

Инструмент за Претпристапна Помош на Европската Унија – ИПА

СТРАТЕШКИ ВОДИЧ ЗА ЕФЕКТИВНИ СТРАТЕГИИ ЗА КРЕИРАЊЕ НА РАБОТНИ МЕСТА ВРАБОТУВАЊЕ И ПАРТИЦИПАЦИЈА

*Предлог Акциски планови за Општините
со значајно ромско население*

Проектот е финансиран
од Европската Унија



Проектот е имплементиран од
Центар за Економски Анализи, Сумнал, Сонце, Светла иднина

Стратешки водич за ефективни стратегии за креирање на работни места вработување и партиципација

Предлог Акциски планови за Општините со значајно ромско население

ЦЕНТАР ЗА ЕКОНОМСКИ АНАЛИЗИ (ЦЕА)

СУМНАЛ

СОНЦЕ

СВЕТЛА ИДНИНА

Проект:

Вработување на млади Роми, 12-8413/1

Веб страници:

www.cea.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, декември 2017 година

Издавач Центар за Економски Анализи - ЦЕА
За издавачот Марјан Николов
Наслов Стратешки водич за ефективни стратегии за
креирање на работни места за вработување и
партиципација
Предлог Акциски планови за Општините со
значајно ромско население

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

331.56(=214.5:497.7)(036)

СТРАТЕШКИ водич за ефективни стратегии за креирање на работни места вработување и партиципација : предлог Акциски планови за Општините со значајно ромско население. - Скопје : Центар за економски анализи - ЦЕА, 2017. - 44 стр. : табели, граф. прикази ; 25 см

Публикацијата е во рамки на проектот: "Вработување на млади Роми". - Фусноти кон текстот. - Библиографија: стр. 43-44

ISBN 978-608-4731-39-9

а) Пазар на труд - Роми - Вработување - Македонија - Водичи
COBISS.MK-ID [105421322](#)

Содржина

Кратенки.....	5
Вовед	6
Методологија и пристап.....	7
1. Препораки за ефективни локални политики за вработување – Принципи како водич на активности на национално и локално ниво (ОЕЦД)	9
2. Анализа на состојбата - Преглед на невработеноста и перцепции на невработените	12
Ромите и пазарот на трудот	12
3. Социјално вклучување на младите невработените преку мерки за вработување: Посебен осврт на младите невработени Роми	16
Политики за вработување	17
4. Предлог на АП за општините за вработување на Млади Роми	25
Приоритет 1: Унапредување на условите на пазарот на труд.....	25
Приоритет 2: Обезбедување на предуслови за развој на микро, мали и средни претпријатија (ММСП), инвестиции и иновации	26
Препораки.....	40
Библиографија и користени извори.....	41

Кратенки

АВРМ	-	Агенција за вработување на Република Македонија
АМПТ	-	Активни мерки на пазарот на труд
АМС	-	Агенција за млади и спорт
БДВ	-	Бруто додадена вредност
БДП	-	Бруто домашен производ
ГО	-	Граѓански организации
ДЗС	-	Државен завод за статистика
ЕК	-	Европска комисија
ЕЛС	-	Единици на локална самоуправа
ЕУ	-	Европска Унија
ИПА	-	Инструмент за претпристапна помош
ЈП	-	Јавни претпријатија
МКД	-	Македонски денар
МОТ	-	Меѓународна организација на трудот
МСП	-	Мали и средни претпријатија
МТСП	-	Министерство за труд и социјална политика
ОЕЦД	-	Организација за економска соработка и развој
ООН	-	Организација на Обединетите Нации
ОПВ	-	Оперативни планови за вработување
РАП	-	Регионален Акциски План
СБ	-	Светска банка
СДИ	-	Странски директни инвестиции
ЦЕА	-	Центар за економски анализи
ЦСОО	-	Центар за стручно образование и обука

Вовед

Центарот за економски анализи (ЦЕА) во соработка со партнерите Асоцијација за демократски развој на Ромите - Сонце, Здружение за развој на Ромската заедница – Сумнал и Центар за култура, комуникација и едукација на Ромите - Светла Иднина го спроведуваат проектот „Вработување на млади Роми“ (РЕФ.12-8413/1), финансиран од програмата на Инструментот за претпристапна помош (ИПА) - Развој на човечки ресурси на Европската унија, Социјално вклучување и вработување на локално ниво, преку корисниците Министерството за финансии и Министерството за труд и социјална политикана Република Македонија.

Проектот има за цел да го олесни вклучувањето на младите Роми на пазарот на трудот во неколку градови во Македонија. Оваа заедничка цел ќе се постигне преку:

- 1) зголемување на вештини и разбирање на вработеноста на младите Роми,
- 2) овозможување на стекнување на практично искуство преку работа,
- 3) развивање на предлог акциски план за локалните чинители за унапредено социјално вклучување на пазарот на трудот.

Со Проектот се поддржува социјално вклучување на младите Роми на пазарот на трудот преку зголемување на вештините за вработување, обука и поддршка за подобро користење на програми и ресурси за вработување. Со тоа ќе се придонесе за економскиот и социјалниот развој на општините, додека придобивките од Проектот се од посебно значење за младите Роми, но и за бизнисите во локалната заедница.

Социјалната вклученост на младите подразбира многу поширок опфат од невработеноста. Таа содржи и други димензии како што се социјалната, културната, политичката и моралната димензија. Меѓутоа, со оглед на фактот дека сите овие димензии како нуклеус го имаат недостатокот на материјални средства предизвикан од невработеноста, потребно е да се понудат решенија токму за надминување на овој најгорлив проблем.

Заради исполнување на третата цел, но и за постигнување на останатите цели на Проектот изготвен е овој водич и предлог акциски план за социјално вклучување на младите невработени со посебен фокус на младите Роми преку нивното вклучување на пазарот на трудот. Овој документ на среден рок треба да ги даде генералните насоки на младите (со фокус на Ромите), работодавачите и институциите кои ќе се движат кон остварување на поставените цели и дадените препораки. Овој документ ќе биде даден на повеќе засегнати страни во општеството.

Методологија и пристап

Според стандардниот методолошки пристап при изработката на ваков вид на документи, ги исполнува условите за усогласеност и принципот на комплементарност на овој документ со хиерархиски повисоките стратешки документи (закони, подзаконски акти, стратегии, акциски планови и сл.) изработени на национално ниво. Следејќи го овој принцип, овој документ е изработен во согласност со следниве документи:

- Закон за работните односи;
- Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност;
- Закон за агенциите за привремено вработување;
- Закон за волонтерство;
- Закон за рамномерен регионален развој;
- Закон за трговските друштва;
- Национална стратегија за вработување на РМ 2016-2020;
- Национална стратегија за млади 2016-2025;
- Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020;
- Националната стратегија за Ромите (2014-2020)
- Националниот акциски план за вработување на Ромите (2016-2020)
- Акциски план за вработување на млади лица 2016-2020;
- Национална програма за пристојна работа 2015-2018;
- Постоечки локални стратегии на општините таргетирани во документот
- Предлог локалните планови со фокус на Ромите, на општините Тетово, Битола и Кочани

Дефинирајќи ги потребите на целната група односно младите Роми, изработката на овој документ се одвиваше во неколку фази: Прибирање на податоци, изработка на анализи и истражувања, организирање на обуки и организација на работилници, поддршка во практично учење.

Фазата на *прибирање на податоци* во својата суштина подразбира прибирање на примарни (квантитативни) и секундарни (квалитативни) податоци. Првите кои содржат нумерички податоци и се мерливи и споредливи се вршеа преку статистички соопштенија, публикации и анализи од Државниот завод за статистика (ДЗС), Агенцијата за вработување (АВРМ) и Министерството за труд и социјална политика (МТСП). Главни извори се постоечките политики како и важечките стратешки документи, програми, акциски планови и анализи на национално, регионално и локално ниво каде се разгледува прашањето за невработеноста и пазарот на труд, со посебен фокус на младите Роми. Прибирањето на вториот вид на податоци се изврши преку спроведување на директни интервјуа и анкети со физички лица и правни субјекти (работодавачи) како и неформални разговори со сите чинители. Втората фаза се состоеше од *изработка на анализи и истражувања*. Во оваа фаза која се реализираше во текот на 2017 година беа изработени две анализи и едно истражување и тоа: Истражување на пазарот на труд – Профил на млади невработени Роми од Скопје, Битола, Кочани и Тетово¹, Карактеристики на побарувачка на работна сила – мали и микро претпријатија со фокус на општини со значителен број на невработено ромско население², Преглед и анализа на националните и локалните услуги за социјална заштита, националните и локалните политики и иницијативи релевантни за социјално вклучување на Ромите преку пазар на труд со фокус на општини со значителен број на невработено ромско население³. Анализата на пазарот на труд – побарувачката на работна сила даде увид за потребите на работодавачите, односно изврши проценка на јазот помеѓу потребите и понудата на работна сила. Анализата и прегледот на политиките за социјално вклучување на младите покажа дека иако социјалната исклученост на младите е повеќедимензионална, во нејзината основа лежи недостатокот од материјални средства кој исклучиво е резултат на слабото пристап до пазарот на труд и вработувањето на младите. Истражувањето на пазарот на труд овозможи креирање на профил на младите невработени лица и соодветно на тоа даде препораки.

¹ <http://cea.org.mk/wp-content/uploads/2017/05/Profile-Labor-Supply-.1.pdf>

² <http://cea.org.mk/wp-content/uploads/2017/05/1.-Business-Labor-Demand-Employment-Roma-Wo-logo-WCip.pdf>

³ <http://cea.org.mk/wp-content/uploads/2017/09/Analiza-na-nacionalnite-uslugi-i-politiki-za-socijalna-zastita-.pdf>

Почитувајќи ги препораките од анализите и истражувањето во текот на 2017 година беа *организирана* серија од обуки насочени кон унапредување на вештините на невработените млади лица Роми помеѓу 20 и 35 години со цел да се стекнат со знаења за унапредените вештини за вработување и претприемништво во 4 модули: барање на работа и вештини за барање работа, комуникација и меки вештини, развој на бизнис и претприемништво, извори и пристап до извори на финансирање.

За потребите на Стратешкиот водич, беше организирана работна средба на која претставници од општини, од подрачни единици на АВРМ, на Центрите за социјална работа, граѓански организации како и млади невработени Роми, ги искажаа своите ставови во однос на невработеноста на младите Роми, и се вклучија во изготвувањето на предлог Акцискиот план на овој документ.

1. Препораки за ефективни локални политики за вработување – Принципи како водич на активности на национално и локално ниво (ОЕЦД)

Невработеноста се уште останува висока [како резултат на економската кризата] особено во Европа. Во исто време, пак оние лица кои веќе се вработени се изложени на ризик од ниски примања, нестабилност на работата и слаби можности за кариера (ОЕЦД 2013б). Во економиите во развој, неформалното вработување се уште останува важно прашање, бидејќи многу луѓе работат долги часови за ниска плата и со ограничена социјална заштита. Одредени групи на луѓето се повеќе погодени од другите од кризата, вклучувајќи ги и младите, жените, нискоквалификуваните лица, самохрани родители, лица со попреченост, постари работници и други ранливи групи.

