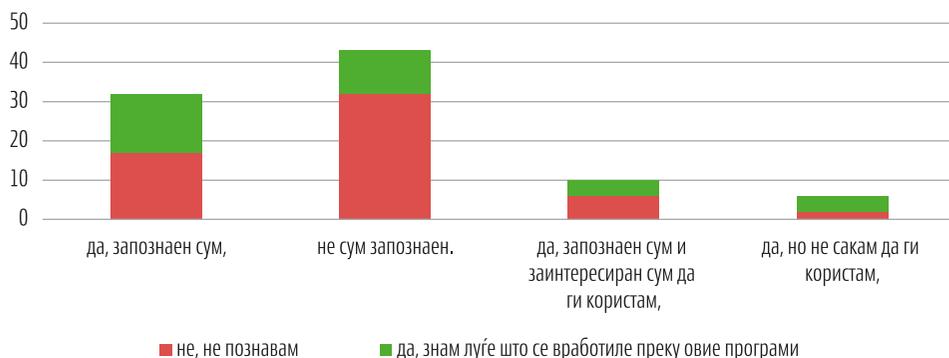
Најголем дел од испитаните на прашањето дали некогаш добиле совет или помош од АВРМ во однос на вработување, најголем дел од испитаниците одговориле дека не добиле помош и тоа дури 60%. Останатите навеле дека добиле или користеле помош преку националните политики за вработување и тоа 15% одговориле дека добиле совет како да барат работа, 8% како да ги искористат мерките за вработување, и дополнителни 11% навеле повеќе видови на помош со наведување на барем два типа на асистенција и тоа вклучувајќи, информации за слободни работни места, совети за барање работа, искористување на мерки за вработување, посета на обуки.

Речиси половина од испитаниците одговориле дека не се запознаени со активните мерки за вработување, а половина се запознаени со мерките. Од сите испитаници 11% одговориле дека се запознаени и сакаат да ги користат и 7% од сите испитаници се запознаени но, не сакаат да ги користат истите. Дури 37% од интервјуираните знаат лица кои ги искористиле мерките за вработување, додека 63% (од вкупно 91 лице) не познаваат лице кој ги искористило мерките за вработување. Најголем дел од испитаниците (35%) се лица кои не се запознаени и не знаат некој кој ги искористил мерките, 19% се лица кои самите се запознаени но, не знаат лице кое ги користи истите, 16% се лица кои се запознаени и знаат некој кој ги користи истите.

Дали сте запознаени со активните мерки за вработување?



Дали сте запознаени и дали знаете некој кој ги користи активните мерки за вработување



Перцепција на младите за локални иницијативи за вработување

Според перцепцијата на младите невработените на ниво на регион но, и посебно по општина, на прашањето Дали општината помага на невработените во изнаоѓање фирми со кои би се 'споиле' или Дали општината се грижи, младите невработени да ги зголемат своите капацитети и полесно да најдат работа, речиси сите одговараат дека општините не се грижат за вработливоста на младите невработени. Имено, за првото прашање негативно одговориле 93%, а за второто 99% од испитаниците. Позитивни одговори за првото прашање има само кај испитаниците од руралните средини од општина Крива Паланка (двајца од 16 испитаници одговориле позитивно, и со по еден позитивен одговор во Куманово, Липково, Старо Нагоричане), додека на второто прашање има само еден позитивен одговор за Крива Паланка.

5.2. Интересот и предизвиците на младите невработени за поголема вклученост на пазар на трудот – заклучни соопредувања

