



Ефективноста на политиките на пазарот на трудот врз младите во Република Северна Македонија

Мај 2021

Ефективноста на политиките на пазарот на трудот врз младите во Република Северна Македонија

Содржина

<u>ВОВЕД</u>	3
<u>МЕТОДОЛОГИЈА</u>	5
1. <u>ПРЕГЛЕД НА НАЦИОНАЛНИТЕ ПОЛИТИКИ И МЕРКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ЛИЦА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА</u>	6
1.1 <u>Преглед на основни социо економски индикатори</u>	6
1.2 <u>Преглед на политиките и мерките за вработување кои се однесуваат на младите невработени лица</u>	9
2. <u>УСПЕШНИ МОДЕЛИ НА МЕРКИ И ПОЛИТИКИ ЗА МЛАДИНСКО ВРАБОТУВАЊЕ ОД ЕУ ЗЕМЈИ</u>	23
3. <u>БАРИЕРИ ЗА ВКЛУЧЕНОСТ НА МЛАДИТЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД</u>	31
4. <u>ПРЕДЛОГ ПРЕПОРАКИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА ВКЛУЧЕНОСТ НА МЛАДИТЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД</u>	33

ВОВЕД

Социјалната инклузија и намалувањето на невработеноста претставуваат сериозен предизвик со кои Република Северна Македонија (PCM) се соочува во континуитет посебно со ранливите групи на невработени лица вклучувајќи: млади, долгорочно невработени лица, Роми, корисници на социјална помош и лица со низок степен на образование.

За промовирање на вработувањето на младите и претприемништвото, ЕУ има за цел: (1) Решавање на проблемите на младите луѓе во стратегиите за вработување; (2) Инвестирање во вештини кои работодавците ги бараат; (3) Развивање кариерно водење и советување; (4) Промовирање можности за работа и обука во странство; (5) Поддржување квалитетна практикантска работа/пракса; (6) Подобрување на грижата за децата и заеднички семејни обврски; (7) Поттикнување на претприемништво. Ова се овозможува преку: а) Млади во движење (од 2010), со сеопфатен пакет на мерките за образование и вработување на млади лица за намалување на невработеноста кај младите и шема на работна мобилност¹, која им помага на младите луѓе да најдат работа, искуство или пракса во другите земји на ЕУ; б) Пакетот за вработување на младите (2012), вклучувајќи: Младинска Гаранција за сите млади лица до 25-годишна возраст да добиваат понуда на квалитетна работа, можност за понатамошно образование, стручно образование или работно искуство во рок од 4 месеци по завршување на формалното образование или невработеност; Рамка за квалитет за учесниците да се здобијат со високо-квалитетно работно искуство во безбедни и фер услови, и да охрабрат транснационални стажирања; Европска алијанса за практична обука преку која клучните промовираат шеми школување/пракса во Европа; в) Иницијативата за вработување на младите (2013) за поддршка за младите кои не се дел од процесот на образование, вработување или обука/пракса во регионите со стапка на невработеност кај младите над 25%; г) „Да работиме заедно за младите луѓе во Европа“ - повик за акција наменета за младите невработени (2013), за забрзување на имплементацијата на гаранцијата за младите, зголемување на инвестициите во младите, и развивање на алатки на ниво на ЕУ да им помогне на земјите од ЕУ и компаниите да регрутираат млади луѓе.

Во Република Северна Македонија младите (15-29 години) се соочуваат со низа проблеми за влез на пазарот на трудот како што се: несоодветност на стекнатите знаења и вештини во формалниот образовен процес со реалните потреби на пазарот на трудот, просечниот период за премин на младите лица од училиште на работа (2,5 години)², како и недоволниот и квалитетен број на слободни работни места. Уште поголем проблем претставува големиот број на

¹ http://ec.europa.eu/youth/policy/youth_strategy/social_incl_en.htm 5

http://ec.europa.eu/youth/policy/youth_strategy/empl_entrepreneurship_en.htm 8

² Извор: Студија на Меѓународната организација на трудот “Премин на младите лица од училиште на работа”

млади NEET (преку 130.000 лица кои не се во образовен процес, не се вработени, ниту се во процес на обуки)³ во Република Северна Македонија.

Од друга страна пак, Република Северна Македонија со цел справување со невработеноста и пораст на стапката на вработеност во континуитет развива и имплементира економски, образовни и политики за вработување. Основна цел на политиките е постигнување на повисок степен на социјална инклузија преку вработување на ранливите групи на невработени лица посебно на младите лица кои се дел од: „Национална стратегија за вработување 2016-2020 година“, „Национален акциски план за вработување на млади 2016-2020 година“, „Национална стратегија за социјална инклузија“, „Оперативен план за активни програми на пазарот на трудот и услуги за вработување“, како и законските измени во трудовото законодавство и воведување на закони кои се однесуваат на економска и социјална инклузија на младите во општеството.

Политиките кои се однесуваат на младите имаат за цел подобрување на претприемачките способности, вработливоста и вработувањето на младите лица. Претприемништвото како дел од образовните политики е вметнат во образовниот процес во рамките на средното образование, а исто така е предвидено како една од фазите во рамките на активните програми за вработување Програма за Поддршка за самовработување (претприемништво). Подобрување на вработливоста се остварува преку вклучување на младите во различни видови на обуки во реални работни услови со кои се настојува да се стекнат со вештини барани на пазарот на трудот или директно да се само-вработат преку програмите за самовработување со грант или кредити со многу поволни услови односно со субвенционирање на плата за одреден временски период доколку се вработи кај одреден работодавач или преку дуалниот систем на средно стручно образование. Од досегашната имплементација на политиките според извештаите на имплементаторот/ите на проектите евидентно е учеството на младите во обуки за претприемништво како и во програмите за вработување, но, имајќи ги предвид извештаите на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија.