Создавањето работни места може да се стимулира преку стабилна макроекономска рамка но, исто така и преку структурни политики кои поттикнуваат иновации, развој на вештини и развој на бизнисот. Со цел да се создадат нови работни места, бизнисите треба да имаат пристап до квалификувани луѓе, до бизнис мрежи, до финансии, и простор за започнување на бизнис и негово проширување проширување.

Додека централните власти управуваат со низа политики, влијанието од тие политики може да ги зајакне една со друга и да придонесе за исполнување на економски потенцијал, бизнис експанзија и социјална кохезија на локално ниво. Онаму каде националните политики се доволно флексибилни и прилагодливи, актерите на локално ниво можат да развијат интегрирани пристапи за раст, максимизирање на можностите за вработување и помагање во решавањето на нееднаквостите и социјалната исклученост во нивните заедници⁴.

Според истражувањата како во развиените земји така и во Македонија, бариерите за вработување стануваат се покомплексни па оттука потребен е хоризонтален пристап, особено ако зборуваме за младите и за ранливите категории на невработени. Дополнително, усогласен и интегриран пристап на централно и на локално ниво е потребен посебно поради варијациите на стапката на невработеност на регионално ниво. Хоризонталниот пристап значи заедничко делување на повеќе даватели на услуги, и тоа за вработување, стручно образование и обука, други институции и агенции за унапредување на економски развој и системот на социјална заштита. Фокусот во зависност од утврдените трендови и бариери може да биде локален а додека во други случаи фокусот треба да биде на одредени групи, како што се Ромите во оние подрачја во земјата каде има значаен број на лица. Во секој случај, квалитетни, навремени и релевантни податоци (за групите кои се таргетираат или за локациите) дејствуваат како катализатор за адекватна акција, поттикнувајќи ги луѓето да работат на дадени критични прашања.

Невработеноста кај младите е особено изразена во Македонија, но уште повеќе во дадени региони од земјата. Истовремено, бариерите за наоѓање на прва работа на одредени групи се дополнително усложнети и како резултат на недостаток на достапни можности за згрижување на децата, пристапност, и слично. На подолг рок, невработените млади лица кои се изолирани од пазарот на трудот, имаат лоши здравствени резултати и може да создадат и структурни пречки за раст.

Политиките наменети за унапредување на пазарот на трудот играат главна улога во поддржувањето на создавањето работни места, со тоа што треба да обезбедат на бизнисите пристап до лицата со вистински вештини за да им помогнат да започнат со работа и да растат. Политиките кои ја промовираат можноста за вработување како и мобилноста, придонесуваат за поголема продуктивност и ефикасност при спојувањето на вештините и можностите. Во исто време пак, треба да се внимава при испораката на националните политики и програми до можните негативни ефектите кои можат да произлезат од пристапот

⁴ LEED Programme, in collaboration with the Directorate for Employment, Labour and Social Affairs) with inputs from the International Labour Organisation (ILO), the World Bank, and the World Association of Public Employment Services (WAPES). An earlier version of this report was reviewed by the G20 Taskforce of Employment in Sydney on 5- 6 February 2014. This version incorporates all comments received from G20 countries.

"една големина одговара за сите", па да се поткопа и продуктивноста и да се забави структурното приспособување во земјата како целина.

Интегрираниот пристап кон вештините може да им помогне на локалните економии да направат структурни прилагодувања за вработување и продуктивноста. Во некои случаи, ова значи активно работење со фирмите и обезбедување обуки и зголемување на интензитетот на вештини на локалните производствени процеси. Локалните, стручни институции за образование и обука активно треба да бидат ангажирани во стимулирање на продуктивноста и зголемување на искористеноста на вештините во локалните МСП преку заеднички проекти за истражување и развој и иновации.

Во економиите во развој, ваквите пристапи можат да играат важна улога во помагањето на регионите да се избегне "стапицата на среден приход" и помош во справувањето со неформалното вработување.

Имајќи ги во предвид сите овие аспекти на ОЕЦД, СБ, МОТ итн., поставени се десет принципи кои треба да бидат водич и на национално и локално ниво:

Принципи на политики за насочување на активностите на национално и локално ниво⁵

1. Национални рамки за политики за вработување и обука да бидат прилагодливи на локалните пазарни услови. За тоа да се оствари локалните канцеларии за вработување и за обука треба да можат и да влијаат на стратешките ориентации во спроведувањето на програмите, но да останат целосно одговорни и ефикасни.

2. Поддршка за партнерски пристапи во локалните економии (и во некои случаи околу специфични сектори или синџири на вредности) што води кон подобро интегрирани политики и поефикасни и поефективни стратегии. Институциите на пазарот на труд треба редовно да соработуваат со бизнисот, синдикатите, граѓанското општество, високообразовните институции, агенциите за економски развој и локалните власти да постават стратешки приоритети, за да се следат синергиите помеѓу политиките и програмите за да се решат конкретни предизвици и проблеми.

3. Да се даде приоритет на создавање на адаптивна работна сила која може да иновира, напредува и да има трансфер помеѓу секторите, па оттука и да гради локална флексибилност. Иако е важно за локалните институциите да развијат вештини кои се бараат во рамките на локалните економии, на поединците им е потребен широк сет на генерички вештини за да може да се приспособат на променливите пазари на трудот.

4. Поддршка на пазарот на трудот низ целиот животен циклус преку градење на сеопфатна локална информација за кариера и добро артикулирана обука како патека за вработување. Ова бара заедничка работа помеѓу кариерните услуги, локалните фирми и работодавците и образовните институции за да се мапираат локално можностите за работа и соодветните компетенции.

5. Стимулирање на продуктивноста и иновативноста преку подобра соработка со работодавачите и синдикатите за подобро да ги користат вештините на постоечката работна сила. Во многу случаи ова вклучува и обука за управување и совети за ефективна организација на работата, додека во некои региони се потребни обиди за унапредување на стратегиите на пазарот на производи за да се произведе повисок квалитет на вработување.

6. Развивање на иницијативи засновани на локацијата, за поддршка на инклузивниот раст преку намалување на бариерите што ги исклучува луѓето од пазарот на работната сила со генерации, вклучувајќи ги младите, жените, постарите работници, лица со посебни потреби и имигранти. Во развиените земји, голем дел треба да се насочи кон подобрување на пристапот и приклучувањето на пазарот на трудот и

⁵ OECD, Effective local strategies to boost quality job creation, employment, and participation, 2014, слободен превод на авторот

поттикнување на претприемништвото. Во новите економиите, ова ќе бара напор за справување со неформалната економија.

7. Да се обезбеди соодветна социјална заштита на локално ниво, особено меѓу високо обесправените групи. Локалните институции се добро позиционирани да одговараат на понудата и побарувачката за услугите за социјална заштита и да се обезбеди нивната достапност до засегнатото население.

8. Инвестиции во социјалната инфраструктура и институциите за зајакнување на мрежите во и помеѓу локалните економии. Важно е дека средината во која работат овие мрежи ја поддржува нивната улога и работата со додадена вредност за да се поттикне инклузивен економски раст.

9. Поддршка за развој на секторот на социјални претпријатија и иновативни пристапи, како што се инвестиции за социјално влијание. Активностите за информирање, поддршка, обука и интеграција се карактеристики на многу социјални претпријатија и нивните традиционално силни локални врски им овозможуваат да работат со поединци кои можеби се исклучени од главните актери.

10. Поддршка на политики базирани на докази преку развивање на сеопфатни системи за информирање на пазарот на трудот, кои ги дезагрегираат податоците за работните места и вештините на ниво на локални пазари на труд. А добро развиен систем на информации за пазарот на трудот на национално и локално ниво ќе го поддржи континуираното подобрување на политиките и програмите на пазарот на трудот, што ги прави соодветни и релевантни, истовремено служејќи како катализатор за заедничко работење низ секторите и институциите.

2. Анализа на состојбата - Преглед на невработеноста и перцепции на невработените

Ромите и пазарот на трудот⁶

Според Пописот во РМ од 2002 година, застапеноста на Ромите во вкупното население во РМ изнесува приближно 2,7% (53.879)⁷, со што Ромите се четвртата по големина етничка заедница (по Македонците, Албанците и Турците). Според некои проценки на локалните ромски невладини организации, застапеноста на Ромите во вкупното население е поголема и изнесува до 6%.

Во четвртиот квартал од 2016 година стапката на невработеност на ниво на Република Македонија изнесувала 23,1%⁸ (1.679.290 вкупно работоспособно население, од кои 950.255 активно население, и 219.148 невработени). На крајот од месец февруари 2017⁹ година, вкупниот број на невработени изнесува 105.416 лица, од кои 6.361 (6 %) се од ромска националност, а од нив 2.411 (38%) се жени Ромки.

Ромите како етничка заедница, се соочуваат со двојно повисока стапка на невработеност од онаа на не-ромското население. Имено, според податоци од 2011 година за Македонија стапката на невработеност кај Ромите е 53% додека во истиот период кај не-ромското население стапката на невработеност е речиси половина т.е. 27%. Кај женската популација стапката на невработеност е уште поизразена и тоа со 70% кај Ромките, а 35% кај жените не-Ромки. Бројот на невработени лица од ромска националност според податоците на АВРМ во последните три години во апсолутен број драстично се зголемил (во 2013 вкупниот број на невработени Роми изнесувал 1.743, во 2014 изнесувал 5.842, а во 2015 година 6.234 лица) што не укажува нужно на зголемување на невработеноста кај оваа етничка заедница туку на зголемување на бројот на регистрирани баратели на работа во евиденцијата на АВРМ¹⁰. Драстичното зголемување на бројот на невработени лица во овие години се должи главно на зголемување на бројот на евидентирани невработени кои се без стекнато образование како и зголемување на бројот на лица со стекнато основно образование.

Економската активност на ниво на Република Македонија во четвртиот квартал од 2016 година е 56,6%, посебен податок за стапката на економска активност на Ромите во РМ за 2016 не постои и во прегледот ќе бидат земени последните достапни податоци од регионалното истражување за Ромите во 2011 година (UNDP/WB/EC regional Roma survey 2011)¹¹ и истите ќе бидат споредени со податоците за економска активност на ниво на РМ во 2011 година од завод за статистика.