Карактеристики и политики за вклучување на младите на пазарот на труд

- ▲ Стапката на невработеност на младите лица е околу 50%. Стапката на вработеност кај младите лица е ниска: само 15% од младите на возраст 15-24 години се вработени. Околу 80% од невработеноста е долгорочна (дури и кај младите лица).
- ▲ Како главни причини за неповолната состојба на младите на пазарот на трудот најчесто се посочуваат: недоволниот број на работни места; неусогласеноста меѓу потребите на работодавачите и квалификациите на работната сила; неподготвеноста на работодавачите да обезбедат средства за трошоците за обука; немање на работно искуство; недостиг од неформално образование и тренинг; работата во неформалниот сектор, и потребата од поактивни стимулативни мерки за вработување.
- ▲ На понудата на работна сила главно се делува преку мерки за подобрување на вештините на невработените лица, преквалификација и обука на невработените за занимања кои се барани на пазарот на труд, практиканство заради стекнување на невработените млади лица со работни вештини, мерки во доменот на образование (средно стручно и високо образование) и доживотно учење итн.
- ▲ Расходите за активни политики со одредени годишни флукуации изнесуваат околу 0,15% од БДП. Анализата покажува дека и покрај реформите и сите заложби, пасивните политики и понатаму доминираат во вкупните расходи за оваа намена, но нивното учество значително е намалено помеѓу 2007 и 2014 година, од 91% на 71%.
- ▲ Во Националната Стратегијата за Вработување на Република Македонија 2020 година главната цел преставува „Зголемување на вработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус кон ранливите групи на население,“ и истата ќе се оствари главно преку: зголемување на ефективностa и ефикасноста на политиката за вработување посебно за ранливите категории на население; унапредување на капацитетот на приватниот сектор за креирање на работни места; Образованието да продуцира знаења и вештини според потребите на работодавачите.
- ▲ Следењето на остварувањата на стратешките приоритети на Националната стратегијата за вработување покажува дека е постигнат значаен напредок на состојбите на пазарот на труд (намалена е стапката на невработеност, поставените образовни индикатори се подобро, сиромаштијата е намалена) меѓутоа исклучок преставува стапката на вработеност на младите лица на возраст 15-24.

- ▲ Во Оперативниот план за 2016 година во кој се дефинирани видот на услугите и програмите за вработување што ќе се имплементираат, целните групи на невработени, потребните финансиски средства и нивните извори - посебен акцент се става на младите невработени лица до 29 години и се дава јасен преглед за учеството на младите лица во секоја од услугите и програмите за вработување.
- ▲ Клучни предизвици во Национална стратегија за вработување на млади (2016-2025) кои го детерминираат нивото на невработеност кај младите преставуваат: состојбата во земјата која резултира со недостиг на соодветна понуда на работни места; младите не поседуваат знаења и вештини кои се барани на пазарот на трудот; интервенции за надминување на младинската невработеност се краткорочни и изолирани; резигнираност и демотивираност кај младите во процесот на (само)вработување; недоволна поддршка за младинско претприемништво;
- ▲ Специфичните цели на Националниот Акциски план за вработување млади лица 2020 г. кои се главно фокусирани на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите се: подобрување на усогласувањето на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот; промовирање на отворањето работни места предводено од приватниот сектор; и олеснување на преминот на младите лица на работа.
- ▲ Досегашните главни постигнувања на Акцискиот план за вработување млади лица до 2015 г. нотира: уделот на младите лица што биле третирани во програми за вработување се зголемил четирикратно споредено со 2011 година; 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 на АВРМ биле вработени една година по завршувањето на програмата; обемот на стимулациите што ги обезбедува Владата за ангажирање на млади луѓе се зголемил трикратно во споредба со 2011 година; во периодот од 2011 до 2014 година, речиси 2.500 млади лица добиле пристап до заеми и грантови за самовработување.

Карактеристики на младите - невработени во СИПР

- ▲ Стапката на економска активност која го претставува учество на работната сила во работоспособното население, на возраст од 15 и повеќе години во Североисточниот плански регион (СИПР) е една од најниските во Македонија и изнесува 54,2% или 3 п.п. под националниот просек.
- ▲ Невработеноста останува еден од најголемите проблеми за СИПР - стапка на вработеност е значително под националниот просек и изнесува само 30,3%, додека стапка на невработеност од 44% е 16 п.п над националниот просек и највисока стапка споредено со сите останати плански региони.
- ▲ Бројот на евидентирани лица кои се невработени, во Центрите за вработување Куманово, Кратово и Крива Паланка, изнесуваат 15.046 лица од кои најмногу се од Куманово (10.639).
- ▲ Од вкупниот број на невработени во целиот регион, 10.096 се од град, а 4.951 (или 33%) од село; 40,3% (6.064) од невработените во регионот се жени. Највисок процент на невработени има во Кратово (52%, или 522), потоа во Крива Паланка (44%, или 1.509) па Куманово (38%, или 4.033). Најголемиот процент на невработени се во старосните граници од 45-49 и 25-29 години. Најмногу невработени се со македонска национална припадност (68%) и албанска (25%).
- ▲ Големиот број на невработени лица се со ниско ниво на образование и со ниски квалификации - речиси половина од невработените лица (41%) се без основно образование, 33% се со завршено средно образование, и 10% со завршено високо образование. Ова укажува на постоење на несообразност во квалификациите, недостигот на можности за обука и преквалификации.
- ▲ Бројот на невработени жени со завршено високо образование (65% од вкупниот број на невработени лица со високо образование) е исклучително висок споредено со бројот на невработени мажи со исти степен на образование.
- ▲ На национално ниво од 690.188 вработени, 155.993 се неформално вработени, што претставува 22,6%. Најголем процент од неформално вработените се во возрастната структура од 25 до 54 (и тоа од 25-34 години учествуваат со 24%, од 35-44 години со 26% и 45-54 години со 22%).

