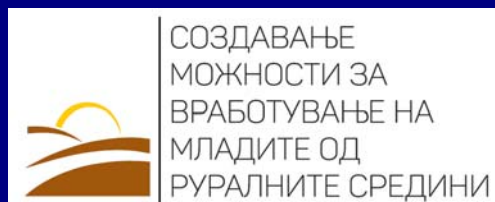


АНАЛИЗА И ПРЕГЛЕД НА ПОЛИТИКИТЕ ЗА СОЦИЈАЛНО ВКЛУЧУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ



Проектот е финансиран од Европската Унија



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

АНАЛИЗА И ПРЕГЛЕД НА ПОЛИТИКИТЕ ЗА СОЦИЈАЛНО ВКЛУЧУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ

**со посебен осврт на младите невработени од
Североисточниот плански регион**

**ЦЕНТАР ЗА ЕКОНОМСКИ АНАЛИЗИ (ЦЕА)
ФЕДЕРАЦИЈА НА ФАРМЕРИТЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА
(ФФРМ)**

**Д-р Борче Треновски
М-р Весна Гарванлиева Андонова
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 година

Издавач Центар за Економски Анализи - ЦЕА
За издавачот Марјан Николов

Наслов Анализа и преглед на политиките за социјално вклучување на младите со посебен осврт на младите невработени од Североисточниот плански регион

Автори Д-р Борче Треновски
М-р Весна Гарванлиева Андонова
Габриела Димовска

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

331.522-053.6(497.7)
316.346.32-053.6(497.7)

ТРЕНОВСКИ, Борче

Анализа и преглед на политиките на социјално вклучување на младите со посебен осврт на младите невработени од Североисточниот плански регион / Борче Треновски, Весна Гарванлиева Андонова, Габриела Димовска. - Скопје : Центар за економски анализи-ЦЕА, 2016. - 46 стр. : граф. прикази ; 22 см

Фусноти кон текстот. - Публикацијата е во рамки на проектот "Создавање на можности за вработување за младите од руралните средини 12-9139/1". - Библиографија: стр. 46

ISBN 978-608-4731-26-9

1. Гарванлиева Андонова, Весна [автор] 2. Димовска, Габриела [автор]

а) Пазар на труд - Млади - Македонија б) Социјална инклузија - Младинска политика - Македонија

COBISS.MK-ID 101719818

| | |
|---|----|
| ВОВЕД..... | 6 |
| МЕТОДОЛОГИЈА..... | 10 |
| 1. ПРЕГЛЕД НА ПОЛИТИКИТЕ ЗА СОЦИЈАЛНО ВКЛУЧУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ НЕВРАБОТЕНИ..... | 12 |
| 1.1. Преглед на основни социо-економски индикатори | 12 |
| 1.2. Преглед на политиките кои се однесуваат на младите невработени и нивна социјална вклученост преку пазарот на труд . | 16 |
| 2. РЕГИОНАЛНИ И ЛОКАЛНИ ПОЛИТИКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ .. | 36 |
| 2.1. Бариери за социјална вклученост преку пазарот на труд | 38 |
| 2.2. Предлог препораки за унапредување на социјална вклученост на младите преку пазарот на труд..... | 42 |

Кратенки

| | |
|-------------|---|
| АВРМ | Агенција за вработување на Република Македонија |
| АМПТ | Активни мерки на пазарот на труд |
| АМС | Агенција за млади и спорт |
| БДП | Бруто домашен производ |
| ДЗС | Државен завод за статистика |
| ЕК | Европска Комисија |
| ЕЛС | Единица на локална самоуправа |
| ЕУ | Европска Унија |
| ИПА | Инструмент за претпристапна помош |
| ЈИЕ | Југоисточна Европа |
| ЛЕР | Локален економски развој |
| МКД | Македонски денар |
| МОТ | Меѓународна организација на трудот |
| МСП | Мали и средни претпријатија |
| МТСП | Министерство за труд и социјална политика |
| НППР | Национална програма за пристојна работа |
| СДИ | Странски директни инвестиции |
| СИПР | Североисточен плански регион |
| ФФРМ | Федерација на фармерите на Македонија |
| ЦЕА | Центар за економски анализи |

ВОВЕД

Социјалната инклузија и вработувањето претставуваат сериозен предизвик со кои Република Македонија се соочува во континуитет преку повеќе групи на невработени лица вклучувајќи: млади, долгорочно невработени лица, корисници на социјална помош, лица со низок степен на образование.

Младите лица, како една од ранливите групи на пазарот на трудот во Македонија, во четврто тримесечје 2015 година² се со стапка на невработеност од 42,7%, (согласно методологијата на Меѓународната организација на трудот - МОТ за возрастна група на млади невработени лица). Идентификувани причини се за стапката на невработеност се: проблемот со премин од училиште на работа, недостиг на пракса за работа во реални работни услови, диспропорција помеѓу стекнатото образовно искуство и реалните потреби на пазарот на трудот, прифаќање на непријавена работа и слично.

Имајќи ги предвид спроведените анализи на пазарот на труд во Североисточниот плански регион, прегледот на политиките за социјално вклучување на младите преку можностите за вработување, прикажан во овој документ, има за цел да даде преглед на националните и регионалните/локалните политики за вработување и социјално вклучување со посебен акцент на младите лица во Република Македонија. Дополнително, направена е и анализа која се однесува на идентификуваните проблеми и ограничувања со кои се соочуваат младите на пазарот на трудот и нивно социјално вклучување преку пазарот на труд.

Имајќи ја предвид аспирацијата на Македонија кон ЕУ, во анализата се водиме и од основните начела кои Европската Унија ги поставила за своите членки, а кои се однесуваат на социјално вклучување на младите. Улогата на ЕУ преку политиките за социјално вклучување се остварува преку Стратегијата на млади.³

Стратегијата на ЕУ за младите, поставува рамка за соработка за периодот 2010-2018. Таа има две главни цели:

- (1) Да обезбеди повеќе и еднакви можности за младите луѓе во образованието и пазарот на труд,
- (2) Да ги поттикне младите да земат активно учество во општеството.

Целите се постигнуваат преку двоен пристап, кој вклучува: (1) Специфични младински иницијативи, насочени кон младите луѓе за да се поттикне неформално

² <http://www.ilo.org/>

³ http://ec.europa.eu/youth/policy/youth_strategy/index_en.htm

учење, учество, волонтерски активности, младинска работа, мобилност и информации, (2) “Мејнстреам” меѓу-секторски иницијативи со цел младинските прашања да се земат предвид при формулирање, спроведување и евалуација на политиките и активностите во други области со значително влијание врз младите луѓе, како што се образование, вработување или здравје и благосостојба. Во таа насока Стратегијата на ЕУ за млади предлага иницијативи во осум области:

- (1) Образование и обука
- (2) Вработување и претприемништво
- (3) Здравје и благосостојба
- (4) Учество
- (5) Волонтерски активности
- (6) Социјална инклузија
- (7) Млади и светот
- (8) Креативност и култура.

Во делот на Социјалното вклучување⁴ стратегијата цели кон: (1) Искористување на целосниот потенцијал на младинска работа и младински центри како средство за вклучување; (2) Поттикнување на меѓу-секторски пристап за решавање на исклученоста во областите како што се образование, вработување и социјално вклучување; (3) Поддршка на развојот на меѓу-културна свест и борбата против предрасудите; (4) Поддршка за информирање и едукација на младите за нивните права; (5) Решавање на прашањата на бездомништвото, домување, и сиромаштијата; (6) Промовирање на пристап до квалитетни услуги - на пример, транспорт, е-вклучување, здравството и социјалните услуги; (7) Промовирање на посебна поддршка за младите семејства. Овие цели се остаруваат преку: Европската платформа против сиромаштијата и социјалната исклученост - од 2010 година, која предлага мерки за намалување на бројот на луѓето кои живеат во сиромаштија или кои се на друг начин социјално маргинализирани, Европскиот центар за младински политики (заедно со Советот на Европа), обезбедува веродостојни информации за условите на живеење на младите луѓе и Програмата Еразмус + како и Стратегијата за вклучување и разновидност.

За промовирање на вработувањето на младите и претприемништвото⁵, ЕУ има за цел: (1) Решавање на проблемите на младите луѓе во стратегиите за вработување; (2) Инвестирање во вештини кои работодавците ги бараат; (3) Развивање кариерно водење и советување; (4) Промовирање можности за работа и обука во странство; (5) Поддржување квалитетна практикантска работа/пракса; (6) Подобрување на грижата за децата и заеднички семејни обврски; (7) Поттикнување на претприемништво. Ова се овозможува преку: а) Младината во движење (од 2010), со сеопфатен пакет на мерките за образование и вработување на млади лица за намалување на невработеноста кај младите и

⁴ http://ec.europa.eu/youth/policy/youth_strategy/social_incl_en.htm

⁵ http://ec.europa.eu/youth/policy/youth_strategy/empl_entrepreneurship_en.htm

шема на работна мобилност, која им помага на младите луѓе да најдат работа, искуство или пракса во другите земји на ЕУ; б) Пакетот за вработување на младите (2012), вклучувајќи: Младинска Гаранција за сите млади лица до 25-годишна возраст да добиваат понуда на квалитетна работа, можност за понатамошно образование, стручно образование или работно искуство во рок од 4 месеци по завршување на формалното образование или невработеност; Рамка за квалитет за учесниците да се здобијат со високо-квалитетно работно искуство во безбедни и фер услови, и да охрабрат транснационални стажирање; Европска алијанса за практична обука преку која клучните промовираат шеми школување/пракса во Европа; в) Иницијативата за вработување на младите (2013) за поддршка за младите кои не се дел од процесот на образование, вработување или обука/пракса во регионите со стапка на невработеност кај младите над 25%; г) “Да работиме заедно за младите луѓе во Европа” - повик за акција наменета за младите невработени (2013), за забрзување на имплементацијата на гаранцијата за младите, зголемување на инвестициите во младите, и развивање на алатки на ниво на ЕУ да им помогне на земјите од ЕУ и компаниите да регрутираат млади луѓе.