Табела 1: Стапка на економска активност во 2011 година

Мажи		Жени		Вкупно		Мажи	Жени	Вкупно
Роми	Не Роми	Роми	Не Роми	Роми	Не Роми	Сите националности во РМ		
63%	64%	35%	40%	49%	51%	68,8%	44,7%	56,8%

Извори: UNDP/WB/EC regional Roma survey 2011 и Државен завод за статистика

На табелата погоре е прикажана стапката на економската активност во 2011 година на Ромите во споредба со останатите националности (не-Роми). Може да се забележи помал степен на економска активност за 2 процентни поени (п.п) кај Ромите (49%) во однос на не-Ромите (51%), а позначителни разлики во степенот на економска активност има кај жените Ромки во споредба со жените не-Ромки и тоа за 5 п.п (жени Ромки

⁶ <http://cea.org.mk/wp-content/uploads/2017/05/Profile-Labor-Supply-.1.pdf>

⁷ Државен завод за статистика, Попис од 2002 година

⁸ Завод за статистика на РМ

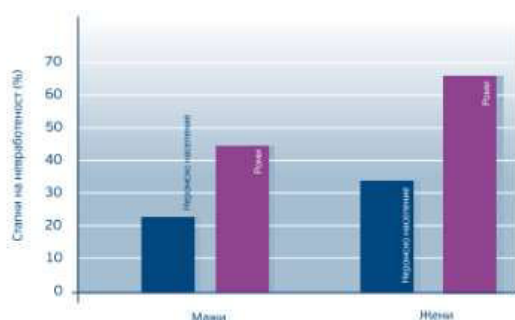
⁹ Податоци објавени од Агенција за вработување на РМ, за крајот на месец февруари 2017 година

¹⁰ Извештаи добиени од АВРМ од евиденција на невработени лица според степен на образование

¹¹ UNDP/WB regional survey on Roma communities 2011

стапка од 35% жени не-Ромки 40%). Дополнително според истото истражување¹² апсолутната стапката¹³ на сиромаштија во 2011 година кај Ромите изнесува 41% додека кај не-ромското население е 14%.

График 1 Стапки на невработеност на ромското и не-ромското население во 2011 година



Забелешка: 1) Невработените се дефинираат врз основа на стандардните критериуми на Светската организација за труд; односно оние кои а) се без работа, б) сажаат да се вработат и се способни за работа, и в) активно бараат работа. 2) Стапката на невработеност е број на невработени од работната сила ноја е на возраст за работа (15-59 години).

Извор: Регионално истражување на ромските заедници во 2011 направено од УНДП и Светската банка.

Извор: Ромите и вработувањето во Република Македонија, 2014, Нил О' Хигинс

Стапката на невработеност како единствен индикатор за целокупната состојба за пазарот на труд може да биде недоволен индикатор, па затоа стапката на безработност¹⁴ може да послужи како дополнителен индикатор. Според анкета¹⁵ спроведена во 2011 година, стапката на безработност, се дефинира како сооднос на оние лица кои не се вработени ниту пак се во образовниот процес¹⁶, споредено со остатокот на активно население. Имено, стапката на безработност кај Ромите мажи е 53% додека кај не-Ромите 31%, а кај жените Ромки 81% наспроти 53% кај не-Ромките жени во **Македонија. Според истата анкета од стапката на зачестеност на неформално вработување (informal employment incidence¹⁷) кај Ромите во Македонија е 64%, додека 25% кај не-Ромите. Додека процентот пак на Роми кои се само-вработени (во сопствен бизнис) како процент од вкупниот број на Роми во Македонија е 4%, додека кај не-Ромите во Македонија тоа изнесува 10%.**

Податоците за образовниот профил на невработената ромска популација покажува дека најголем дел се лица со недовршено основно образование. На ниво на единици на локална самоуправа (Град Скопје, Кочани, Тетово и Битола), бројот на невработени Роми во вкупниот број на невработени изнесува:

Табела 2 Број на невработени во Тетово, Скопје, Битола, Кочани, декември 2016

	Вкупен број на невработени лица - евидентирани во АВРМ	Вкупен број на невработените лица - Роми - евидентирани во АВРМ	%
Град Скопје	15.863	1.779	11%
Битола	6.284	434	7%
Кочани	2.483	285	11%
Тетово	13.729	274	2%

Извор: АВРМ, одговор на барања за пристап до информации од јавен карактер БИЈК (31.03.2017)

¹² ibid

¹³ Absolute poverty rate PPP\$ 4.30 income based

¹⁴ "jobless rate"

¹⁵ UNDP/WB regional survey on Roma communities 2011

¹⁶ NEET - Not in Education, Employment, or Training

¹⁷ Share of employed people who do not have a written contract

Од вкупниот број на невработени во горе споменатите центри 15.520 (или 40,4%) се жени. Засебно, по центар највисок процент на евидентирани жени невработени има во Битола (51% од вкупно евидентираните или 3.265), потоа во Скопје (42%, или 6.677) па Кочани (37%, или 913) и Тетово (34% или 4.665)

График 2: Број на евидентирани невработени лица според возрасни групи состојба декември 2016

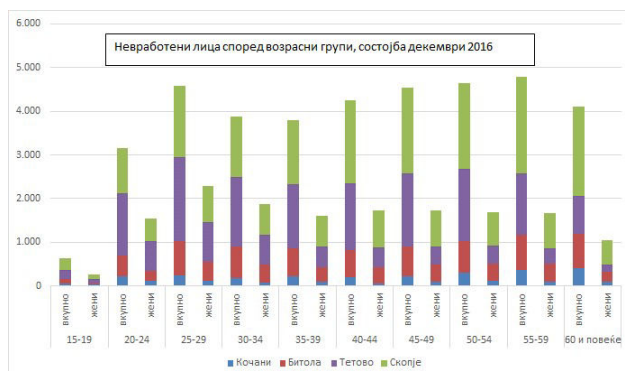


График 3: Вкупен број на невработени лица по возрасна структура, декември 2016

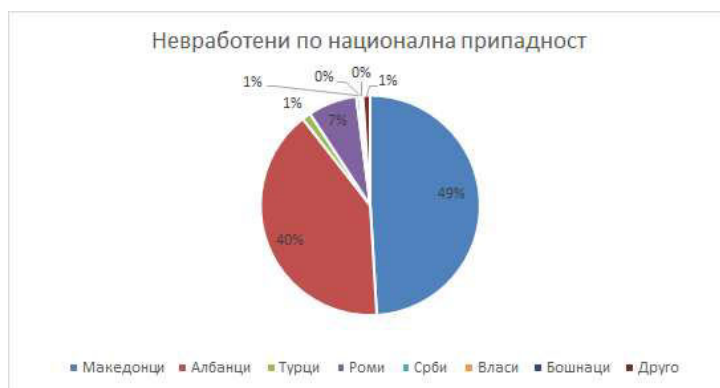


Извор: Агенција за вработување, Центри за вработување, Одговор на БИЈК (од 15.03.2017)

Во однос на степенот на образование на невработените, најголем број од вкупно евидентираните лица во центрите (Скопје, Битола, Тетово, Кочани) околу 26 % се без образование и со основно образование, 17% се со завршено средно образование, и 9% 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. Тој проблем е посебно изразен кај евидентирани лица од ромска национална припадност.**

Ако посебно ги разгледуваме евидентираните лица од ромска националност, според нивната образовна структура, најголем е бројот на евидентирани Роми без образование и со основно образование односно во Скопје од вкупно евидентираните невработени Роми, 87% се без образование и со основно образование, во Битола 96% од вкупно евидентираните Роми, во Кочани 92%, а во Тетово 80%¹⁸.

График 4: Вкупен број на невработени по национална припадност (Скопје, Битола, Кочани, Тетово) состојба декември 2016



Извор: Агенција за вработување, Центри за вработување, одговор на БИЈК

Неформалната вработеност на национално ниво според Анкетата на работна сила на ДЗС¹⁹, во 2015 година, укажува дека на национално ниво од 705.991 вработени, 140.642 се неформално вработени, што

¹⁸ Податоци добиени како одговор на БПИЈК од 15.03.2017

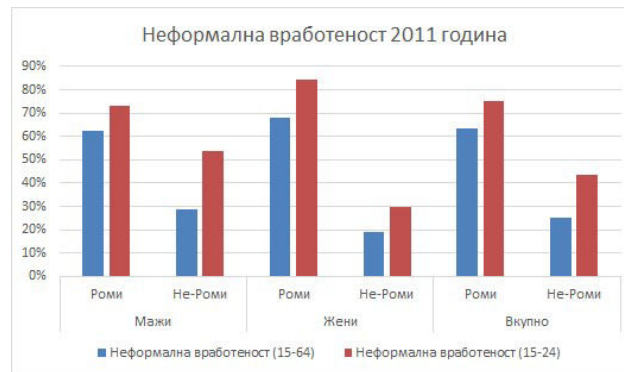
¹⁹ Анкета на работна сила, 2015, ДЗС, видно на 3/4/2017 <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/2.4.16.02.pdf>

претставува 20%. Најголем процент од неформално вработените се во возрастната структура од 25 до 54 (и тоа од 25-34 години учествуваат со 19,6%, од 35-44 години со 25% и 45-54 години со 22,2%).

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 38,5%, додека кај останатите возрастни групи, процентот на неформална вработеност од вкупниот број на вработени се движи помеѓу 18 и 21 процент.

Дополнително на графикот подолу е прикажана стапката на неформална вработеност кај Ромите во споредба со не-ромското население.

График 5: Стапка на неформална вработеност 2011 (Роми – Не Роми)



Извор: UNDP/WB/EC regional Roma survey 2011

Стапката на неформална вработеност (возраст од 15-64) кај Ромите (64%) е за 2,5 пати поголема во споредба со не-Ромите (25%), додека стапката на неформална вработеност на младите на возраст од 15-24 години кај Ромите изнесува 75% а кај не-ромското население е 43%.

Социо-економските проблеми и дискриминацијата со кои се соочуваат Ромите дополнително ја отежнуваат интеграцијата на Ромите. Освен повисоките стапки на невработеност, безработност и пониската стапка на само-вработени Роми споредено со останатите етнички заедници т.е. не-Роми во Македонија, дискриминацијата и стереотипите како и социјалната исклученост исто така и понатаму остануваат отворени прашања. И покрај тоа што во 2004 година беше донесена Стратегијата за Роми во РМ, една година подоцна во 2005 година Македонија се вклучи во Декадата на Ромите 2005 – 2015, сепак социо-економската состојба на Ромите во РМ не е видно подобрена. Една од предвидените цели на акцискиот план од Декадата за вклучување²⁰ на Ромите од 2004 година беше трансформацијата на неформалната трговија во легална форма на работење. Според заклучоците на анализата²¹ од имплементацијата на Националната стратегија за Роми, во 2011 се развиени две програми кои биле директно насочени кон вработување на невработените лица Роми и тоа: Програмата за самовработување и Програмата за поддршка на Роми.

