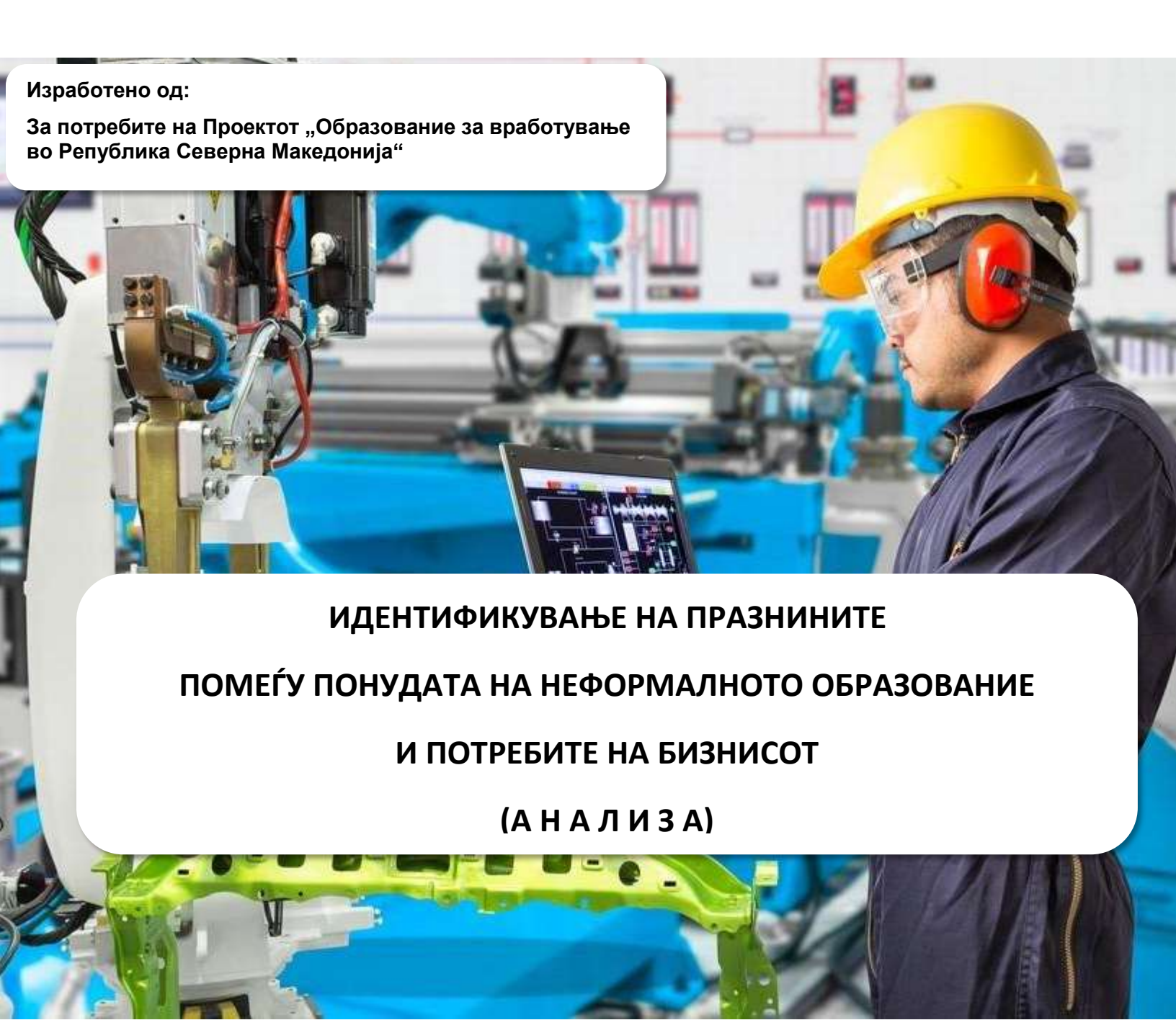


Изработено од:

За потребите на Проектот „Образование за вработување во Република Северна Македонија“



**ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА ПРАЗНИНТЕ
ПОМЕЃУ ПОНУДАТА НА НЕФОРМАЛНОТО ОБРАЗОВАНИЕ
И ПОТРЕБИТЕ НА БИЗНИСОТ
(АНАЛИЗА)**

*Декември 2019 година
Скопје*



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

**Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC**

Проектот е имплементиран од:
ХЕЛВЕТАС Северна Македонија
Младински центар за граѓанско образование
и Стопанска комора на Македонија

Автор: д-р Александра Стоилковска

Стручна и техничка поддршка: м-р Наташа Јаневска

Дизајн и графика:

Стево Серафимов

Оваа анализа е изработена од Стопанската комора на Македонија. Ставовите изразени во анализата се на авторот и не мора да се совпаѓа со мислењата и политиката на Проектот, организациите што го имплементираат проектот и донаторот.

Содржина

Општа и специфична цел	6
Методологија	7
Тековна состојба	8
Јазот помеѓу понудата на неформално образование и потребите на бизнис секторот	11
Младите лица и пазарот на труд.....	16
Вклученост на жените на пазарот на труд.....	19
Лица со попреченост	22
Роми	27
Заклучоци и препораки	30
Анекс 1 - Состојби на пазарот на труд.....	36
Анекс 2 - Понуда на образовни услуги (неформално образование)	41
Анекс 3 - Анализа на потребите на бизнис секторот	44
Анекс 4 - Финансирање на неформалното образование	55
Анекс 5 - Стратегии и приоритети.....	60
Анекс 6 – Библиографија	65

Листа на кратенки

РСМ	Република Северна Македонија
ПОУ	Понудувачи на образовни услуги (неформално образование)
ЦОВ	Центар за образование на возрасни
АВРСМ	Агенција за вработување на Република Северна Македонија
МОН	Министерство за образование и наука
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
МЦМС	Македонски центар за меѓународна соработка
УНДП	Програма за развој на Обединетите Нации
ЦЕА	Центарот за економски анализи
СОО	Средно образование и обука
НО	Неформално образование
ОВ	Образование на возрасни
УОВ	Учење и образование на возрасни
ВНИУ	Валидација на неформалното и информалното учење

Оваа анализа за јазот помеѓу понудата (примарно испорачана од понудувачите на неформално образование) и потребите на бизнис секторот е направена врз основа на проучување и анализирање на повеќе документи, стратегии, извештаи и јавно достапни податоци и информации од клучни засегнати институции и организации, а кои ја третираат проблематиката на пазарот на трудот. Сите укажуваат на тоа дека на пазарот на трудот постои јаз, односно разлика, помеѓу понудата на неформалното образование, (вклучително и формалното образование) и потребите на бизнис секторот од аспект на знаење, вештини и квалификации.

Имено, формалното образование не нуди соодветни знаења и компетенции потребни на бизнис секторот, факт кој што може да се согледа и од образовната структура на невработените лица. Таквата состојба поттикна да се прават промени во образовниот систем, со особен акцент на средното стручно образование, со цел да се понудат нови програми кои соодветствуваат со потребите на пазарот на трудот. Но, за имплементација на осовременети образовни програми потребно е време, што не оди во прилог на компаниите и бизнис секторот во целина. Од таа причина, неформалното образование треба да биде носител на потполнување на јазот помеѓу понудата и побарувачката на квалификации, со воведување на разновидна и соодветна понуда на програми за квалификации и вештини. Имајќи го предвид претходно кажаното потребно е да се унапреди системот на неформално образование од повеќе аспекти и тоа:

- вклучување на повеќе понудувачи на обуки;
- мотивирање на понудувачите на обуки за поголема флексибилност и иновативност при создавање и имплементирање на програмите;
- воведување на кредит трансфер систем и модуларни обуки;
- кофинансирање за одредени специфични програми.

Моменталната состојба на пазарот на трудот е таква што работодавачите, (примарно бизнис секторот) ја нагласуваат потребата од соодветен кадар. Имено, побарувачката на работна сила не може да се задоволи само со постојните знаења и вештини на невработените лица. Причини за тоа има многу (вклучително и ниската цена на трудот), но се понагласена е потребата и од дообука и преквалификација на невработените лица.

Работодавачите истакнуваат дека на невработените лица покрај стручни квалификации, потребни им се и „меки вештини“, односно вештини на комуникација, тимска работа, лојалност, флексибилност и сл. Од занимањата¹, односно профили најбарани се ИКТ струките, работници во сместување и угостителство (готвачи, келнери, шанкери, собарки и сл.), преработувачка индустрија, трговија и градежна индустрија (монтери, гипсери, заварувачи и сл). Од објавените податоци² за предвидена побарувачка на работен кадар во следната година може да се заклучи дека најголем процент од нововработените лица ќе бидат со завршено средно стручно образование (58,3% или повеќе од 10.000 лица). Помала е побарувачката на високостручен кадар (7,9% или околу 1.500 лица), од кој најмногу се бараат инженери од ИКТ индустријата.

Општа и специфична цел

Имајќи ја предвид наведената сегашна состојба на пазарот, се пристапи кон подготовка на анализа (сублимат на објавени публикации наведени во анекс 1-5) со наслов: „Идентификување на празнините помеѓу понудата на неформално образование и потребите на бизнисот“ со цел да се анализираат понудата и побарувачката на неформално образование и да се дадат препораки за доближување на понудата кон потребите на бизнис заедницата.

¹ Извор: Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот, АВРСМ, Март 2017, <https://av.gov.mk/content/Statisticki%20podatoci/APV%202016-2017%20izvestaj-sumirani%20rezultati.pdf> /пристапено на 4 мај 2019

² Извор: Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот, АВРСМ, Март 2017, <https://av.gov.mk/content/Statisticki%20podatoci/APV%202016-2017%20izvestaj-sumirani%20rezultati.pdf> /пристапено на 4 мај 2019

Специфични цели на анализата се:

1. Да се идентификува каде понудата на понудувачите на неформално образование (ПОУ) не соодветствува со потребите на бизнис заедницата, врз основа на *Извештајот на Анализата на потребите од вештини на пазарот на трудот*³, и *Извештајот од Анализата на финансирањето на неформалното образование и обука во Република Северна Македонија*⁴ и други релевантни истражувања доколку постојат;
2. Да се идентификува во кој сектор учеството на жените, Ромите и лицата со посебни потреби е поголемо во ПОУ, врз основа на основниот *Извештај за учеството на младите во Понудувачи на образовни услуги*⁵, *Извештајот од Анализата на финансирањето на неформалното образование и обука во Република Северна Македонија* и други истражувања;
3. Да се дадат препораки за надминување на неусогласеноста помеѓу понудата ПОУ и потребите на бизнисот;
4. Да се дадат препораки за тоа како да направат понудите на ПОУ поинклузивни и достапни.

Методологија

Оваа анализа е квалитативно истражување во кое се прави проучување, поврзување и интерпретација на релевантни документи кои се поврзани со темата на истражувањето. Документите кои се анализирани, дадени во Анекси од 1-5, се стратегии, планови, извештаи, истражувања, анализи и други релевантни документи, како:

³ Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот за 2016/2017, АВРСМ, <https://av.gov.mk/content/Statisticki%20podatoci/APV%202016-2017%20izvestaj-sumirani%20rezultati.pdf> пристапено на 4 мај 2019

⁴ Анализа на финансирањето на неформалното образование и обука во Република на Северна Македонија, <https://www.e4e.mk/wp-content/uploads/2019/09/Priracnik-ANALIZA-NA-FINANSIRANJETO-MK-za-WEB.pdf> пристапено на 4 мај 2019

⁵ Истражување и анализа на работните вештини на младите во Република Македонија, <http://www.nms.org.mk/wp-content/uploads/2017/07/Istrazuvanje-i-analiza-na-rabotnite-veshtini-na-mladite.pdf> пристапено на 7 мај 2019

- Податоци од Стопанската комора на Македонија, анализи и истражувања за потребите на бизнис заедницата, како и други релевантни документи,
- Податоци од институции како АВРСМ, ЦОВ, МТСП, Државен за статистика и други релевантни институции,
- Граѓански и невладини организации, како МЦМС, УНДП и други релевантни организации.

Информациите од анализираните документи се структурирани во овој Извештај, кој содржи и препораки за надминување на празнините помеѓу понудата на понудувачите на неформално образование и потребите на бизнисот.

Тековна состојба

Состојбите на пазарот на трудот во изминатиот десетгодишен период полека, но сигурно се менуваат, особено по спроведување на Годишните оперативни планови⁶ на Владата на РСМ, спроведувањето на голем број проекти насочени кон зголемување на знаењето и вештините на вработените и лицата кои бараат работа.

Работодавачите постојано се во потрага на квалификувана работна сила која се помалку ја има на пазарот на трудот. Имено, формалното образование се уште произведува „традиционални“ кадри на кои им е потребна дополнителна обука за да може да се вклучат во работењето на бизнисот. Исто така, формалното образование обезбедува теоретско знаење, додека практичната работа со која учениците и студентите треба да стекнат вештини за полесно да се вклучат во пазарот на трудот сеуште недоволно се применува. Примената на традиционалните методи на учење (трансфер на знаење од наставник/професор кон ученик/студент, без поголемо вклучување на учениците во текот на наставата) се уште се најзастапени во текот на образованието, со што учениците и студентите кои произлегуваат од образовниот систем не поседуваат одредени „меки

⁶ Извор: Влада на Република Северна Македонија, https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/zakoni/gs_operativen_za_rodova_ednakvost_2018-2020.pdf на 7 мај 2019

вештини“, како и други животни вештини кои ќе им обезбедат поголема вработливост.

Од друга страна, работодавачите бараат „готова“ работна сила, со доволно знаење, вештини и компетенции и која веднаш може да се вклучи во работните процеси. Новите технологии бараат и нов начин на работа, не само во производството, туку и во услужниот сектор кој се повеќе го зазема приматот во бизнисот. Современиот начин на водење на бизнисот изискува воведување на нови производи, нови и динамични процеси на работење, користење нови технологии, додека интернационализацијата на бизнисите бара и знаење на повеќе странски јазици. Сето ова наметнува потреба работната сила постојано да се унапредува и усовршува преку доживотно учење и користење на формално и неформално образование.