Имајќи во предвид дека и покрај позитивниот тренд на намалување на невработеноста кај младите лица во РСМ споредено квартално односно (невработеност на млади 15-29 години од 40,0% од IV квартал 2015 година е намалена на 30,9% IV квартал 2020 година)⁴ се уште е релативно висока стапката на невработеност, посебно со специфичните услови наметнати од кризата предизвикана од Ковид 19 пандемијата која предизвика особени проблеми во областите на образованието и вработувањето, па така се наметна и потребата за анализа на состојбата на политиките на пазарот на трудот со посебен фокус на младите преку преглед на состојбата во поглед на образование, можности за вработување и апсорпциона моќ на пазарот на трудот (побарувачка на пазарот на трудот), преку препораки за унапредување

³ Извор: Студија на Меѓународната организација на трудот

⁴ Извор: Државен завод за статистика

на вклученоста на младите лица на пазарот на труд, а со тоа и подобрување на нивниот економски и социјален статус во општеството.

МЕТОДОЛОГИЈА

Вработувањето на младите се уште претставува предизвик во политиките кои ги спроведува Владата на Република Северна Македонија имајќи ја во предвид релативно високата стапка на невработеност. Општо земено повеќе детерминанти се причина за високата стапка на невработеност на младите: долг временски период за премин од училиште на работа, неусогласеноста помеѓу образовните исходи на младите лица од формалниот систем на образование со реалните потреби на пазарот на трудот, недоволна и несоодветна понуда на работни места во однос на расположливата работна сила со соодветни стекнати квалификации, високо учество во неформалната економија, несигурни работни места и најновата специфична состојба во негативна смисла предизвикана од пандемијата на Ковид 19 кризата во која се најде и онака високо сензитивниот пазар на труд.

Во контекст на оваа анализа, фокусот ќе биде на вработување на младите, на постојните политики и мерки кои се спроведуваат за вработување на младите, нивна **ефективност** во услови на пандемија. Исто така, предмет на анализа ќе бидат и политиките за вработување на социјално ранливи категории (Роми и други маргинализирани групи) и **ефективноста** од нивно спроведување.

При спроведување на анализата на политики за вработување релевантни за младите и нивната ефективност како и за Ромите и други маргинализирани групи вклучува преглед на националните политики и мерки за вработување релевантни за потребите на младите. Методолошките алатки за прибирање на податоците се следните: Прибирање на секундарни податоци и информации од стратешки документи и извештаи, соопштенија, публикации и анализи од Државниот завод за статистика, Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија и Министерството за труд и социјална политика како и останати чинители релевантни за темата. Исто така, при спроведување на анализата земени се во предвид и политиките и мерките за вработување, спроведени во некои од земјите од Европската Унија.

1. ПРЕГЛЕД НА НАЦИОНАЛНИТЕ ПОЛИТИКИ И МЕРКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА МЛАДИТЕ ЛИЦА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

1.1 Преглед на основни социо економски индикатори

Стапката на економска активност претставува учество на работната сила во работоспособното население на возраст од 15 и повеќе години. Според податоците на Државниот завод за статистика од Анкетата за работна сила (анкетни податоци) во четвртото тримесечје од 2020 година, активното население во Република Северна Македонија брои 941 524 лица, од кои 789 552 се вработени лица, а 151 972 се невработени лица, со стапки:

- стапка на активност од 55,9 %
- стапка на вработеност од 46,8 %
- стапка на невработеност од 16,1 %

Податоците од Државниот завод за статистика покажуваат дека во четвртото тримесечје од 2020 година стапката на невработеност е 16,1% и во споредба со третото тримесечје од 2020 година бележи намалување од 0,4 процентни поени.

Во споредба со истиот период од 2019 година, стапката на невработеност бележи намалување за 0,5 процентни поени.

Преглед 1: Работоспособно населени, активно население и стапки на активност, вработеност и невработеност

	Вкупно работоспособно население	Активно население			Стапка на активност	Стапка на вработеност	Стапка на невработеност
		вкупно	вработени	невработени			
2019	1 684 820	964 014	797 651	166 363	57.2	47.3	17.3
2019/IV	1 685 436	968 604	807 362	161 242	57.5	47.9	16.6
2020/III	1 685 741	941 136	785 561	155 575	55.8	46.6	16.5
2020/IV	1 685 468	941 524	789 552	151 972	55.9	46.8	16.1

Извор: Државен завод за статистика

Во последните неколку години, има значителни промени во возрасната структура на населението во Република Северна Македонија, тренд што е веројатно дека ќе продолжи и во следните децении. Уделот на младите луѓе (15-29) во вкупното население се очекува дека ќе опадне на 16,4 проценти до 2030 година (од 23,3 проценти во 2010 година)⁵.

Со состојба на 28.02.2021 година во Агенцијата за вработување, евидентирани се 159608 невработени лица - активни баратели на работа и во однос на месец март 2020 година, бележи зголемување за 51876 невработени лица.

⁵Извор: Проекции на Обединетите нации за населението за Македонија, <http://www.un.org/esa/population/>.