Во последниот извештај на ЕУ (2016) за проширување, за Македонија, се наведува: *“Генерално, сегрегацијата, стереотипите и другите форми на дискриминација остана распространети. Повеќето Роми се невработени, немаат соодветна здравствена заштита, живеат во несоодветни услови за живот во сегрегирани места за домување и се социјално исклучени...”* *“Направени се одредени напори за подобрување на социо-економските услови за ранливите групи, особено за Ромите, преку посебни програми за поддршка во областа на вработувањето, образованието и здравството. Сепак, основните*

²⁰ Декада на вклучување на Ромите – Република Македонија, Акциони планови, 2004, стр. 21-28

²¹ Хелсиншки комитет за човекови права на РМ. (2014). Помеѓу имплементација и реалност на Националната стратегија за инклузија на Ромите – Декада на Роми 2005- 2015. Достапно на <https://goo.gl/l8JLON>

причини за оваа појава се уште бараат поголема структурни напори и инвестиции во соодветни ресурси.”²²

Анализата на ЦЕА и ИРИЗ (2016) исто така нотира дека на политиките за претприемништво во Македонија, кои исто така таргетираат самовработување и унапредување на вработеноста на Ромите “Вклученоста на Ромите во политиките и мерките за развој на претприемништвото во РМ е лимитирана. Релативно мал број на Роми ги користат програмите и мерките за унапредување на вработеноста и претприемништвото, споредено со бројот на Роми кои поднеле барање за користење на истите”²³.

Во однос на националната припадност, според евиденцијата во центрите за вработување во општините кои се предмет на ова истражување, најмногу невработени се со македонска национална припадност (49%), албанска (40%), па ромска со 7%. Најголем процент на евидентирани невработени Роми како процент од вкупниот број на невработени има во Кочани и Скопје (и во двата центри за вработување од вкупно евидентирани невработени 11% се Роми) во Битола 7% од евидентирани се Роми, а во Тетово 2%.

3. Социјално вклучување на младите невработените преку мерки за вработување: Посебен осврт на младите невработени Роми

Потенцијалите за раст и развој на македонската економија се директно поврзани со стапката на невработеност, а посебно важна овде е високата стапка на невработеност помеѓу младите.

Голям удел во невработеноста во државата има ниската вработеност на жените и на младите лица. Посебно значајно место и фактор за ранливоста на македонскиот пазар на труд претставува невработеноста кај младата популација, како и фактот што невработеноста е долгорочна, додека ниската стапка на креирање на работни места и статичниот пазар на труд резултираат во висока долгорочна невработеност. **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.**²⁴

Кај Ромите пак податоците се уште позагрижувачки и состојбата со вработеноста е еден од главните фактори што го попречува нивното целосно вклучување во општеството. Ромите, имаат невработеност која е речиси двојно поголема во однос на националниот просек, а дури и повисока меѓу ромските жени. Во стратегијата за Роми 2014-2020 една од специфичните цели е зголемувањето на вработеноста кај ромската заедница преку **креирање и имплементација на стимулативни политики и програми со рок до крајот на 2020.**

Како очекуван резултат на оваа специфична мерка се предвидува креирање на најмалку една политика на ниво на закон или активна мерка на владата која вклучува бенефиции за Ромите кои ќе ги официјализираат бизнисите и ќе вработат други Роми. Преку формализирање на бизнисите на Ромите тие би се вклучиле во системот на даночни обврзници, а со тоа би биле корисници на права. Истовремено, би се намалила и потребата од социјална помош (зависност од социјалните бенефиции) со што се отежнува вклучувањето на регулираниот пазар на труд, и би се намалила неформалната економија.²⁵

Стапката на невработеност на младите лица на национално ниво 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

²²http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2016/20161109_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf

²³ Анализа на политиките за претприемништво во Македонија за надминување на другоста кај Ромите, Селмани, Николов, 2017, ЦЕА ИРИЗ

²⁴ Види подетално, Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 (МТСП)

²⁵ Види пошироко: Стратегија за Ромите во Република Македонија 2014-2020

и од образованието и од пазарот на труд. Така, во 2015 година, 24,7% од лицата на возраст 15-24 години не биле ниту вклучени во образование и обука ниту биле вработени²⁶. 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.

Политики за вработување

Македонската економија и нејзиниот развој, со години наназад се соочува со клучен предизвик, а тоа е состојбата на пазарот на труд. При тоа, главните фактори кои се пресудни за подобрување на состојбата на пазарот на труд, од една страна се работодавачите и нивните потреби (побарувачката), а од друга страна е работната сила со нејзиниот квантитет (бројност) и нејзиниот квалитет (возраст, образование, вештини, искуство итн.). Во оваа насока од исклучителна важност се потребите и предизвиците со кои се соочуваат работодавачите, а имајќи предвид дека значаен дел од вкупното младо работоспособно население во Македонија, кое е невработено се однесува на млади кои се од ромска националност.

Во последните години во Република Македонија се активираат и промовираат политики и мерки кои се однесуваат на унапредување на вработеноста и само-вработеноста преку формализирање на деловни активности, вклучувајќи ги меѓу другите и младите и/или припадниците на социјално загрозените групи. Невработеноста кај овие категории на лица на подолг рок може да предизвика социјална нестабилност со значителни ефекти врз националната економија.

Надминувањето на овој предизвик бара координирано и усогласено делување во поголем број на области од економската и фискалната политика, политиките за развој на претпријатија, образованието, пазарот на трудот, на институциите за пазарот на трудот како и на граѓанското општество. За оваа цел, на национално ниво постојат стратегии меѓу кои се и: Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2016-2020, Ревидираната национална стратегија за развој на мали и средни претпријатија, Стратегијата за претприемачко учење во Република Македонија, како и оперативните документи (акциски планови) кои произлегуваат од овие стратешки документи.

Во Македонија главно политиките за вработување се насочени кон подобрување на квалитетот на понудената работна сила 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.

Од 2007 година па натака во Македонија се применува систем на планирање и имплементација на активни мерки на пазарот на труд (АМПТ) со цел да се одговори на различните потреби на ранливите групи на невработени и на работодавачи, кои вклучуваат услуги за невработените лица, обуки, политики за креирање на работни места, работни клубови, практиканство и др. Од друга страна исто така постои и примена на пасивни мерки за вработување кои се поставени во Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност²⁷. Структурата на трошоците за активните и пасивните мерки е прикажана во табелата подолу (табела бр. 3).

²⁶ Млади лица (15-24) кои не се вработени и не се вклучени во образование или обука (NEET), Извор програма за економски реформи, Министерство за финансии 2017 год (стр. 111)

²⁷ Службен весник на РМ, бр. 112 од 25.07.2014, <http://www.pravo.org.mk/documentDetail.php?id=349>

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%²⁸.

Табела 3 Структура на трошоците за активни и пасивни мерки (во %)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Активни мерки на пазарот на труд (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.

Се уште постои дилемата дали овие мерки треба да бидат достапни на речиси сите невработени кои активно бараат работа, или само за најранливите категории на граѓани, иако најчесто се смета дека токму ранливите групи на невработени треба да бидат во фокусот на активните мерки, каде што спаѓаат и Ромите. Оттука и најавената промена за примена на овие мерки кај сите невработени без разлика на нивниот статус т.е. категоризација.

Во табелата подолу се прикажани податоци за корисници на мерките за невработени и посебно се издвоени корисниците на мерките од ромска национална припадност. **Според добиените податоци од АВРМ Ромите се вклучени во мерките на владата но, нивниот број е многу мал поради тоа што квалификационата структура на лицата Роми евидентирани во агенцијата за вработување е не поволна во однос на барањата на работодавачите, а дополнително на тоа е и нискиот степен на образование на голем дел од лицата што го отежнува нивното вклучување во некои од програмите и активните мерки за вработување како и нивно успешно снаоѓање на пазарот на труд.**

Табела 4: Број на корисници на мерки за невработени структурирани по етничка структура

Центар за вработување	2016		2015		2014	
	Вкупно сите националности	Роми	Вкупно сите националности	Роми	Вкупно сите националности	Роми
Скопје	1.468	31	1.269	30	1.194	43
Тетово	457	7	419	7	417	13
Кочани	420	7	185	7	203	10
Битола	577	3	481	3	658	2
Вкупно	2.922	48	2.354	47	2.472	68

Извор: АВРМ, Одговор на БИЈК

Од податоците во табелата погоре може да се види дека во 2016 година од вкупно 2.922 невработени лица корисници на мерките само 2% односно 48 лица се од ромска национална припадност. Исто така според овие податоци во текот на годините вклученоста на Ромите во мерките опаѓа во 2014 вкупно во сите центри за вработување кои се предмет на ова истражување 68 (3%) лица со ромска национална припадност биле вклучени во мерките, во 2015 година 47 (2%) лица, а во 2016 година 48 (2%) лица. Ваквиот заклучок за лимитираниот број на корисници на мерките, од ромска националност се потврдува и во други градови во Македонија, со анализата спроведена во десет градови во Македонија, што укажува и на можната потреба

²⁸ Види пошироко 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)

за ревидирање на критериумите за дадени мерки или пак други мерки кои се во согласност со потребите на дадената таргет група и нејзините специфики²⁹.

На прашањето одговорено од страна на Роми и не-Роми, дали користеле некоја од услугите и активните мерки и програми само 3% од испитаниците Роми одговориле дека се вклучени во користење на некоја од програмите, што одговара и на податоците добиени и од АВРМ. Додека, кај останатите етнички заедници процентот се движи од 20% до 25%. Како наведени најчести причини од страна на испитаниците од ромска етничка припадност за не користење на програмите и мерките е поради незаинтересираност 33% и поради неинформираност 24%, но висок е процентот на Роми кои сметаат дека мерките и програмите фаворизираат одредена група на граѓани 22,1% како субјективна перцепција која ги одвраќа од намерата да поднесат барање за користење на мерките.

Само 15,7% од анкетираниите искористиле некоја од мерките предвидени за развој на претприемништвото. Според добиените податоци од лица кои ги искористиле односно користат некоја од мерките, 57,1% се Македонци, 11,4% се Албанци, 2,84% се Турци и 28,5% се Роми.

График 6 Искористеност на мерки и програми



Извор: податоци од теренско истражување

Од политиките наменети за развој на претприемништвото меѓу испитаниците најчесто користена е програмата за *Развој на претприемништво*³⁰, веднаш потоа следува програмата за *Субвенционирани работни места*³¹, а најмалку искористена е програмата за *Услуги за вработување*³². **Кај ромската етничка заедница најчесто е користена програмата за развој на претприемништвото, додека кај останатите етнички заедници најчесто користена е програмата за субвенционирани работни места, што укажува на интересот, а и афинитетот за претприемништво.**

Овде не навлегуваме во прашањето дали интересот за отворање или формализирање на сопствениот бизнис е резултат на претприемништво од “потреба” или од “можност”, кој според други истражувања (GEM Report 2013) во Македонија општо 61% од претприемачите се претприемачи од “потреба”, што претставува највисок процент во регионот.

²⁹ Види повеќе во Документ за политики: претприемништво за надминување на “другоста”: Фокус на Ромите претприемачи, 2017 ЦЕА, ИРИЗ и Анализа на политиките за претприемништво во Македонија за надминување на другоста кај Ромите, Селмани, Николов, 2017, ЦЕА ИРИЗ

³⁰ Оваа програма ги вклучува под-програмата за самовработување и под-програмата за самовработување на лица со инвалидност;

³¹ Оваа програма ги вклучува под-програмите за 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”), субвенционирани работни места за лицата со инвалид.