И покрај тоа, што се направени подобрувања во секторот за учење и образование на возрасни во текот на изминатите десетина години, сепак состојбите покажуваат дека е потребно да се вложи голем труд за да се опфатат следните предизвици⁷:

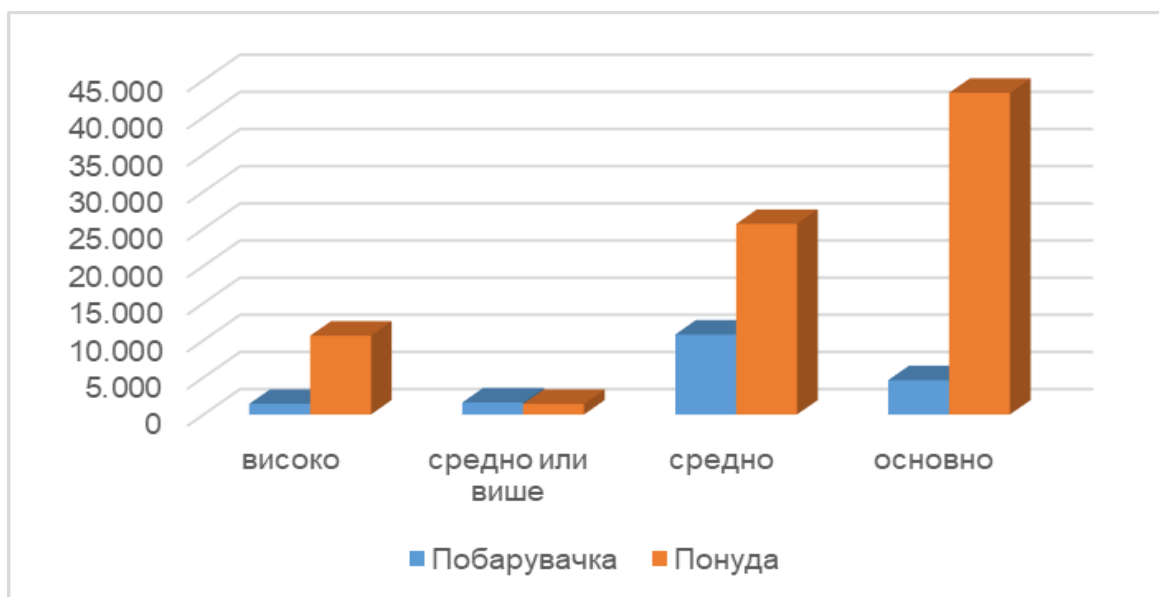
1. Програмите коишто се насочени кон искоренување на неписменоста на возрасното население имаат прилично ограничен опфат.
2. Постои неусогласеност помеѓу побарувачката и понудата на образование на возрасни којашто е резултат од недостатокот на информации за потребите од работната сила најмалку на среден и долг рок.
3. Ниската свест на населението за можностите и придобивките од образованието на возрасни лица придонесува кон ниска мотивираност на возрасните да учествуваат во доживотното учење, додека друга причина за тоа е отсуството на систем за валидирање на неформалното и информалното учење (ВНИУ).
4. Незадоволителна е контролата на квалитетот при спроведувањето на образованието на возрасни лица од страна на сертифицираните даватели.

Според Годишниот извештај на АВРСМ за 2018 година, од вкупниот број на лица што бараат работа 101.658 (54%) се невработени, додека

⁷Стратегија на РМ за образованието за 2018 – 2021 и Акциски план <http://mrk.mk/wp-content/uploads/2018/10/Strategija-za-obrazovanie-MAK-WEB.pdf> пристапено на 23 мај 2019

останатите 87.948 (46%) се лица кои бараат работа, а кои не се водат како невработени⁸. Тоа укажува на големата конкуренција на пазарот на трудот. Ако на ова се надоврзе и неповолната образовна структура на невработените лица и времето на чекање за вработување, нивната конкурентност е на релативно ниско ниво, особено заради фактот што работодавачите бараат лица со работно искуство.

Доколку се направи споредба на понудата и побарувачката на работна сила од аспект на завршено образование⁹, за сите профили на образование понудата е поголема од побарувачката. Најголем број вработувања се очекуваат на лица со завршено средно образование (10,771), потоа со основно образование (4.623), со средно или више (1.623), најмалку работни места се отворени за лица во високо образование (1.435) (графички прикажано во Графикон број 1).

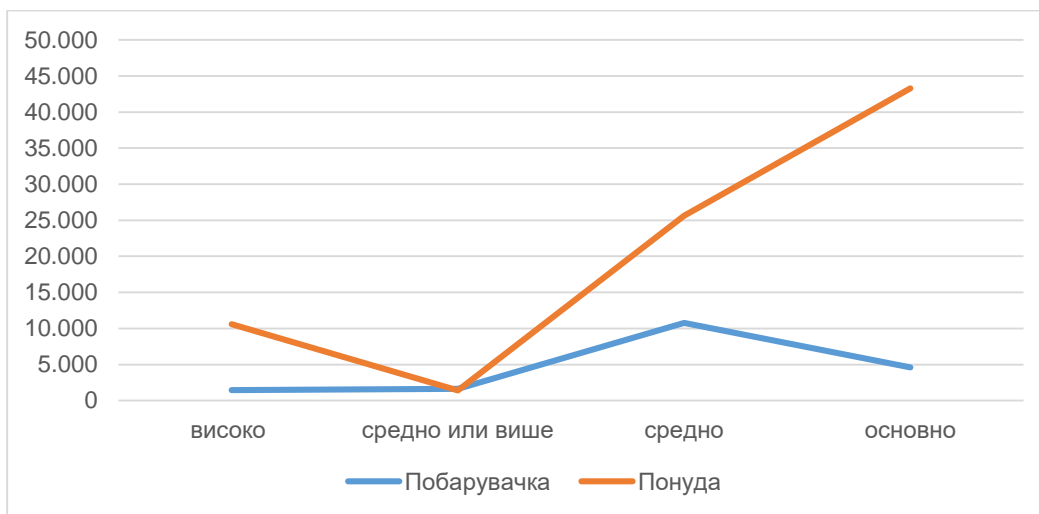


Графикон 1: Понуда и побарувачка на работна сила

⁸ Според Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност - пречистен текст, АВРМ, <http://avrm.gov.mk/zakoni.nspx>, за „невработени лица“ се сметаат лицата кои се пријавени во Агенцијата за вработување како невработени и кои активно бараат работа, додека „други лица кои бараат работа“ се лица кои се економски активни или неактивни, а се евидентирани во АВРМ, но не бараат активно работа./ пристапено на 23 мај 2019

⁹ Годишен извештај за 2018 година на АВРСМ, <https://av.gov.mk/content/Dokumenti/Извештај%20на%20АВРСМ%202018.pdf/> пристапено на 23 мај 2019

Понудата и побарувачката на работна сила најизедначена е кај лицата со средно или више образование, а најголема е кај лицата со основно образование(графички прикажано во Графикон број 2).



Графикон 2: Разлика помеѓу понудата и побарувачката на работна сила

Јазот помеѓу понудата на неформално образование и потребите на бизнис секторот

Во следната табела даден е табеларен преглед кој ги соединува анализираните потреби на бизнис секторот и понудата на програми за неформално образование¹⁰. Имајќи ги предвид активностите кои беа реализирани во текот на изработката на оваа анализа беше увидено дека покрај квалификации (или парцијални квалификации) од страна на компаниите, побарувани се и специфични вештини кои се наведени во посебно означените делови.

¹⁰ Центар за образование на возрасните <http://cov.gov.mk/>

Табела бр. 1 Преглед на побарувачка на квалификации и вештини од бизнис секторот и понуда на верификувани програми

Побарувачка на квалификации и вештини од бизнис секторот	Понуда на верификувани програми преку ЦОВ 426 верификувани програми, од кои дел не се обновени
Комерцијалист, Референт за продажба, Продавач, Маркетинг агент	Книговодител, Сметководител, Архивар, Економист, Сметководител, Теренски продавач, Менаџер на човечки, Претприемништво, Претприемништво и планирање на бизнисот, Финансиско работење
Странски јазици	Англиски јазик, Германски јазик
Програмер, Машински инженер, Информатичар	Дизајнер на веб страна
Заварувач, Градежен работник, Електротехничар, Машински техничар, Механички техничар, Градежен инженер	Фасадер, Сидар, Монтер, Гипсер, Заварувач, Електроинсталатер, Ракувач со градежна механизација, Ракувач со дигалка, Оџачар, Дизајнер на ентериер
Водоинсталатер, Автомеханичар, Металостругар,	Автомеханичар, Бравар, Сервисер за машини за шиене
Шумарски техничар	Столар, Градежна столарија, Тапетар, Изработувач на мебел од дрво
Чевлар	

Побарувачка на квалификации и вештини од бизнис секторот	Понуда на верификувани програми преку ЦОВ 426 верификувани програми, од кои дел не се обновени
	Фризер, Маникир/педикир, Масер, Шминкер, Депилација Дом мајстор,
Пекар, Готвач, Келнер, Шанкер	Готвач, Келнер/гастроном, Слаткар, Угостител/послужувач Производител на леб, Производител на буреќ, Рецепционер, Собарка, Спасител на непристапни терени, Маркер на планинаски патеки
Шивач	Шивач Рачно везени работи, Рачно везење и плетење
Агроном	Фармер за органско производство, Пчелар, Овоштар, Вински советник, Заштитувач на земјоделски култури, Производител на млеко и млечни култури, Цвеќар
Доктор по општа медицина, Фармацевт, Медицинска сестра	Негувателка на деца, Негувателка на стари лица, Персонален асистент за лица со попреченост , Педагошки помошник во основно образование
Комуникациски вештини, Менаџерски вештини, Вештини на продажба и маркетинг, Тимска работа, Доверливост, Одговорност, Прецизност, Флексибилност	Основни вештини за барање работа, Стратегии за активно барање работа, Лидерство и јавен говор, Управување со стресогени фактори, Менаџерски и лидерски вештини

Верификуваните програми за квалификации се ограничени на мал број сектори и квалификации. На пример: на пазарот на труд се бараат 10 чевлари,¹¹ додека не постои ниту една верификувана програма за квалификацијата чевлар/ или се бараа 12 шанкери¹², но нема ниту една верификувана програма за квалификацијата шанкер. Има и случеви каде се нудат програми за квалификација, на пример: Негувател на деца, но нема потреба на пазарот на труд/ или пак се нуди програма за квалификација на Фармер на органско производство, а на пазарот на труд се бара квалификација агроном. Тоа го покажува јазот помеѓу барањата на пазарот на труд и понудата на образовните програми. Голем дел од провајдерите не ги обновуваат програмите, што се должи на интересот на потенцијалните учесници.

Верификувани програми за вештини се многу помалку и по број и по вид на вештини, но на пазарот има голема понуда на програми за разни вештини, меѓу кои и „меки вештини“ од провајдери кои немаат верификувано програми. Програмите кои се нудат се квалитетни и привлечни за потенцијалните учесници.

Со цел да се надмине јазот помеѓу понудата на неформалното образование и потребите на бизнисот, потребно е да се унапреди целокупниот систем на неформално образование, што вклучува соработка на институционално ниво, поголема промоција, контрола на квалитетот на програмите, како и вклучување на поголем број провајдери.

Ова опфаќа поголема промоција кај работодавачите за важноста и придобивките од неформалното образование, како и кај невработените лица, потенцијални вработени, така и кај вработените во нивните компании.

Промоцијата треба да се однесува и на другата страна, особено кај лицата кои бараат работа, кои треба да се стимулираат за вклучување во неформалното образование.

¹¹ Агенција за вработување на РСМ <https://e-rabota.av.gov.mk/OglasSearch.aspx>

¹² Агенција за вработување на РСМ <https://e-rabota.av.gov.mk/OglasSearch.aspx>

За ова да има успех, неопходно е неформалното образование да се вклучи во системот на целокупното образование преку валидација на претходното учење, на сертификатите и програмите базирани на модули и кредити, како основен мотивирачки фактор кај потенцијалните учесници.

За да може да се валидира неформалното образование, потребно е да се стимулираат понудувачите на обуки да ги верификуваат своите програми и да се обезбеди контрола на квалитетот на програмите и понудувачите на обуки.

За дел од програмите кои се специфични или наменети за одредени категории маргинализирани или социјално исклучени лица, потребно е да се воведат систем на кофинансирање на обуките.

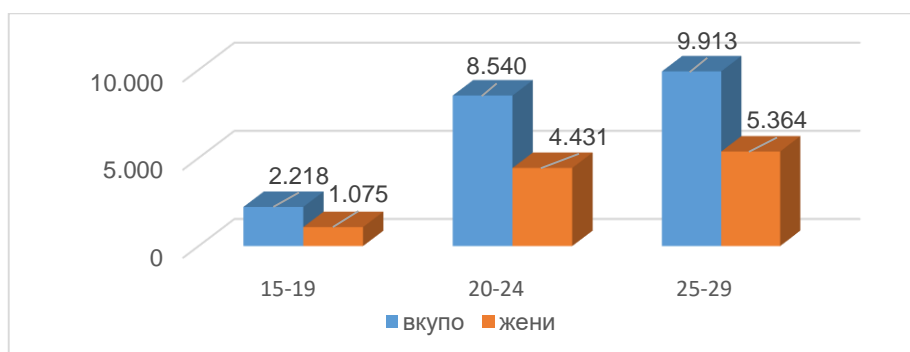
Системот на верификација треба да се поедностави, да се продолжи времетраењето на програмите и да се стимулираат понудувачите да верификуваат нови програми согласно потребите на бизнисот.



Младите лица и пазарот на труд

Според *Националниот извештај за младинската невработеност*¹³ во последните неколку години се поголем акцент се става на вработувањето на младите. Владата од 2012 година донесува активни мерки за вработување, со посебен акцент на вработувањето на младите. Исто така меѓународните организации спроведуваат голем број програми и проекти, со цел да ги мотивираат младите лица за само/вработување.

Според најновите податоци на АВРСМ, со состојба на 30.06.2019 година, бројот на невработени млади лица¹⁴ изнесува 20.671 лице, односно 20,3% од вкупниот број невработени лица¹⁵. Од нив најголем е бројот на невработени на возраст од 25-29 години, што претставува 48,0% од вкупниот број невработени млади лица до 29 години. (графички прикажано во Графикон број 3)



Графикон 3: Невработени лица до 29 години

Од аспект на пол, повеќе од половина (52,6%) од невработените млади лица се жени.

¹³*Национален извештај за младинската невработеност во Република Македонија*, <http://civicamobilitas.mk/wp-content/uploads/2018/03/National-baseline-report-Macedonia-Youth-Unemployment.pdf> / пристапено на 6 јуни 2019

¹⁴Во овие бројки се вклучени невработени лица кои имаат завршено основно или непотполно средно образование (за лица од 15 до 19 години), односно основно и средно (за лица од 20 до 24 години) и сите степени на образование (за лица од 25 до 29 години). Редовните ученици и студенти не се вклучени во прикажаниот број на нецработени млади лица.

¹⁵Според *Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност* - пречистен текст, АВРСМ, <http://avrm.gov.mk/zakoni.nspx>, за „невработени лица“ се сметаат лицата кои се пријавени во Агенцијата за вработување како невработени и кои активно бараат работа, додека „други лица кои бараат работа“ се лица кои се економски активни или неактивни, а се евидентирани во АВРСМ, но не бараат активно работа

Според *Националниот извештај за младинската невработеност*¹⁶ младите невработени лица се во понеповолна позиција на пазарот на трудот во споредба со другите возрасни категории на граѓани.

Најважните причини за младинската невработеност се следни:

- лоша структура на квалификации (голем број на млади луѓе се неквалификувани или полуквалификувани);
- недоследност помеѓу потребите на пазарот на труд со образовниот систем;
- строгата потреба на работодавачите за вработување на луѓе со претходно работно искуство;

На ова се надоврзува и следното:

- недоволен број на работни места да ја апсорбираат понудата на млади лица;
- неусогласеност помеѓу потребите на работодавачите и квалификациите на работната сила што произлегува од образовниот систем;
- неподготвеноста на работодавачите да обезбедат средства за покривање на трошоците за обука на работни места за младите лица кои немаат работно искуство;
- пораст на сивата економија, во која луѓето се дефакто вработени, но сеуште во државната евиденција се водат како невработени за да имаат право на здравствено осигурување и др.