1. Структура на невработените лица - активни баратели на работа (159608), со состојба на 28.02.2021 година

Според пол

- 50,1% (79905) се жени
- 49,9% (79703) се мажи

Според возраст

- **23,9% (38200) се на возраст до 29 години**
- 40,2% (64160) се на возраст од 30-49 години и
- 35,9% (57248) се на возраст од 50 години и повеќе

Според школска подготовка

- **53,6% (85528) се без образование и со основно образование**
- 9,9% (15749) се со непотполно средно образование
- 26,8% (42751) се со завршено средно образование
- 0,9% (1408) се со више образование
- 8,9% (14278) се со високо образование (вклучително 973 магистри на наука и 29 доктор на наука)

Според време на чекање на вработување

- 45,2% (72107) чекаат на вработување до 11 месеци
- **54,8% (87501) чекаат на вработување 12 месеци и повеќе**

Според националност

- 48,3% (77131) се Македонци
- 33,3% (53168) се Албанци
- 6,1% (9775) се Турци
- 9,2% (14713) се Роми
- 0,6% (925) се Срби
- 0,1% (211) се Власи
- 0,3% (500) се Бошњаци
- 2,0% (3185) се припадници на други националности

2. Невработени лица (активни баратели на работа) на возраст до 29 години - млади невработени лица

Од вкупниот број на невработени лица, 38200 (23,9%) се на возраст до 29 години – млади невработени лица.

Структура на невработени лица на возраст до 29 години

Според пол

- 51,8% (19792) се жени
- 48,2% (18408) се мажи

Според школска подготовка

- 36,8% (14075) се без образование и со основно образование
- 3,4% (1295) се со непотполно средно образование
- 44,9% (17162) се со завршено средно образование
- 0,3% (101) се со више образование
- 14,6% (5567) се со високо образование (вклучително 355 магистри на наука и 2 доктори на наука)

Според време на чекање на вработување

- 60,3% (23024) чекаат на вработување до 11 месеци
- 39,7 % (15176) чекаат на вработување 12 и повеќе месеци

Со состојба на 28.02.2020 година евидентирани се 18266 невработени лица за кои престанокот, односно одјавата од задолжително социјално осигурување е регистрирана **во период после 11.03.2020 година, односно во периодот на кризата предизвикана од КОВИД-19 вирусот.**

Според возраст на лицата, од овие 18266 лица, 8196 лица (44,9%) се на возраст од 30-49 години, 6107 лица (33,4%) се на возраст над 50 години и **3963 лица (21,7%) се на возраст до 29 години.**

Пандемијата ги прекина позитивните трендови кај вработеноста што Северна Македонија ги доживеа во последните две децении. Во првите три тримесечја на 2020 година, просечната загуба на работните часови изнесуваше 13,8 проценти, или еквивалентно на 90.000 работни места со полно работно време. До третото тримесечје од 2020 година, бројот на работници се намали за 3 проценти (приближно 25.000 работни места), со повисок пад (околу 4,5 проценти) кај младите, што го потврдува фактот дека младите лица се првите што ги губат работните места во време на криза (ефект „кој последен влегува, прв излегува“), и кај вработените за сопствена сметка.⁶

⁶МОТ/ЕБОР:Преглед на КОВИД-19 и светот на работата.Северна Македонија (2021)

1.2 Преглед на политиките и мерките за вработување кои се однесуваат на младите невработени лица

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

1. Програма за работа на Владата на Република Северна Македонија за периодот 2017-2020 година – како документ опфаќа дел кој се однесува на мерки за подобрување на состојбата на пазарот на труд и зголемување на вработеноста како дел од социјална политика. Во стратешките приоритети покрај другите стратешки цели, како предизвици наведени се:

- Вработување во приватниот сектор на 64.000 лица со помош на активни мерки.
- Алоцирање на 22 милиони евра за активни мерки за вработување. Ќе се настојува сумата да расте секоја година, со цел на крајот на мандатот да изнесува 33 милиони евра.
- Воведување на проект „Гаранција за младите“, кој ќе обезбеди во период од четири месеци по завршување на школувањето или станување невработен секој млад човек да добие понуда за вработување, можност да го продолжи образованието, да стапи на пракса или тренинг за подготовка за вработување.
- Донесување на закон за социјално претприемништво преку кој ќе се олесни пристапот до пазарот на труд за социјално ранливи категории на граѓани. Социјалните претпријатија ќе нудат можност на ранливите групи да управуваат со претпријатието, да донесуваат одлуки за управување со остварените приходи и нивното инвестирање во социјални цели.

2. Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 година (МТСП) – според истиот документ, стратегијата ги следи и целите на: Националната Програма на Економски Реформи 2015 година, Фискалната Стратегија 2015-2017 година, Европа 2020 и Стратегијата 2020 за Југоисточна Европа (ЈИЕ 2020), со основна цел: зголемување на вработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус кон ранливите групи на население. Главната цел се очекува да се оствари преку исполнување на следните специфични цели: Зголемување на ефективност и ефикасноста на политиката за вработување, со посебна поддршка за ранливите категории на население; Унапредување на капацитетот на приватниот сектор за креирање на работни места; Образованието продуцира знаења и вештини според потребите на работодавачите. Зголемувањето на

ефикасноста и ефективноста на политиките за вработување се одвиваше околу три широки реформи на политики.