Профил (џонуда) на работна сила – Млади невработени во СИПР

- ▲ Во процесот на утврдување на карактеристиките на младите невработени во СИПР направени се вкупно 91 интервју од сите шест општини опфатени во планскиот регион, опфатена е рамномерен распределба на лица од двата пола од сите општини, лица со различна возрасна структура, со акцент на лицата од руралните средини како и адекватна покриеност на лица од сите етникуми од регионот.
- ▲ 85% од интервјуираните млади од регионот опфатени со оваа анализа се од руралните средини, додека 15% се лица од урбаните средини. Најголем дел од интервјуираните се лица -64% од испитаните) се со средно образование, додека 27% од испитаните се со високо образование.
- ▲ Најголем дел од невработените млади лица со средно образование (дури 74%) се лица со средно стручно образование додека 24% имаат средно општо образование. Од оние кои имаат средна стручна подготовка најчесто со среќаваат лица со средно – стручно електротехничко образование, економско, машинско, земјоделство, медицина.
- ▲ Од вкупниот број на лица кои имаат завршено средно образование, 34% во минатото имале засновано формален работен однос, додека 28% имале некаков вид на неформално работно искуство, помал дел работеле сезонска работа (дома или во странство), додека 26% немале никакво работно искуство (сите се од руралните средини).
- ▲ Од лицата со завршено високо образование поголем дел имале некаков неформален работен однос, со начесто помалку од една година, или формален работен однос меѓу една година и три години (за разлика од лица кои се со средно образование, овие лица не работеле сезонска работа).
- ▲ Лицата со средно образование кои имале формална работа, во изминатиот период, а сега се невработени, најголем дел се со искуство до 1 година (главно со секторот трговија и градежништво) и лица со повеќе од пет години работно искуство (во секторот земјоделство, рударство, и во услужни дејности).
- ▲ Од невработените кои се со средно образование најголем дел по завршувањето на средното образование, според нивните видувања, активно барале работа или работеле (37% и 39% соодветно). Помал процент биле неплатени фамилијарни работници или работеле домашна работа, биле само-вработени или пак не барале работа.
- ▲ Лицата кои имаат искуство во форма на неформално или привремено вработување во изминатиот период (лица од 20 до 25 години и од 26 до 30 години), се истакнува со искуство во секторот земјоделство, градежништво, и трговија. Лицата пак со сезонско работно искуство најчесто е ангажирано во секторот земјоделство, но и во секторот угостителство, и други услуги.

- ▲ Просечниот месечен надомест кои го добивале испитаниците во најголем дел (без разлика на степенот на образование) при формално заснован работен однос изнесувал најчесто до десет илјади денари, додека при неформална работа истиот изнесувал или до шест или десет илјади денари. Кај лицата со високо образование се јавуваат случаи со повисоки надоместоци (нето плати) при формално вработување.
- ▲ Најголем дел од невработените бараат работа подолго од една година, без разлика на степенот на образование на невработените лица во регионот, односно тоа е случај и со лицата со средно и за лицата со високо образование.
- ▲ Во однос на степенот на поседување на дополнителни вештини (познавање на странски јазик, работа со компјутери, и поседување на технички вештини)- најголем дел од испитаниците сметаат дека имаат основно ниво на познавање на сите вештини кои се наведени, нешто помал дел средно ниво или немаат познавање, додека многу мал дел од испитаниците сметаат дека имаат високо ниво на познавање.
- ▲ Како најважни квалитети за наоѓање на работа, во сите категории, младите со завршено средно образование сметаат дека е пред сè 1) познавањето на луѓе е примарен квалитет кои треба да го имаат младите за да најдат работа (31%); 2) познавање на компјутерски/информатички способности (24%); 3) познавање на јазици, завршен тренинг или пракса (по 14 %) а со помала фреквенција останатите квалификации (научна/техничка квалификација, општо образование, и др.
- ▲ Според перцепцијата за најкорисен квалитет или вештина, кај лицата со завршено високо образование се истакнува 1) компјутерските вештини, а по нив 2) познавањето на странски јазици и 3) познавање на луѓе.
- ▲ Видот на работата која се бара - најмногу се истакнуваат барањата за административна работа и од страна и на лицата со средно и со високо образование. Дополнително кај лицата со високо образование се јавуваат и барања за професионална работа во зависност од видот на завршено образование. Сепак постои и значајна група на средно образовани лица кои наведуваат дека би работеле било каква работа без да дефинираат како работа бараат.
- ▲ Од оние лица со завршено средно образование, кои немаат работно искуство до сега (ниту формално, ниту неформално), најчесто не дефинираат конкретно што би работеле, односно “било што”, а помал дел го наведуваат пак секторот кој соодветствува со средната стручна спрема, пример земјоделство, медицина, снабдување со струја.
- ▲ Невработените лица со средно образование идеалната работа ја гледаат во најголем дел креирања на сопствен бизнис, сепак голем дел преферираат работа во администрација, а помал дел (10%) идеалната работа ја гледаат во приватниот сектор – постои претприемнички дух кај младите невработени со средно образование од регионот.