Како последица на ова, постојат докази за младинска обесхрабреност која се појавува во форма на иселување во странство, социјална исклученост, маргинализација или преземање на нелегални активности.

Охрабрува фактот дека младите лица се повеќе мотивирани да учествуваат во неформалното образование и да се стекнат со дополнителни знаења и вештини кои ќе ги направат поконкурентни на

¹⁶ *Национален извештај за младинската невработеност во Република Македонија*, <http://civicamobilitas.mk/wp-content/uploads/2018/03/National-baseline-report-Macedonia-Youth-Unemployment.pdf> / пристапено на 6 јуни 2019

пазарот на трудот. По донесување на Законот за практиканство¹⁷, се очекува младите лица да се вклучат во бизнис заедницата, да се стекнат со потребното искуство и да станат поконкурентни на пазарот на трудот.

Од *Истражувањето и Анализата на работните вештини на младите во Република Македонија*¹⁸ чија главна цел е идентификување на вештините кои согласно работодавачите се неопходни, а кои младите треба да ги поседуваат со цел да бидат поконкурентни на пазарот на трудот, забележано е намалување на невработеноста кај младите лица, иако бројот на невработени млади, согласно статистичките податоци, сеуште е висок.

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

Работодавачите сметаат дека младите треба да посетуваат обуки во неформалното образование, со цел да стекнат знаење, вештини и квалификации. Младите имаат потреба од дополнителна едукација за стекнување „меки вештини“, како што се комуникациските вештини, емоционалната интелигенција, проектниот менаџмент, како и за стекнување „тврди вештини“, како што се обуките за познавањето на правото, маркетингот, финансиите, управувањето со човечките ресурси и др.

Како најпосакувани вештини што младите треба да ги посетуваат за да се вработат во компаниите се сметаат: самоиницијативноста, посветеноста, упорноста, способноста за адаптација, тимската работа, продажните вештини и иновативноста.

Но, како најпосакувани компетенции што младите треба да ги поседуваат за да се вработат се сметаат: лидерството, маркетингот,

¹⁷Закон за практиканство (Службен весник на Република Северна Македонија бр. 98/19) www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/2019/sluzben_vesnik_praktikanstvo_MKD.pdf пристапено на 22 октомври 2019

¹⁸*Истражувањето и Анализата на работните вештини на младите*, <http://www.nms.org.mk/wp-content/uploads/2017/07/Istrazuvanje-i-analiza-na-rabotnite-veshtini-na-mladite.pdf> пристапено на 2 јуни 2019

финансиите, трговското право, познавањето на технолошкиот процес, продажбата, тимската работа, управувањето со човечки ресурси итн.

Вклученост на жените на пазарот на труд

(следниот текст е дел од Анализата за учеството на жените на пазарот на трудот, поддржан од ОБСЕ¹⁹)

Оваа Анализа, во делот „Родова анализа на состојбата на пазарот на трудот“ содржи податоци за состојбата на родовата (не)еднаквост на пазарот на трудот. Податоците на Државниот завод за статистика укажуваат дека учеството на мажите и жените во вкупно проценетото население (состојба 30.06.2014 г.) е скоро еднакво, односно 49,9 % од населението се жени, а 50,1 % се мажи²⁰. Статистиката за состојбите на пазарот на трудот во однос на родовата застапеност во периодот од 2013 до 2015 година укажува на константно зголемување на стапката на вработеност кај двата пола и намалување на стапката на невработеност. Притоа, во структурата на вкупното неактивно работоспособно население, жените учествуваат со околу 64%, а мажите со 36%, што води до заклучок дека процентот на мажи во работната сила е константно значително повисок од процентот на жените, односно исклучително е висок процентот на неактивност на жените.

Во однос на возраста, најактивно е населението од возрасната група од 35 до 44 години, со стапка на активност од 69,4 % кај жените, додека кај мажите стапката на активност е за 35 % повисока и изнесува 93,6 %. Во урбаните средини се забележува поголемо учество на жените во активното население кое изнесува 49,6 %, за разлика во руралните средини, каде стапката на активност на жените е многу помала и се движи околу 38,7 %. Кај мажите ситуацијата е обратна, односно стапката на

¹⁹ Извор: *Анализа за учеството на жените на пазарот на трудот*
http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/dokumenti%202017/13.6_%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%20%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%82%D0%BE%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BE%D1%82%20%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D1%82.pdf / пристапено на 28 мај 2019

²⁰ Извор: Државен завод за статистика (2015 година, последни податоци)
<http://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija.aspx?id=11/> пристапено на 26 мај 2019

активност на мажите во руралните средини изнесува 71,4 % и е поголема од стапката на активност на мажите во урбаните средини (66,9 %).

Разликите во активноста на жените и мажите произлегува од бројот на жени коишто покрај други причини, се изјасниле дека не бараат работа поради: грижа за деца (16.868 во урбани средини наспроти 30.128 во рурални средини); грижа за возрасно и неспособно лице (2.566 во урбани средини наспроти 3.282 жени во рурални средини) и други лични и семејни работи (58.270 во урбани средини наспроти 102.537 жени во рурални средини). Од вкупниот број неактивни лица, 31 % од жените се домаќинки, а 15 % од мажите се пензионери.

Во однос на образовната структура на лицата кои не се активни во руралните средини, најголем процент од жените и мажите се со основно или помало ниво на образование, за разлика од руралните средини, каде е поголем бројот на мажи со 4-годишно средно образование кои се надвор од работната сила (Анкета на работна сила, Државен завод за статистика, 2015, стр. 92-97).

Анализата, врз основа на разни извештаи и стратегии за вработување на Министерството за труд и социјална политика и Агенцијата за вработување, укажува дека основни фактори кои придонесуваат за високата неактивност на жените се: степенот на образование, традиционалната улога на жените во семејството и улогата на дознаките од странство.

Иако образованието има значајна улога во однос на вработувањето и се смета дека повисокото образование значи стекнување на повисоко ниво на вештини и компетенции како можност за вработување, статистиката покажува дека голем број лица на возраст од 15 до 19 години не се вклучени во образовниот систем и покрај задолжителното средно образование. Од девојчињата на ова возраст, во 2015 година, дури 13,8 %, не се вработени и не се вклучени ниту во процесот на образование, ниту во процесот на обука. Заради тоа, неопходно е да се овозможи еднаков пристап до квалитетно образование и обука за квалификации и вештини на целата територија на државата. Тоа треба да претставува приоритет, особено за девојчињата од руралните средини, од различните етнички заедници како и за девојчињата со попреченост, со што ќе се придонесе кон еднакви можности при идните вработувања.

Агенцијата за вработување има спроведено повеќе услуги, програми, мерки и проекти кои неминовно придонеле за минималното намалување на стапката на невработеност на жените во 2015 година. Во услугите за помош при вработување на Агенцијата за вработување во 2015 година, жените во најголем број биле опфатени со обуки. Во услугите за активирање на поединците изложени на ризик од социјално исклучување 37 % биле опфатени жени (391 жена и 651 маж), во програмата за самовработување биле опфатени 35 % жени (333 жени и 583 мажи), во проектот за кредитирање на правни субјекти биле вклучени 45 % жени (62 жени и 75 мажи). Во 2016 година одредени услуги продолжуваат, а фокусот се задржува на обуките.

Сепак, во планирањето на активните мерки за вработување каде што целна група се жените, не е доволно тие да бидат само вклучени, туку потребно е нивното унапредување и нивното креирање да биде во согласност со потребите на жените, односно истите да бидат родово сензитивни, со кои би се дејствувало на намалување на родовиот јаз, како што е, на пример, ангажирање за скратено работно време и слично.



Имајќи ги во предвид анализите и информациите добиени од секторските здруженија, вклученоста на жените е особено изразена во економските сектори, согласно Националната класификација на дејности²¹ – НКД, како што се: Преработувачка индустрија, Објекти за сместување и сервисни дејности со храна и Дејности на здравствена и социјална заштита. Како соодветни сектори на квалификации согласно секторската поделба во Проектот Образование за вработување во Северна Македонија, според Националната рамка на квалификации,²² можат да се наведат: Здравство и социјална заштита; Лични услуги; Туризам и угостителство и Хемија и технологија.

Развојот на секторите истовремено придонесува и за зголемување на вработеноста која пак позитивно влијае на процентот на вработеност на жените во вкупната структура на вработени.

Лица со попреченост

Пазарот на трудот во РСМ се оценува како недоволно инклузивен и покрај унапредувањето на легислативата на полето на работните односи и еднаквоста во можностите за вработување. Вклучувањето во пазарот на труд за специфични групи население, како што се лица во социјален ризик или лица во ризик од социјална исклученост е голем предизвик за земјата, ако ја имаме во предвид и високата стапка на невработеност кај овие категории на граѓани. Анализите на сиромаштијата и социјалната исклученост потврдуваат дека во целиот период на транзиција на македонската економија, најсиромашни се невработените и повозрасните лица.

Заради тоа посебен осврт е направен на невработените лица од ранливите категории, пред сè лицата со попреченост, лицата со неповолен социјален статус, лица кои доаѓаат од рурални средини и

²¹ Национална класификација на дејностите – Рев.2, Одлука на Владата на Република Македонија (Сл. весник на РМ, бр. 147/08) и Законот за едношалтерскиот систем и за водење на Трговскиот регистар и Регистарот на други правни лица (Сл.весник на РМ, бр.84/05), <http://www.stat.gov.mk/KlasifikaciiNomenklaturi.aspx?id=2/> пристапено на 28 јуни 2019

²²Закон за Национална рамка на квалификации (Сл.весник на РМ, бр.137/2013 и 30/2016) <http://mrk.mk/?lang=mk/> пристапено на 28 јуни 2019

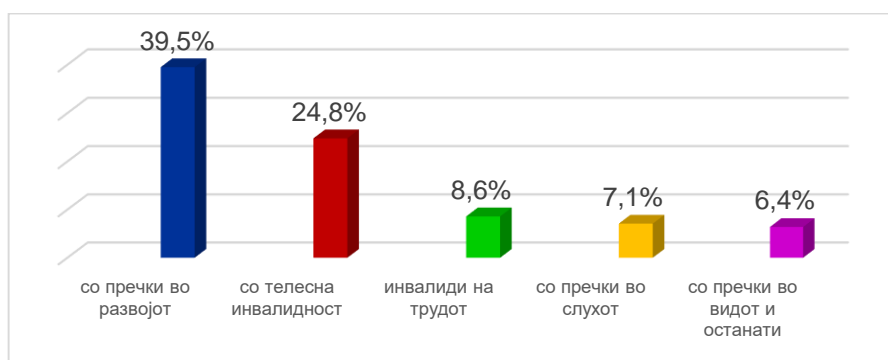
лицата кои припаѓаат на Ромската етничка заедница. во оваа категорија се вклучени и жените.

Согласно Извештајот на АВРСМ за 2018, невработени инвалидни лица кои активно бараат работа, на 31.12.2018 се 1.328 лица, од кои 66,9% мажи и 33,1% жени. Најголем процент од невработените инвалидни лица се на возраст од 30-49 години (46,9%).(графички прикажано во Графикон број 4)



Графикон 4: Невработени инвалидни лица

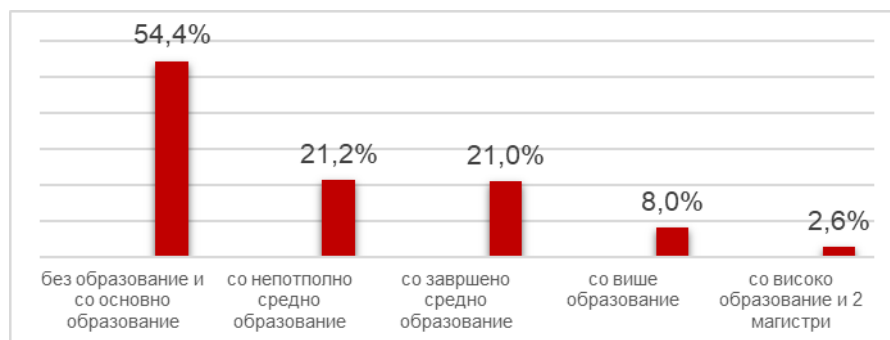
Структурата на попреченост на невработени инвалидни лица, графички прикажано во Графикон број 5, е релативно неповолна, односно најголем е бројот на лица со пречки во развојот.



Графикон 5: Инвалидни лица според вид на инвалидитет

Слична е состојбата и со степенот на образование, Графикон број 6, при што најголем е бројот на невработени инвалидни лица без образование, или со основно образование, кој заедно со бројот на лица

со непотполно средно образование изнесува 75,6% од вкупниот број невработени и инвалидни лица.



Графикон 6: Инвалидни лица според степен на образование

АВРСМ во текот на 2018 година спроведе мотивациски обуки за зголемување на мотивацијата и самодовербата кај невработените лица кои активно бараат работа со кои беа опфатени 4.314 невработени лица, од кои 2.330 (54,01%) жени и 2.148 (49,79%) млади до 29 години.

Во поглед на неформалното образование, најслаба е интеграцијата на лицата со попреченост. Од анкетираните понудувачи на обуки²³, само 9% одговориле дека обуките кои ги организирале се посетени од страна на лица со попреченост, додека 73% од нив се изјасниле дека нивните обуки не ги следат овие лица.

Во интеграција на овие лица вклучени се и меѓународните организации (ЕУ, УНДП, УСАИД, СДЦ и др.) кои преку различни програми и проекти влијаат врз унапредување на знаењата и вештините на овие лица со цел нивна подготовка за вклучување на пазарот на трудот.

Најголем напредок во поглед на инклузија на лицата со попреченост е направена со мерките од *Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2017 година*²⁴. Со овој план вклучени се и мерки за инвалидни лица, кои покажуваат дека на организираниите обуки во рамки на *Програмата за обука кај познат*

²³Анализа на финансирањето на неформалното образование и обука во Република на Северна Македонија, <https://www.e4e.mk/wp-content/uploads/2019/09/Prirachnik-ANALIZA-NA-FINANSIRANJETO-MK-za-WEB.pdf>

²⁴ Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2017 година, av.gov.mk/content/Документи/ОП%202017.pdf /пристапено 26 јуни 201

работодавач и Проект програмата за стручни квалификации според барањата на работодавачите воопшто не учествувале лица со попреченост. Во рамки на мерката Обука за побарувани занимања, учествувало само едно лице со попреченост, додека од вкупно 210 учесници на обуките за побарувани занимања од ИПА проектот „Поддршка за вработување на млади“, 2 (две) лица биле со попреченост.

Со Оперативниот план за 2018 година, со програмата за претприемништво предвидено е креирање на 50 нови бизниси формирани од инвалидизирани лица.