- Првата реформа се однесуваше на структурата, организацијата и моделот на обезбедување услуги на Агенцијата за вработување на Северна Македонија (АВРСМ). Овие реформи препознаа дека – за да се зголеми квантитетот и квалитетот на обезбедувањето услуги за категориите во ризик од исклучување, како што се долгорочно невработените, младите, жените и малцинствата – Агенцијата треба да добие дополнителни човечки и финансиски ресурси, како и нови алатки за управување со обемот на работа, воведување стратегии за активација и спроведување, следење и оценување нови активни мерки за пазарот на трудот. Втората реформа предвидуваше зајакнување на информатичкиот систем на пазарот на трудот за предвидување на потребите на работодавачите, насочување на изготвувањето политики и програми и кариерно насочување на младите и на возрасните. Третиот сет реформи се фокусираше на акциите на политиките за адресирање на двојната цел за справување со неформалното вработување во секторите за домашна работа и грижа и унапредување на учеството на жените на пазарот на труд. Конечно, зајакнувањето на Инспекторатот за труд и промовирањето на обуката за возрасни во претпријатијата се сметаа за многу значајни во намалувањето на неформалноста и зголемувањето на продуктивноста на трудот.
- За подобрувањето на капацитетите за создавање работни места на претпријатијата, НСВ (2016-2020) предвидуваше дополнително олеснување на административниот товар на претпријатијата, посебни услуги наменети за МСП, инвестирање во иновации и инфраструктурен развој (со оглед на нивниот потенцијал за подобрување на квантитетот и квалитетот на работните места); и поддршка на фирмите во сектори со висока додадена вредност.
- Во однос на усогласувањето на знаењата и вештините со барања на работодавачите, НСВ (2016-2020) го опфати забрзувањето на воведувањето на Националната рамка на квалификации, подобрувањето на квалитетот на образованието на сите нивоа, а особено во системот на СОО, натамошен развој на стандардите за стручно образование, проширувањето на учењето преку работа и зголемена понуда за образование и обука за возрасни.

Според проекции базирани на Националната програма за економски реформи и Фискалната Стратегија 2015-2017 година, како и останати секторски политики, се очекува просечен годишен раст на бројот на вработени од 2,6% во периодот 2015-2020, како резултат на очекуваните инвестиции на странските компании, ТИРЗ и индустриските зони, активните мерки и програми за вработување, олеснетиот пристап до финансии на компаниите и реализацијата на капиталните инфраструктурни проекти. Како резултат на ова, согласно

стратегијата се очекува намалување на општата стапка на невработеност до 21% во 2020 година.

3. Национална програма за достоинствена работа 2019 – 2022 година (МОТ)

Меѓународната организација на трудот (МОТ), промовира пристојна работа како клучна компонента на развојните политики и како цел на националната политика на РМ и социјалните партнери. Националната програма за пристојна работа претставува среднорочна рамка за планирање што ги дава насоките за работата на МОТ во определена земја во согласност со приоритетите и целите што се договорени со Економско социјалниот совет на национално ниво. Овој програмски документ е резултат на стратешкото планирање на активностите за соработка на МОТ во Република Северна Македонија за периодот 2019–2022 г. Тој е изготвен во консултации со Владата и социјалните партнери со цел да се креираат работни места, да се прошири социјалната заштита, да се гарантираат правата на работа и да се промовира социјалниот дијалог, како клучни компоненти на економските и социјалните политики. Истовремено, програмата ја поддржува амбициозната реформска агенда што е утврдена во Програмата на Владата 2017–2021, која се фокусира на развој на економијата и подигнување на животниот стандард. Новата НПДР, исто така, дава придонес кон напорите на Владата за остварување на Целите на одржливиот развој што се утврдени во „Партнерство за одржлив развој – Стратегија на Обединетите нации за 2016–2020 година“. Приоритетите на овој стратешки документ се повеќе и подобри работни места, пореспонзивно управување, подобар живот за луѓето од ранливите категории, родова еднаквост, како и почиста и поотпорна животна средина.

Конкретно во рамките на стратешки приоритет 2 **од Национална програма за достоинствена работа 2019 – 2022 година** е повеќе и подобри работни места за инклузивен раст и подобрени изгледи за вработување на младите лица, а како исходи се наведени:

2.1 Сеопфатна Национална стратегија за вработување што промовира достоинствени работни места што е донесена во консултации со социјалните партнери

2.2 Спроведени локални партнерства за вработување (со фокус на вработување на младите лица)

2.3 Воспоставен ажуриран систем за предвидување на потребите за вештини за намалување на неусогласеноста на понудата и побарувачката на вештини и подобрување на пристапот до пазарот на трудот

4. Национална стратегија за млади (2016 - 2025)⁷ - Националната стратегија за млади на Р. Северна Македонија 2016 - 2025 ги поставува

⁷ http://arhiva.vlada.mk/register/files/Nacionalna_Strategija_za_Mladi_2016-2025.pdf

основните принципи и насоки за акција, на сите чинители во општеството за подобрување на социо-економската положба на младите и создавање на средина која ќе им овозможи на младите да ги остваруваат своите права, потреби и интереси. Во рамките на оваа стратегија има повеќе тематски области, но во интерес на анализата ќе се даде краток осврт на Тематска област: Вработување и поддршка пред вработување. Надминувањето на состојбата со висока невработеност кај младите бара системски, комплементарен и координиран пристап на различни полиња и политики (економија, образование, труд и социјална заштита).

Како клучни предизвици и како главни проблеми кои го одредуваат нивото на невработеност кај младите во овој документ се издвојуваат: (1) Општа економска состојба во земјата која пред се резултира со недостиг на соодветна понуда на работни места по обем и квалитет; (2) Младите не поседуваат компетенции кои се барани на пазарот на трудот; (3) Краткорочни и изолирани интервенции за надминување на младинската невработеност; (4) Општа состојба на резигнираност и немотивираност кај младите во процесот на (само)вработување и (5) Недоволна поддршка за младинско претприемништво.

Во согласност со претходно дефинираните предизвици во областа на вработувањето во стратегијата се дефинираат долгорочни/клучни цели (и понатаму специфични мерки) кои треба да пристапат кон надминување на овие предизвици: (1) Креирање на достапни можности за сите млади да се стекнат со компетенции (знаења, ставови, вештини) кои се барани на пазарот на трудот; (2) Промоција на долгорочен и меѓу-секторски пристап во политиките за помош за вработување на млади; (3) Младите како проактивни и креативни партнери во процесот на надминување на невработеноста; (4) Обезбедување на систематска и координирана поддршка за развој на младинско претприемништво.