Од друга страна пак, Македонија со цел справување со невработеноста и пораст на стапката на вработеност во континуитет развива и имплементира економски, образовни и политики за вработување. Основна цел на политиките е постигнување на повисок степен на социјална инклузија преку вработување на ранливите групи на невработени лица посебно на младите лица кои се дел од: “Национална стратегија за вработување“, “Национален акциски план за вработување на млади“, “Национална стратегија за социјална инклузија“, “Оперативен план за активни програми на пазарот на трудот и услуги за вработување“, како и законските измени во трудовото законодавство.

Политиките кои се однесуваат на младите имаат за цел подобрување на претприемачките способности, вработливоста и вработувањето на младите лица. Претприемништвото како дел од образовните политики е вметнат во образовниот процес во рамките на средното образование, а исто така е предвидено како една од фазите во рамките на активните програми за вработување (програма за самовработување со грант). Подобрување на вработливоста се остварува преку вклучување на младите во различни видови на обуки во реални работни услови со кои се настојува да се стекнат со вештини барани на пазарот на трудот или директно да се само-вработат преку програмите за самовработување со грант или кредити со многу поволни услови односно со субвенционирање на плата за одреден временски период доколку се вработи кај одреден работодавач или преку законско ослободување од плаќање на даноци и придонеси за одреден временски период.

Од досегашната имплементација на политиките според извештаите на имплементарот/ите на проектите⁶ евидентно е учеството на младите во обуки за претприемништво како и во програмите за вработување, но, имајќи ја предвид

⁶ Извештаи на Агенција за вработување на Република Македонија

свкупната неповолна економска ситуација во земјата, како и различните природни, економски и социјални состојби во секој од осумте плански региони во Република Македонија, се наметнува потреба од диверзификација на политиките за справување со невработеноста на младите лица во Република Македонија од национално на регионално и локално ниво.

Еден од најнеразвиените региони во Република Македонија е Североисточниот плански регион, регион кој има и најголема стапка на невработеност во однос на другите плански региони во Република Македонија (44%⁷ во 2014 година) и најниска стапка на вработеност (30,3% за истиот период).

Оттука се наметна и потребата за анализа на состојбата во Североисточниот плански регион, со посебен фокус на младите преку преглед на состојбата во поглед на образование, можности за вработување и апсорпциона моќ на пазарот на трудот (побарувачка на пазарот на трудот) преку препораки за унапредување на вклученоста на младите лица на пазарот на труд во регионот, а со тоа и подобрување на нивниот економски и социјален статус во општеството.

⁷ Регионите во Македонија 2016, Државен завод за статистика

Концептот на социјална исклученост не ја вклучува само традиционалната димензија на сиромаштијата, туку, и мултидимензионалните аспекти на нематеријалните и материјалните лишувања, нивните меѓусебни врски, како и динамиката на социјалната, економската и политичката маргинализација која произлегува како резултат од истите. Поради сложената природа на концептот - и во научната литература за социјала како и во политичкиот дискурс - сеопфатна дефиниција за социјална исклученост, која ги вклучува сите димензии и функции кои се преклопуваат ја први оваа задача комплексна, а дефинирањето предизвик, па имаме повеќе дефиниции за терминот или процесот на социјална исклученост. Според документите на ЕУ кои се однесуваат на социјална вклученост, политиките, мерките за младите, како главните аспекти на социјалната исклученост може да се сумираат како листа, но истата не може да се смета како целосна: (1) лоши услови за живеење (во смисла на домување, исхрана, облека, физичка безбедност); (2) немање можност за учество во општествениот и политичкиот живот на една заедница (не по свој избор, туку како резултат на пречки со кои се среќаваат); (3) немање можност да учествуваат во културни и рекреативни активности (како резултат на пречки со кои се среќаваат); (4) несоодветни здравствени услови кои произлегуваат од нискиот животен стандард и пречки за остварување на правата за здравствена заштита и социјални услуги; (5) емоционална и психолошка смисла на исклучување и изолација од заедницата и/или од општеството во целина.

Општо земено повеќе детерминанти се причина за овие аспекти на социјална исклученост како што се: ниско ниво на образование, дискриминација врз основа на лични карактеристики, монетарната сиромаштија, невработеност, недостаток на место за живеење или статус во земјата, малолетничка деликвенција, и слично⁸.

Според дефинициите на МТСП, во рамките на Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Р. Македонија 2010-2020, **Социјална исклученост (ексклузија)** претставува повеќе димензионален и сложен процес кој влијае на ослабувањето на врските на поединецот и заедницата. Барањето решенија за вклучување на социјално исклучените поединци, групи или заедници е поврзано со процес на градење конструктивен пристап во општествени рамки и прифаќање на стратешка ориентација за различни решенија и потреби кои постојано се изразуваат. **Социјалната исклученост** подразбира повеќе елементи од недостигот на пари или материјални средства и освен од економска, вклучува и други димензии како социјална, културна, политичка, морална и слично што упатува дека борбата

⁸ http://eacea.ec.europa.eu/youth/tools/documents/social_exclusion_and_youth_work.pdf

против социјалната исклученост бара поширок пристап до институциите и механизмите на социјалната интеграција⁹.

Во контекст на овој преглед и анализа, фокусот ќе биде на социјалната исклученост од аспект на пристап до пазарот на труд и вработување на младите. Дополнително, имајќи ги предвид постоечките политики и активности на членките на ЕУ, ќе се направи паралела помеѓу политиките и мерките во Македонија и ЕУ.

При спроведување на анализата на политики релевантни за социјална вклученост на младите преку пазарот на труд со посебен осврт на Североисточниот плански регион вклучува преглед како на националните, така и на регионалните и локалните политики и мерки релевантни за потребите на младите во Североисточниот плански регион. Методолошките алатки за прибирање на податоците се следните:

Фаза 1: Прибирање на секундарни податоци и информации од стратешки документи и извештаи, соопштенија, публикации и анализи од Државниот завод за статистика, Агенцијата за вработување на Република Македонија и Министерството за труд и социјална политика како и останати чинители релевантни за темата. Исто така при спроведување на анализата земни се предвид и евентуалните регионални и локални политики, и пошироко во ЕУ, каде се разгледува прашањето за невработеноста и пазарот на труд.

Фаза 2: Прибирање на квалитативни податоци преку спроведување на интервјуа со претставници на Локалните единици за економски развој (ЛЕР-ови) на територијата на СИПР. Прибирањето на примарните податоци се вршеше преку претходно подготвен полу - структуриран прашалник дизајниран за оваа намена.

⁹ Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Р. Македонија 2010-2020, МТСП, <https://goo.gl/jLxIbB>

1. ПРЕГЛЕД НА ПОЛИТИКИТЕ ЗА СОЦИЈАЛНО ВКЛУЧУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ НЕВРАБОТЕНИ

1.1. Преглед на основни социо-економски индикатори

Учеството на Североисточниот регион, во вкупниот бруто домашен производ (БДП) е со вредност која се движи од 4,3% до 5,5% во текот на изминатите години¹⁰, и е значително под учеството на сите останати плански региони. СИПР континуирано е регион со најниско учество во структурата на БДП во изминатата деценија. Учеството на СИПР во структурата на БДП споредено со Скопскиот плански регион е неколкукратно помало. Имено Скопскиот плански регион има најголем удел во структурата на БДП на РМ со околу 45% на годишно ниво, додека учеството на Североисточниот плански регион не надминува 5,5%. Од аспект на вредноста на бруто домашниот производ по жител изразено во денари во 2012 година повторно најголем е Скопскиот регион со 327.989 денари¹¹ додека Североисточниот регион предничи само пред Полошкиот регион со 147.095 денари.

Малите и средните претпријатија (МСП) го претставуваат речиси вкупниот број на претпријатија во Република Македонија (99,7 проценти во 2014 година) и вработуваат речиси 78 проценти од сите работници. Микро претпријатијата (друштва со помалку од 10 вработени) претставуваат 91 процент од сите претпријатија; тие вработуваат приближно 34 проценти од сите работници и создаваат 24 проценти од додадената вредност. Само во Североисточниот регион (СИПР) како и на национално ниво, најголем дел од деловните субјекти се микро претпријатија (74%), мали со 25%, и 1% се средни претпријатија. Најголемиот број претпријатија работат во трговскиот сектор (43,7 проценти од сите претпријатија, вработуваат 27 проценти од сите работници и создаваат 44 проценти од вкупниот обрт). Како и на национално ниво, така и во Североисточниот регион (во сите 6 општини) најголем процент заземаат деловните субјекти од трговијата, и преработувачката индустрија.

Североисточниот регион со сите шест општини на крајот на 2014 година брои 4.156 активни субјекти, што значи дека учествува со само 5,89% во вкупниот број на активни субјекти во државата. Најголемиот број на субјекти во регионот, се во најголемата урбана општина и центар на регионот, Куманово, која во 2014 брои 3.085 активни субјекти (74,2% од вкупниот број на активни субјекти во Североисточниот плански регион). Како и на национално ниво со просечен годишен пад на бројот на активни субјекти од 1,6%, во СИПР регион се забележува речиси ист тренд на просечен пад од 1,4% на годишно ниво.