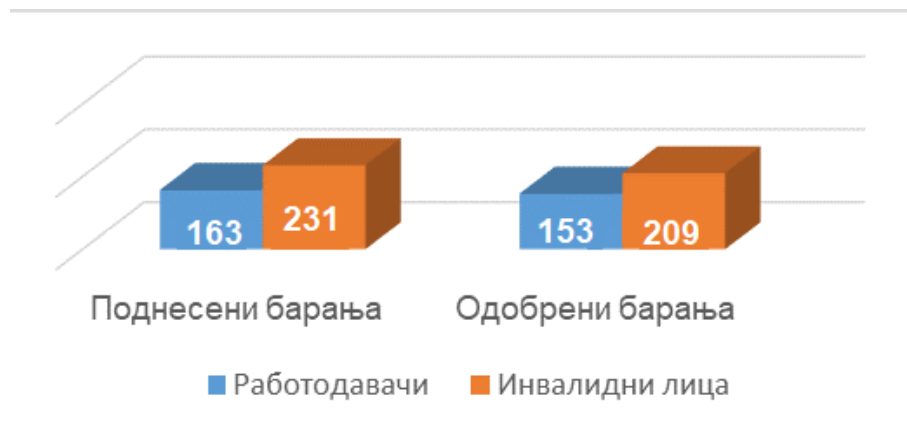
Со оваа програма не се финансираат земјоделие и такси услуги, но направен е исклучок за Ромите и инвалидизираните лица за кои тоа е дозволено.

Во рамки на мерката за претприемништво, беа спроведени обуки за персонални асистенти за инвалидни лица, со која беа обучени 88 невработени лица, од кои 76 жени и 27 млади лица.



АВРСМ има формирано посебен фонд за вработување на инвалидни лица со цел стимулирање на одржливост на вработеноста на инвалидните лица и поттикнување на работодавачите за зголемување на бројот на вработени инвалидни лица. Дел од средствата се наменети за работно оспособување на невработени инвалидни лица.

Со оваа мерка одобрени се 93,4% од поднесените барања на работодавачите за вработување на инвалидни лица (графички прикажано во Графикон број 7). Вработени се 209 лица, односно 90,5% од поднесените барања за вработување.



Графикон 7: Вработување на инвалидни лица

Нешто подобра е интеграцијата на лицата со неповолен економски статус. Така, дури 46 проценти од анкетираниите понудувачи на обуки одговориле дека нивните обуки се следени од страна на лица со неповолен социо-економски статус.

Речиси две третини од ПОУ кои се верификувани согласно Законот за образование на возрасните²⁵ истакнале дека на обуките кои ги организираат учествувале и лица кои доаѓаат од рурални средини.

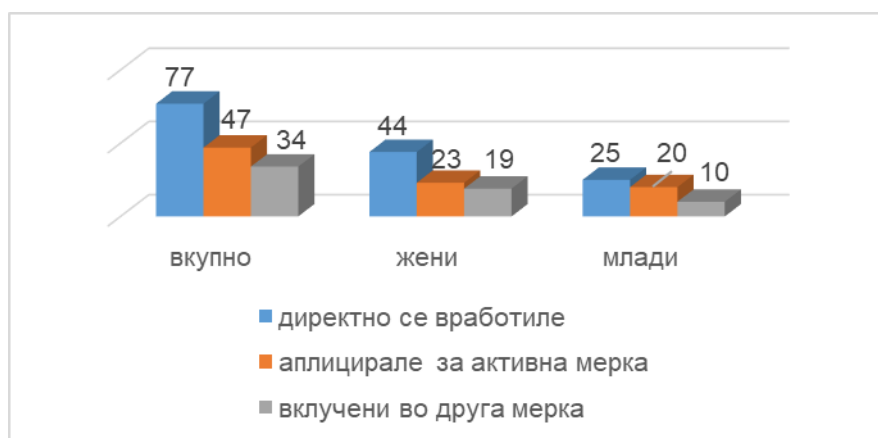
Што се однесува до структурата на посетителите, самите ПОУ при интервјуата укажуваат дека станува збор за доста диверзифицирана структура. Нивното образование се движи од основно до високо образование од мешана етничка структура (Македонци, Албанци, Турци, Роми). Конечно, повеќе од половина од ПОУ одговориле дека на нивните обуки учествувале лица од Ромската етничка припадност.

²⁵ Закон за образование на возрасните (Сл. весник на Република Македонија“ бр. 7/2008, 17/2011, 51/2011, 74/2012, 41/2014, 144/2014, 146/2015, 30/2016 i 64/18) http://www.mon.gov.mk/images/zakoni-2019/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD_%D0%B7%D0%B0_%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5_%D0%BD%D0%B0_%D0%B2%D0%BE%D0%B7%D1%80%D0%B0%D1%81%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5-1.docx/ пристапено на 22 јуни 2018

Роми

Во поглед на состојбата со невработеноста, бројот на невработени Роми во 2018 година изнесува 8.405 лица, од кои 4.045 се жени.

Услугата за активација на невработени Роми во 2018 година се реализира во соработка со УНДП и центрите за вработување и се состои од користење на ментори кои имаа задача да ги мотивираат невработените Роми за можностите за вработување или за зголемување на нивните капацитети. Со оваа услуга беа опфатени лица, од кои 549 (48,8%) жени и 606 (53,87%), млади лица до 29 години. Резултатите од оваа мерка се прикажани во Графикон бр. 8:



Графикон 8: Мерка за активација на Ромите

Посебен акцент на вработувањето и вклучувањето во неформалното образование се посветува на жените Ромки, со оглед на нивната ниска вклученост во пазарот на трудот. Истото го бележи и Светската банка, според нивната студија фокус на Ромките во Македонија²⁶. Околу две третини од жените Ромки на работоспособна возраст не учествуваат на пазарот на трудот, што укажува дека нискиот ангажман на жените Ромки на пазарот на трудот поради возраста, структурата на семејството и образованието, претставуваат бариери при нивното вработување.

²⁶ Истражување за учеството на жената Ромка на пазарот на трудот во Република Македонија, http://luludi.mk/wp-content/uploads/2016/04/Luludi-Istrazuvanje-Finalna-verzija-MK-30052017_Web-version.pdf пристапено на 10 јуни 2019

Постојат низа бариери кои резултираат со нееднаков пристап кон жените во Република Северна Македонија без оглед на нивната етничка припадност. Сепак, во споредба со останатите етнички заедници, кај жените Ромки се воочуваат енормни разлики во пристапот на пазарот на труд. Без разлика на брачниот статус, жените Ромки за 33% имаат помалку можности да учествуваат на пазарот на труд, отколку мажите Роми. Со оглед на статусот и комплексноста на двојната дискриминација врз жената Ромка (полова и етничка дискриминација), се јавува потреба политиките и мерките на државата да се насочат кон конкурентноста и застапеноста на жената Ромка во општествените процеси и на пазарот на труд.

На вработливоста на жените Ромки влијае и степенот на образование, кој укажува дека најголем дел од нив немаат основно образование или се со завршено основно и непотполно средно образование. Немање на соодветни квалификации, како и дискриминацијата при вработување се главни фактор за невработеност на жената Ромка. Мерките за интеграција на Ромите во образовниот систем (Декада на Ромите, АВРСМ и други) покажуваат значителни резултати, но сеуште оваа категорија не е доволно вклучена во пазарот на трудот.

Според Извештајот, во општина Прилеп 86% од анкетираниите се регистрирани во АВРСМ, додека пак 14% не се регистрирани. Во општина Куманово 60% од анкетираниите се регистрирани како невработени во АВРСМ, а 40% не се регистрирани. Во општина Тетово 54% од невработените жени Ромки не се регистрирани во АВРСМ, додека 46% се регистрирани. Во општина Штип не се регистрирани дури 65% жени Ромки во АВРСМ, а само 35% се регистрирани во АВРСМ.

Според добиените одговори, најголем дел од регистрираните жени Ромки во АВРСМ се регистрирани како активни барателки на работа. Во општина Тетово процентот на активни барателки е највисок, односно дури 83%, потоа следува општина Прилеп со 77%, општина Штип со 68% и општина Куманово со 54%. Од испитаниот примерок, процентот на пасивни барателки е најголем во општина Куманово со 46%.

Во Извештајот се истакнува дека поголемиот дел од анкетираниите жени Ромки од општините Тетово, Куманово и Штип во изминатиот период имаат посетено најразлични обуки за работни вештини, за разлика од нив,

88% испитаничките од Прилеп во изминатиот период не посетиле обуки за работни вештини.

Според одговори на испитаничките од Тетово при пријавување на конкурс за вработување јасно се издвојува потребата од дообразување (35%), доквалификација (28%) и меки вештини (20%). Истото мислење го делат и оние од Куманово кои имаат потреба од дообразување (34%), доквалификација (22%) и подготовка за интервју (20%). За разлика од нив, во Прилеп навеле дека имаат потреба од меките вештини (48%) подготовка за интервју (34%) и преквалификација (14%). Најголемиот дел од испитаничките од општина Штип имаат потреба од дообразување (34%), меки вештини (25%), и подготовка за интервју (20%).



Иако ова истражување се однесува на 4 општини од 4 различни региони, состојбата со жените Ромки е иста на цела територија на државата. Исто како и кај другите ранливи категории, и за жените Ромки потребно е унапредување и воспоставување на ефективни механизми за проследување на информации поврзани со доквалификација и работни места и други можности до целната група со посебен осврт на жената Ромка.

Заклучоци и препораки

Од направената анализа може да се изведат следните заклучоци и да се дадат следните препораки:

ПАЗАР НА ТРУД	
Заклучоци	Препораки
<p>Неповолна структура на работна сила на пазарот на трудот:</p> <ul style="list-style-type: none">- голем број на невработени нискоквалификувани лица,- несоодветна образовна структура на невработените лица,- непоседување на вештини за работа	<p>Невработените лица да се направат поконкурентни на пазарот на трудот преку:</p> <ul style="list-style-type: none">- поголемо вклучување во неформалното образование заради стекнување на вештини потребни за вработување;- поголемо вклучување во мерките на АВРСМ;- унапредување на образовните програми, особено за СОО и нивно прилагодување кон потребите на пазарот на трудот.
<p>Неусогласеност на понудата и побарувачката</p>	<ul style="list-style-type: none">- Да се креираат политики и мерки за поттикнување на ПОУ на неформално образование;- Да се креираат нови програми прилагодени на барањата на бизнисот (да се поврзе со анализата Опис на специфичните вештините

	потребни на водечките компании)
<p>Побарувачка на трансферзални вештини:</p> <p>- познавање на странски јазици, основни и напредни компјутерски вештини, комуникациски вештини, менаџерски вештини, вештини на продажба и маркетинг, тимска работа, доверливост, одговорност, прецизност, флексибилност</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Да не се прави дополнителна верификација на програмите кои ги нудат понудувачите на обуки на странски јазици и компјутерски технологии кои се сертифицирани од странски организации и се препознатливи на пазарот; - Да се воведат субвенционирање на обуката за компјутери и странски јазици за ранливи категории на невработени лица, со цел да се зголеми нивната конкурентност на пазарот на трудот; - Да се воведат субвенционирање на обуките за комуникациски вештини, менаџерски вештини, вештини на продажба и маркетинг, тимска работа, доверливост, одговорност, прецизност, флексибилност.
ОБРАЗОВНИ УСЛУГИ	
Заклучоци	Препораки
<p>Недоволна понуда на верификувани програми за</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Да се мотивираат ПОУ да го поминат процесот на акредитација и да ги

<p>вештини од акредитирани ПОУ</p> <p>Голем број консултантски фирми и НВО спроведуваат обуки за меки вештини, менаџмент, маркетинг, финансии и сл. и имаат квалитетни програми, но мал број програми се верификувани од страна на ЦОВ.</p>	<p>верификуваат програмите за обука што ги нудат преку промовирање на придобивките од самиот процесот на верификација и акредитација за да станат препознати и прифатени на пазар на труд. (На тој начин ќе унапреди и квалитетот на програмите и ќе се има поголема контрола на квалитетот).</p>
<p>Недостиг на програми на разни профили на занимања</p> <p>ЦОВ има верификувано голем број програми за бараните профили, но се уште не се доволни (од аспект на бројност) за да ги задоволат потребите на бизнисот. Тоа се должи на:</p> <ul style="list-style-type: none"> - незаинтересираност и нефлексибилност на ПОУ за воведување на нови програми како резултат на недоволниот интерес за обука; - недоволно финансиски средства за спроведување на обуките, особено оние кои бараат вложување во опрема и материјали. 	<ul style="list-style-type: none"> - Да се зголеми „видливоста“ на неформалното образование и придобивките од него преку промоција која треба да биде двонасочна: <ul style="list-style-type: none"> ➤ кон понудувачите - да станат независни од државните финансии и да бидат конкурентни на пазарот; ➤ кон корисниците на неформалното образование - преку валидација на добиениот сертификат во системот на формално образование и кај работодавачите од бизнис секторот и од јавната администрација; - преку валидација на претходното учење.

	<ul style="list-style-type: none"> - МОН, ЦОВ, АВРСМ, СКМ и работодавачи да соработуваат и да воведат политики и мерки за поголема промоција на неформалното образование и валидација на сертификатите од верифицираните програми во образованието и пазарот на трудот.
<p>Недостиг на стандарди на занимања врз основа на кои се изработуваат програми за одредени потребни занимања</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Да се воведат нови занимања базирани на барањата на работодавачите, и усогласени со идните потреби на бизнисот. - Да се изработуваат редовни анализи за идните потреби на пазарот на труд од страна на МТСП и АВРСМ со нагласено учество на Стопанската комора во целиот процес. - Да се изработуваат стандарди на занимања во заедничка соработка со работодавачите.
<p>Програмите за обука за стекнување вештини и квалификации верификувани во ЦОВ не се модуларно дизајнирани.</p> <p>Посетителот е обврзан да ги следи сите модули на обуката (што влијае на временскиот рок за стекнување на квалификацијата).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Да се разгледа можноста од стана на МОН, ЦОВ, АВРСМ, МТСП и СКМ за воведување модуларно дизајнирани програми за да се овозможи посетителот на обуката да избере она што е најсоодветно на неговите потреби (тоа би значело поголема флексибилност на програмите и полесно приспособување на потребите на работодавачите);

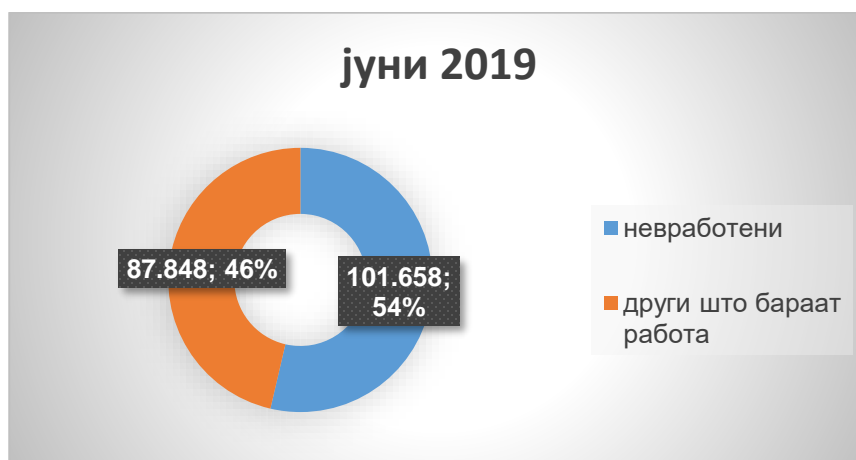
	<ul style="list-style-type: none"> - Да се изработаат правилници за модуларно дизајнирани програми; - Да се изработаат модуларно дизајнирани програми.
Недостиг на програми за обуки за вработување	<ul style="list-style-type: none"> - Да се креираат програми за професионална подготовка и финансиска поддршка за start-up бизниси со посебен акцент кон жената Ромка и младите.
ИНКЛУЗИЈА	
Заклучоци	Препораки
<p>Евидентен е проблемот со недоволна вклученост на младите, лицата со инвалидитет и другите маргинализирани групи, вклучително и жените и Ромите во пазарот на трудот и во системот на неформално образование, иако состојбите се делумно подобрени преку спроведување на мерките на АВРСМ (Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Да се продолжи со мерките на АВРСМ, особено заради позитивните резултати кои се постигнати со нив; - Да се иницираат донаторски проекти кои ќе помогнат во зголемување на вештините на овие лица и ќе ја зголемат нивната конкурентноста на пазарот на трудот; - Да се субвенционираат компаниите кои вработуваат млади лица, лица од ранливите категории и други маргинализирани групи.