Носители на мерките со кои треба да се остварат клучните цели во оваа област се: Министерството за образование и наука, Министерството за труд и социјална политика, Агенцијата за млади и спорт, Националната агенција за европски образовни програми и мобилност, Министерството за локална самоуправа и социјалните партнери.

5. Акциски план за вработување млади лица 2016 - 2020 година⁸ – претставува продолжување на претходниот Акциски план за вработување на млади 2012 - 2015 година, е фокусиран на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите.

Како специфични цели се областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите се:

- **Подобрување на усогласувањето на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот** (преку развој на сеопфатен систем за предвидување на

⁸ goo.gl/Xsk9PC

вештините што ќе ги обезбеди потребните информации за креирање на политиките, како и за младите лица при изборот на работата; подобрување на релевантноста на исходите од образованието за барањата на пазарот на трудот; интегрирање на наставата за кариерно насочување во училишните наставни планови и обезбедување квалитетно кариерно советување и насочување во клучните моменти во животот на младите луѓе). Оваа цел има две зацртани цели, имено, зголемување од 20 проценти на бројот на младите лица на возраст од 15 до 29 години што работат на работни места што се соодветни на нивните квалификации и намалување од 4 процентни поени на бројот на нискоквалификуваните млади лица.

- **Промовирање на отворањето работни места предводено од приватниот сектор** (преку утврдување пакет од стимулации што вклучуваат: пристап до квалитетни услуги за вработување за претпријатијата што се вклучени во проекти за развој на инфраструктурата; проширување на постоечкиот систем на даночни олеснувања за унапредување на вработувањето на младите лица; и проширување на услугите за развој на деловното работење за зголемување на капацитетот на претпријатијата за пристап до достапните можности за финансирање). Оваа цел има зацртана цел за зголемување од 5 процентни поени на уделот на младите лица (15-29) што се вработени.

- **Олеснување на преминот на младите лица од училиште на работа** (преку надградба на физичките, човечките и ИКТ ресурсите на АВРМ; приспособување на механизмите за спроведување и буџетските средства за активните политики на пазарот на трудот; развој на наменски линии на услуги за младите невработени лица, што ја вклучува програмата Старт за млади; и преку воведување подобри услуги за работодавачите). Во рамките на оваа цел има две зацртани цели, имено, зголемување од 30 проценти на бројот на младите невработени лица што имаат пристап до квалитетни услуги за вработување во локалните центри за вработување; и 15 проценти од сите млади лица што првпат се пријавуваат како невработени добиваат пристап кон наменски услуги.

Временската рамка на Акцискиот план за вработување млади лица е пет години, од 2016 до 2020 година. Вкупниот број на млади луѓе во целната група изнесува приближно 200 000 млади мажи и жени (што е приближно еднакво на 42 проценти од вкупното младо население на возраст од 15 до 29 години). Вкупниот планиран износ за реализација на Акцискиот план за вработување на млади за периодот 2016 - 2020 година изнесува 30,95 милиони евра. Во однос на реализацијата на акцискиот план за вработување на млади лица генерален заклучок во документот каде што се разгледуваа постигнувањата е дека најголемиот дел од исходите на политиката што биле утврдени во рамките на Акцискиот план за вработување млади лица до 2015 година биле спроведени во согласност со планираното, а неколку од зацртаните цели биле надминати.

2.1. Главни постигнувања на Акцискиот план за вработување млади лица до 2018 година: - ***Постигнување на приоритетите од политиката за вработување на младите***

Цел 1: Постигнувањето на исходите од политиката поврзани со усогласување на вештините на младите со барањата на пазарот на трудот е во напредна фаза што се однесува до активностите од политиката кои се во надлежност на МТСП и АВРМ. Единствена активност од политиката која заостанува е во врска со капацитетот на АВРМ да понуди услуги за кариерно насочување за сите регистрирани невработени млади и ревизија на методите што ги користи за евидентирање на слободните работни места. Второто треба да стане приоритет на политиката за ефективно воведување на Гаранцијата за млади. Заостануваат и дел од активностите од политиката кои се одговорност на Министерството за образование. Тие се поврзани главно со подобрување на квалитетот на образованието (резултатите од PISA тестирањето), воведувањето на кариерно образование во наставните планови, активностите на Опсерваторијата за вештини (редовни студии за следење за потврдување на вработливоста на учениците) и достапноста на програмите за втора шанса. Ако не се забрзаат реформите во образовниот систем, не е веројатно дека ќе се намали неусогласеноста на вештините со побарувачката до 2020 година.

Цел 2: Сè уште има сериозни недостатоци во постигнувањето на исходите поврзани со создавање нови работни места и развојот на приватниот сектор. Не постои координација меѓу услугите за поддршка на претпријатијата што ги нудат различните институции (Македонската банка за поддршка на развојот, Агенцијата за развој на претприемаштвото и Фондот за иновации). И Агенцијата и Фондот за иновации имаат ограничен капацитет за да одговорат на потребите на претпријатијата. Во дел од случаите изгледа дека програмите конкурираат едни на други (програмата за самовработување што ја нуди АВРМ и програмата за претприемаштво на Агенцијата за развој на претприемаштвото). Исходите од политиката во однос на оваа цел треба да се усогласат со Владиноот план за економски развој што беше презентираан во септември 2017 година.