³² Во оваа програмата се предвидени следните осум типови на услуги: Помош при барање на работа, Мотивациски обуки, Посредување при вработување, Услуги за работодавачите, Подготовка за вработување и за работа, Професионална ориентација и кариерно советување, Услуги за активирање на поединците изложени на ризик од социјално исклучување, Едукација за користење на онлајн услугите на АВРМ.

Од испитаниците претприемачи Роми кои биле вклучени во користење на некоја од мерките само 16,7% се изјасниле дека нивната **социо-економска состојба не се подобрила. Додека, кај 66,7% користењето на мерките придонело до подобрување на социо-економската состојба.** Ова укажува дека корисниците на било која од мерките за унапредување на вработувањето во поголема мера се перципираат како позитивни посебно во делот на формализирање на деловните активности и за социо-економско вклучување.

Меѓутоа, сепак преовладува бројот на потенцијални и постоечки претприемачи кои не се обиделе да се вклучат во мерките односно не се заинтересирани. Па оттука, ова е индикатор за преиспитување на постоечките мерки и потреба за развивање на различен систем и критериуми за подобност за поголема вклученост, притоа земајќи ги во предвид социо-економските и културолошките карактеристики на целната група³³.

И според Хелсиншкиот комитет за човекови права, за време на работилниците и посетите на ромските населби, се укажува дека голем број на Роми не знаат дека постојат две групи на невработени лица. Оваа појава е значителна кај ромската популација и пред сè се работи за неинформираност на Ромите и тоа е забележливо и од статистиката на Агенцијата за вработување, според која бројот на оние Роми кои не бараат или не се подготвени да прифатат работа е повеќекратно поголем од бројот на оние што активно бараат работа.

График 1 Преглед на евидентирани невработени Роми 2012 – 2017, според пол



Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Податоците за бројот на невработени Роми според возраст и според образование не се достапни за последните години. Сепак според податоците на Хелсиншкиот комитет за човекови права за 2014 година, околу 1.657 од невработените Роми се на годишна возраст до 24 години (16.4%), додека невработените лица на возраст од 25 – 29 и 30-34 години учествуваат со 15%, додека Ромите на годишна возраст од 35-39 годишна возраст учествуваат со 14.7%.³⁴

Оттука, може да се забележи дека младите Роми до 25 години имаат најголем удел во рамките на невработеноста на Ромите според возрастните групи, и доколку се има и предвид и горниот лимит до 29 години, овој процент изнесува речиси 31%. Податоците укажуваат дека младите Роми кои се невработени се соочуваат со зголемен ризик од маргинализација, особено тука спаѓаат оние кои доаѓаат од семејства со понизок социо-економски статус и од руралните и неразвиените подрачја.

Во однос на степенот на образование на невработените во општините: Скопје, Тетово, Битола и Кочани, најголем број од вкупно евидентирани лица во центрите (Скопје, Битола, Тетово, Кочани) околу 26 % се без образование и со основно образование, 17% се со завршено средно образование, и 9% со завршено високо образование. Тоа укажува на големиот број на невработени лица со ниски квалификации и можно

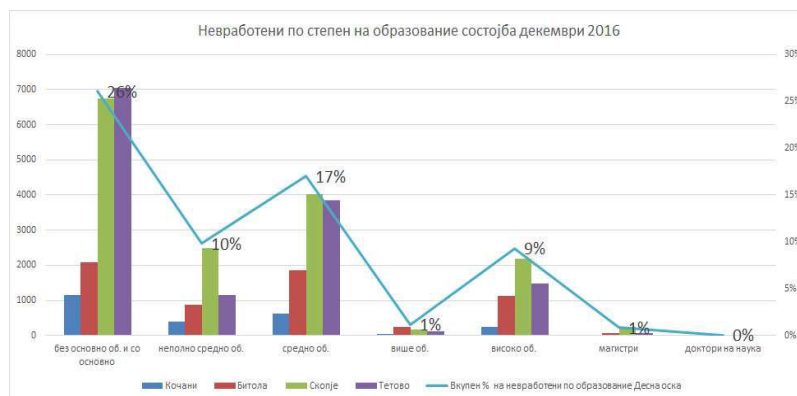
³³ <http://cea.org.mk/dokument-za-politiki-pretpriemnishtvoto-za-nadnuvane-na-drugosta-fokus-na-romite-pretpriemachi/>

³⁴ Помеѓу имплементацијата и реалност на Националната Стратегија за Инклузија на Ромите - Декада на Роми 2005 – 2015, Хелсиншки комитет за човекови права, 2014 година

постојење на несообразност во квалификациите, недостигот на можности за обука и преквалификации. Тој проблем е посебно изразен кај евидентирани лица од ромска национална припадност.

Ако посебно ги разгледуваме евидентирани лица од ромска националност, според нивната образовна структура, најголем е бројот на евидентирани Роми без образование и со основно образование односно во Скопје од вкупно евидентирани невработени Роми, 87% се без образование и со основно образование, во Битола 96% од вкупно евидентирани Роми, во Кочани 92%, а во Тетово 80%³⁵.

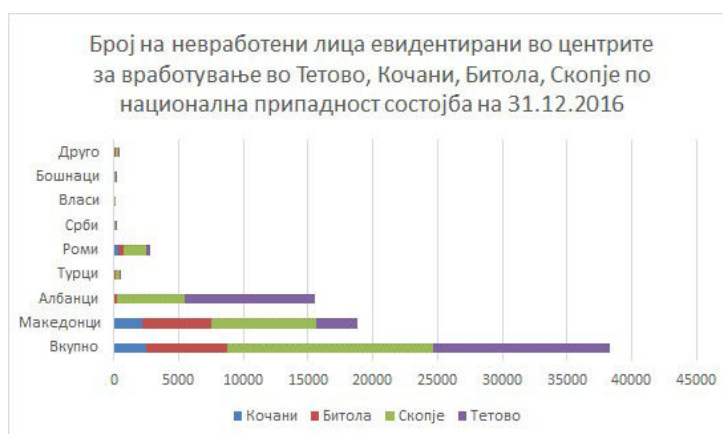
График 2 Број на невработени лица евидентирани во центрите за вработување според степенот на образование, состојба декември 2016



Извор: Агенција за вработување, Центри за вработување, одговор на БИЈК

Во однос на националната припадност, според евиденцијата во центрите за вработување во општините кои се предмет на ова истражување, најмногу невработени се од македонска национална припадност (49%) и албанска (40%) потоа се Ромите со 7%. Најголем процент на евидентирани невработени Роми има во Кочани и Скопје (и во двата центри за вработување од вкупно евидентирани невработени 11% се Роми) во Битола 7% од евидентирани се Роми а во Тетово 2%.

График 3 Број на невработени лица по национална припадност



Извор: Агенција за вработување, Центри за вработување, одговор на БИЈК

³⁵ Податоци добиени како одговор на БПИЈК од 15.03.2017

График 4 Преглед на невработеност на Ромите во селектирани општини: Скопје, Тетово, Битола и Кочани



Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Како што може да се забележи најголем број од невработените Роми во 2016 година се наоѓаат во општина Скопје 1.779 невработени Роми, пред се поради најголемата дистрибуција на Роми токму во оваа општина – речиси 50% од ромското население живее во Скопје. Втора по ред општина е Битола, со вкупно 434 невработени Роми од кои речиси 50% се жени. Следи општина Кочани, со 285 невработени Роми од кои 97 се жени и на крај следи општина Тетово со 275 Невработени Роми и 91 жени.

Според трендовите, може да се забележи дека во периодот 2012 – 2017 бројот на невработени Роми во општините Битола, Тетово и Кочани се намалил за 50 лица, додека во Скопје се забележува речиси двојно намалување на невработеноста на Ромите што не соодветствува со реалната ситуација.

Табела 5 Број на активни/пасивни баратели на работа – Роми во Скопје, Битола, Кочани и Тетово по години (2014 - 2016)

Општина	2014		2015		2016	
	Број на активни баратели на работа Роми	Број на пасивни баратели на работа Роми	Број на активни баратели на работа Роми	Број на пасивни баратели на работа Роми	Број на активни баратели на работа Роми	Број на пасивни баратели на работа Роми
Град Скопје	2.195	1.590	1.657	1.522	1.778	1.560
Кочани	239	99	249	80	277	78
Битола	364	135	268	162	285	162
Тетово	514	251	369	275	435	284

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Од аспект на бројот на активни баратели на работа-Роми евидентирани во Агенцијата за вработување на Република Македонија во последните три години (2014-2016 година) за анализираниите четири општини (Скопје, Битола, Тетово и Кочани) со исклучок на општина Кочани каде има пораст на бројот на активни

баратели на работа - Роми, евидентно е намалување на бројот на активни баратели на работа, додека состојбата со бројот на пасивни баратели на работа во анализираниите четири општини има благ пораст, со исклучок на општина Кочани. Ова упатува на мислење дека Ромите или не се пријавуваат воопшто во Агенцијата за вработување поради можна недоверба во институцијата да го реши нивниот проблем со невработеност или можеби се должи на нивната недоволна информираност за придобивките од евидентирањето како активни баратели на работа. На ова се надоврзува и еден од исходите кои произлезе од анализата на преминот на младите лица од училиште на работа³⁶ каде што младите лица се изјасниле дека само 4% од нив нашле вработување преку Агенцијата за вработување на Република Македонија.

Табела 9: Број на изработени индивидуални планови за работа – Роми и млади Роми 15-29 години во Скопје, Битола, Кочани и Тетово по години (2014 - 2016)

Општина	2014		2015		2016	
	Вкупен број на ИПВ за Роми	Вкупен број на ИПВ за Роми (15-29 год.)	Вкупен број на ИПВ за Роми	Вкупен број на ИПВ за Роми(15-29 год.)	Вкупен број на ИПВ за Роми	Вкупен број на ИПВ за Роми(15-29 год.)
Град Скопје	2.828	815	2.864	791	1.519	390
Кочани	539	145	520	125	346	63
Битола	783	253	919	258	1.008	286
Тетово	365	88	207	67	120	33

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија

Од аспект на бројот на изработени индивидуални планови за вработување (ИПВ) изработени за Ромите и посебно за младите Роми (15-29 години) за периодот 2014-2016 година што претставува појдовна основа за понатамошни активности кои Центрите за вработување треба да ги преземат, може да се констатира значајно намалување во Град Скопје и Тетово додека растечки тренд има во општина Битола.