ФИНАНСИИ / ОДРЖЛИВОСТ НА ПАЗАР

Заклучоци	Препораки
<p>Отсуство на финансиска одржливост</p> <p>Верификуваните ПОУ за неформално образование не се на долг рок финансиски одржливи на пазарот.</p> <p>Комерцијализацијата на образовните услугите е тешко прифатлива од страна на пазарот, а ПОУ во голема мера се зависни од субвенционирање од страна на државата и / или донаторски проекти.</p>	<ul style="list-style-type: none">- Да се продолжи со субвенционирање на ПОУ од страна на АВРСМ и МТСП;- Да направи измена на начинот на субвенционирање, односно редизајнирање на мерките во Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд, преку финансирање на бројот на вработени после успешно завршена обука, а не според бројот на учесници на обуката;- Да се работи на подигање на свеста на бизнис секторот за инвестирање во знаење и вештини кај вработените;- Да се стимулира финансиска поддршка од страна на државата за жените Ромки и младите кои се подготвени да започнат или да го обноват веќе постоечкиот бизнис.

Анекс 1 - Состојби на пазарот на труд

Од аспект на понуда на работна сила на пазарот на трудот во РСМ, бројот на невработените лица заклучно со 30.06.2019 година и лицата кои бараат работа изнесува 101.658 лица. Графички прикажано во Графикон број 1.



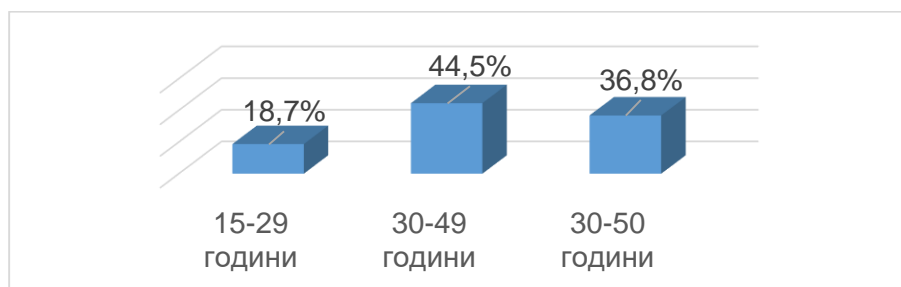
Графикон 1: Број на невработени и лица кои бараат работа во РСМ

Од вкупниот број на лица што бараат работа 101.658 (54%) се невработени, додека останатите 87.948 (46%) се лица кои бараат работа, а кои не се водат како невработени²⁷. Тоа укажува на големата конкуренција на пазарот на трудот. Ако на ова се надоврзе и неповолната образовна структура на невработените лица и времето на чекање за вработување, нивната конкурентност е на релативно ниско ниво, особено и заради фактот што работодавачите бараат лица со работно искуство.

Според Годишниот извештај на АВРСМ за 2018 година, вкупниот број на невработени лица на 31.12.2018 година кои активно бараат работа

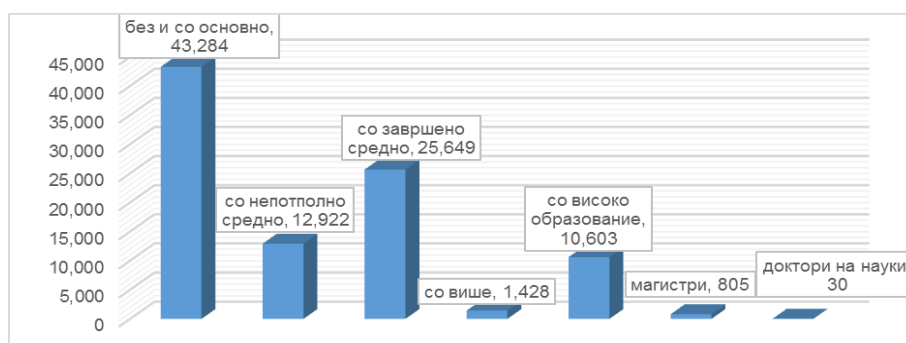
²⁷ Според Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност - пречистен текст, АВРСМ, <http://avrm.gov.mk/zakoni.nspx>, за „невработени лица“ се сметаат лицата кои се пријавени во Агенцијата за вработување како невработени и кои активно бараат работа, додека „други лица кои бараат работа“ се лица кои се економски активни или неактивни, а се евидентирани во АВРСМ, но не бараат активно работа.

изнесува 94.721 (Графикон број 2). Од нив, 43,2% или 40.834 се жени, а 17.705 се млади лица на возраст од 15 до 29 години.



Графикон 2: Невработени според возрастна група

Од нив, Графикон број 3, најголем е бројот на невработени без образование и со основно образование, односно скоро половина од вкупниот број невработени (45,7%). Ако на ова се додадат и лицата со непотполно средно образование од 13,6%, бројот на лица со низок профил изнесува 59,3%. Во структурата на вкупниот број невработени, лицата со завршено средно и више образование се застапени со 28,6%, а невработените со високо и постдипломско образование опфаќаат околу 12,1%.

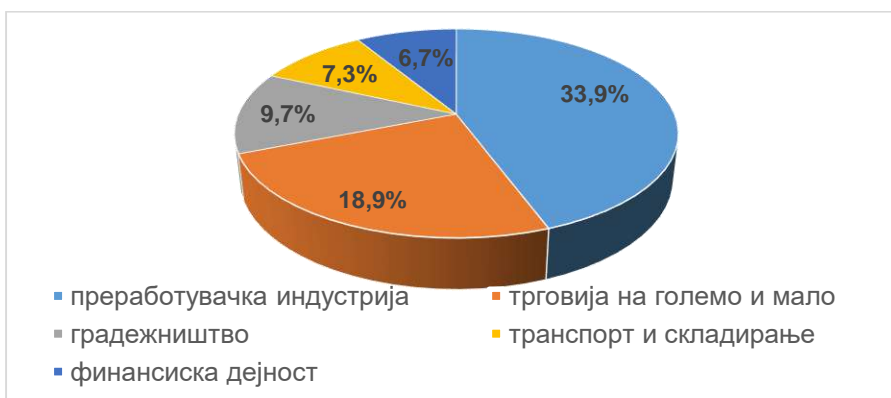


Графикон 3: Невработени според степен на образование

Според степенот и профилот на образование, од невработените лица, најголем дел се:

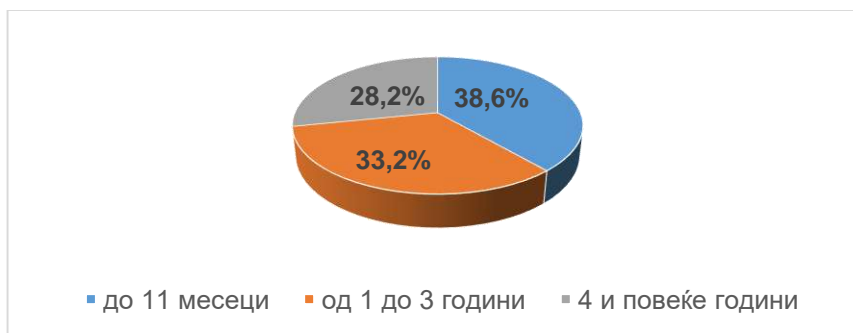
- со непотполно средно образование: продавач, бравар, машинобравар, автомеханичар, конфекционер, стругар, готвач, келнер
- со завршено средно образование: гимназија, гимназија - хуманитарно подрачје, економски техничар, машински техничар, медицинска сестра, конфекциски техничар
- со високо образование: дипломиран економист, дипломиран правник, потоа професори по одделенска настава на македонски и албански јазик и дипломиран социјален работник
- магистри: правни науки, економски науки, а после инженер архитект, магистер по фармација политички науки и други
- доктори на науки: економски науки, политички науки, медицински науки, педагогија, социологија и др.

Според извештајот, во последните години, најмногу работни места се отворени во преработувачката индустрија, градежништвото, транспорт и складирање, услужни дејности, уметнички дејности и во секторот на забава и рекреација, прикажано во Графикон број 4. Во врска со потребното образование, околу 53% од новите вработувања се поврзани со средно стручно образование, а 34% за понизок степен на образование. Во иднина се очекува најмногу работни места да се отворат во преработувачката индустрија (40%) и трговијата (9%), за ССО (62%) и високо образование (10%).



Графикон 4: Потребни вработувања по дејности

Според времето на чекање, графички прикажано во Графикон број 5, најголем е бројот на невработени кои чекаат на вработување помалку од една година, а најмал бројот на лица кои чекаат подолго од 4 години.



Графикон 5: Невработени според време на чекање

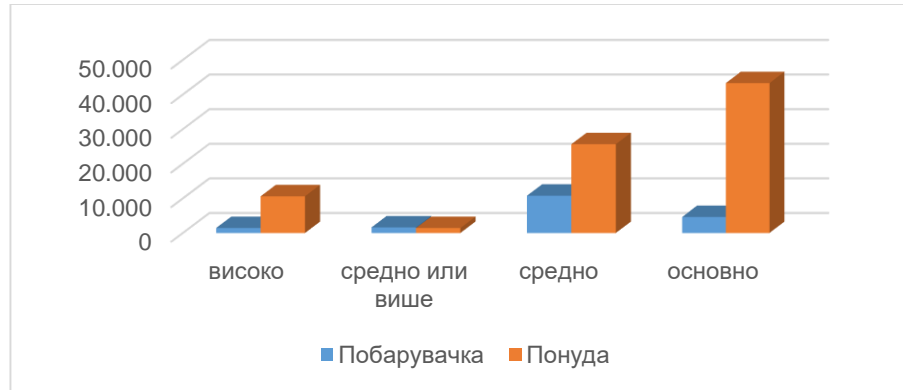
Ваквата структура на невработените лица укажува на низок степен на вработливост, но истовремено претставува значителен потенцијал за вклучување во системот на неформалното образование.

Од друга страна, понудата на неформалното образование е голема и се спроведува преку понудувачи на обука кои самостојно нудат разни програми на пазарот. Исто така бизнисите имаат можност да се вклучат во разни програми финансиски поддржани од донаторски проекти за обука и стекнување со разни вештини за водење на бизнисот.

Понудата на обуки е голема и разновидна, но потребно е да се воведат и нови програми кои ќе соодветствуваат на потребите и барањата на работодавачите.

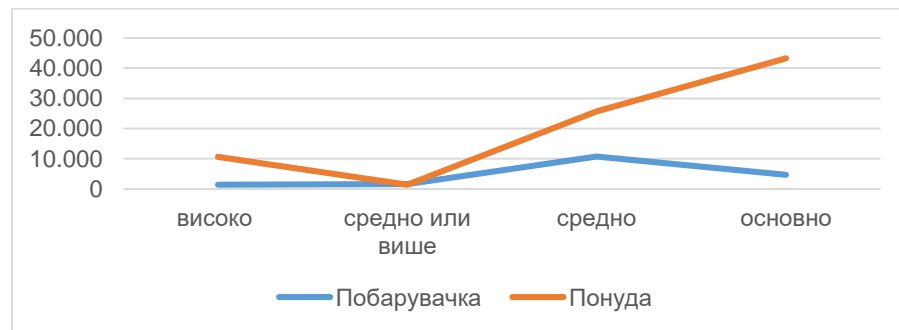
Доколку се направи споредба на понудата и побарувачката на работна сила од аспект на завршено образование²⁸, за сите профили на образование понудата е поголема од побарувачката. Најголем број вработувања се очекуваат на лица со завршено средно образование (10,771), потоа со основно образование (4.623), со средно или више (1.623), најмалку работни места се отворени за лица во високо образование (1.435). Графички прикажано во Графикон број 6.

²⁸ Годишен извештај за 2018 година на АВРСМ, <https://av.gov.mk/content/Dokumenti/Извештај%20на%20АВРСМ%202018.pdf> пристапено на 22 мај 2019



Графикон 6: Понуда и побарувачка на работна сила

Понудата и побарувачката на работна сила, графички прикажано во Графикон број 7, најизедначена е кај лицата со средно или више образование, а најголема е кај лицата со основно образование.



Графикон 7: Разлика помеѓу понудата и побарувачката на работна сила

Анекс 2 - Понуда на образовни услуги (неформално образование)

Неформалното образование во РСМ како концепт на доживотно учење започнува да се развива во изминатите дваесетина години и се смета дека се уште е во своите почетоци²⁹. Имено, неформалното образование нуди широк спектар на програми за унапредување на вештините кои на пазарот се нудат од страна на различни понудувачи на обуки (граѓански организации, консултантски фирми, донаторки проекти и др.). Најголем дел од нив нудат програми за обука кои се сертифицирани од разни меѓународни организации.

Обуките кои ги нудат овие организации се наменети за вработени, млади лица и невработени лица кои бараат работа, како и за унапредување на одредени бизниси (земјоделие, преработувачка на храна, разни индустрии туризам и сл.). Интересот за обука од страна на работодавачите сеуште не е на задоволително ниво, односно тие се уште ја немаат препознато вредноста на неформалното образование. За разлика од нив, младите лица пројавуваат поголем интерес за обука која им овозможува поголема вработливост.

Почнувајќи од 2012 година, со формирање на Центарот за образование на возрасни, започна процес на верификација на посебни програми за обука на возрасни, за стекнување со квалификации соодветни на стандардите на занимања. До денес верификувани се повеќе од 190 посебни програми со кои се стекнуваат одредени знаења, вештини и компетенции.

Најголем број верификувани програми се однесуваат на стекнување знаења, вештини и компетенции за следните занимања:

- за текстилна индустрија – шивачи за лесна и друг вид конфекција,

²⁹Извештај „Идентификување на перспективите на приватниот сектор во врска со потребите за подобрени стручни вештини, Проект „Образование за вработување“, E4E@mk и Стопанската комора на Македонија, Ноември 2018

- за козметички и фризерски услуги – фризери, масери, шминкери, маникири/ педикири, и сл.,
- за градежна индустрија – фасадери, багеристи, заварувачи, гипсери/монтери, ракувачи со автодигалки и сл.,
- за производство на леб и бели печива – производител на леб/бели печива/ бурек и сл.,
- за угостителство – келнери, шанкери, готвачи,
- за графичка индустрија – графички дизајнер,
- за ИКТ – веб дизајнери, програмери и сл.,
- друго – негувателки за деца/стари лица и сл.

Покрај посебните програми за стекнување на квалификации, ЦОВ верификува и програми за стекнување на разни вештини, како: претприемништво, менаџмент, менаџмент на човечки ресурси, комуникација и др.