Цел 3: Дел од исходите на политиката поврзани со олеснување на преминот од училиште на работа (во надлежност на АВРМ) веќе се реализирани (на пример, средства за младите, реализирани услуги и програми). Меѓутоа, има три клучни активности од политиката што сè уште не се започнати. Првата, поврзана со реформа на системот за евидентирање на слободните работни места кој ќе овозможи реален преглед на побарувачката на пазарот на трудот. Втората активност е поврзана со инвестициите во развој на инфраструктурата (надградување на локалните центри и ИТ систем), кои се само делумно реализирани (со помош на средства од ИПА). Третата активност од политиката е во врска со спроведувањето на годишен план за вработување и обука за да се дополни капацитетот на АВРМ за реализација на квалитетни услуги за вработување. Недостигот на напредок во овие области значи слаба веројатност

дека ќе се постигнат целите (30 проценти зголемување на невработените млади што имаат пристап до квалитетни услуги).

6. Оперативен план за активните програми и мерки за вработување и услугите на пазарот на труд за 2020 година - ги утврдува програмите/услугите за вработување и за подобрување на функционирањето на пазарот на трудот, да се поддржи создавање на нови работни места и да се зголеми вработливоста на невработените лица. Во ОП 2020 година дефинирани се видот на услугите и програмите за вработување што ќе се имплементираат, услови и критериуми за секоја од програмите, целните групи на невработени, потребните финансиски средства и нивните извори, како и институциите надлежни за спроведување, каде посебен акцент се става на младите невработени лица и се дава јасен преглед за учеството на младите лица во секоја од услугите и програмите за вработување со кое е предвидено да се настојува минимум 30% во рамките на секоја од програмите/услугите за вработување да бидат млади невработени лица до 29 години и тоа: 1. Развој на претприемништвото (а) Програма за самовработување 2. Субвенционирано вработување 3. Вработување и раст на правни субјекти 4. Субвенционирано вработување на лица со инвалидност, 5. Обуки (а) Обука на работно место за познат работодавач, (б) Обуки за стручни квалификации според барање на работодавач, (в) Обуки за стручни квалификации според барање на познат работодавач, Обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот (7) Обука за напредни ИТ вештини (8) Обука за возачи за Ц и Д - категорија (9) Практиканство (10) Општинско-корисна работа, (11) Јавни работи и Младински додаток.

Преглед 2: Реализација на Активни мерки согласно ОП 2020 година (планиран и реализиран опфат на лица, посебно за млади, жени и Роми)

Назив на мерка од ОП2020	Планиран опфат на лица	Реализиран опфат на невработени лица до 31.12.2020 година							
		Вкупно	%	Млади до 29 години	%	Жени	%	Роми	%
1 ПОДДРШКА ЗА САМОВРАБОТУВАЊЕ (претприемништво)	1490	1,468	98.5	509	34.7	439	29.9	13	0.9
2. ПОДДРШКА ЗА КРЕИРАЊЕ НОВИ РАБОТНИ МЕСТА	2734	2,617	95.7	1,247	47.6	1,244	47.5	120	4.6
2.1 Субвенционирање на плати	1974	1,896	96.0	942	49.7	930	49.1	69	3.6
2.2 Вработување и раст на правни субјекти	552	532	96.4	305	57.3	258	48.5	37	7.0
2.3 Поддршка за вработување на лица со попреченост	208	189	90.9		0.0	56	29.6	14	7.4
3. ОБУКИ	1,562	607	38.9	294	48.4	379	62.4	38	6.3
3.1 Обука на работно место за познат работодавач	338	61	18.0	42	68.9	33	54.1	4	6.6

3.2a Обука за стручни квалификации според барања на работодавачите	100	13	13.0	4	30.8	9	69.2	0	0.0
3.2 б- Стручни обуки според барање на работодавачите	380	62	16.3	36	58.1	36	58.1	1	1.6
3.3 Обуки за побарувани занимања	694	421	60.7	193	45.8	300	71.3	32	7.6
3.4 Обука за возачи за Ц и Д - категорија”	50	50	100.0	19	38.0	1	2.0	1	2.0
4. ОБУКИ ЗА РАЗВОЈ НА ДИГИТАЛНИ ВЕШТИНИ	360	180	50.0	142	78.9	76	42.2	0	0.0
4.1 Обуки за напредни ИТ вештини	120	120	100.0	87	72.5	43	35.8	0	0.0
4.2 Обуки за напредни ИТ вештини (со кофинансирање)	180		0.0		####		####		####
4.3 Пилот мерка за Обуки за напредни ИТ вештини (со кофинансирање) за нелиценцирани спроведувачи на обуки	60	60	100.0	55	91.7	33	55.0	0	0.0
5. ПРАКТИКАНСТВО	1,575	1,544	98.0	1,362	88.2	935	60.6	49	3.2
6. ПРОГРАМА ЗА РАБОТНО АНГАЖИРАЊЕ	1,000	1,063	106.3	285	26.8	631	59.4	207	19.5
6.1 Општинско-корисна работа	450	613	136.2	190	31.0	486	79.3	71	11.6
6.2 Јавни работи	550	450	81.8	95	21.1	145	32.2	136	30.2
7 МЛАДИНСКИ ДОДАТОК (12 месеци)	2,875	3,474	120.8	3,474	100.0	1,194	34.4		0.0
Вкупно програми и мерки за вработување	11,596	10,953	94.5	7,313	66.8	4,898	44.7	427	3.9

Од приложеното во табелата може да се констатира дека учеството на младите до 29 години во мерките за вработување е 66,8%, најголемо е учеството во мерките кои водат до директно вработување како што се: Поддршка за самовработување (претприемништво), Субвенционирање на плати и Вработување и раст на правни субјекти како и во Програмата за практиканство.