¹⁰ Структура на бруто домашен производ по региони во 2011 година Скопски 42,4%, Пелагониски 11,6%, Југоисточен 9,7 %, Источен 8,1 %, Југозападен 7,8 %, Вардарски, 7,6 %, Полошки 7,3 % и Североисточен 5,5%, Податоци објавени од ДЗС

¹¹ Извор: Државен завод за статистика

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 региони и е 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 СИПР.

Во последните неколку години, има значителни промени во возрастната структура на населението во Република Македонија, тренд што е веројатно дека ќе продолжи и во следните децении. Уделот на младите луѓе (15-29) во вкупното население се очекува дека ќе опадне на 16,4 проценти до 2030 година (од 23,3 проценти во 2010 година)¹².

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 население, а со тоа и амортизирање на трендот на забрзано стареење на населението со кои се соочуваат останатите региони во Република Македонија.

Табела 1 Клучни показатели за пазарот на трудот (2012-2015 г.)

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | IV кв 2015 |
|--------------------------------|------|------|------|------|---------------|
| Млади лица 15-29 години | | | | | |
| Стапка на активност | 48,1 | 49,1 | 49,2 | 49,3 | 49,6 |
| Стапка на вработеност | 25,5 | 26,1 | 26,8 | 27,1 | 29,7 |
| Стапка на невработеност | 47,0 | 47,0 | 45,5 | 45,1 | 40 |

Извор: Државен завод за статистика, *Годишна анкета за работната сила*, различни години.

Од приложеното во табелата може да се констатира дека има позитивни трендови по сите три основни показатели. Стапката на активност кај младото население пораснала од 48,1% во 2012 година на 49,6% во 2015 година, стапката на невработеност се намалила од 47% во 2012 година на 40% во 2015 година и стапката на вработеност од 25,5% во 2012 година на 29,7% во 2015 година.

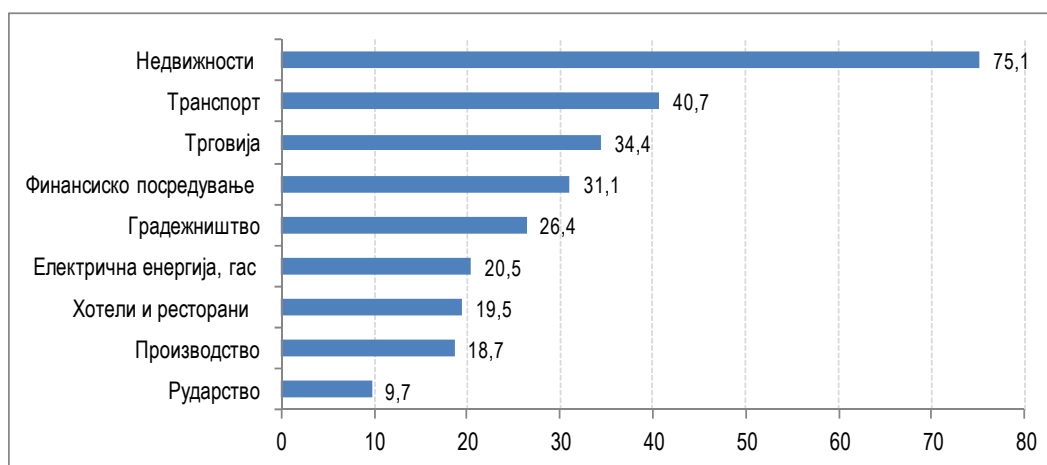
Од аспект на економските сектори најголемиот број на работни места за младите лица (15-29) се обезбедуваат од страна на секторите за земјоделство, производство, трговија, градежништво, објекти за сместување и сервисни дејности со храна.

¹² Извор: Проекции на Обединетите нации за населението за Македонија, <http://www.un.org/esa/population/>.

Слична е ситуацијата и со Североисточниот плански регион каде најголем процент од младите лица се работно ангажирани во секторот земјоделство, рударство, градежништво и услужните дејности.

Според проекциите на МТСП, во периодот од 2016 до 2020 година се очекува дека вкупната вработеност да забележи раст од 15,3 проценти; побарувачката да се зголеми најмногу за висококвалификуваните (21,5 проценти) и за средно-квалификуваните работници (15,2 проценти), додека, пак, во случајот на нискоквалификуваните работници зголемувањето ќе изнесува 9,5 проценти. Проекциите за вработеноста покажуваат дека побарувачката ќе биде најмногу поттикната од секторите за недвижности, транспорт, трговија и посредување (Слика 1).

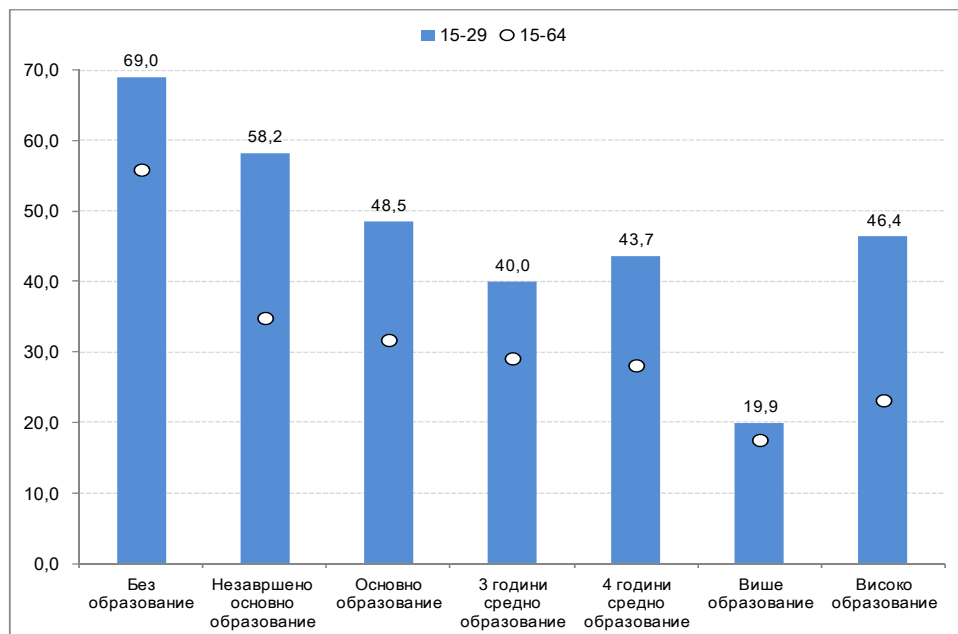
График 1 Проектирана стапка на раст на вработеноста според економскиот сектор (2015-2020 г.)



Извор: Министерство за труд и социјална политика, *Проекции за вработеноста*, 2015 г.

Невработеноста кај младите лица се намалува за повисоките нивоа на образование, при што младите лица без образование или со многу ниско образование се соочуваат со повисоки стапки на невработеност отколку лицата што завршиле средно и високо образование. Меѓутоа, од прикажаното во табелата може да се види стапката на невработеност кај младите лица со завршено високо образование е повисока од стапката на невработеност кај младите лица со завршено средно образование (тригодишно или четиригодишно). Ова може да укажува на постоењето на неусогласеност меѓу резултатите од високото образование (стекнатото знаење) и барањата на пазарот на трудот или пак релативно преголем број на млади лица до 29 години со завршено високо образование коишто не може да ги апсорбира постојниот пазар на труд во Република Македонија.

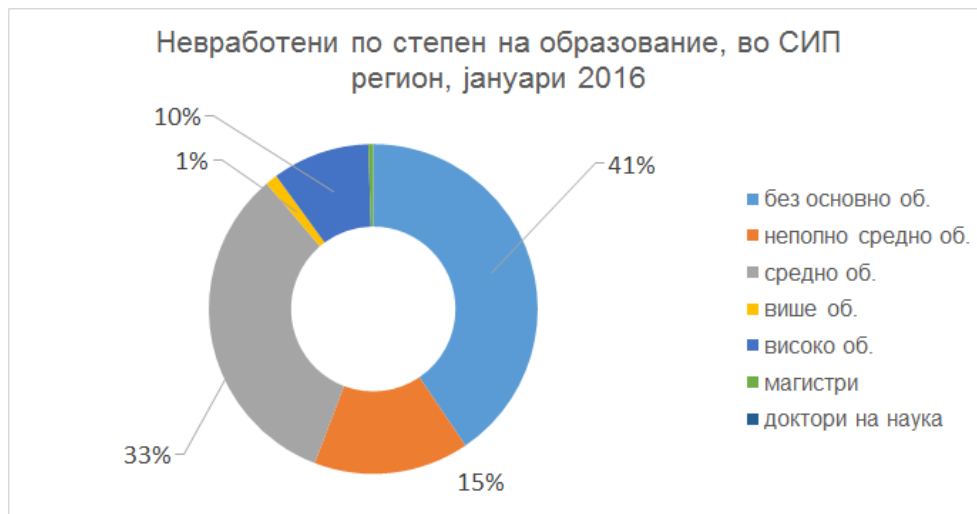
График 2 Стапка на невработеност на младите лица (15-29) според нивото на образование (2014 г.)



Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, прелиминарни податоци 2014 г.

Во Североисточниот плански регион соодносот степен на завршено образование - стапка на невработеност е со ист тренд како и на национално ниво. Најголем дел од невработените лица се без основно образование (56%) и со средно образование (33%) додека 11% се со високо образование.

График 3 Невработени по степен на образовани во СИПР, 2016



Извор: Агенција за вработување на РМ.

1.2. Преглед на политиките кои се однесуваат на младите невработени и нивна социјална вклученост преку пазарот на труд

Националните стратегии и други стратешки документи го вклучуваат прашањето за потребата на унапредување на политиките за намалување на невработеноста, каде често се вклучуваат и се обработува прашањето на невработеност на младите лица. Основните стратешки документи кои го опфаќаат оваа прашање се наведени подолу заедно со нивните цели.