- ▲ Дури 64% испитаниците со високо образование преферираат во идеални услови работа во државна институција, само 20% да започнат сопствен бизнис, а 8% би избрале како прв избор работа во приватен сектор.
- ▲ Дури 43% од испитаниците како главни причини зошто не можат уште да најдат работа, најмногу истакнуваат дека нема слободни работни места во согласност со квалификациите или не можат да најдат соодветна работа, додека 9% изјавиле дека не знаат како и каде да најдат работа. Чест дополнителен коментар се наведува и политизација на системот, како и потреба од “врски” и луѓе за наоѓање на работа.
- ▲ Дури 1/3 од испитаниците, единствен начин на идентификување на работна позиција ја навеле преку АВРМ, околу 14% изјавиле дека го прават тоа директно преку поднесување на пријавување кај работодавачите, или пријавување по објавен оглас, проверување на интернет страниците, следење на огласи, 7% од испитаниците барат помош кај пријатели родници, а исто толку изјавиле дека не прават ништо, а останатите користат комбинација.
- ▲ Најголем дел од лицата кои иако бараат работа повеќе од една година речиси и не поднеле барања за вработување, односно најголем дел поднеле најмногу до три барања додека помал дел поднеле повеќе од три барања (од 4 до 7 барања).
- ▲ Лицата кои се со високо образование се поактивни во барањето работа и тоа преку поднесување на повеќе барања на отворени или неотворени огласи за работа, меѓутоа ниту еден од испитаниците кои бараат работа, не навел дека има поднесено повеќе од 10 барања за работа иако бараат работа и повеќе од една година.
- ▲ 78% одговориле дека до сега не одбиле понудена работа, додека само 22% (20 испитаници) одговориле дека одбиле понудена работа. Основна причина за одбивање на понудена работа во 55% од лицата е понудената ниска плата, и 25% одговориле дека причината е поради не соодветност со квалификациите додека.
- ▲ На прашањето дали би се преселиле за да најдат работа, најголем дел од испитаниците (74%) одговориле потврдно, а 26% договориле негативно.
- ▲ 90% се заинтересирани да посетуваат обука и тоа примарно за 1) започнување на сопствен бизнис и можности за изнаоѓање на извори за финансирање, 2) техники во земјоделско производство, 3) претприемништво и подготовка на бизнис план, потоа заедно 4) изучување на јазици и компјутерски вештини, и 5) социјални вештини за барање на работа, додека само 8% не се заинтересирани да посетуваат обуки поради тоа што сметаат дека нема да им биде од корист.
- ▲ На прашањето дали некој од нив би се обиделе да заработуваат преку работа преку интернет најголем дел одговориле дека не сакаат, и немаат доверба во таков тип на работа, (63%), додека многу помал дел 20% би се обиделе или 18% би се обиделе но, немаат познавања за истото.