Учеството на Ромите во активните мерки за вработување од Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2020 година е следно: вкупно 427 Роми биле опфатени со активните мерки за вработување од кои 147 се вработени преку мерките кои водат до директно вработување како што се Субвенционирање на плати, Самовработување со грант и вработување и раст на правни субјекти, додека традиционално низ годините може да се констатира дека најголем број од Ромите се вклучени во мерките за работно ангажирање како што се: Јавни работи и Општинско корисна работа и во 2020 година во овие две мерки биле вклучени вкупно 207 Роми. Ова се должи на фактот дека најголем број од вклучените Роми во активните мерки за вработување се со низок степен на стекнато формално образование.

7. План за гаранција за млади 2020-2022 година

Гаранција за млади (ГМ) е дел од Европските носечки иницијативи и има за цел да им обезбеди на младите лица (15-29 години) во период од четири месеци од денот на евиденција во Агенција за вработување на Република Северна Македонија, квалитетна понуда за вработување, континуирано образование и обука, или практиканство. Република Северна Македонија е прва земја од земјите на Западен Балкан кои ја воведоа и применија Гаранцијата за млади. Целта која беше поставена е Програмата да се смета за успешна доколку најмалку 30% од вклучените лица во ГМ, успешно излезат од истата во период од 4 месеци, односно ќе бидат вработени, повторно вклучени во образовниот процес или ќе бидат вклучени во активни програми и мерки за вработување.

Планот за спроведување на Гаранција за млади во Република Северна Македонија беше осмислено да се одвива во две фази: пилот фаза 2018/2019 година и втора фаза до 2022 година.

Во 2018 година беа вклучени 5.266 лица (2.694 жени), од кои 1.916 се вработиле, а 281 лице било вклучено во некоја од активните мерки за вработување кои не водат кон директно вработување, но ја зголемуваат нивната вработливост. Според тоа, успешноста на Гаранција за млади во 2018 година **изнесува 41.7%** и ги надминува планираните 30%.

Во 2019 година беа вклучени 20.302 млади лица (10.501 жени) и **во однос на 2018 година за трипати повеќе се зголемил интересот кај младите лица за вклучување во гаранција за млади**. Од нив, 61.39 се вработиле, а 1.074 лице било вклучено во некоја од активните мерки за вработување кои не водат кон директно вработување, но ја зголемуваат нивната вработливост. Според тоа, успешноста на Гаранција за млади во 2019 година изнесува 35.5% и ги надминува планираните 30%.

Гаранцијата за млади продолжи да се имплементира и во текот на 2020 година, и се имплементираше на територија на цела држава со посебен акцент на три региони (Североисточен, Полошки и Југозападен). Во 2020 година (заклучно со 31.12.2020 година) иако истата беше исклучително тешка поради Пандемијата COVID-19, сепак резултатите не изостаа. Во Гаранција за млади беа вклучени 25.482 лица (12.851 жени), од кои 7.197 се вработиле, а 1.249 лица биле вклучени во некоја од активните мерки за вработување кои не водат кон директно вработување, но ја зголемуваат нивната вработливост. Од вкупниот број на лицата кои се вработиле, 1.063 лица се вработиле преку учество во некоја од активните мерки за вработување, 455 лица биле вработени преку услугата за посредување при вработување, а 114 станале основачи или управители. Имајќи ја во предвид состојбата со пандемијата на Ковид 19 која

влијаеше директно негативно на состојбите со пазарот на трудот во Република Северна Македонија, ефектите од имплементација на Гаранцијата за млади може да се сметаат за успешни бидејќи продолжува во континуитет високата стапка на заинтересираност на младите лица за влез во Гаранција за млади. Согласно овие податоци, успешноста на Гаранција за млади во 2020 година изнесува 33%.

Во 2020 година во Младинска гаранција се вклучиле вкупно 1253 Роми од кои 149 се вработиле во рок од 4 месеци од вклучувањето во младинска гаранција, 46 лица биле вклучени во мерките од Оперативниот план за вработување за 2020 година, а кои не водат до директно вработување и 17 се вработиле преку активните мерки за вработување од Оперативниот план за вработување за 2020 година

8. Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија 2010-2020 година – овој документ има за цел исполнување на предусловите за започнување на процесот за потпишување на Заедничкиот Меморандум за Инклузија (Joint Memoranda on Social Inclusion)⁹, како и исполнување на Милениумските развојни цели¹⁰, и предвидува: (1) Зголемена можност на пазарот на трудот за нови работни места (2) Справување со сиромаштијата на национално и локално ниво (3) Обезбедување да секое дете кое започнува со основно образование да е спремно и способно да учи и да извлече максимални придобивки од годините проведени во образовниот процес (4) Намалување или сведување на нула бројката на деца кои го напуштаат образовниот процес предвреме или се слабо оспособени за се справат со животот и работата кога за тоа ќе дојде време (5) Зголемување на учеството во општеството и подготвеност и барање за доживотно оспособување (6) Отстранување на пречките за учество во општеството со кои поединци се соочуваат, вклучувајќи нарушено здравје, недостаток на самодоверба, слаби услови за домување и несакани зависности, (7) Елиминирање на дискриминација и нерамноправност поради пол, раса, вероисповед или инвалидност, (8) Намалување на нерамноправно дистрибуирана здравствена заштита (9) Обезбедување на квалитетни услови за домување за секого, (10) Намалување и отстранување на разлики помеѓу заедниците во општеството и оспособување на ранливите и обесправени заедници за подобро функционирање и стекнување на знаење и услови за тоа (11) Поддржување и охрабрување на приватниот сектор за нивен придонес за добросостојбата на ранливите заедници (12) Промоција и поддршка на култура на активно граѓанство (добро владеење) во кое ќе биде овозможено: самостоен и самоодржлив развој, учество во цивилниот живот и активности во општеството и грижа за ранливите заедници.