- 1) Програма на Владата на Република Македонија за 2014-2018 година – како документ опфаќа дел кој се однесува на мерки за подобрување на состојбата на пазарот на труд и зголемување на вработеноста како дел од социјална политика. Во стратешките приоритети покрај другите стратешки цели, како прв предизвик е наведен: Зголемување на економскиот раст и вработеноста, пораст на животниот стандард на граѓаните и подобар и поквалитетен живот. За оваа цел планирани се следните мерки и активности за млади лица:
 - a. Законско ослободување од плаќање на даноци и придонеси од задолжително социјално осигурување за вработување на млади лица до 35 години (Проект “Македонија вработува“ и “Македонија вработува 2“ период на траење од 2014- 2017 година) со кој работодавачите ќе бидат ослободени од плаќање на социјални придонеси и персонален данок на доход за период од 3 години и со обврска да го задржат лицето на работа дополнителни 12 месеци. За периодот од тие дополнителни минимум 12 месеци работодавачот е должен да ги плаќа даноците и придонесите;
 - b. Проект за Самовработување со кредитирање и Програма за кредитирање на правни субјекти за поддршка за вработување на млади лица - со кој за самовработување на млади лица до 29 години ќе им се обезбеди кредит во износ од 7.000 евра до 23.000 евра максимум (во зависност од бројот на вработувања). (2014-континуирано) односно 4000 евра и максимум до 12.000 евра кредит за правни субјекти (во зависност од бројот на вработувања) ;
- 2) Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 година (МТСП) – според истиот документ, стратегијата ги следи и целите на: Националната Програма на Економски Реформи 2015 година, Фискалната Стратегија 2015-2017 година, Европа 2020 и Стратегијата 2020 за Југоисточна Европа (ЈИЕ 2020), со основна цел: 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 цели: Зголемување на ефективност и ефикасноста на политиката за вработување, со посебна поддршка за ранливите категории на население, Унапредување на капацитетот на приватниот сектор за креирање на работни места; Образованието продуцира знаења и вештини според потребите на работодавачите.

Според изјавите за остварување на целите на Националната Стратегијата за Вработување¹³ на Република Македонија во 2015 година, се наведува 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 подобри, сиромаштијата е намалена.

Во однос на остварените резултати во претходниот период наведени во Национална Стратегија за вработување на Република Македонија 2016-2020 година (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 другите индикатори, напредокот не е според планираното.

| | 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 високо образование во 2013г., 729 од 9.166 |
| Население кое живее под линија на Сиромаштија | 30,90% | 29% | Промена на методологија | / |

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

¹³<http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf>

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 процентни поени.

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 Националната програма за економски реформи и Фискалната Стратегија 2015-2017 година, 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, 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.

Табела 2 Прогноза за раст на БДП и вработеност

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

Во горе дадената табелата вметнати се две колони во кои согласно прогнозите за раст на БДП и вработеноста на национално ниво, соодветно се внесени 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 е направено со цел да се види 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.

3) Национална програма за пристојна работа 2015-2018 година (Меѓународната организација на трудот (МОТ)¹⁴ - промовира пристојната работа како клучна компонента на развојните политики и како цел на националната политика на РМ 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 Економско социјалниот совет на национално ниво. Оваа Национална програма за пристојна работа (НППР) и нејзините приоритети и цели се договорени по сеопфатниот процес на консултации претставници на Економско социјалниот совет со Меѓународната организација на трудот (МОТ) во земјата. Утврдените стратешки приоритети и резултати се реализираат во периодот 2015-2018 г. За заеднички активности на РМ и социјалните партнери од едната страна и МОТ од другата страна. Во програмата е наведено дека, 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 клучни точки спомнати во НППР се: 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 приоритети¹⁵ во периодот 2014-2018 година:

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

4) Стратешки план на Министерството за труд и социјална политика 2015-2017 година како општата рамка дава преглед и на 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. Како показатели за успех на потпрограмата, МТСП ги поставува: (1) Зголемена стапка на вработеност; (2) Степен на усогласеност на директивите на ЕУ во областа на трудот и негова имплементација; (3) Потпишани и усогласени колективни договори (4) Број на

¹⁴ http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/nacionalna_programa_pristojna_rabota.pdf

¹⁵ Национална програма за пристојна работа 2015-2018:

http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/nacionalna_programa_pristojna_rabota.pdf

одржани седници на Економско - социјалниот совет и (5) Број на формирани трипартитни тела на локално ниво. Цели на потпрограмата – Политики за вработување ги поставува:

- (1) 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
- (2) 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.

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.

- 5) Национална стратегија за млади (2016-2025)¹⁶ - Националната стратегија за млади на Р. Македонија 2016-2025 ги поставува основните принципи и насоки за акција, на сите чинители во општеството за 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. Во рамките на оваа стратегија има повеќе тематски области, но во интерес на анализата ќе се даде краток осврт на Тематска област: Вработување и поддршка пред вработување. Надминувањето на состојбата со висока невработеност кај младите бара системски, комплементарен и координиран пристап на различни полиња и политики (економија, образование, труд и социјална заштита).

Како клучни предизвици и како главни проблеми кои го одредуваат нивото на невработеност кај младите во овој документ се издвојуваат: (1) Општа економска состојба во земјата која пред се резултира со недостиг на соодветна понуда на работни места по обем и квалитет; (2) Младите не поседуваат компетенции кои се барани на пазарот на трудот; (3) Краткорочни и изолирани интервенции за надминување на младинската невработеност; (4) Општа состојба на

¹⁶ http://arhiva.vlada.mk/registar/files/Nacionalna_Strategija_za_Mladi_2016-2025.pdf

резигнираност и немотивираност кај младите во процесот на (само)вработување; и (5) 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 меѓу-секторски пристап во политиките за помош за вработување на млади; (3) Младите како проактивни и креативни партнери во процесот на надминување на невработеноста; (4) Обезбедување на систематска и координирана поддршка за развој на младинско претприемништво. Носители на мерките со кои треба да се остварат клучните цели во оваа област се: Министерството за образование и наука, Министерството за труд и социјална политика, Агенцијата за млади и спорт, Националната агенција за европски образовни програми и мобилност, Министерството за локална самоуправа и социјалните партнери.

6) Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година¹⁷ – претставува продолжување на претходниот Акциски план за вработување на млади 2012-2015 година, е фокусиран на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите. Како специфични цели се 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).

¹⁷ goo.gl/XsK9PC

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 30,95 милиони 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 до 2015 година 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.:

- 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 во однос на претходниот период;
- 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 лица се зголемил трикратно во споредба со 2011 година, со севкупна инвестиција од 217 милиони денари 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 од 2007 до 2015 година за млади лица на возраст од 15 до 29 година. Бројките за се сумирани во Табелата подолу.

- 7) Оперативен план за активните програми и мерки за вработување и услугите на пазарот на труд за 2016 година¹⁸ - ги утврдува програмите/услугите за вработување и за подобрување на функционирањето на пазарот на трудот, да се поддржи создавање на нови работни места и да се зголеми вработливоста на невработените лица. Во ОП 2016 дефинирани се видот на услугите и програмите за вработување што ќе се имплементираат, услови и критериуми за секоја од програмите, целните групи на невработени, потребните финансиски средства и нивните извори, како и институциите надлежни за спроведување, каде посебен акцент се става на младите невработени лица и се дава јасен преглед за учеството на младите лица во секоја од услугите и програмите за вработување со кое е предвидено да се настојува минимум 30% во рамките на секоја од програмите/услугите за вработување да бидат млади невработени лица до 29 години и тоа: **1. Развој на претприемништвото** (а) Програма за самовработување (б) Програма за самовработување на лица со попречености **2. Субвенционирано вработување** (а) Поддршка на растот на микро и мали претпријатија за создавање на нови работни места (б) Финансиска поддршка за мобилност на работна сила (в) Програма за условен паричен надоместок за субвенционирано вработување на лица во социјален ризик (г) Субвенционирано вработување за невработени лица преку ослободување од придонеси/персонален данок на доход (Проект “Македонија вработува”), (д) Субвенционирано вработување на лица со инвалидност, **3. Обука** (а) Обука кај познат работодавач (б) Обука на работното место со субвенционирано вработување (в) Обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот (г) Обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот (глуви и слепи лица) (д) Обука за напредни ИТ вештини (е) Обука за возачи за Е - категорија (е) Обука за стекнување на вештини од стари занаети (ж) Практиканство 1 (з) Практиканство 2 (с) Работно оспособување на лица во образовен процес (средношколци и студенти), (и) Анкета за слободни работни места (ј) Обука за основни вештини за вработување (странски јазици и компјутери) (к) Обука за стекнување квалификации според моменталните потреби на пазарот на труд (сектор услуги и индустрија) (л) Обука од областа на обезбедувањето (м) Обука од областа на туризмот **4. Општинско-корисна работа** - Програма за општинско-корисна работа **5. Пилот-програми** (а) Поддршка за брзо-растечки

¹⁸ <https://goo.gl/w06C4E>, <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp>

фирми –Газели, (б) Субвенционирано вработување на невработени физички лица за згрижување и чување на деца до 10 годишна возраст во домашни услови (в) Обука на лица кои се во работен однос (г) Финансиска поддршка за отворање на приватни детски градинки (д) Финансиска поддршка за отворање на приватни домови за стари лица, 6. Услуги за вработување (а) Помош при барање работа (информации за пазарот на труд, советување и насоки за вработување), (б) Мотивациони обуки, (в) Посредување при вработување, (г) Услуги за работодавачи, (д) Подготовка за вработување и за работа, (ѓ) Професионална ориентација и подготвеност за работа, е) Услуги на активирање поединци изложени на ризик од социјално исклучување, (ж) Едукација за користење на он-лајн услугите на АВРМ.