Верификуваните програми се со времетраење од 3 години и можност за продолжување, но дел од програмите не се продолжени, додека секојдневно се верификуваат нови програми. Ова само го потврдува фактот дека потребата од програми за нови занимања, квалификации, вештини и компетенции на пазарот е динамична и постојано се менува во зависност од потребите и побарувачката на бизнисите.

Така во Македонија досега има регистрирано околу 500 занимања, додека на пример во Германија има 8.000 занимања. Потребите за утврдување на стандарди на занимања секојдневно се зголемуваат.

Од друга страна, свеста за потребите од обука и доживотно учење сеуште не е развиена, особено кај работодавачите и интересот за обука е релативно низок. Владата, преку програмите за само/вработување дефинирани со Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот кој се спроведува повеќе години, ја подигнува свеста за потребите од обука, дообука или преквалификација на невработените лица за зголемување на нивната конкурентност на пазарот на трудот и полесна вработливост.

Како понудувач на обука за невработени лица се јавува и АВРСМ, преку спроведување на Оперативниот план за активни програми и мерки

за вработување и услуги на пазарот на трудот³⁰, кои во 2018 година беа поделени во две групи:

- програми и мерки за вработување кои водат кон директно вработување, со цел започнување сопствени бизниси и отворање на нови работни места и стимулирање на побарувачката на работна сила на пазарот на трудот и
- програми и мерки за стекнување и дополнување на знаењата и вештините на невработените лица заради зголемување на нивната вработливост и конкурентност на пазарот на трудот.

Со програмата за претприемништво предвидени се 1.241.нови работни места, и креирање на 890 нови бизниси. Програмата се спроведуваше преку обука на заинтересирани невработени лица за започнување сопствен бизнис, за што беа поддржани со грант.

Во рамки на оваа мерка беа спроведени и следните мерки:

- обука за стручни квалификации по барање на работодавачите, со која беа обучени 100 невработени лица, од кои 80 жени и 19 млади лица.
- обука за побарувани занимања и занаети, со која беа обучени 237 невработени лица, од кои 149 жени и 89 млади лица.
- обуки за стекнување вештини дефинирани согласно утврдените потреби на бизнисите за:
 - банкарство – обучени 94 невработени лица, од кои 54 жени и 49 млади лица;
 - компјутерски вештини/дигитална писменост – обучени 139 невработени лица, од кои 108 жени и 63 млади лица;
 - странски јазици – обучени 420 невработени лица, од кои 307 жени и 215 млади лица;
 - ИТ вештини – обучени 100 невработени лица, од кои 24 жени и 70 млади лица;
 - обезбедување – обучени 50 невработени лица, од кои 8 жени и 32 млади лица.

³⁰ Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2018 година, av.gov.mk/content/ОП/Оперативен%20план%20за%202018%20година.pdf пристапено на 6 мај 2019

Анекс 3 - Анализа на потребите на бизнис секторот

1. Во **„Анализата на потребите од вештини на пазарот на трудот во РСМ за 2018/2019 година”**³¹ изработена од АВРСМ, содржани се податоци добиени врз основа на анкета за потребите од вештини на пазарот на трудот во РСМ. АВРСМ ова истражување го подготвува на годишно ниво, со цел да ги осознае потребите и очекувањата на работодавачите од работната сила која им е потребна. Преку анкетата се обезбедуваат податоци и за вештините кои треба да ги поседуваат лицата кои конкурираат на пазарот на трудот, како потенцијал за нови вработувања. Податоците се од исклучително значење за сите инволвирани страни за креирање и понуда на програми и образовни програми за стекнување дополнителни квалификации и вештини во неформалното образование.

Со анкетата се опфатени вкупно 3.037 работодавачи од приватниот сектор со седум и повеќе вработени со 160.542 вработени, прикажани по дејности во рамките на осумте плански региони.

Резултатите добиени од анкетното истражување претставуваат основа за креирање на активни програми и мерки за вработување, кои имаат за цел да ги подигнат вештините на невработените лица заради зголемување на нивната конкурентност на пазарот на трудот и да придонесат во создавање на услови за подобро функционирање на истиот, преку поврзување на понудата и побарувачката од соодветно квалификувана работна сила.

Најголем број работодавачи се од преработувачката индустрија (29,5%) и трговијата на големо и мало (28,4%), потоа од транспорт и складирање (9,7%), градежништво (8,1%), објекти за сместување и сервисни услуги за храна (5,6%), финансиски дејности и осигурување (4,3%) и останати дејности.(прикажано во Графикон број 1 и Графикон број 2))

³¹ Агенција за вработување на Република Северна Македонија
<http://av.gov.mk/content/Dokumenti/Извештај%20на%20АВРСМ%202018.pdf> пристапено на 3 мај 2019



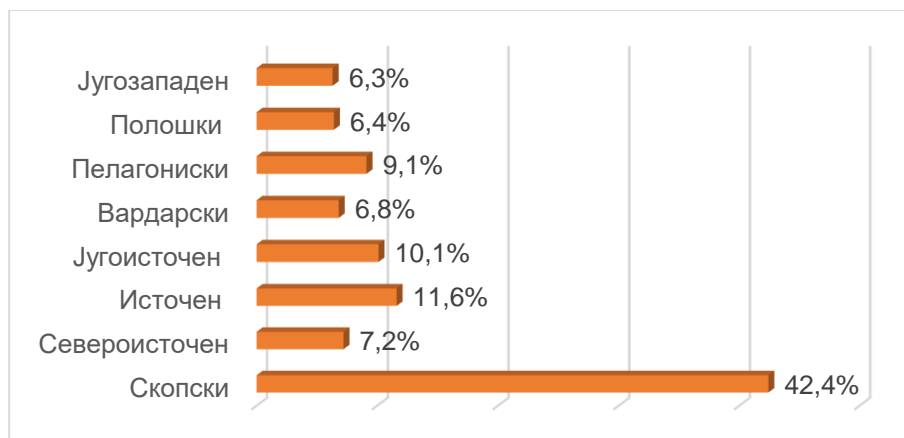
Графикон 1: Работодавачи според дејност



Графикон 2: Работодавачи и вработени по структура

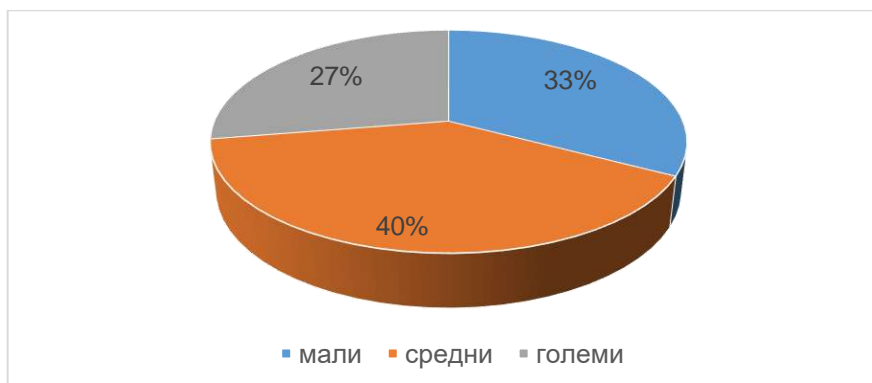
Најголем број вработени има во преработувачката индустрија, а најмал број во дејноста стручни, научни и технички дејности.

Според региони, прикажано во Графикон број 3, најголема е застапеноста на работодавачите од Скопскиот регион, а најмала од Североисточниот регион.



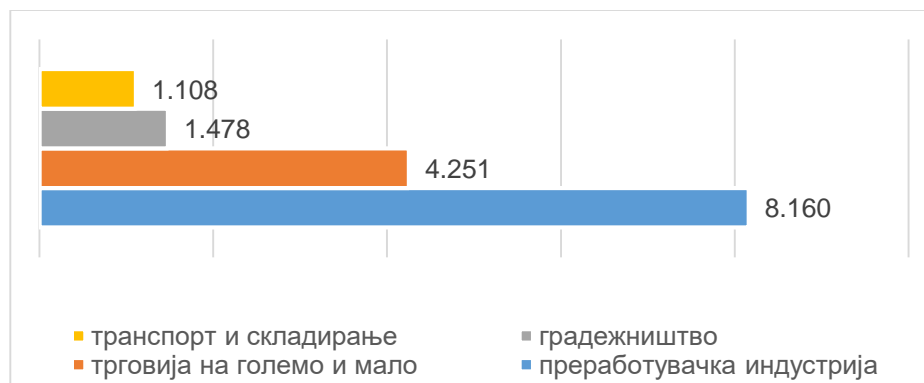
Графикон 3: Работодавачи според региони

Според големината на работодавачите, најголем број вработувања се планирани кај средните претпријатија (7.332), потоа кај малите компании (6.024) и најмалку кај големите (5.089). (прикажано во Графикон број 4)



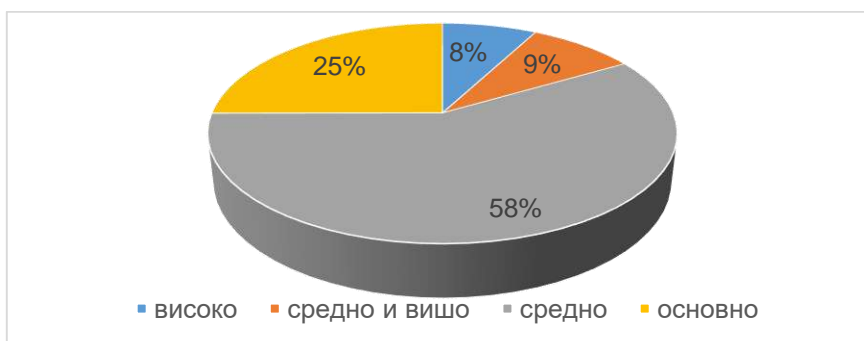
Графикон 4: Планирани вработувања по големина на работодавачите

Според искажаните потреби, според НКД, најмногу вработувања, се очекуваат во преработувачката индустрија (44,2% од вкупно планираните вработувања), Графикон број 5, потоа во трговијата на големо и мало (23,0%), во градежништвото (8,0%), транспорт и складирање (6%), а во останатите дејности се очекуваат помал број вработувања.



Графикон 5: Планирани вработувања според дејности

Според степенот на образование, прикажано во Графикон број 6, најголем број вработувања се планирани со средно образование, потоа со основно, а најмалку со високо образование.



Графикон 6: Планирани вработувања според степен на образование

Од високообразовниот кадар најголема побарувачка ќе има во дејноста информации и комуникации (80% од вкупните вработувања), во дејноста научни и технички дејности (53% од вкупните вработувања) како и во дејностите на здравствена и социјална заштита, финансиски дејности и осигурување. Најмногу ќе бидат потребни следните профили: програмер, машински инженер, информатичар, економист, градежен инженер, доктор по општа медицина, фармацевт, сметководител, маркетинг агент, агроном и др.

Во сите останати дејности најголема е побарувачката на кадар со средно образование, особено во преработувачката индустрија и трговијата на големо и мало. Најмногу ќе бидат потребни комерцијалист, електротехничар, машински, шумарски и механички техничар, референт за продажба, шивач, продавач, градежен работник, заварувач, чевлар,

пекар, готвач, келнер, шанкер, водоинсталатер, автомеханичар, металостругар и др.

Учеството на лицата со основно образование ќе биде најголемо во дејноста земјоделие и лов, шумарство и рибарство. Најмногу потреба ќе има од општ работник, пеглач на алишта, собарки, мијач на садови, помошник во кујна, рачен пакувач и др.

Според Извештајот, при вработување на нови работници, работодавачите најмногу ја истакнуваат потребата од кадар со работно искуство и стекнати дополнителни знаења и вештини. Најмногу знаења и вештини кои се бараат кај кандидатите за вработување се познавање на странски јазици, основни, но и напредни компјутерски вештини. Од останатите вештини кои се потребни и барани на пазарот на трудот се комуникациски вештини, менаџерски вештини, вештини на продажба и маркетинг, тимска работа, доверливост, одговорност, прецизност, флексибилност и сл. За стекнатите знаења и вештини се бара лицата да поседуваат сертификати.

Покрај потребата од дополнителни знаења и вештини кај лицата кои се вработуваат, од страна на работодавачите искажана е потреба од редовно информирање за промени на законска регулатива, програми за поддршка на бизнисот, субвенционирано вработување, финансирање, кредитирање и сл. Од мерките на АВРСМ, работодавачите најголем интерес изразиле за посредување при вработување, програмата за субвенционирано вработување, обука кај познат работодавач и практиканство.

2. Извештајот за идентификување на перспективите на приватниот сектор во врска со потребите за подобрени стручни вештини³² подготвен од Стопанската комора на Македонија укажува на трендот во политиките во образовниот систем во изминатата декада за зголемување на интересот кај младите за завршување на високо образование и после дипломски студии и адекватно намален интерес за завршување на средното стручно образование. Ова резултираше со зголемен интерес и вработување во јавната администрација,

³² Извештај „Идентификување на перспективите на приватниот сектор во врска со потребите за подобрени стручни вештини, Проект „Образование за вработување“, E4E@mk и Стопанската комора на Македонија, Ноември 2018

протежирајќи го како сектор со најсигурна работа и повисока плата во однос на бизнис секторот. Ова создаде поместувања и кај понудената работна сила на пазарот на трудот, со зголемување на бројот на невработени со високо образование и постдипломски студии.

Во поглед на квалитетот на работната сила, статистичките показатели³³ укажуваат дека работната сила не располага со соодветни потребни квалификации, знаење и вештини. Од друга страна, неформалното образование, како концепт кој нуди потполнување на празнините помеѓу образовниот систем и барањата на работодавачите, се уште не е доволно застапено кај лицата кои бараат работа, но и кај работодавачите и вработените лица. Согласно Извештајот, вкупниот број на лица на возраст од 25 до 64 години, 150.111 учествувале во обуки. Од нив 53,6% се мажи, а 46,4% се жени. Најголем дел од нив (44,7%) се на возраст од 25 до 34 години, а многу мал бројот се на возраст од 55 до 64 години.

Од вкупниот број лица кои биле вклучени во неформалното образование, 48% учествувале на работилници, 28% на обука на работно место и 24% на обуки/курсеви. Најголем број вработени лица (61,7%) учествувале на работилници и семинари, додека најголем дел од учесниците (79,6%) посетувале обуки/курсеви.

Анализата вклучува резултати од истражување на потребите на бизнис секторот од вештини и компетенции, во кое учествувале 53 компании од 5 сектори, според НКД: услужни дејности (29%), прехранбена технологија(28%), машинство (24%), сместување и угостителство (10%) и земјоделеие (9%), од сите региони во РСМ. Од нив, 94% инвестирале во обука на вработените. Најмногу користеле обуки кои им биле понудени (63%), а најмалки инвестирале во персонализирани обуки според нивните потреби (8%).

Од нив, дури 42% обуките ги оцениле како задоволителни, со средна оценка 3 (на скала од 1 до 5). Со истата структура на одговори за тоа колку обуките биле усогласени со нивните потреби, што укажува на квалитетот на обуките и на понудувачите на обуки/обучувачите.

³³ Еуростат, Светска банка и др.