- ▲ Скоро сите невработени лица кои се испитани (89%) се заинтересирани за практиканство во правните субјекти во регионот, додека 11% (10 лица) не се заинтересирани и не сакаат да работат како практиканти.
- ▲ најголем дел од испитаниците (дури 60%) одговориле дека не добиле помош од АВРМ, останатите навеле дека добиле или користеле помош преку националните политики за вработување - 15% одговориле дека добиле совет како да барат работа, 8% како да ги искористат мерките за вработување, и дополнителни 11% навеле повеќе видови на помош со наведување на барем два типа на асистенција. Поради што се потврдува потребата од вакви и слични истражувања и иницијативи, кои можат значајно да придонесат во оваа насока.
- ▲ Речиси половина од испитаниците одговориле дека не се запознаени со активните мерки за вработување, а половина се запознаени со мерките. Од сите испитаници 11% одговориле дека се запознаени и сакаат да ги користат и 7% од сите испитаници се запознаени но, не сакаат да ги користат истите. Дури 63% не познаваат лице кој ги искористило мерките за вработување.
- ▲ На прашањето Дали општината помага на невработените во изнаоѓање фирми со кои би се 'споиле' или Дали општината се грижи, младите невработени да ги зголемат своите капацитети и полесно да најдат работа, речиси сите одговараат дека општините не се грижат за вработливоста на младите невработени.

5.3. Препораки за социјална вклученост преку мерки на Локално и регионално ниво

Согласно направената анализа како главни препораки за надминување на неповолната состојба на младите на пазарот на трудот и нивна поголема социјална вклученост преку мерки на локално и регионално ниво ги посочуваме:

- ▲ Значаен дел од политиките за намалување на невработеноста во СИПР треба да бидат насочени кон невработените лица со пониско ниво на образование, имајќи предвид дека речиси половина од невработените лица (41%) се без основно образование, 33% се со завршено средно образование, и 10% со завршено високо образование. Исто така внимание треба да се посвети на невработените жени во регионот со високо образование, бидејќи нивниот процент на невработеност (65% од вкупниот број на невработени лица со високо образование) е значајно повисок од оној на мажите со ист степен на образование.
- ▲ Воведување посебни мерки и политики за интегрирање/активирање на пазарот на труд на младите лица кои подолг период бараат работа, бидејќи анализата покажа дека најголем дел од невработените бараат работа подолго од една година, без разлика на степенот на образование на невработените лица во регионот, односно тоа е случај и со лицата со средно и за лицата со високо образование.
- ▲ Засилена активност во обезбедување на обуки, неформално образование и тренинг во зголемување на знаењето на младите (дури 90% од испитаниците побаруваат) примарно за 1) започнување на сопствен бизнис и можности за изнаоѓање на извори за финансирање, 2) техники во земјоделско производство, 3) претприемништво и подготовка на бизнис план, потоа заедно 4) изучување на јазици и компјутерски вештини, и 5) социјални вештини за барање на работа.
- ▲ Креирање на можности за младите да се стекнат со знаења и вештини кои се побарувани на пазарот на трудот имајќи го предвид скромното видување на невработените млади за степенот на поседување на дополнителни вештини (познавање на странски јазик, работа со компјутери, и поседување на технички вештини)- најголем дел од испитаниците сметаат дека имаат основно ниво на познавање на сите вештини кои се наведени, нешто помал дел средно ниво или немаат познавање, додека многу мал дел од испитаниците сметаат дека имаат високо ниво на познавање.

- ▲ Потреба од унапредување на вештините на луѓето во изнаоѓање на различни канали за само-промовирање и барање на работа - потребата за информирање на лицата за методи и канали за барање на работа, поднесување на барања за работа. Во оваа насока исклучително е важно да се креираат политики и мерки за намалување на пасивноста на младите во процесот на барање на работа во регионот и промовирање на младите како проактивни и креативни партнери во процесот на надминување на невработеноста. За ова сведочат неколку поразителни факти - дури 1/3 од испитаниците, единствен начин на идентификување на работна позиција ја навеле преку АВРМ, околу 14% изјавиле дека го прават тоа директно преку поднесување на пријавување кај работодавачите, или пријавување по објавен оглас или на друг начин; најголем дел од лицата кои иако бараат работа повеќе од една година речиси и не поднеле барања за вработување, односно најголем дел поднеле најмногу до три барања (лицата кои се со високо образование обично биле поактивни во барањето работа)
- ▲ Потребно е поактивно и сеопфатно вклучување на општините во регионот во процесот на подобрување на состојбата на младата работна сила преку обуки за барање на работа, тренинзи за стекнување дополнителни вештини, саеми, обезбедување на информации за понудата и побарувачката за работна сила во општината, директно поврзување со работодавачите, информации за слободни работни места. Ова е исклучително важно затоа што на прашањето - Дали општината помага на невработените во изнаоѓање фирми со кои би се 'споиле' или Дали општината се грижи, младите невработени да ги зголемат своите капацитети и полесно да најдат работа, речиси сите одговараат дека општините не се грижат за вработувањето на младите.