Табела 3 Број на апликации и вклучувања (договори) во активни мерки во период од 01.01.2007 до 31.12.2015, постигнати вработувања 3 месеци по мерката, лица со статус вработен 12 месеци по мерката и на денот на извештајот за сите образовни степени

| | Буџет | Мерка | # на апликации | # на склучени договори | # на вработувања со мерката | # на вработувања во период од 3 м. по завршување на мерката (од колона 4) | Учесници со статус вработен 12 м. по завршување на мерката (од колона 4) | Учесници со статус вработен на денот на извештајот (од колона 4) | Вработени со мерката и со статус вработени на денот на извештајот (од колона 5) | Вработени во период од 3 м. по завршување на мерката со статус вработен на денот на извештајот (од колона 6) |
|-------|-------------|---|----------------|------------------------|-----------------------------|---|--|--|---|--|
| | | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Мерки | Влада на РМ | Кредитирање | 3.395 | 1.584 | 1.093 | 0 | 1.169 | 1.057 | 845 | 0 |
| | | Кредитирање - млади лица | 1.326 | 951 | 467 | 0 | 704 | 722 | 451 | 0 |
| | | Кредитирање на правни субјекти | 0 | 390 | 272 | 0 | 259 | 278 | 214 | 0 |
| | | Кредитирање на правни субјекти - млади лица | 0 | 354 | 248 | 0 | 263 | 260 | 204 | 0 |
| | | Вкупно | 4.721 | 3.279 | 2.080 | 0 | 2.395 | 2.317 | 1.714 | 0 |
| | ОП | Анкета за слободни работни места | 258 | 113 | 0 | 20 | 35 | 61 | 0 | 18 |
| | | Јавни работи | 446 | 350 | 0 | 22 | 67 | 107 | 0 | 15 |
| | | Обука за дефицитарни занимања | 1.592 | 469 | 0 | 72 | 157 | 232 | 0 | 52 |

| | Буџет | Мерка | # на апликации | # на склучени договори | # на вработувања со мерката | # на вработувања во период од 3 м. по завршување на мерката(од колона 4) | Учесници со статус вработен 12 м. по завршување на мерката (од колона 4) | Учесници со статус вработен на денот на извештајот(од колона 4) | Вработени со мерката и со статус вработени на денот на извештајот (од колона 5) | Вработени во период од 3 м. по завршување на мерката со статус вработен на денот на извештајот (од колона 6) |
|--|-------|--|----------------|------------------------|-----------------------------|--|--|---|---|--|
| | | Обука за дефицитарни занимања - жени жртви | 153 | 26 | 0 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| | | Обука за дефицитарни занимања - Роми | 11 | 4 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | | Обука за дефицитарни занимања кај приватни обучувачи | 239 | 74 | 0 | 25 | 31 | 31 | 0 | 19 |
| | | Обука за напредни ИТ вештини | 1.620 | 320 | 0 | 43 | 153 | 233 | 0 | 35 |
| | | Обука за општи вештини (јазици и компјутери) | 1.313 | 1.089 | 0 | 108 | 261 | 643 | 0 | 82 |
| | | Обука кај познат работодавач | 2.001 | 2.001 | 1.381 | 0 | 1.227 | 1.315 | 985 | 0 |
| | | Обука кај познат работодавач со субвенционира | 354 | 354 | 289 | 0 | 292 | 287 | 242 | 0 |

| | Буџет | Мерка | # на апликации | # на склучени договори | # на вработувања со мерката | # на вработувања во период од 3 м. по завршување на мерката(од колона 4) | Учесници со статус вработен 12 м. по завршување на мерката (од колона 4) | Учесници со статус вработен на денот на извештајот(од колона 4) | Вработени со мерката и со статус вработени на денот на извештајот (од колона 5) | Вработени во период од 3 м. по завршување на мерката со статус вработен на денот на извештајот (од колона 6) |
|--|-------|---|----------------|------------------------|-----------------------------|--|--|---|---|--|
| | | ње (обука) | | | | | | | | |
| | | Обука кај познат работодавач со субвенционирање (субвенционирање) | 303 | 291 | 291 | 0 | 252 | 246 | 246 | 0 |
| | | Општинско корисна работа | 389 | 263 | 0 | 34 | 74 | 84 | 0 | 28 |
| | | Пилот програма преку обука до одржливо самовработување | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| | | Пилот програма преку обука до субвенционирано вработување | 17 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Поддршка за дополнителни вработувања | 0 | 269 | 259 | 0 | 204 | 182 | 177 | 0 |

| | Буџет | Мерка | # на апликации | # на склучени договори | # на вработувања со мерката | # на вработувања во период од 3 м. по завршување на мерката(од колона 4) | Учесници со статус вработен 12 м. по завршување на мерката (од колона 4) | Учесници со статус вработен на денот на извештајот(од колона 4) | Вработени со мерката и со статус вработени на денот на извештајот (од колона 5) | Вработени во период од 3 м. по завршување на мерката со статус вработен на денот на извештајот (од колона 6) |
|--|-------|---|----------------|------------------------|-----------------------------|--|--|---|---|--|
| | | Практиканство | 5.536 | 1.039 | 0 | 291 | 472 | 736 | 0 | 241 |
| | | Самовработување - жени жртви | 11 | 6 | 6 | 0 | 6 | 5 | 5 | 0 |
| | | Самовработување (дополнително вработување на едно лице) | 0 | 100 | 94 | 0 | 87 | 84 | 79 | 0 |
| | | Самовработување и формализација | 7.891 | 2.323 | 2.317 | 0 | 2.217 | 1.872 | 1.867 | 0 |
| | | Сертификација за активно познавање на компјутерски програми | 168 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | Субвенционирање - жени жртви | 17 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| | | Субвенционирање на вработување | 7.004 | 2.114 | 2.103 | 0 | 1.756 | 1.523 | 1.516 | 0 |
| | | Субвенционирање на плодуживател | 4 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| | Буџет | Мерка | # на апликации | # на склучени договори | # на вработувања со мерката | # на вработувања во период од 3 м. по завршување на мерката(од колона 4) | Учесници со статус вработен 12 м. по завршување на мерката (од колона 4) | Учесници со статус вработен на денот на извештајот(од колона 4) | Вработени со мерката и со статус вработени на денот на извештајот (од колона 5) | Вработени во период од 3 м. по завршување на мерката со статус вработен на денот на извештајот (од колона 6) |
|--|--------------------|--|----------------|------------------------|-----------------------------|--|--|---|---|--|
| | | и на државно земјоделско земјиште | | | | | | | | |
| | | Вкупно | 29.329 | 11.212 | 6.744 | 617 | 7.294 | 7.646 | 5.119 | 490 |
| | АВРМ | Обука кај познат работодавач | 1.689 | 1.732 | 1.346 | 0 | 1.185 | 1.093 | 888 | 0 |
| | | Вкупно | 1.689 | 1.732 | 1.346 | 0 | 1.185 | 1.093 | 888 | 0 |
| | ИПА | Обука за дефицитарни занимања | 1.000 | 327 | 0 | 32 | 92 | 174 | 0 | 27 |
| | | Обука за напредни ИТ вештини | 163 | 56 | 0 | 2 | 13 | 13 | 0 | 2 |
| | | Обука за општи вештини (јазици и компјутери) | 9.075 | 5.623 | 0 | 574 | 1.582 | 3.139 | 0 | 438 |
| | | Обука кај познат работодавач | 139 | 123 | 42 | 0 | 97 | 97 | 41 | 0 |
| | | Практиканство | 3.921 | 1.554 | 0 | 429 | 674 | 824 | 0 | 368 |
| | | Вкупно | 14.298 | 7.683 | 42 | 1.037 | 2.458 | 4.247 | 41 | 835 |
| | Влада на РМ | Субвенционирање на | 1.088 | 65 | 65 | 0 | 35 | 38 | 38 | 0 |

| | Буџет | Мерка | # на апликации | # на склучени договори | # на вработувања со мерката | # на вработувања во период од 3 м. по завршување на мерката(од колона 4) | Учесници со статус вработен 12 м. по завршување на мерката (од колона 4) | Учесници со статус вработен на денот на извештајот(од колона 4) | Вработени со мерката и со статус вработени на денот на извештајот (од колона 5) | Вработени во период од 3 м. по завршување на мерката со статус вработен на денот на извештајот (од колона 6) |
|--------|---------------|--|----------------|------------------------|-----------------------------|--|--|---|---|--|
| | (СПИЛ) | вработување | | | | | | | | |
| | | Вкупно | 1.088 | 65 | 65 | 0 | 35 | 38 | 38 | 0 |
| | Вкупно | | 51.125 | 23.971 | 10.277 | 1.654 | 13.367 | 15.341 | 7.800 | 1.325 |
| Услуги | АВРМ | Едукација за започнување на бизнис | 2.400 | 2.080 | 0 | 186 | 820 | 1.226 | 0 | 133 |
| | | Мотивациони обуки | 12.373 | 10.986 | 0 | 1.569 | 3.447 | 4.316 | 0 | 1.190 |
| | | Подготовка за вработување и за работа | 2.458 | 1.852 | 0 | 325 | 697 | 732 | 0 | 267 |
| | | Поддршка во активното барање на работа и професионална ориентација | 3.576 | 3.316 | 0 | 406 | 941 | 1.500 | 0 | 299 |
| | | Помош при барање работа | 2.704 | 2.225 | 0 | 325 | 584 | 595 | 0 | 275 |
| | | Професионална ориентација и кариерно советување | 1.209 | 1.047 | 0 | 182 | 405 | 406 | 0 | 142 |
| | | Вкупно | 24.720 | 21.506 | 0 | 2.993 | 6.894 | 8.775 | 0 | 2.306 |

| | Буџет | Мерка | # на апликации | # на склучени договори | # на вработувања со мерката | # на вработувања во период од 3 м. по завршување на мерката(од колона 4) | Учесници со статус вработен 12 м. по завршување на мерката (од колона 4) | Учесници со статус вработен на денот на извештајот(од колона 4) | Вработени со мерката и со статус вработени на денот на извештајот (од колона 5) | Вработени во период од 3 м. по завршување на мерката со статус вработен на денот на извештајот (од колона 6) |
|--------------------|---------------|--|----------------|------------------------|-----------------------------|--|--|---|---|--|
| | УСАИД | Поддршка во активното барање на работа и професионална ориентација | 2.438 | 2.386 | 0 | 328 | 759 | 1.090 | 0 | 240 |
| | | Вкупно | 2.438 | 2.386 | 0 | 328 | 759 | 1.090 | 0 | 240 |
| | ВКУПНО | | 27.158 | 23.892 | 0 | 3.321 | 7.653 | 9.865 | 0 | 2.546 |
| Вкупно | | | 78.283 | 47.863 | 10.277 | 4.975 | 21.020 | 25.206 | 7.800 | 3.871 |
| Вкупно лица | | | 47.786 | 33.979 | 9.749 | 4.316 | 16.612 | 17.987 | 7.371 | 3.346 |