Работодавачите најчесто не вложуваат во обуки на своите вработени, заради тоа што понудата на обуки е „генерална“ и не одговара на нивните потреби, а како лимитирачки фактори се наведени и податокот дека обуките најчесто се спроведуваат во Скопје, или надвор од нивното место на живеење, големата флукуација на работна сила, како и високата цена на чинење.

Радува фактот дека работодавачите сметаат дека обуките се корисни и придонесуваат за зголемување на знаењата и вештините на вработените.

Во поглед на барањата за посебни вештини и знаења, нагласена е потребата од обуки за странски јазици (англиски, германски, италијански), основни компјутерски вештини (MS Office, Auto Cad), како и за информатичка технологија (сервер администратор, CISCO, Java програмер, Oracle итн.).

Од останатите вештини кои се потребни и барани на пазарот на трудот се комуникациски вештини, менаџерски вештини, вештини на продажба и маркетинг, тимска работа, доверливост, одговорност, прецизност, флексибилност и сл. За стекнатите знаења и вештини се бара лицата да поседуваат сертификати.

3. Анализата на пазарот на трудот и побарувачката на работна сила

во Североисточниот плански регион³⁴ подготвена од Центарот за економски анализи (ЦЕА), укажува на неусогласеност помеѓу понудата и побарувачката на работна сила во овој регион, односно во регионот има слаба понуда (недостаток) на квалификувана според потребите работна сила, има недостаток на сезонски работници, работната сила е несоодветно образована, често флукуирачка, а трендот на иселување е во пораст.

Компаниите најголема потреба имаат од сезонски работници, како на пример келнери, земјоделски работници, физички неквалификувани работници, продавачи, и слично, но и стручен технички кадар како

³⁴ ИПА проект: Создавање можности за вработување на младите од руралните средини, ЦЕА, Скопје 2016

технолози, инженери, машинисти, бравари, заварувачи, чевлари, конфекционисти и слично.

Со оглед на недостатокот на соодветна работна сила во местото каде се врши дејноста, работодавачите најчесто вработуваат лица кои доаѓаат од населеното местото каде што е (најблиску до) регистрирана компанијата, па и подалеку од регионот. За компаниите подеднакво важно е образованието и искуството на потенцијалните вработени, но најголем акцент ставаат на образованието на кандидатите, како најзначајно и пресудно за добивање на работна позиција.

Според видувањата на компаниите, во групата на потребни квалитети, но кои тешко се наоѓаат на пазарот е лојалноста, како квалитет кој е од исклучително значење. Квалитети и вештини кои се потребни за компаниите и полесно се наоѓаат се физичката подготвеност, способноста за работа во тим, социјалните и комуникациски вештини.

Во однос на можностите за професионален напредок, средните компании нудат можност за напредок, додека помалите имаат ограничени можности, или воопшто ги немаат. Компаниите најчесто не праќаат вработени на обука надвор од работното место.

Од друга страна, голем дел од фирмите не успеваат да ги потполнат потребните работни места, заради незаинтересираност на невработените. Според нив, во секој од секторите нема доволно стручен технички кадар кој може да ги задоволи нивните потреби и тоа за: текстилна индустрија, чевларство, прехранбена индустрија, градежништво, земјоделство, угостителство итн. Имено, во угостителскиот сектор, како главен проблем се истакнува недостигот на слободни квалитетни готвачи кои ќе одговорат на работните задачи. Доколку се работи за чевларската индустрија, главен недостиг се моделарите, во текстилните компании пак, недостасуваат пеглачите и кројачите. Компаниите кои се занимаваат со метал и метални производи, како и компаниите со специфични производства генерално тешко наоѓаат квалитетни технолози, машински/електро инженери, машинисти, заварувачи, бравари, багеристи и слично. Покрај тоа што недостасуваат стручни кадри, работодавачите истакнуваат дека покрај стручноста и професионалноста на кадрите, битна е нивната сериозност, лојалност, чесност и мотивираност за работа.

Работодавачите сметаат дека на младите потребни им се практични вештини, бидејќи теоретското знаење го стекнуваат преку формалното образование. Најбрзо се потполнуваат нискоквалификуваните работни места. Во случај кога компаниите не би можеле да ги пополнат работните позиции, најголем дел до нив би инвестирале во обука за доквалификација на постојаните вработени.

4. Извештајот од Процената на вештини кои се потребни на регионалните пазари на труд во Македонија³⁵ дава преглед на потребите од вештини кај лицата кои бараат работа во Полошкиот и Југоисточниот регион. Со истражувањето опфатени се вкупно 620 лица во Југоисточниот и Полошкиот регион.

Резултатите покажаа одредени регионални разлики кои се најмногу поради личните ставови кои ги имаат лицата опфатени со истражувањето во однос на продолжувањето на образованието и професионалниот развој, додека разликите за тоа кои вештини се сметаат важни беа минимални.

Во регионите не постои соодветен однос кон континуирано образование и доживотно учење, што се манифестира преку незаинтересираност на лицата (вработени и невработени) за обука, а особено за обуки за меки вештини. Исто така тие не се подготвени да вложуваат (финансиски и временски) во обука. Мотивацијата за обука е поголема кај помладата популација и се намалува со зголемување на возраста. Во Југоисточниот регион подготвеноста за учење се зголемува согласно степенот на завршено образование, додека во Полошкиот регион – трендот е обратен кај лицата кои бараат работа и кои го завршиле образованието.

Што се однесува до важноста на вештините за вработливост, лицата кои бараат работа најмногу се изјаснуваат за меките или трансверзални вештини (прилагодливост, тимска работа, комуникациски вештини, итн.). Вредностите како што се сигурност, посветеност, работна етика, лојалност, интегритет и аналитички и вештини на делување (критично размислување, организациски вештини, точност, решавање на проблеми,

³⁵ ЕУ Проект „Addressing the Regional Labour Market Needs through Development and Certification of New Programs for Adult Education“, Adult-Reg, Август 2016

компетенција, фокусираност) исто така се сметаат за важни. Покрај овие, важни се и менаџерските вештини, критичко размислување, аналитика и способност за работа со други. Исто така за важни се сметаат и личните ставови (мотивацијата, самодовербата, упорноста, подготвеноста да се учи, амбициозноста, иницијативноста, храброста), особено за лицата на возраст од 30 до 39 години од Југоисточниот регион.

Во врска со вештините кои недостасуваат во двата региона, посочени се лекарите, инженерите, програмерите, неквалификуваните работници и техничарите. Повозрасните лица кои барат работа сметаат дека недостасуваат профили на техничари на средно ниво и неквалификувани работници. Во однос на тоа кои вештини би сакале да ги научат лицата кои бараат работа, најголем дел од одговорите од двата региони посочија на фризерски, информатичко-комуникациски и познавање на странски јазик, како вештини кои се преферира да бидат стекнати.

Жените баратели на работа се позаинтересирани да учествуваат на обуки. Барателите на работа генерално преферираат стекнување на вештини кои ја олеснуваат независната работа и потрага по заработка – една од најпреферираните вештини кај испитаниците од двата региони се обуки за фризери / шминкери, а посочија и други вештини како се странски јазици и информатичко-комуникациски технологии. Младите испитаници од Југоисточниот регион се позаинтересирани за информатичко-комуникациски вештини додека нивните врсници од Полошкиот регион се заинтересирани за странски јазици.

Со цел да се оценат потребите на бизнис секторот во Југоисточниот и Полошкиот регион од вештини на пазарот на труд, ставен е акцент на вработливоста т.е. на меките вештини. Сепак, од процесот на проценка произлегоа значителни податоци во врска со регионалните потреби од технички и вештини поврзани со конкретни работни места, земајќи ги во предвид спецификите на секој регион.

Основен релевантен заклучок е дека главен проблем за фирмите е неможноста да се најде соодветна работна сила, што овозможи да се добие регионална претстава за потребите од одредени вештини. На пример, ако потребата е „подобро пакување на земјоделските производи“, а податоците покажуваат дека главни култури во Југоисточниот регион во

Македонија се домати, пиперки и грозје, тоа помага дополнително да се дефинира евентуалната едукативна содржина; евентуалните курсеви за земјоделци во Југоисточниот регион би било најдобро да се однесуваат на главните земјоделски култури во тој регион. Клучно согледување кое произлезе од истражувањето беше тоа дека, и покрај искажаните потешкотии за наоѓање работници, Полошкиот и Југоисточниот регион имаат високи стапки на невработеност. Стапката на невработеност во Полошкиот регион е особено висока кај жените, додека двата региона имаат релативно ниско квалификувана работна сила и потребна е едукација и преквалификација.

Додека од една страна постои хиперпродукција на кадри во одредени области, работодавачите велат дека имаат значителен проблем да најдат работна сила која има конкретни вештини, а особено проблем претставува наоѓањето работници со технички вештини на средно ниво.

Врз основа на сите погоре образложени анализи, може да се заклучи дека постои неусогласеност помеѓу понудата и побарувачката на работна сила од аспект на образование, знаење и вештини. Иако има разлики помеѓу регионите, сепак ова е општ заклучок. Разликите се сведуваат на карактеристиките на регионите во поглед на дејностите, ставовите и навиките на населението (и работодавачи и баратели на работа). На целата територија на државата постои голем процент на нискоквалификувана работна сила и невработени со средно образование (особено гимназиско), која како таква не е конкурентна на пазарот на трудот. Заради тоа е неопходно да се усогласуваат потребите на бизнис секторот со понудата на работна сила преку обука, доквалификација и преквалификација.

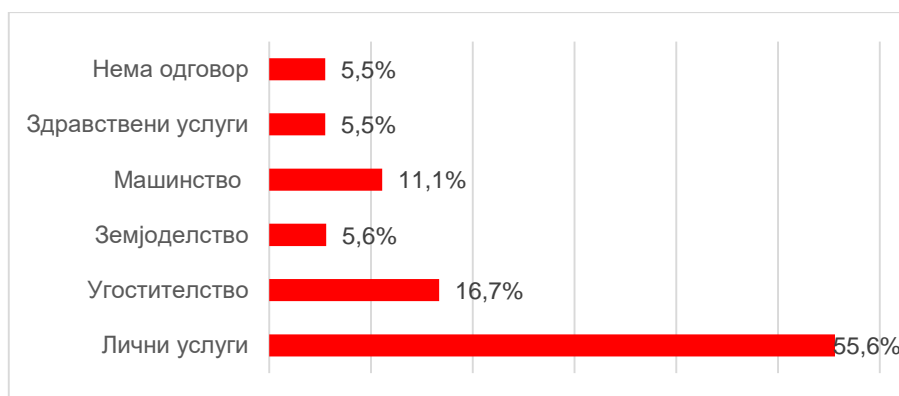
Но, обуката е потребна и за работодавачите, со цел да ги унапредат сопствените вештини за водење на бизнисот, но и да ги согледаат придобивките од континуирана обука, за да бидат спремни да вложат во континуиран развој на своите вработени.

Анекс 4 - Финансирање на неформалното образование

Анализата за финансирање на неформалното образование во РСМ (состојба во 2017 година)³⁶ опфаќа прашања поврзани со процесот на верификација, организацијата на процесот на неформално образование, изборот и структурата на учесниците на обуките, соработката со другите институции, следењето на квалитетот, инклузивноста, како и државното финансирање на неформалното образование.

Анализата опфаќа вкупно 16 провајдери, кои верификувале програми во 2016 и 2017 година. Најголем дел од провајдерите се во скопскиот регион.

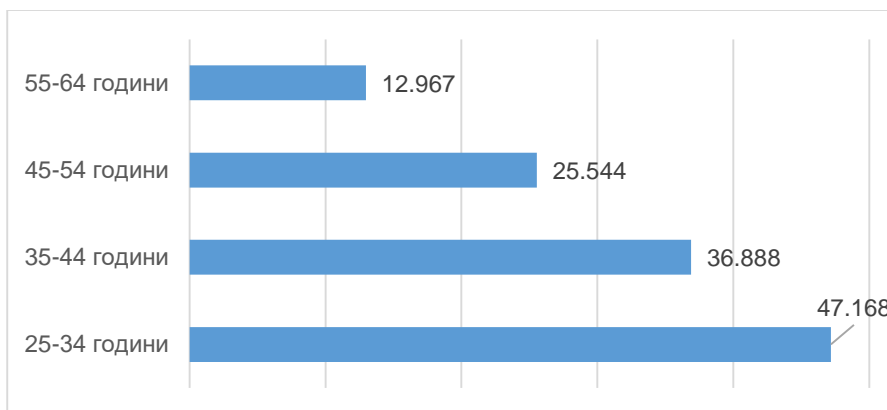
Обуки кои ги нудат провајдерите на неформално образование според образовен профил/струка се прикажани во Графикон број 1.



Графикон 1: Понудувачи на обуки по профил/струка

Според податоците на Државниот завод за статистика, вкупниот број на лица кои се вклучени во системот на неформално образование изнесува 122.567 лица, Графикон број 2, од кои најголем број (38,5%) се на возраст од 25 до 65 години.

³⁶ *Анализа за финансирањето на неформалното образование*, Проект „Образование за вработување во Македонија“ E4E@mk и Институтот за стратешки истражувања и едукација (ИСИЕ), Март 2019



Графикон 2: Број на лица кои посетуваат неформално образование

Најголемо учество во неформалното образование имаат вработените лица, вкупно 107.390 лица (87,6%), а од вкупниот број лица во неформалното образование, поголем е бројот на мажите (53,8%).

Неформалното образование го спроведуваат разни понудувачи на образовни услуги, од кои најголем број се институции за неформално (34,6%), работодавачи (25,2%) и институции за формално образование (13,8%) (прикажано во Графикон број 3).



Графикон 3: Број на субјекти кои спроведуваат неформално образование

Неформалното образование во најголем дел (76%) е финансирано од страна на работодавачите, додека помал дел (24%) од други извори на финансирање.

Во поглед на верификација на програмите за неформално образование анализата покажува дека процесот на верификација трае подолго од очекуваното, со што се скратува времетраењето на верификација на програмата. Во постапката на верификација, ЦОВ брзо ја завршува работата, додека на МОН му е потребно подолго време (од 7-8 месеци). Заради тоа се предлага верификацијата на програмите да се продолжи на 5 години.

Со оглед на тоа што процесот на верификација е комплексен и трае подолго, а од понудувачите на обука се очекува да го следат трендот на потребите и побарувањата од обуки на бизнис секторот, како и обуките во рамки на Оперативниот план на Владата, потребна е поголема флексибилност на провајдерите и програмите кои ги нудат (згаснување на едни, воведување на нови и сл.).

Понатаму, анализата покажува дека програмите кои се нудат од страна на понудувачите на образовни услуги во најголем дел се на лична иницијатива, а помал дел се мотивирани од страна на работодавачите да развијат програми, а најмал дел се програми дефинирани од страна на АВРСМ и други.

Од податоци на ЦОВ може да се забележи релативна инертност кај ПОУ за менување на верификуваните програми, или воведување нови. Најголемиот дел од понудувачите програмите кои ги верификуваат ги определуваат врз основа на мерките кои се содржани во државните програми за поддршка (најчесто во Оперативниот план).