Табела 6 Корисници на социјална помош – Роми во Скопје, Битола, Кочани и Тетово по години (2014 - 2016)

Општина	2014			2015			2016		
	Вкупно СПП	Роми корисници СПП	% на Роми споредбено со бр. на корисници и по општина	Вкупно СПП	Роми корисници СПП	% на Роми споредбено со бр. на корисници и по општина	Вкупно СПП	Роми корисници СПП	% на Роми споредбено со бр. на корисници по општина
Вкупно СПП во РМ	65.189			68.765			75.938		
Битола	1.861	1.004	53,95%	1.914	987	51,57%	2.224	1.202	54,05%
Кочани	1.202	547	45,51%	1.241	523	42,14%	1.388	580	41,79%
Скопје - Бутел	1.504	31	2,06%	1.666	39	2,34%	1.798	43	2,39%

³⁶ Студија на Меѓународната организација на трудот “Премин на младите жени и мажи од школо на работа“-Женева 2016 година

Скопје - Гази баба	2.833	324	11,44%	2.976	326	10,95%	3.284	362	11,01%
Скопје - Карпош	1.226	104	8,77%	1.315	114	9,04%	1.412	124	9,21%
Скопје - Кисела Вода	1.667	147	8,80%	1.848	169	9,13%	2.027	189	9,31%
Скопје - Центар	463	132	28,51%	501	145	28,94%	601	199	33,11%
Скопје - Чаир	4.360	276	6,33%	4.581	259	5,65%	4.884	318	6,51%
Скопје - Шуто Оризари	3.528	2.675	75,82%	3.533	2.642	74,78%	4.006	3.031	75,66%
Тетово	9.571	162	1,69%	10.317	196	1,90%	10.899	235	2,16%

Извор: Министерство за труд и социјална политика

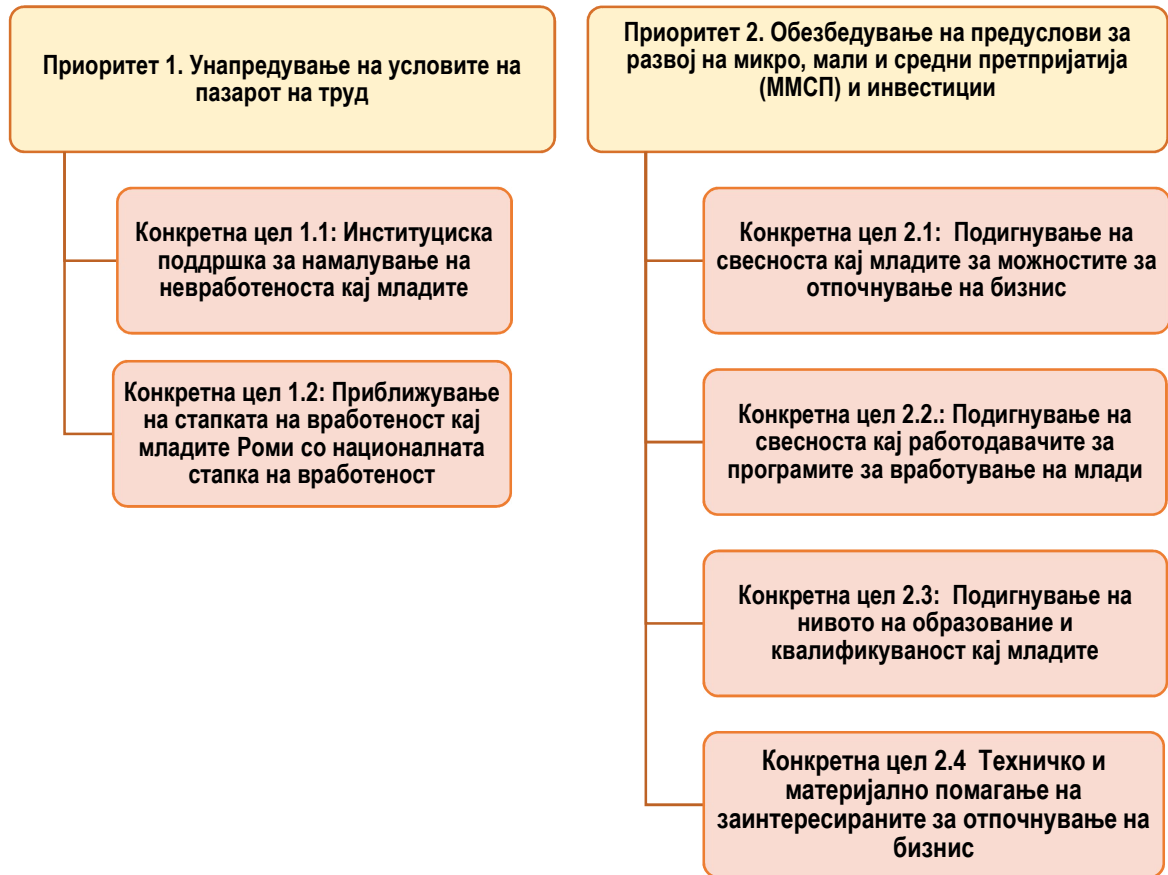
Од табелата може да се заклучи дека во сите општини во анализираниот временски период има благ пораст на бројот на корисници на социјална помош како кај Ромите така и кај не-ромското население. Од добиените податоци исто така може да се заклучи дека најголемо учество на Ромите - корисници на социјална помош во вкупниот број на корисници на социјална помош има во Општините Битола и Кочани. Ако ја исклучиме можната причина - број на невработени Роми во овие две општини (поголем број на невработени Роми има во Град Скопје и Тетово), како можна причина за големиот број на корисници на социјална помош во овие две општини би можела да биде недоволна ангажираност на надлежните институции за вклучување на Ромите во процес на “активација” или пак “сигурноста” кај Ромите, ако може така да се нарече од редовното примање на социјална помош која сама по себе не е доволна па оттука можното поголемо учество на Ромите во неформалната вработеност³⁷.

Покрај основните документи на национално ниво: Националната стратегијата за вработување на Република Македонија 2016-2020 година, Националниот акциски план за вработување на Република Македонија 2016-2020 година и годишните Оперативни планови за активни програми и мерки за вработување 2007-2017 година, во текот на 2017 години исто така се пристапи и кон креирање и на локални акциони планови кои имаа за цел да ги дефинираат активностите на локално ниво за зголемување на вработливоста.

³⁷ Истражување на пазар на труд, Профил на млади невработени Роми од Скопје, Битола, Кочани, Тетово, ЦЕА (2017) online <http://cea.org.mk/wp-content/uploads/2017/05/Profile-Labor-Supply-.1.pdf>

4. Предлог на АП за општините за вработување на Млади Роми

Стратешката цел: Унапредување на опкружувањето за подобрени можности за вработување и самовработување кај младите Роми преку намалување на стапката на невработеност



Приоритет 1: Унапредување на условите на пазарот на труд

- Постојат можности за искористување за различни развојни мерки, програми, договори, фондови кои финансиски го поддржуваат економскиот развој и достапност до микро, малите и средните претпријатија, претприемачи и земјоделски домаќинства како што се ЕУ фондовите (ИПА претпристапна помош, Хоризонт 2020, Косме) кои пак имаат влијание врз унапредување на конкурентноста, иновативност но и кон намалување на невработеноста. Постоечките мерки за активација на трудот со посебен акцент на ранливите категории на лица преку оперативните годишни планови ги таргетираат и младите и Ромите.
- Потребна е интензивна соработка помеѓу деловните субјекти, образовните институции и студентите/учениците како и редовно спроведување на локална анализа на пазарот на труд (регионална или општинска), кои можат да придонесат кон намалување на јазот помеѓу понудата и побарувачката на работната сила, преку постоечките националните мерки за вработување но, и преку активирање на општината во обезбедување на унапредени услови за практична настава, и спроведување на практична обука и секнување на искуства во оние сектори и дејности кои се дефицитарни во општината и во регионот.

- Поттикнување на претприемништвото преку самовработување, социјално претприемништво и вклучување на социјално загрозени или маргинализирани групи како што се поттикнување на женско претприемништво, младински политики за зголемување на вработливоста и сл. Па оттука и целта за намалување на невработеноста кај младите, преку институционална поддршка.

Приоритет 2: Обезбедување на предуслови за развој на микро, мали и средни претпријатија (ММСП), инвестиции и иновации

- Развојот на деловниот сектор, во рамките на општината претпоставува креирање и спроведување на локална даночна политика, поддршка на бизнисот и претприемништвото преку развој на индустриски и трговски зони и промоција на постоечките. Меѓутоа, може да се остварува и преку други политики и мерки на локално ниво, како што се вмрежување и соработка на заеднички проекти и активности на повеќе чинители во заеднината преку формирање на заеднички центар за поддршка на претприемништво, конкурентност и иновативност.
- Исто така, деловната инфраструктура е основна претпоставка за привлекување на потенцијални инвеститори (домашни и странски), зачувување на постоечки бизниси, креирање на нови работни места, технолошки напредок на заедницата. Квалитетната сообраќајна, енергетска, водоводно - канализациска инфраструктура, пак е тесно поврзано со економските, еколошките и социјалните приоритети, кои исто така се дел од оваа стратегија.
- Овозможувањето на околина која ќе поттикнува локален развој значи и поттикнување на можностите за младите за отпочнување на бизнис, подигање на квалификуваност кај младите, но и подигање на свеста кај работодавачите за програмите за поддршка на вработувањето кај младите, со посебен акцент и на младото ромско население кое живее во општината.

Ц1. Унапредување на локалните услови на пазарот на труд	КЦ 1.1.: Поддршка за намалување на невработеноста кај младите преку постоечки институции/програми/мерки			
Мерка 1.1.1.	Субвенционирање на локалната давачка - ослободување од комунална такса (фирмарина) за млади основачи и сопственици на правни лица			
Засегнати страни / партнери	ЕЛС, бизнис заедницата, претприемачи, млади			
Одговорна институција	ЕЛС			
Временска рамка	2018-2022			
Индикатори	број на постоечките сопственици - млади до 35 години број на нови правни лица основани од млади до 35 години број на ослободени правни лица од праќање на фирмарина (на ниво на ЕЛС)			
Очекувани трошоци (мкд) (мкд)	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	600,000	0	600,000	0

Мерка 1.1.2.	Зголемено учество на Ромите во активното барање на работа и учество во програмите на АВРМ - Поголема стапка на реализација на програмите на АВРМ со вклучување на младите Роми (пр. помош при барање на работа, подготовка за вработување и вештини за барање на работа, мотивациски обуки, професионална ориентација и кариерно советување)			
<i>Засегнати страни / партнери</i>	АВРМ, ЕЛС, млади невработени, бизнис сектор			
<i>Одговорна институција</i>	АВРМ, локални канцеларии			
<i>Временска рамка</i>	2018-2022			
<i>Индикатори</i>	зголемен број на Роми корисници во програмите на ОПВ за најмалку за 10 секоја година во секоја ЕЛС опфатени годишно барем 200 лица млади Роми вработени годишно по 20 млади лица Роми на ниво на ЕЛС			
<i>Очекувани трошоци (мкд)</i>	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	10,000,000	4,000,000		6,000,000