Забелешки:

- Колоната **Број на вработувања со мерката** го дава бројот на вработувања за оние мерки со кое е предвидено директно вработување,
- Доколку самата мерка не предвидува вработување, во колоната Број на вработувања во период од 3 месеци по завршување на мерката се брои првиот работниот однос во период од 3 месеци по завршување, а ако сеуште не се поминати 3 месеци, се брои првиот работен однос од завршување до денот на извештајот,
- Доколку периодот од 12 месеци во колоната Учесници со статус вработен 12 месеци по завршување сеуште не е изминат, се гледа дали лицето има статус вработен на денот на креирање на извештајот,
- Последниот ред го дава вкупниот број на различни лица кои имале учество во мерките во дадениот период, затоа што има лица што учествувале во повеќе од една мерка, или пак во мерки кои по својата дефиниција се комбинација од две мерки¹⁹

¹⁹ Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

- 8) Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија 2010-2020 година – овој документ има за цел исполнување на предусловите за започнување на процесот за потпишување на Заедничкиот Меморандум за Инклузија (*Joint Memoranda on Social Inclusion*²⁰), како и исполнување на Милениумските развојни цели²¹, и предвидува: (1) Зголемена можност на пазарот на трудот за нови работни места (2) Справување со сиромаштијата на национално и локално ниво (3) Обезбедување да секое дете кое започнува со основно образование да е спремно и способно да учи и да извлече максимални придобивки од годините проведени во образовниот процес (4) Намалување или сведување на нула бројката на деца кои го напуштаат образовниот процес предвреме или се слабо оспособени за се справат со животот и работата кога за тоа ќе дојде време (5) Зголемување на учеството во општеството и подготвеност и барање за доживотно оспособување (6) Отстранување на пречките за учество во општеството со кои поединци се соочуваат, вклучувајќи нарушено здравје, недостаток на самодоверба, слаби услови за домување и несакани зависности, (7) Елиминирање на дискриминација и нерамноправност поради пол, раса, вероисповед или инвалидност, (8) Намалување на нерамноправно дистрибуирана здравствена заштита (9) Обезбедување на квалитетни услови за домување за секого, (10) Намалување и отстранување на разлики помеѓу заедниците во општеството и оспособување на ранливите и обесправени заедници за подобро функционирање и стекнување на знаење и услови за тоа (11) Поддржување и охрабрување на приватниот сектор за нивен придонес за добросостојбата на ранливите заедници (12) Промоција и поддршка на култура на активно граѓанство (добро владеење) во кое ќе биде овозможено: самостоен и самоодржлив развој, учество во цивилниот живот и активности во општеството и грижа за ранливите заедници.

Стратегијата опфаќа повеќе подрачја но, од аспект на состојбата на младите и нивно вклучување на пазарот на трудот преку социјална инклузија ќе ги разгледаме подрачјето “Вработување” и подрачје “Сиромаштија и социјална обесправеност”. **Подрачје 1: Вработување**, со Специфична стратешка цел: Подобрување на условите и можностите за вработување и намалување на невработеноста, подобрување на стандардот на живеење и јакнење на социјалната кохезија и одржливиот демографски развој.

- 1) Интеграцијата на **младите луѓе** на пазарот на трудот треба да се изразува пред се со постојаното отворање на нови и на слободни работни места, усогласување на образовниот систем со потребите на пазарот на трудот, а особено јакнење на интересот и услови за започнување на сопствен бизнис. Покрај тоа со давање поддршка за прво вработување на млади лица, со овозможување стекнување искуство преку стажирање и практиканство се оспособуваат поголем број млади луѓе полесно да се вработат, односно социјално да се вклучат. Во тие рамки за истакнување се активностите кои се

²⁰ JIM: Joint Memoranda on Social Inclusion (http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/soc-incl/jim_en.html)

²¹ <http://www.un.org/millenniumgoals/bkgd.shtml>

одвиваат и тоа: субвенционирање за вработување на деца без родители, активностите во работните клубови, професионалната ориентација и друго треба да доведат до вработување и до намалување на времето на чекање за прво вработување на младите лица. Неопходни се индивидуални планови за вработување, програми за обука за младите кои ќе започнат сопствен бизнис.

И Подрачје 4: Сиромаштија и социјална обесправеност каде сите акции кои се насочени кон задоволување на материјалните барања на луѓето, обезбедувањето на нивното учество во општеството и општествените процеси и јакнењето на социјалното единство се посакуваните цели на социјален модел во секоја држава во кој социјалната инклузијата е дел од процесите на реализација на социјалната држава. Специфична стратешка цел е намалување на сиромаштијата и социјалната обесправеност преку оформување на нов социјален модел и концепт насочен кон поединецот и неговите потреби. Преку мерките: Обезбедување на мерки за поддршка на социјално обесправените (дел што се однесува на младите)

- 1) подобрување на условите во капацитетите за опфат во образованието и на можностите за негово стекнување, **сносење на трошоци** за истото.
 - 2) **ослободување од одредени зафаќања** по основ на такси и придонеси (партиципации за услуги од државата или општината) со цел да се намали осиромашувањето на лица кои се во состојба на социјален ризик, а со тоа и социјално исклучени.
 - 3) **овозможување на младите** и на припадниците на етничките заедници да се стекнуваат со повисоко ниво на современо образование со што се отстрануваат од зоната на неквалификувана работна сила, која не е атрактивна за пазарот на трудот.
 - 4) **мапирање** на социјалните организации и претпријатија, како и определување на нивните капацитети, структура, сервиси и услуги со цел да се согледува потенцијалот (материјален и кадровски) на институционалните и вон институционалните облици за социјална инклузија.
- 9) Национална стратегија за млади 2016-2025, Агенција за млади и спорт, е десетгодишен стратешки документ, кој се однесува на возрастна група 15-29 години. Стратегијата ги разгледува отворените прашања и цели преку девет клучни области, и тоа: младинско учество; младинско информирање; локална младинска работа; образование; вработување и поддршка пред вработување; култура; спорт; здравје и квалитет на живот. Стратегијата во делот на вработување и поддршка на пред вработувањето дефинира 4 цели и тоа:
- (1) Креирање на достапни можности за сите млади да се стекнат со компетенции (знаења, ставови, вештини) кои се барани на пазарот на трудот.
 - (2) Промоција на долгорочен и меѓу-секторски пристап во политиките за помош за вработување на млади
 - (3) Младите како проактивни и креативни партнери во процесот на надминување на невработеноста

(4) Обезбедување на систематска и координирана поддршка за развој на младинско претприемништво

Оваа стратегија е тековна и штотуку донесена, и нејзини имплементатор се повеќе институции, додека следењето на спроведувањето ќе биде вршено од страна на Агенцијата за млади и спорт. Првиот двогодишен акциски план за 2016-2017 е изработен и истиот ги содржи оние мерки и активности кои се во согласност со мерките кои се спроведуваат преку други поврзани и релевантни носители на политики, како што се МТСП, АППЗР, МОН и тн. веќе наведени во останатиот дел од текстот.

- 10) Дополнување на Законот за Социјална заштита со Програмата за условен паричен надоместок за средно образование за учебната 2015/2016 година - има за цел подобрување на пристапот и квалитетот на образованието за ученици во средно образование од домаќинства кои се корисници на право на социјална парична помош. Програмата започнала со реализација во 2010 година и се обезбедуваат дополнителни парични надоместоци за учениците, кое право е условено со запишување и посетување на средното образование и има за цел да го зголеми бројот на лица запишани во средно образование од домаќинства корисници на правото на социјална парична помош. Оваа програма има и долгорочна цел, преку реализација на средното образование, младите лица да се стекната со повисок степен на образование и со тоа да се зголемат шансите на младите лица за полесен пристап на пазарот на трудот. Корисници на оваа програма се ученици од домаќинства кои се корисници на право на социјална парична помош и од домаќинства на кои им мирува правото на социјална парична помош. Корисникот остварува условен паричен надоместок за средно образование доколку: (1) не остварува право на детски додаток, согласно со Законот за заштита на децата, (2) е запишан како редовен ученик во средно училиште, (3) редовно ја завршил претходната учебна година во која користел условен паричен надоместок, и е на средношколска возраст, согласно Законот за средно образование. Корисникот користи условен паричен надоместок за средно образование, под следниве услови: се додека е редовен ученик и присуствува на најмалку 85% од вкупниот број на реализирани часови.