Користена литература

- Агенција за вработување, Центри за вработување, Статистички податоци
- Action Plan on Youth Employment 2015, Skorje 2012
- Акциски план за вработување млади лица - Преглед на постигнувањата, Министерство за труд и социјална политика, мај 2015
- Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година
- Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот, 2015, Агенција за вработување на Р. Македонија
- Државен завод за статистика на РМ, Анкета на работна сила 2014
- Државен завод за статистика на РМ, МакСтат база на податоци, разни области
- Државен завод за статистика на РМ, Регионите во Македонија 2015,
- Закон за локална самоуправа на РМ („Службен весник на РМ“ бр.5/2002)
- Закон за финансирање на единиците на локалната самоуправа („Службен весник на РМ“ бр. 61/2004,96/2004,67/2007 и 156/2009).
- Labour Market and Skills in the Western Balkans, FREN, Belgrade, 2012
- Национална програма за пристојна работа 2015-2018 (Меѓународната организација на трудот (МОТ)
- Национална стратегија за вработување млади (2016-2025)
- Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2015 (МТСП)
- Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 (МТСП)
- Оперативниот план за услугите на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување за 2016 година
- Податоци од спроведена теренска анкета
- Програма на Владата на Република Македонија за 2014-2018 година
- Skill Needs Analyses 2014, 2014, Tirane, International Labour Oorganziation, EU IPA 2010
- Стратешки план на министерството за труд и социјална политика 2015-2017 година

Анекс Прашалник

Име и презиме _____

Контакт податоци _____

Населено место _____

Општина _____

Пол: а) машки б) женски

1. Возраст:

а) 20-25 б) 26-30 в) 31-35 г) 36-39

2. Средина на живеење

а) урбана б) рурална

3. Етничка припадност

а) Македонец,
б) Албанец
в) Србин
г) Ром
д) Турчин
е) друго _____

4. Степен на образование

а) Незавршено основно
б) Основно
в) Средно
г) Вишо
д) Високо
е) Постдипломски студии

5. Област на образование

- а) средно - општо
- б) средно - стручно _____
- в) економија
- г) правни науки
- д) филозофски науки
- ѓ) земјоделство
- е) друго _____

6. Работно искуство

- а) да, формално
- б) да, неформално
- в) сезонска работа
- г) сезонска работа во странство
- д) не

7. Доколку имате работно искуство во кој сектор сте работеле:

- а) Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација
- б) Рударство и вадење на камен
- в) Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување
- г) Комунална дејност
- д) Дејности во врска со недвижен имот
- ѓ) Финансиски дејности и дејности на осигурување
- е) Земјоделство, шумарство и рибарство
- ж) Уметност, забава и рекреација
- з) Образование
- с) Информации и комуникации
- и) Административни и помошни услужни дејности
- ј) Транспорт и складирање
- к) Дејности на здравствена и социјална заштита
- л) Други услужни дејности
- љ) Стручни, научни и технички дејности
- м) Градежништво
- н) Објекти за сместување и сервисни дејности со храна
- њ) Преработувачка индустрија _____
- о) Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли
- п) Друго _____

8. Доколку не, во кој сектор сметате дека е адекватно да се вработите:

- а) Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација
- б) Рударство и вадење на камен
- в) Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување
- г) Комунална дејност
- д) Дејности во врска со недвижен имот
- ѓ) Финансиски дејности и дејности на осигурување
- е) Земјоделство, шумарство и рибарство
- ж) Уметност, забава и рекреација
- з) Образование
- с) Информации и комуникации
- и) Административни и помошни услужни дејности
- ј) Транспорт и складирање
- к) Дејности на здравствена и социјална заштита
- л) Други услужни дејности
- љ) Стручни, научни и технички дејности
- м) Градежништво
- н) Објекти за сместување и сервисни дејности со храна
- њ) Преработувачка индустрија_____
- о) Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли
- п) Друго_____

9. Времетраење на работното искуство

- а) помалку од 1 година
- б) 1-3 години
- в) 3-5 години
- г) повеќе од 5 години

10. Број на членови во вашето семејство (вклучувајќи Ве и Вас)

- а) 2
- б) 3
- в) 4
- г) 5
- д) > 5

11. Број на членови од Вашето семејство се невработени

- а) само јас
- б) 2
- в) 3
- г) 4
- д) >4

12. Во просек, колкав месечен надомест сте земале во периодот кога сте работеле (формално или неформално)

- а) помалку од 6.000 ден.
- б) од 6.000-10.000 ден.
- в) 10.000-15.000 ден.
- г) 15.000-20.000 ден.
- ѓ) 20.000-25.000 ден.
- е) > 25.000 ден.