Мерка 1.1.3.	Мапирање на локалните капацитетот на младите, како и младите Роми и приоритети за унапредување на вработливост на локално ниво и потребите на деловниот сектор			
<i>Засегнати страни / партнери</i>	АВРМ, ЕЛС, млади невработени, бизнис сектор, ЦСОО			
<i>Одговорна институција</i>	АВРМ, локални канцеларии, ЕЛС, бизнис сектор			
<i>Временска рамка</i>	2018			
<i>Индикатори</i>	спроведена анализа на мапирање со репрезентативен примерок на ниво на ЕЛС Утврдени пречи на висока стапка на невработеност на млади Роми на ниво на ЕЛС			
<i>Очекувани трошоци (мкд)</i>	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	600,000	200,000	200,000	200,000

Мерка 1.1.4.	Интерактивен веб портал за вработување и практично учење во соработка со локланите бизниси и ЦСОО			
<i>Засегнати страни / партнери</i>	невработени, работодавачи, АВРМ, приватни агенции за посредување при вработување			
<i>Одговорна институција</i>	ЕЛС, бизнис заедницата, претприемачи, млади, ЦСОО			
<i>Временска рамка</i>	2019			
<i>Индикатори</i>	изработен портал на локално ниво активен и функционален портал активно користење на порталот од АВРМ, невработени и работодавачи			
<i>Очекувани трошоци (мкд)</i>	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	150,000		150,000	
Мерка 1.1.5	Унапредена комуникација и промоција преку информативните центри/работни клубови/РИЦ за поддршка младите заинтересирани невработени лица			
<i>Засегнати страни / партнери</i>	невработени, АВРМ, , ЕЛС, ГО			
<i>Одговорна институција</i>	ЕЛС, АВРМ, ГО			
<i>Временска рамка</i>	2019			
<i>Индикатори</i>	локална канцеларија, ставена во функција на потребите број на посетители на информативни средби на локално ниво број на информации споделени во локалните заедници преки РИЦ, работни клубови			
<i>Очекувани трошоци (мкд)</i>	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	500,000	300,000	200,000	

Мерка 1.1.6	Воспоставување на активна база на податоци на невработени млади Роми, која ќе биде реална, ажуриран, усогласен број на невработени (активни и пасивни)			
<i>Засегнати страни / партнери</i>	невработени, АВРМ, , ЕЛС, ГО			
<i>Одговорна институција</i>	ЕЛС, АВРМ, ГО			
<i>Временска рамка</i>	2019			
<i>Индикатори</i>	ажурирана и функционална база на невработени млади споделени информации за придобивки од користење на мерките и за правните и за физичките лица			
<i>Очекувани трошоци (мкд)</i>	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	150,000		150,000	
Мерка 1.1.7	Усогласување на регулативата за статусот за невработени кои можат да бидат корисници на активните мерки за вработување (активен наспроти пасивен барател на работа)			
<i>Засегнати страни / партнери</i>	МТСП, АВРМ, ГО			
<i>Одговорна институција</i>	МТСП, АВРМ			
<i>Временска рамка</i>	2018			
<i>Индикатори</i>	Регулативата за пријавување на барателите на работа е усогласена Критериумите за потенцијалните корисници на активните мерки се подобрени според потребите на барателите на работа Зголемен број на пасивни во активни баратели на работа Зголемен број на информирани млади за придобивките од користење на активни мерки за вработување			
<i>Очекувани трошоци (мкд)</i>	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	150,000		150,000	

Цел 1. Унапредување на локалните услови на пазарот на труд	КЦ 1.2: Приближување на стапката на вработеност кај младите Роми со националната стапка на вработеност			
Мерка 1.2.1.	Основање и работа на бизнис инкубатори од високо растечки индустрии, креативните индустрии			
<i>Засегнати страни / партнери</i>	ЕЛС, претприемачи, млади невработени			
<i>Одговорна институција</i>	ЕЛС			
<i>Временска рамка</i>	2018-2020			
<i>Индикатори</i>	Отворени по еден БИ во секоја ЕЛС овозможена поддршка за заеднички услуги во БИ за новите бизниси (пр. Сметководство, промоција, правна помош, ИТ итн.)			
<i>Очекувани трошоци (мкд)</i>	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	7,500,000		4,000,000	3,500,000
Мерка 1.2.2.	Вклучување на Ромите во изведување на јавни работи			
<i>Засегнати страни / партнери</i>	ЕЛС, млади невработени до 30 години (со јавен оглас предност да се даде на млади Роми)			
<i>Одговорна институција</i>	ЕЛС, ЈП на ЕЛС			
<i>Временска рамка</i>	2019-2022			
<i>Индикатори</i>	опфатени 800 млади			
<i>Очекувани трошоци (мкд)</i>	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	4,000,000		2,000,000	2000000

Мерка 1.2.3.	Поголем опфат на млади Роми во реализација на програмите на АВРМ (пример: општинско-корисна работа, пилот програми за млади според локални потреби)			
Засегнати страни / партнери	АВРМ, млади невработени до 29 години, работодавачи			
Одговорна институција	АВРМ			
Временска рамка	2019-2022			
Индикатори	опфатени 50 млади			
Очекувани трошоци (мкд)	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	7,500,000	3500000		4000000
Мерка 1.2.4.	Поголем опфат на млади Роми во реализација на програмите и мерките за формализација на неформалните бизниси (намалување на сивата економија)			
Засегнати страни / партнери	АВРМ, млади невработени до 35 години, работодавачи, МТСП			
Одговорна институција	Инспекциски служби, АВРМ, МТСП			
Временска рамка	2018-2022			
Индикатори	опфатени 50 млади			
Очекувани трошоци (мкд)	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	3,000,000	2500000	500,000	0

Цел 2 Обезбедување на предуслови за развој на микро, мали и средни претпријатија (ММСП) и инвестиции	КЦ 2.1: Подигање на свесноста кај младите за можностите за отпочнување на бизнис			
Мерка 2.1.1	Промоција на програмите на АВРМ и искористување на самовработување, неповратни грантови итн.			
Засегнати страни / партнери	АВРМ, млади невработени до 29 години, работодавачи			
Одговорна институција	АВРМ, ЕЛС			
Временска рамка	2018-2022			
Индикатори	опфатени 40 млади невработени Роми на ниво на ЕЛС приспособени обуки според потребите на локалниот пазар (практични обуки за технички вештини) и нивно спроведување во согласност со локланите компании			
Очекувани трошоци (мкд)	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	800,000	600,000	200,000	0
Мерка 2.1.2	Јакнење на свесноста за отфрлање на "другоста" како себе-перцепција			
Засегнати страни / партнери	АВРМ, невработени Роми, ЕЛС, ГО			
Одговорна институција	ГО, ЕЛС			
Временска рамка	2018-2019			
Индикатори	минимум 2 информативни настани за прифаќање на различностите и истакнување на нивната улога во општеството			
Очекувани трошоци (мкд)	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	150,000		70,000	80,000

Цел 2 Обезбедување на предуслови за развој на микро, мали и средни претпријатија (ММСП) и инвестиции	КЦ 2.2: Подигнување на свесноста кај работодавачите за програмите за вработување на млади			
Мерка 2.2.1.	Промоција на програмите на АВРМ - Поддршка на растот на МСП за создавање на нови работни места, условен паричен надоместок за вработување на лица со социјален ризик итн.			
Засегнати страни / партнери	АВРМ, млади невработени до 29 години, работодавачи			
Одговорна институција	АВРМ, ЕЛС			
Временска рамка	2018-2022			
Индикатори	опфатени 40 млади невработени Роми формализирање на локални микро бизниси и поддршка за премин во формална економија			
Очекувани трошоци (мкд)	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	51,200,000	50,000,000	200,000	1,000,000
Мерка 2.2.2.	Промоција и јакнење на толеранцијата и прифаќање на разликите кај работодавачите			
Засегнати страни / партнери	ЕЛС, АВРМ, млади невработени Роми, работодавачи			
Одговорна институција	ГО, ЕЛС			
Временска рамка	2018-2022			
Индикатори	опфатени 20 компании			
Очекувани трошоци (мкд)	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	150,000		60,000	90,000

Цел 2 Обезбедување на предуслови за развој на микро, мали и средни претпријатија (ММСП) и инвестиции	КЦ 2.3: Подигнување на нивото на образование и квалификуваност кај младите			
Мерка 2.3.1.	Промоција на програмите на АВРМ (обуки кај познат работодавач, на работно место со субвенционирано вработување, за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот, за напредни ИТ вештини, за возачи, за стекнување на вештини од стари занаети, практиканство, странски јазици, компјутери, претприемништво)			
<i>Засегнати страни / партнери</i>	АВРМ, млади невработени до 29 години, работодавачи			
<i>Одговорна институција</i>	АВРМ			
<i>Временска рамка</i>	2018-2022			
<i>Индикатори</i>	опфатени 80 млади невработени Роми			
<i>Очекувани трошоци (мкд)</i>	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	20,200,000	20,000,000	200,000	
Мерка 2.3.2.	Промовирање и волонтерство и практиканство (во ЈП, администрација, приватни компании, преку постојани огласи на интернет/ФБ/јавни гласила/институции/училишта/факултети, покривање на трошоци за пат и храна издавање на сертификати и награди за МСП кои ќе ја поддржат мерката) – промовирање на прва работа по средно образование			
<i>Засегнати страни / партнери</i>	ЕЛС, ЈП на ЕЛС, компании, ЦСОО			
<i>Одговорна институција</i>	АВРМ, ЦСОО			
<i>Временска рамка</i>	2018-2022			
<i>Индикатори</i>	опфатени 100 Роми			
<i>Очекувани трошоци (мкд)</i>	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	3,500,000	2,500,000	1,000,000	

Мерка 2.3.3.	Креирање на модули за профили на занимања во формалното образование			
<i>Засегнати страни / партнери</i>	ЕЛС (сектор за образование), АВРМ, МОН, Бизнес сектор, невработени, млади			
<i>Одговорна институција</i>	ЕЛС (сектор за образование), АВРМ, МОН			
<i>Временска рамка</i>	2019			
<i>Индикатори</i>	формирана 1 стручна паралелна во ССО			
<i>Очекувани трошоци (мкд)</i>	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	2,000,000	2,000,000		
Мерка 2.3.4.	Креирање на модули за профили на занимања во неформалното образование потребни на пазарот на труд (локално адаптирани)			
<i>Засегнати страни / партнери</i>	ЕЛС (сектор за образование), АВРМ, МОН, ЦООС, БРО			
<i>Одговорна институција</i>	ЕЛС (сектор за образование), АВРМ, МОН			
<i>Временска рамка</i>	2019			
<i>Индикатори</i>	формирани барем 4 модули за неформално образование со здобивање на сертификати (пр. Занаети)			
<i>Очекувани трошоци (мкд)</i>	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	2,000,000	2,000,000		
Мерка 2.3.5.	Организација на средби, трибини, анкети со училишта, факултети, млади, институции за идентификување на потребите на пазарот на труд			
<i>Засегнати страни / партнери</i>	Училишта, факултети, млади, јавни институции, работодавачи, ЕЛС			
<i>Одговорна институција</i>	АВРМ ЕЛС			
<i>Временска рамка</i>	2018-2022			
<i>Индикатори</i>	организирани барем 1 годишно во секоја ЕЛС и спроведена анкета			
<i>Очекувани трошоци (мкд)</i>	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори - Грантови
	1,200,000		600,000	600,000