За периодот 2014/2015 година од вкупно 4.726 корисници на правото за условен паричен надоместок на ниво на Република Македонија, во Североисточниот плански регион имало 1.108 корисници²².

- 11) Проекти кои се поврзани со зголемување на вработливоста и социјална инклузија на младите (1) 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 година); (2) Проект „Форуми со работодавачите“ на кои ќе се информираат работодавачите за активните програми и мерки за вработување (2014-2015 година); и (3) Отворање на диспензирани канцеларии на центрите за вработување

²² Извор: Министерство за труд и социјална политика

за приближување на услугите и олеснување на пристапот до АВРМ (2014-2015 година).

Сите овие стратегии и стратешки документи вклучувајќи акциски планови, национални програми, планови, проекти и мерки се спроведуваат релативно подолг период. За поголем дел од нив не постојат адекватни извештаи со кои би се оцениле: 1) степенот и навременото спроведување на истите, ниту пак 2) степенот до кој се постигнати саканите цели односно перформансите од овие програми. Адекватни кост-бенефит анализи како и мониторинг извештаи и извештаи за евалуација не се достапни и/или не се редовно спроведуваат. Оттука, невозможно е да се направат детални и сеопфатни анализи за политиките и ефектите од спроведените мерки, што ја ограничува можноста за унапредување на програмите додека истите траат односно носењето на нови политики и мерки за нивно спроведување кое би имало најголем ефект.

2. РЕГИОНАЛНИ И ЛОКАЛНИ ПОЛИТИКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ

Од аспект на регионални и локални политики и мерки кои индиректно можат да се поврзат со политиките за унапредување на социјалната вклученост, а преку политиките и мерките за економски развој можат за да се издвојат програмите за регионален и локален развој. Имено, истите за Североисточниот плански регион (СИПР), се националната програма за локален развој и децентрализација, програмата за СИПР, како и делумно Стратегиите и програмите за локален економски развој (ЛЕР) за оние ЕЛС (општини) кои имаат такви.

Од аспект на статистички податоци незадоволителната возрастна структура во руралните подрачја особено е изразена во Пелагонискиот регион (18.8%), источниот регион (15.5%), Вардарскиот регион (12.9%) и **Северо-источниот (12.7%) регион**. Имајќи предвид дека образованието е двигател на економскиот и општествениот развој во Македонија, осврт е даден на состојбата со образованието на населението во Република Македонија. Како основни причини за ниската стапка на образование во руралните области се наведуваат: “иселување на младо и способно население за работа, недостаток или мал број на образовни институции, недоволно грижа за подобрување на училишно образование на младото население, изолирање на неразвиените села и сл..

Младата популација (на возраст 15-25) учествува со 23% од невработените, сепак овој процент достигнува до 82% меѓу младото работоспособно население. Тоа е исто така и фактор за подготвеност за иновации. Образовниот систем секако игра важна улога во способноста на младите луѓе за вреднување на локалните производи и локалната традиција. Квалитетот на образованието и доживотното учење може да ги намали нееднаквостите меѓу урбаните и руралните средини кои се големи во Македонија.

- 1) Програма за локален развој и децентрализација во Република Македонија 2015-2020 година е основен плански документ за развој на локалната самоуправа преку која треба да се операционализира определбата на РМ за поттикнување на одржливиот локален развој, доброто локално владеење и создавање на услови за поактивна, поефективна и поиновативна улога на локалните власти во остварувањето на националните цели за раст и развој.

Програмата е фокусирана, пред се, на поддршка на политиките за: развој на локалната економија заснован на знаење, намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост, заштитата на животната средина и промовирање на одржливиот локален развој. Воедно, со неа се потенцира потребата од натамошното зајакнување на капацитетите на локалните власти и институции, како значаен фактор во остварувањето на националните приоритети и цели и во исполнувањето на стандардите за пристапување во ЕУ.

Од аспект на анализа на тековната состојба за организација и функционирање на локалната самоуправа - меѓу најслабо развиените области е локалниот економски развој, а особено во делот на активностите за зголемување на вработувањето.

Во рамките на Специфичните цели на програмата е и Програмата од областа на пазарот на трудот (приоритетна оска 2) наведено е:

- (1) Да се овозможи широк, добро организиран и отворен пристап на локално ниво до образование и обуки со висок квалитет и апликативна вредност по однос на економскиот пазар и пазарот на трудот.
- (2) Да се создадат локални предуслови за креирање на нови производи/услуги кои генерираат раст и работни места и помагаат во решавањето на општествените предизвици.

Како очекувани резултати во кои се опфатени младите лица со кои се настојува да се овозможи социјална инклузија и подобрување на вработливоста со цел полесно вклучување на пазарот на трудот се:

- (1) Унапредени образовани и вештини и мобилност на младите но и возрасните лица а особено на маргинализираните и ранливи групи од населението во единиците на локалната самоуправа.
- (2) Охрабрување на луѓето од сите возрасти да стекнат нови вештини, да се прилагодат на променливиот пазар на труд и да направат успешна промена на кариерата;
- (3) Промоција на образованието на младите луѓе и маргинализираните групи за пазарот на труд, а особено преку воведување на евиденции за состојбите за пазарот на труд на нивното подрачје и заедничко спроведување на мерките од Акцискиот план за вработување на младите.

Во рамките на една од приоритетните оски (3) од Програмата: Поттикнување на инклузивниот раст, преку овозможување на еднаков пристап до локалните услуги за сите граѓани (социјален аспект) како потреба се наметнува зајакнување на улогата на локалните власти во справувањето со сиромаштијата и социјалната обесправеност, односно создавање на локални капацитети и ресурси во функција на градење на социјална кохезија и во рамките на оваа потреба како очекувани резултати со кои се опфаќаат младите лица се наведени:

- (1) Одржливо финансирање на надлежностите на општините од социјалната сфера и еднаков пристап до квалитетни социјални услуги (основно и средно образование, социјална и детска заштита, култура, спорт, рекреација и здравствена заштита),
- (2) Намалена стапка на невработеност и подобрен влез на пазарот на трудот, особено на младите луѓе.
- (3) Обезбедена физичка пристапност до сите локални институции за лицата со инвалидитет (телесна попреченост),
- (4) Воспоставена систематска соработка помеѓу централната власт и единиците на локалната самоуправа за решавање на сите социјални предизвици и

(5) Воспоставени иновативни социјални партнерства и облици на меѓу-општинска соработка

2) Програма за развој на североисточен плански регион 2009-2014 година, како стратешки документ е со истечен рок, меѓутоа понова стратегија од овој вид нема. Исто така, во однос на степенот на имплементација не постојат извештаи кои се достапни. Во истиот има наведено повеќе стратешки цели (вкупно 6), но не е директно даден приоритет ниту специфични активности на страната на понудата на пазарот на трудот, односно активности за невработените, посебно за младите невработени лица за нивно полесно вклучување на пазарот на трудот. Само во рамките на првата стратешка цел: “ Да се постигне економски раст поголем од економскиот раст на државата во целина“ во еден од приоритетите е наведено за определениот период како приоритет е наведено: Создавање на услови за ставање на постоечките природни и стопански потенцијали на регионот во функција на економскиот развој со оптимистички индикатори како на пример во индикатори за успех е наведено: (1) Зголемување на стапката на вработеност за 10% годишно и (2) Намалување на стапката на невработеност за 10% годишно. Додека повеќето приоритети се однесуваат на подобрување на побарувачката на пазарот на трудот.

3) Стратегиите за локален економски развој на ниво на единици на локална самоуправа се стратешки документи кои треба да бидат основа за годишните планови за ЛЕР, на ниво на општина. Во недостаток на други стратешки документи и планови кои се однесуваат на директни политики за социјално вклучување овие документи се земени како основа за локални политики за социјално вклучување на младите на пазарот на труд. Дел од општините имаат важечки стратегии, друг дел имаат застарени и понови стратегии не се донесени, додека мал број од општините имаат годишни програми за ЛЕР, или пак мерки кои се однесуваат на унапредување на вработливоста на невработените во нивните општини. Општо земено, според општините, истите немаат финансиски средства за изработка на стратешки документи и/или нивно ажурирање, додека сите сметаат дека немаа финансиски можности за активности кои се однесуваат на социјално вклучување или пак да се вклучат во унапредување на вработливоста на младите преку вклучување на пазарот на труд. И постоечките стратегии и онаму каде има планови за локален економски развој ниту во една од општините кои доставиле одговор/биле интервјуирани не се спроведуваат евалуации или пак се мониторира степенот на имплементација на истите.

2.1. Бариери за социјална вклученост преку пазарот на труд

Бариери за пристап кои резултираат со низок степен на мотивација од страна на барателите на работа/невработените:

- Недостаток на знаење и вештини за барање на работа и процес на поднесување на барања за работа;

- Недостаток на работни места кои се адекватна за стручната спрема и/или образование на невработените;
- Пристап до ниско платени работни места поради што се јавува немотивираност за работа;
- Проблеми со пристап до лицата кои се неактивни па оттука и препреки да се вклучат во програмите за поддршка;
- Лицата во неповолна положба имаат исти аспирации како и останатата мејнстрим популација, и сите горе наведени недостатоци и бариери можат да доведат до разочарувања од типот на недостаток на доверба во системот и општеството во целина.

Социјални бариери

- Зголемена конкуренција за ниско квалификувани и ниско платени работни места како резултат на понизок степен на економски развој;
- Микро и малите компании кои се најмногубројни не ги објавуваат огласите поради што се јавуваат потреба од висок степен на социјално вмрежување а да се добијат овие информации;
- Системот на образование не ги вклучува ефективно оние кои се маргинализирани поради што се јавува недостаток на квалификации кои подоцна се проблеми при наоѓање на работно место;
- Работодавците бараат искуство кај кандидатите поради што младите и подолгорочно неактивните баратели на работа не можат да најдат соодветни позиции;
- Висок степен на миграција и иселување на младите од регионот како и привремените работи во други држави.