13. Која од следниве работи најдобро го опишува вашиот статус по завршувањето на образованието:

- а) платено вработување
- б) самовработување,
- в) неплатен фамилијарен работник
- г) активно барав работа
- д) посетував тренинг за вработување
- ѓ) работев домашна работа
- е) не работев и не барав работа од други причини

14. Дали додека учевте/учите сте биле работно ангажирани (вклучувајќи и пракса, работа во земјоделие и сл.)

- а) да (наведи каде _____)
- б) не

15. Според вас, кое е најниското образование кое е потребно за да се најде пристојна работа?

- а) Основно образование
- б) средно стручно образование
- в) средно општо образование
- г) факултет
- д) постдипломски студии

16. Рангирајте 3(3 најкорисно) од следните квалитети сметате дека се најкорисни за наоѓање на добра работа

- а) компјутерски/информатички способности
- б) научни и технички квалификации
- в) познавање економија
- г) способност за работа во тим
- д) добро општо образование
- ѓ) амбиција
- е) завршена пракса или соодветен тренинг
- ж) познавање на повеќе јазици
- з) Познавање на соодветни луѓе кои можат да помогнат.

17. Изберете го нивото на познавање некој странски јазик:

- а) немам познавање на странски јазик
- б) основно
- в) средно
- г) високо

18. Изберете го нивото поседување компјутерски вештини:

- а) не поседувам компјутерски вештини
- б) основно
- в) средно
- г) високо

19. Изберете го нивото на поседување технички/стручни вештини (ситни поправки, заварување, шиење...)

- а) не поседувам некоја техничка вештина
- б) основно (наведи која _____)
- в) средно
- г) високо

20. Во идеални услови, каде би сакале да работите и да градите кариера?

- а) Би сакал/а да имам сопствен бизнис
- б) Работа во државна администрација/јавен сектор
- в) работа во странска фирма
- г) работа во приватна фирма/организација
- д) Работа во невладина/непрофитна организација
- ѓ) Работа на сопствена фарма/земјоделе
- е) Работа во семеен бизнис
- ж) Не сум сигурна/ен
- з) Во идеални услови не би сакал/а да работам
- с) Друго _____

21. Колку од Вашите пријатели/другари се вработени

- а) Скоро сите работат
- б) Повеќето работат
- в) Пола-пола
- г) Повеќето не работат
- д) Скоро сите не работат

22. Која ја сметате за главна причина зошто сте се уште невработен?

- а) Чекам да ме викнат од поранешното работно место
 - б) Болест, повреда, бременост
 - в) Лични семејни обврски
 - г) Образование или обуки
 - д) Сметам дека нема слободни места за моите квалификации
 - ѓ) Не ги исполнувам условите на работодавачите,
 - е) Не можам да најдам соодветна работа,
 - ж) Не знам како и каде да барам работа
 - з) Се уште не сум почнал/а да барам работа
 - с) Друго _____
-

23. Кои конкретни чекори сте ги преземале за да најдете работа или да започнете соодветен бизнис во последниот период?

- а) Преку образовна институција
- б) Преку регистрирање во АВРМ
- в) Со регистрирање во приватна агенција за вработување
- г) Пријавување кај работодавачите, пријавување во оглас
- д) Проверување на интернет страниците, следење на огласи
- ѓ) Барање помош од: пријатели, роднини, колеги, синдикати итн.
- е) Средување документи за започнување бизнис
- ж) Ништо

24. Колку време активно барате работа?

- а) Помалку од една недела
- б) 1-4 недели
- в) 1-2 месеци
- г) 3-6 месеци
- д) 6 месеци до 1 година
- ѓ) Повеќе од 1 година

25. Откако почнавте да барате работа, на колку места сте се пријавиле

- а) 0-3
- б) 4-7
- в) 8-10
- г) > 10

26. Откако почнавте да барате работа на колку интервјуа сте биле?

- а) 0-3
- б) 4-7
- в) 8-10
- г) > 10

27. Каква работа барате?