Ова укажува на зависноста на ПОУ од државните политики и финансиска поддршка, односно ПОУ не се заинтересирани да воведат програми кои би функционирале на комерцијална основа и би биле одржливи преку надомест обезбеден од учесниците во обуките. Иако за некои програми учесниците плаќаат одреден надомест на месечно ниво.

Анализата покажува дека во делот на подготовката на програмите, дел од ПОУ имаат дополнителни трошоци за ангажман на надворешни лица. Од друга страна, треба да се нагласи дека дел од понудувачите

немаат конкретни идеи како би се финансирале без средствата кои ги добиваат од државата.

Од анализата може да се увиди дека бројот на лица кои следеле обука на верификувани програми во текот на една година изнесува 500 лица, додека бројот на учесници на програми кои не се верификувани изнесува 749 лица. Ова покажува дека интересот за неверификувани програми е поголем отколку за програмите кои се верификувани од страна на ЦОВ.

Во однос на капацитетите на ПОУ е констатирано дека за специфични занимања кои користат високи технологии, ПОУ немаат доволно ресурси и капацитети да ги организираат. Имено, ПОУ не посетуваат соодветна опрема, а набавката на оваа опрема претставува товар за нив.

Со цел обезбедување на стандарден квалитет на верификуваните програми, најголем дел од понудувачите на обуки имаат воведно систем и процедури за проверка на квалитетот на програмите, но немаат систем за следење на посетителите на обуките по нивното завршување.

Главен сегмент во системот на неформално образование претставува начинот на финансирање на неформалното образование. Во најголем дел неформалното образование се финансира од страна на државата преку мерките на Владата (Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд за секоја година³⁷), од донаторски проекти (ЕУ, УСАИД, ОБСЕ, УНДП и др.). Најмал дел од неформалното образование се финансира од страна на работодавачите на комерцијална основа, или како кофинансирање во рамки на проектите кои се спроведуваат.

Ова само го потврдува фактот дека работодавачите не се заинтересирани за финансирање на неформално образование на своите

³⁷ Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд за секоја година, Министерство за труд и социјална политика, <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=http%3A%2F%2Fwww.mtsp.gov.mk%2Fcontent%2Fword%2Fdokumenti%2FDokumenti%25202019%2F%D0%A3%D1%81%D0%B2%D0%BE%D0%B5%D0%BD%2520%D1%80%D0%B5%D0%B2%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B0%D0%BD%2520%D0%9E%D0%9F-2019%2520%2520%D1%98%D1%83%D0%BB%D0%B8.doc> /прегледано на 8 јуни 2019

вработени, делумно заради несогледување на придобивките од образованието и обуките, а делумно и заради недостаток на финансиски средства за таа намена. Помалите и микро фирмите, за обука ниту имаат доволно средства, ниту доволно време, заради малиот број на вработени. Затоа е неопходно изнаоѓање на комбиниран начин на финансирање на неформалното образование, но и подигнување на свеста за потребата и придобивките од обука.

Воедно, потребно е континуирано да се работи на усогласување на образовниот систем и образовните програми според барањата на пазарот на трудот. Исто така, значајно е да се стави поголем акцент за информирање на јавноста, пред сè на децата од завршните години на образование и нивните родители, во врска со занимањата и професиите кои се перспективни и побарувани на пазарот на трудот.

Анекс 5 - Стратегии и приоритети

Владата на РСМ има донесено повеќе стратешки документи, програми за развој, планови, акциски планови и мерки кои се однесуваат на образованието, вклучително и неформалното образование, младите, намалување на степенот на невработеност, намалување на сиромаштијата, инклузија на маргинализирани групи, развој на економијата и многу други.

Стратешките документи, програми и планови релевантни за оваа анализа се поврзани со развојот на пазарот на трудот и неформалното образование. Со цел да се утврдат потребите од неформално образование и понудата на обуки и програми во неформалното образование, основно е да се земат во предвид стратешките определби на Владата за развој на образованието.

Во **Стратегија за образование 2018-2021 година**³⁸, утврдени се основните цели и приоритети за унапредување на сите видови образование, во поглед на наставните и образовните програми и нивно прилагодување кон потребите на пазарот на трудот.

Дел од целите и приоритетите во образованието поврзани со прилагодување на образовните програми и наставни планови со потребите на пазарот на трудот, се:

1. Средно образование и обука:

- зголемување на привлечноста, квалитетот и релевантноста на СОО, со континуирано прилагодување на општествените и технолошките промени од една страна и потребите и особините на учениците, од друга страна;

³⁸ Стратегија за образованието 2018-2021 и Акциски план, mon.gov.mk/wp-content/uploads/2018/10/Strategija-za-obrazovanie-MAK-WEB.pdf /пристепено на 3 јуни 2019

- развивање на систем за предвидување на потребите од вештини и развивање и операционализирање на информатички систем за пазарот на трудот;
- воведување на флексибилен и ефикасен систем за изработување на Стандарди на занимања и Стандарди за квалификации коишто се засноваат на резултати од учење;
- обезбедување на обуки за наставниците за спроведување на новиот наставен план и програма и новите пристапи кон учењето и др.

2. Високо образование и истражување и иновации:

- зголемување на квалитетот на високото образование преку дополнително подобрување на акредитацијата и евалуацијата на високото образование;
- подобрување на материјалната и методолошката основа на високото образование;
- развивање на соработката помеѓу институциите за високо образование, приватниот сектор и релевантните јавни тела;

3. Неформално и информално учење и образование на возрасни:

- забрзување на процесот за верификација на програмите и давателите на услуги за неформално образование и образование на возрасни, редовно ажурирање на каталогот на верификувани програми и даватели;
- засилена поддршка во процесот на воспоставување и операционализирање на системот за валидација на резултати од неформалното и информалното учење (ВНИУ), како систем кој овозможува идентификување, документирање, проценка и сертификација на компетенции кои лицата веќе ги поседуваат. Со овој систем нив ќе им се овозможи вертикална и хоризонтална мобилност во образовниот систем и на пазарот на трудот;
- прилагодување на програмите на потребите и специфичностите на процесот на учење кај возрасните;
- одобрување на мотивацијата на лицата да учествуваат во НО и ОВ преку подигање на свеста, давање информации, насоки, поддршка и мотивирање на возрасните, валидација на нивното претходно

учење, како и зголемување на можности за развивање на кариерата;

- воведување на систем на делумни (парцијални) квалификации, модуларен модел на образование на возрасни и програми за возрасни со посебни образовни потреби; обезбедување на клучни компетенции во рамките на обуките за образование на возрасни;
- воспоставување на контрола на квалитетот на НО и ОВ, особено преку воведување на механизми за следење и надворешна евалуација на квалитетот;
- воведување на механизми за поттикнување на работодавачите да инвестираат во образованието и обуките, особено преку промовирање на партнерства помеѓу работодавачите и давателите на образование на возрасни;
- утврдување на локалните потреби од НО и ОВ (од страна на општините) и осигурување на обуки на регионално и локално ниво;
- подобрување на правната основа и плановите за финансирање на образованието на возрасни;
- остварување на програмата за завршување на средно образование од страна на возрасните, со зголемување на бројот на инволвирани општини;
- проширување на можностите за образование на возрасните и поддршка на концептот за доживотно учење;
- поддршка во процесот на воспоставување и операционализирање на системот за валидација на резултати од неформалното и информалното учење (ВНИУ);
- зајакнување на дејноста, компетенциите и капацитетот на кадарот на сите образовни нивоа и унапредување на наставниците и стручните соработници во звање;
- интензивирање на примената на ИКТ во образованието преку воспоставување портал за е-учење и систем за управување со учењето и континуирана обука на кадарот за користење на нови технологии и ИКТ алатки во образованието; градење систем за обновување на компјутерската опрема и обезбедување услови за ефикасно одржување на компјутерската опрема и компјутерските мрежи;

За унапредувањето на *секторот за стручно образование и обука*, приоритет е да се врши усогласување на стручното образование и обука со потребите на пазарот на трудот и тоа:

- Системот на СОО брзо се приспособува на променливите потреби од вештини на пазарот на трудот;
- Учењето во рамки на системот за СОО е организирано на пофлексибилен и поефективен начин, во однос на стекнување компетенции и е насочено кон постигнување на резултати од учењето кои се дефинирани со Стандардите;
- Процесот на одлучување и развојот на системот за СОО се поддржани од поголем број на клучни заинтересирани страни, вклучувајќи ја и бизнис заедницата;
- Системот за СОО е постојано информиран за најновите побарувања од работна сила, како и за квалификациите и вештините коишто се потребни за развој на политиката на СОО.

За подобрување на *образованието на возрасни*, утврдени се следните приоритети:

1. **Приоритет I.** Зголемување на квалификациите на возрасните (знаења, вештини и компетенции), со што ќе се:
 - зголеми нивото на образование со коешто се стекнува населението,
 - подобрат клучните компетенции на возрасните лица,
 - подобрат можностите за учење на возрасните со посебни образовни потреби,
 - обезбедат услови лицата сместени во казнено - поправните домови да завршат основно и средно образование и да учествуваат во СОО,
 - подобри мотивацијата на возрасните да учествуваат во обуки и др.
2. **Приоритет II.** Подобрување на содржината и квалитетот на учењето и образованието на возрасни, со што ќе се:
 - воспостават предуслови за зголемување на бројот на даватели на НО

на возрасни и за проширување на опсегот на квалификации коишто се нудат во согласност со потребите на пазарот на трудот,

- обезбедат предуслови за контрола на квалитетот при спроведувањето на УОВ,
- подобри квалитетот на УОВ на возрасни како резултат на зајакнатите професионални компетенции на обучувачите на возрасни лица и
- зголеми релевантноста на образованието на возрасни лица за потребите на пазарот на трудот.

3. **Приоритет III.** Подобрување на законодавството, организацијата и управувањето со учењето и образованието на возрасни, со што:

- ќе се осигури финансиска основа којашто е неопходна за одржливо функционирање и развој на системот за УОВ;
- ќе бидат достапни современи статистички податоци за системот за УОВ, и истите ќе овозможат да се носат одлуки за политиките коишто се засноваат на докази.

Стратешките цели и приоритети за развој на образованието, а особено за образованието на возрасни и неформалното образование се насочени кон подобрување на тековната состојба и се поголем фокус на усогласување на програмите на НО кон потребите на пазарот на трудот, мобилноста на работната сила и вклучување на маргинализираните групи.

Анекс 6 – Библиографија

1. *Идентификување на перспективите на приватниот сектор согласно потребите за унапредување на развојот на стручни вештини (Идентификување на состојбите со понудувачите на услуги)* - Проект на Швајцарската агенција за развој и соработка, имплементиран од Хелветас Северна Македонија, Македонски центар за граѓанско образование и Стопанска комора на Македонија: Образование за вработување во Македонија, ноември 2018
2. *Анализа на финансирањето на неформалното образование и обука во Република Северна Македонија* - Проект на Швајцарската агенција за развој и соработка, имплементиран од Хелветас Северна Македонија, Македонски центар за граѓанско образование и Стопанска комора на Македонија: Образование за вработување во Македонија - Скопје 2019 <https://www.e4e.mk/wp-content/uploads/2019/09/Prirachnik-ANALIZA-NA-FINANSIRANJETO-MK-za-WEB.pdf/> пристапено на 4 мај 2019
3. *Анкета за образование на возрасни лица, 2016* - МАКСТАТ, Државен завод за статистика, <http://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija.aspx?id=78/> пристапено на 15 мај 2019
4. *Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија за 2016/2017 година, март 2017,* <https://av.gov.mk/content/Statisticki%20podatoci/APV%202016-2017%20izvestaj-sumirani%20rezultati.pdf/> пристапено на 4 мај 2019
5. *Истражување и анализа на работните вештини на младите во Република Македонија, ноември 2016* – Национален младински совет на Македонија, <http://www.nms.org.mk/wp-content/uploads/2017/07/Istrazuvanje-i-analiza-na-rabotnite-veshtini-na-mladite.pdf/> пристапено на 7 мај 2019
6. *Анализа на бариерите за активнп вклучување на жените од ранливите категории на пазарпт на труд, Скопје, 2016* - Проект Меѓугранична еднаквост и родпва интеграција финансиран од Европската унија, а спрпведуван од Акција Здруженска, Скопје и Институт за развој на

заедницата,

http://civicamobilitas.mk/wp-content/uploads/2018/02/analiza.mk_.pdf

пристапено на 6 јуни 2019

7. Светлана Цветковска, *Анализа за учеството на жените на пазарот на трудот*,
http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/dokumenti/dokumenti%202017/13.6_%D0%90%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B8%D0%B7%D0%B0%20%D0%B7%D0%B0%20%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%B2%D0%BE%D1%82%D0%BE%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%BF%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%80%D0%BE%D1%82%20%D0%BD%D0%B0%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%BE%D1%82.pdf / пристапено на 28 мај
8. *Оперативен план за 2019 година за имплементирање на Националниот план за акција за родова еднаквост 2018 – 2020*,
https://vlada.mk/sites/default/files/dokumenti/zakoni/gs_operativen_za_rodova_ednakvost_2018-2020.pdf / пристапено на 7 мај 2019
9. *Национален извештај за младинската невработеност во Република Македонија*, Младински културен центар – Битола, декември 2015,
<http://civicamobilitas.mk/wp-content/uploads/2018/03/National-baseline-report-Macedonia-Youth-Unemployment.pdf> / пристапено на 6 јуни 2019
10. *Истражувањето и Анализата на работните вештини на младите*, Проект „Со работни вештини до можности за младите“ на Националниот Младински Совет, ноември 2016, <http://www.nms.org.mk/wp-content/uploads/2017/07/Istrazuvanje-i-analiza-na-rabotnite-veshtini-na-mladite.pdf> / пристапено на 2 јуни 2019
11. *Истражување за учеството на жената Ромка на пазарот на трудот во Република Македонија*, Проект Учество на жената Ромка на пазарот на трудот - Ромска Асоцијација за Жени и Млади - ЛУЛУДИ Скопје, 2017 година, http://luludi.mk/wp-content/uploads/2016/04/Luludi-Istrazuvanje-Finalna-verzija-MK-30052017_Web-version.pdf / пристапено на 10 јуни 2019
12. Агенција за вработување на Република Северна Македонија,
<http://av.gov.mk/content/Dokumenti/Извештај%20на%20АВРСМ%202018.pdf> / пристапено на 3 мај 2019

13. *Стратегија за образованието 2018-2021 и Акциски план*, Министерство за образование и наука, 2018, mon.gov.mk/wp-content/uploads/2018/10/Strategija-za-obrazovanie-MAK-WEB.pdf/пристапено на 23 мај 2019
14. АВРСМ - Статистички прегледи со публикувани податоци за бројот на невработени лица евидентирани во АВРСМ со состојба на крајот на извештајниот месец, за период од неколку години наназад, <http://www.av.gov.mk/nevrabotenost.nspx/> пристапено на 3 мај 2019
15. *Анкета за потребата од вештини на пазарот на трудот во Република Македонија за 2018-2019 година*, http://www.av.gov.mk/content/Statisticki%20podatoci/APV%202018_2019%20godina_rezultati%20od%20istranzuvanjeto_w.pdf/ пристапено на 10 мај 2019
16. *Годишни извештаи на АВРСМ*, <http://www.av.gov.mk/godishni-izveshtai.nspx./> пристапено на 3 мај 2019