Системски бариери

- Постојат различни потреби за социјални исклучените лица во зависност од природата на исклученоста и факторите. Поради различноста на овие категории или групи системските предизвици се да се одговори со услуги кои одговараат за сите потреби;
- Недостаток на знаење и информации за социјалниот систем кој може да се јави како резултат на бирократија и сложеност;
- Сивата економија како фактор кој има ефект врз вработувањето на младите и социјално исклучени лица.

Недостаток на вештини и празнини во обуки и квалификации

- Недостаток на секојдневни вештини за комуникација, управување со време, и организациски вештини;
- Недостаток на професионални и стручни вештини и клучни компетенции за одредена работа како странски јазици, компјутерски вештини, работа со опрема и машини и слично;
- Неусогласеност на понудата на работна сила со потребите на пазарот на трудот како резултат на не навремена адаптација на системот на образование на потребите на побарувачката на труд. Несоодветен однос на стекнато образование во однос на константните промени на побарувачката на пазарот на трудот. Немоžност на работодавачите да најдат работна сила со потребните квалификации;
- Ограничени можности за доживотно учење за лицата што ја пропуштиле можноста да се образуваат и посебно за возрасните лица чии стекнати работни вештини се застарени;
- Недоволно развиен и омасовен системот на преквалификација и доквалификација за атрактивни и високо доходовни занимања. Системот за препознавање и сертифицирање на стекнатите квалификации и работни вештини е во почетна фаза;

Макроекономска рамка и деловно опкружување

- Релативно низок економски раст на се одразува во намалени или стагнантна потреба од работна сила без разлика на квалификацијата;
- Странските инвестиции имаат позитивен ефект врз нивото и структурата на извозот, но се релативно мали и немаат значајно влијание на развојот на економијата во регионот;
- Ограничен број на нови МСП и нивен развој во регионот, кој ги ограничува потребите за нов кадар и работни места;
- Микро и мали претпријатија со ограничени можности за финансирање, како за започнување така и за развивање, поради што е ограничено и креирањето на други работни места
- Високи стапки на привремено, и сезонско вработување на младите лица во споредба со возрасните; повисока зачестеност на неформалноста кај младите работници;
- Недостаток на ресурси во центрите за вработување, слабо развиената физичка и техничка инфраструктура што предизвикува нерамномерно покриеност на регионот со услуги и информации за пазарот на трудот;

- Недостаток на ресурси и / или ограничена можност на локалните чинители за локални политики за социјално вклучување и унапредување на вработливоста: немање на Стратегии и програми за социјално вклучување на младите на локално ниво, делумно и ограничено постоење на локални/регионални политики за вработување и социјално вклучување на младите;

2.2. Предлог препораки за унапредување на социјална вклученост на младите преку пазарот на труд

Имајќи ги предвид европските политики за социјално вклучување на младите, фокусирајќи се и на димензијата на социјално вклучување на младите невработени преку пазарот на труд, иако стратешките документи и политиките ги спомнуваат целите на Европа 2020, и дел од стратегиите можат да се преточат кај основните принципи во Стратегијата за младите, потребно е унапредување на интерактивниот пристап на политики за млади како и социјално вклучување. Според направените анализи сепак може да се издвои дека се прават напори, посебно во димензиите на образование и вработување и претприемништво. Меѓутоа истите се потребни да се унапредат, следат и да овозможат поголема вклученост:

- (1) Образование и обука – интегрирање на пристапот на образование, обуки, доживотно учење, преквалификација да биде во сообразност со потребите на пазарот на труд, навремено, а со мерки кои ќе опфатат различни категории или поткатегории за засегнати лица и да се овозможи поширок опфат
- (2) Вработување и претприемништво – посебен фокус на вработување преку програми и политики кои ќе овозможат иновации, креативност и претприемништво, преку мерки кои се широки и кои се однесуваат на деловното опкружување.

Повеќе прегледи на европските политиките укажуваат дека успешна интеграција во општеството потребно е да содржи: економска интеграција како што е пристап до образование и пазар на труд; социјална интегрираност како што е интеракција меѓу заедниците, чувство на припаѓање како и правна интегрираност како граѓански права, рамка за антидискриминација итн. Ваквиот интегриран пристап на политики од мноштво засегнати страни (влада, граѓанско општество, бизнис заедница, академска заедница) и тоа на повеќе нивоа (национално, регионално, локално) чии политики се заеднички т.е. интегрирани и меѓу-секторски.

Рамка: Пример на влијание на ЕУ Стратегијата за млади, врз промени на оперативно ниво

(извор: Evaluation of the EU Youth Strategy and the Council Recommendation on the mobility of young volunteers across the EU, Final report, EC, DG Education and Culture, March 2016) http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/more_info/evaluations/docs/youth/youth-strategy-2016_en.pdf

(слободен превод на авторот од Англиски јазик)

Германија формираше посебна структура - Агенција за трансфер за соработка за младинска политика во Европа, чиј домаќин беше JUGEND für Europa - да се поврзат ЕУ политиките и иницијативи со сите соодветни нивоа во Германија, односно покраините и општините, но исто така да се започне и да се поддржат бројните европски активности (на пример, учење со врсници во областа младинската работа) со цел да се создаде дискусија на ниво на ЕУ.

Во Унгарија, Форумот за координација на млади експерт (YECF) е формиран во 2013 година, за поддршка на координирано носење на политики во областа за младите и за следење на спроведувањето на Националната Стратегија за Млади 2009-2024.

Спроведувањето на инструментите од ЕУ Стратегијата за млади како што се консултации и структурен дијалог со младите и младинските организации, придонеле кон развојот на внатрешните структури во YECF и соработката меѓу експерти и експертски групи. Форумот е базиран на платформа слична на структуриран дијалог кој им овозможува на младинските експерти на сите нивоа и од сите полиња да се соберат и да разговараат за прашања поврзани со младинската политика и пракса во директен контакт со креаторите на политиките.

Во Словенија, ЕУ Индикаторите за младите, наводно, биле внимателно испитани при подготовката на Националната програма за млади 2013-2022. Сега постојат процедури за следење на национално ниво за Националната програма за млади, и Канцеларијата за млади подготвува извештаи до Владата и Собранието двапати годишно. Оценката за првите 3 години од имплементацијата на Националната програма за млади се планира.

Повторно напомуваме и посочуваме на дел од препораките за намалување на јазот помеѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд за регионот:

- Сеопфатно вклучување на општините во регионот во процесот на подобрување на состојбата на младата работна сила преку соодветни реформи во средното и основното образование, родова еднаквост кое е во нивна надлежност и за усогласување на политиките со централната власт.
- 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.
- Платено практиканство (практична обука) во приватниот сектор и фокус кон 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.
- Евалуација, оценка и/или модифицирање на формите и начините на поддршка во насока на унапредување на условите за работа и деловното опкружување, а и модификации во насока на поедноставување на процедурите и намалување на административните и техничките ограничувања.

- Суштинска реформа на клучните области на образовниот систем (воведување на образование за кариерата; реформа на наставните програми, распоредувањето на работно искуство и шемите за практиканство кое ќе биде платено) како главна алатка за подобрување на резултатите на вработеноста кај младите.
- 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.
- Обезбедување на стабилен амбиент и економска слобода која ќе овозможува предвидливост за иднината, а со тоа и можност за стабилна работа, социјална заштита, место за домување и сл.

Користени извори

1. Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот, 2015, Агенција за вработување на Р. Македонија
2. Evaluation of the EU Youth Strategy and the Council Recommendation on the mobility of young volunteers across the EU Final Report, EC, March 2016
3. Labor Market Survey: Methodology and Applications. Susan Van de Bittner, Maria Toyofuku and Arlene Mohebbi.
4. World population prospects, UN 2015 Revision, Median
5. Агенција за вработување, Центри за вработување, Статистички податоци
6. Акциски план за вработување млади лица - Преглед на постигнувањата, Министерство за труд и социјална политика, мај 2015
7. Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година
8. Анализа на пазарот на труд: Побарувачка на работна сила во Североисточниот плански регион, ЦЕА, 2016
9. Анкета за работната сила, Државен завод за статистика, прелиминарни податоци 2014 г.
10. Годишна анкета за работната сила, Државен завод за статистика, различни години.
11. Анкета на работна сила 2014, Државен завод за статистика на РМ,
12. Регионите во Македонија 2015, Државен завод за статистика на РМ,
13. ЕУ Стратегија за млади, ЕК
14. Закон за локална самоуправа на РМ („Службен весник на РМ“ бр.5/2002)
15. Закон за рамномерен регионален развој на („Службен весник на РМ“ бр. 63/2007, 187/13, 43/14, 215/15)
16. Извештаи на Меѓународната Организација за труд, <http://www.ilo.org/>
17. Истражување на пазарот на труд: Младите невработени во Североисточниот плански регион, ЦЕА, 2016
18. Национална програма за пристојна работа 2015-2018 (Меѓународната организација на трудот (МОТ)
19. Национална програма за пристојна работа 2015-2018 (Меѓународната организација на трудот (МОТ)
20. Национална стратегија за вработување млади (2016-2025)
21. Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2015 (МТСП)
22. Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 (МТСП)
23. Национална стратегија за млади 2016-2025, Агенција за млади и спорт
24. Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Р. Македонија 2010-2020, МТСП,
25. Оперативниот план за услугите на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување за 2016 година
26. Програма на Владата на Република Македонија за 2014-2018 година
27. Стратешки план на министерството за труд и социјална политика 2015-2017 година