- а) Физичка работа
- б) Техничка /Асистентска работа
- в) Административна работа
- г) Управна (менаџерска) работа
- д) Професионална работа (доктор, инженер, професор...) (наведи_____)
- е) друго (наведи_____)

28. Дали некогаш сте одбиле понудена работа?

- а) Да
- б) не

29. Доколку да, зошто сте ја одбиле понудената работа?

- а) Понудената плата беше многу ниска
- б) Работата не беше интересна
- в) Не одговараше локацијата
- г) Работата не оговараше на моите квалификации
- д) Ми беа понудени премалку саати
- ѓ) Ми беа понудени премногу саати
- е) не гледав можност за напредување

30. Дали некогаш сте добиле совет или помош од АВРМ

- а) Совет за како да барам работа
- б) Информации за слободни работни места
- в) Советување за можности за образование или обуки
- г) Учество во програми за образование/обуки
- д) Насоки за искористување на активните мерки за вработување.
- д) Никогаш

31. Дали сте запознаени со активните мерки за вработување?

- а) да, запознаен сум,
- б) да, запознаен сум и заинтересиран сум да ги користам,
- в) да, но не сакам да ги користам,
- г) да, но не сум квалификуван да ги користам,
- д) не сум запознаен.

32. Дали знаете некој што се вработил како резултат на државните активни мерки за вработување?

- а) да, знам луѓе што се вработиле преку овие програми
- б) не, не познавам

33. Дали би се преселиле за да најдете работа?

- а) Би се преселил/а во главниот град
- б) Би се преселил/а во друг град (освен главниот)
- в) Би де преселил/а во рурална средина
- г) Би се преселил/а во друга држава
- д) не

34. Дали би патувале доколку ви се понуди работа во друга средина

- а) да, но само доколку сум задоволен од работата
- б) да, бидејќи неопходна ми е работа
- в) можеби
- г) не, не можам да патувам

35. Која сметате дека е главната пречка поради која не можете да најдете работа?

- а) Немам образование
- б) Недостаток на соодветни можности за вработување
- в) Недостаток на работно искуство
- г) Нема доволно слободни работни места
- д) Ме сметаат за премлад/а
- ѓ) Дискриминаторски политики
- е) Ниски плати за работните места што ми се на располагање
- ж) Лоши услови за работните места што ми се на располагање
- з) Друго

36. Дали сметате дека образованието/обуките стекнати во минатото ви се од корист при наоѓање на работа?

- а) Многу корисни
- б) Донекаде корисни
- в) Не се корисни
- г) Немам образование/не сум посетувал обуки
- д) не знам

37. Каква обука/образование сметате дека би Ви била најкорисна при вработување?

- а) Завршување на стручна спрема
- б) завршување на општо средно образование
- в) Завршување факултет
- г) Пракса кај работодавач
- д) Обука за претприемништво за започнување на сопствен бизнис
- ѓ) Курсеви за компјутери и ИТ
- е) Странски јазици
- ж) Професионална обука
- з) друго

38. Дали доколку Ви понудиме обука би прифатиле да бидете учесник

- а) да
- б) не

39. Доколку да, во која област би биле вашите интереси

- а) Претприемништво и подготовка на бизнис план,
- б) Започнување на сопствен бизнис и пристап до финансии,
- в) Земјоделско производство,
- г) Сметководствено/финансиски услуги,
- д) Странски јазици,
- ѓ) Компјутерски вештини,
- е) Обука за социјални вештини: подготовка за барање работа и комуникација со потенцијални работодавачи,
- ж) Компјутерски науки
- з) друго _____

40. Доколку не, која е причината за тоа?

- а) Немам доволно време
- б) Не сум заинтересиран,
- в) Мислам дека нема да ми бидат од корист
- г) Немам потреба

41. Дали доколку ви се понуди шанса за вработување би оделе одреден период на пракса

- а) да,
 - а1) но најмногу 1 месец
 - а2) но најмногу 3 месеци
 - а3) колку што е потребно
- б) не

42. Дали општината се грижи за невработените во изнаоѓање фирми со кои би се 'споиле'

- а) да, често (како? _____)
- б) да, ретко
- в) не

43. Дали општината се грижи, младите невработени да ги зголемат своите капацитети и полесно да најдат работа

- а) да, често (како? _____)
- б) да, ретко
- в) не

44. Дали би пробале да заработувате преку интернет

- а) да
- б) да, но немам доволно познавање
- в) не, тоа ми е непознато
- г) не, немам доверба за заработка преку интернет
- д) не