Цел 2 Обезбедување на предуслови за развој на микро, мали и средни претпријатија (ММСП) и инвестиции	КЦ 2.4 Техничко и материјално помагање на заинтересираните за отпочнување на бизнис			
Мерка 2.4.1.	Обезбедување привремен простор за работа, како и знаење за водење бизнис- Заедничко идентификување на потреба за бизнис			
Засегнати страни / партнери	ЕЛС, АВРМ, млади невработени до 29 години,			
Одговорна институција	ЕЛС			
Временска рамка	2018-2022			
Индикатори	опфатени до 5 млади претприемачи на ниво на ЕЛС адаптирање и оспособен простор / инфраструктура во надлежност на ЕЛС за поддршка на претприемништвото			
Очекувани трошоци (мкд)	Вкупно	Буџет - ЦВ	Буџет - ЛБ	Донатори-Грантови
	12,000,000		6,000,000	6,000,000

Предлог ФИНАНСИСКИ ПЛАН							
Мерка	2018	2019	2020	2021	2022	Вкупно (МКД)	ЕУР
	23,855,000	30,780,000	25,905,000	23,405,000	23,405,000	127,350,000	2,070,732
1.	5,970,000	8,895,000	8,095,000	5,595,000	5,595,000	34,150,000	555,285
1.1.	2,870,000	2,920,000	2,120,000	2,120,000	2,120,000	12,150,000	197,561
1.1.1.	120,000	120,000	120,000	120,000	120,000	600,000	9,756
1.1.2.	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	2,000,000	10,000,000	162,602
1.1.3.	600,000					600,000	9,756
1.1.4.		150,000				150,000	2,439
1.1.5.		500,000				500,000	8,130
1.1.6.		150,000				150,000	2,439
1.1.7.	150,000					150,000	2,439
1.2.	3,100,000	5,975,000	5,975,000	3,475,000	3,475,000	22,000,000	357,724
1.2.1.	2,500,000	2,500,000	2,500,000			7,500,000	121,951
1.2.2.		1,000,000	1,000,000	1,000,000	1,000,000	4,000,000	65,041
1.2.3.		1,875,000	1,875,000	1,875,000	1,875,000	7,500,000	121,951
1.2.4.	600,000	600,000	600,000	600,000	600,000	3,000,000	
2	17,885,000	21,885,000	17,810,000	17,810,000	17,810,000	93,200,000	1,515,447
2.1.	235,000	235,000	160,000	160,000	160,000	950,000	15,447
2.1.1	160,000	160,000	160,000	160,000	160,000	800,000	13,008
2.1.2	75,000	75,000				150,000	2,439
2.2.	10,270,000	10,270,000	10,270,000	10,270,000	10,270,000	51,350,000	834,959
2.2.1.	10,240,000	10,240,000	10,240,000	10,240,000	10,240,000	51,200,000	832,520
2.2.2.	30,000	30,000	30,000	30,000	30,000	150,000	2,439
2.3.	4,980,000	8,980,000	4,980,000	4,980,000	4,980,000	28,900,000	469,919
2.3.1	4,040,000	4,040,000	4,040,000	4,040,000	4,040,000	20,200,000	328,455
2.3.2.	700,000	700,000	700,000	700,000	700,000	3,500,000	56,911
2.3.3.		2,000,000				2,000,000	32,520
2.3.4.		2,000,000				2,000,000	32,520
2.3.5.	240,000	240,000	240,000	240,000	240,000	1,200,000	19,512
2.4.	2,400,000	2,400,000	2,400,000	2,400,000	2,400,000	12,000,000	195,122
2.4.1	2,400,000	2,400,000	2,400,000	2,400,000	2,400,000	12,000,000	195,122

Препораки

- ✓ Потребно е унапредување на средното стручно образование и нивните програми кои ќе бидат во согласност со карактеристичните потреби на деловниот сектор и дејностите, но и воведување на платено практиканство како задолжително за средните стручни образовни институции; Овој начин на локално усогласување на потребите би можело да има значаен ефект и врз локалниот економски развој; за што е потребен координиран пристап за унапредување на образовниот систем и програмите на средните стручни училишта да одговорат на предизвиците со кои се соочуваат компаниите но, и за предвидување на идните потреби за надминување на неусогласеноста на побарувачката на работна сила со образовниот систем.
- ✓ Унапредување на пристапите за да одговорат на главните предизвици за пристап до финансиски средства и капитал и ресурси. Пристапот до финансискиот пазар е особен предизвик за Ромите претприемачи.³⁸
- ✓ Промовирање и унапредување на системите и понудата за програми од неформалното образование и доживотно учење, со цел да се одговори на недостатокот на технички вештини и искуство, кои се стекнуваат и надвор од формалното образование, а кои се неопходни за деловниот сектор специфичен на регионот.
- ✓ Поголема свесност за вклучување на младото ромско население во формалното образование и обезбедување на потребните услови за социјално вклучување.
- ✓ Надминување на предизвикот од преферирање на јавниот сектор како клучен работодавец, од страна на младите која се јавува посебно кај невработени лица со високо образование, што претставува посебен предизвик бидејќи овие лица сметаат дека амбиентот за работа во приватниот сектор е полош од оној во јавниот сектор. Затоа има потреба од обезбедување на поволен амбиент за иницијативите на лицата со средно образование кои преферираат отворање на сопствен бизнис, работа на сопствена фарма, или семеен бизнис наспроти да се вработат во јавниот сектор.
- ✓ Платено практиканство и обука на работно место е да се промовира ефективен начин за градење на човечкиот капитал посебно за ниско-квалификуваната работна сила.
- ✓ Намалување на јазот помеѓу знаењето кое се стекнува преку образовниот систем и вештините кои ги бараат работодавачите, а потоа континуирани интервенции и поддршки во текот на циклусот на вработување, преку таргетиран развој на вештини и нивно користење.

³⁸ Микро-финансирање и финансиски одлуки во сиромашните одлуки. – ЦЕА в<http://cea.org.mk/mikrofinansirane-i-finansiski-odluki-vo-siromashnite-domakinstva/>

Библиографија и користени извори

- [1] Акциски план за вработување на млади лица 2016-2020, МТСП, 2015
- [2] Анализа на политиките за претприемништво во Македонија за надминување на другоста кај Ромите, Селмани, Николов, 2017, ЦЕА ИРИЗ, достапна на <http://cea.org.mk/analiza-na-politikite-za-pretpriemnistvo-vo-rm-za-nadminuvane-na-drugosta/>
- [3] Анкети на работна сила, 2015, ДЗС,
- [4] Декада на вклучување на Ромите, Република Македонија, Акциони планови, 2004
- [5] Извештаи и податоци добиени од АВРМ од евиденција на невработени лица според степен на образование
- [6] Искуства и перцепции на примателите на социјална помош за условите за живот и можностите - Институт за демократија „Социетас Цивилис“ Скопје, 2016
- [7] Истражување на пазар на труд, Профил на млади невработени Роми од Скопје, Битола, Кочани, Тетово, ЦЕА, 2017, достапно на <http://cea.org.mk/wp-content/uploads/2017/05/Profile-Labor-Supply-1.pdf>
- [8] Национален акционен план за вработување 2016-2020 достапно на: http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dekada/28.7_NAP%20za%20vработuvanje_2016x.pdf
- [9] Национална програма за пристојна работа 2015-2018, достапно на, http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/nacionalna_programa_pristojna_rabota.pdf
- [10] Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020, МТСП
- [11] Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 година (МТСП), достапна на: <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vработuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf>
- [12] Национална стратегија за млади 2016-2025; Агенција за млади и спорт, достапна на: <http://arhiva.vlada.mk/registar/?q=node/517>
- [13] Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020; МТСП, достапна на: <http://arhiva.vlada.mk/registar/?q=node/442>
- [14] Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2016-2020, МТСП, достапна на <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vработuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf>
- [15] Националната стратегија за Ромите 2014-2020, МТСП и Национален координатор за Декадата и Стратегијата за Роми, 2014
- [16] Националниот акциски план за вработување на Ромите 2016-2020
- [17] Оперативен план за услугите на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување за 2017 година, достапно на: <https://goo.gl/Jum5Vc>
- [18] Податоци собрани од теренско истражување
- [19] Помеѓу имплементацијата и реалност на Националната Стратегија за Инклузија на Ромите - Декада на Роми 2005 – 2015, Хелсиншки комитет за човекови права, 2014 година, Достапно на <https://goo.gl/l8JLON>
- [20] Преглед и анализа на националните и локалните политики и иницијативи релевантни за социјално вклучување на Ромите преку пазар на труд, ЦЕА, 2017 достапно на : <http://cea.org.mk/pregled-analiza-na-natsionalnite-lokalnite-politiki-initsijativi-relevantni-za-sotsijalno-vkluchuvane-inkluzija-na-romite-preku-pazar-na-trud/>
- [21] Предлог локалните планови со фокус на Ромите, на општините Тетово, Битола и Кочани
- [22] Премин на младите жени и мажи од школо на работа, Меѓународната организација на трудот, 2016, Женева, достапно на:
- [23] Претприемништвото во Македонија, GEM Report 2014, достапно на: <http://www.gemconsortium.org/report/49070>
- [24] Програма за економски реформи 2017-2019, Министерство за финансии 2017 год.

- [25] Ревидираната национална стратегија за развој на мали и средни претпријатија, Министерство за економија, 2007
- [26] Ромите и вработувањето во Република Македонија, 2014, Нил О' Хигинс
- [27] Стратегија за Ромите во Република Македонија 2014-2020
- [28] Стратегијата за претприемачко учење во Република Македонија 2014-2010, МОН, 2014
- [29] Центри за вработување, одговор на барања за пристап до информации од јавен карактер
- [30] Commission staff working document, the Former Yugoslav Republic of Macedonia, 2016 Report, EC, достапно на:
http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2016/20161109_report_the_former_yugoslav_republic_of_macedonia.pdf
- [31] Effective local strategies to boost quality job creation, employment, and participation, OECD, 2014, достапно на:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_524997.pdf
- [32] http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_524997.pdf
- [33] JIM: Joint Memoranda on Social Inclusion, ЕК, 2004, достапно на http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/soc-incl/jim_en.html
- [34] LEED Programme, in collaboration with the Directorate for Employment, Labour and Social Affairs) with inputs from the International Labour Organisation (ILO), the World Bank, and the World Association of Public Employment Services (WAPES)
- [35] UNDP/WB regional survey on Roma communities 2011