⁹ JIM: Joint Memoranda on Social Inclusion
(http://ec.europa.eu/employment_social/soc-prot/soc-incl/jim_en.html)

¹⁰ <http://www.un.org/millenniumgoals/bkgd.shtml>

Стратегијата опфаќа повеќе подрачја, но од аспект на состојбата на младите и нивно вклучување на пазарот на трудот преку социјална инклузија ќе ги разгледаме подрачјето „Вработување“ и подрачјето „Сиромаштија и социјална обесправеност“.

Подрачје 1: Вработување, со Специфична стратешка цел: Подобрување на условите и можностите за вработување и намалување на невработеноста, подобрување на стандардот на живеење и јакнење на социјалната кохезија и одржливиот демографски развој. 1) Интеграцијата на младите луѓе на пазарот на трудот треба да се изразува пред се со постојаното отворање на нови и на слободни работни места, усогласување на образовниот систем со потребите на пазарот на трудот, а особено јакнење на интересот и услови за започнување на сопствен бизнис. Покрај тоа, со давање поддршка за прво вработување на млади лица, со овозможување за стекнување искуство преку стажирање и практиканство се оспособуваат поголем број млади луѓе полесно да се вработат, односно социјално да се вклучат. Во тие рамки за истакнување се активностите и тоа: субвенционирање за вработување на деца без родители, активностите во работните клубови, професионалната ориентација и друго треба да доведат до вработување и до намалување на времето на чекање за прво вработување на младите лица. Неопходни се индивидуални планови за вработување, програми за обука за младите кои ќе започнат сопствен бизнис.

Подрачје 4: Сиромаштија и социјална обесправеност, каде сите акции кои се насочени кон задоволување на материјалните барања на луѓето, обезбедувањето на нивното учество во општеството и општествените процеси и јакнењето на социјалното единство се посакваните цели на социјален модел во секоја држава во кој социјалната инклузијата е дел од процесите на реализација на социјалната држава. Специфична стратешка цел е намалување на сиромаштијата и социјалната обесправеност преку оформување на нов социјален модел и концепт насочен кон поединецот и неговите потреби. Преку мерките: Обезбедување на мерки за поддршка на социјално обесправените (дел што се однесува на младите) 1) подобрување на условите во капацитетите за опфат во образованието и на можностите за негово стекнување, сносене на трошоци за истото, 2) ослободување од одредени зафаќања по основ на такси и придонеси (партиципации за услуги од државата или општината) со цел да се намали осиромашувањето на лица кои се во состојба на социјален ризик, а со тоа и социјално исклучени, 3) овозможување на младите и на припадниците на етничките заедници да се стекнуваат со повисоко ниво на современо образование со што се отргнуваат од зоната на неквалификувана работна сила, која не е атрактивна за пазарот на трудот, 4) мапирање на социјалните организации и претпријатија, како и определување на нивните капацитети, структура, сервиси и услуги со цел да се согледува потенцијалот (материјален и

кадровски) на институционалните и вон институционалните облици за социјална инклузија.

9. Национална стратегија за млади 2016 - 2025, Агенција за млади и спорт, е десетгодишен стратешки документ, кој се однесува на возрасна група 15-29 години. Стратегијата ги разгледува отворените прашања и цели преку девет клучни области, и тоа: младинско учество; младинско информирање; локална младинска работа; образование; вработување и поддршка пред вработување; култура; спорт; здравје и квалитет на живот. Стратегијата во делот на вработување и поддршка пред вработувањето дефинира 4 цели и тоа: (1) Креирање на достапни можности за сите млади да се стекнат со компетенции (знаења, ставови, вештини) кои се барани на пазарот на трудот, (2) Промоција на долгорочен и меѓу-секторски пристап во политиките за помош за вработување на млади, (3) Младите како проактивни и креативни партнери во процесот на надминување на невработеноста, (4) Обезбедување на систематска и координирана поддршка за развој на младинско претприемништво. Оваа стратегија е тековна и штотуку донесена, и нејзини имплементатор се повеќе институции, додека следењето на спроведувањето ќе биде вршено од страна на Агенцијата за млади и спорт. Првиот двогодишен акциски план за 2016-2017 е изработен и истиот ги содржи оние мерки и активности кои се во согласност со мерките кои се спроведуваат преку други поврзани и релевантни носители на политики, како што се МТСП, АППЗР, МОН итн. Веќе наведени во останатиот дел од текстот.

10. Закон за практиканство

Со Законот за практиканство се овозможува непречено стекнување на практично искуство на невработените млади лица до 29 години, зголемување на нивните вештини и полесно вклучување на пазарот на трудот и создавање на можности и услови на работодавачот за вработување на лица со практично искуство, кои имаат одредени вештини и знаења за одредени работи и работни задачи.

Потребата од практикант работодавачите ќе ја обезбедуваат со објавување на **јавен оглас** во кој треба да бидат содржани информации за можноста и условите за практиканство.

Со членот 6 се дефинира минималниот и максималниот **период на практиканство**, и тоа од 1 до 6 месеци, при што се предвидува еден практикант да може да врши практикантска работа само еднаш кај ист работодавач (став 2).

Исто така, со законот определен е **максималниот број на практиканти** кај работодавачите, и тоа во зависност од бројот на вработените на неопределено работно време кај работодавачот во претходните три месеци пред ангажирање на практикантот. Притоа, со ставот 2 се предвидува работодавачот да не го намали бројот на вработени на неопределено време, освен во случај на

остварување на право на пензија, или по вина на работникот, по волја на работникот, како и во случај на смрт.

Законот предвидува и **обврска за плаќање на надоместок** за време на практикантската работа на практикантот од страна на работодавачот, и тоа во висина од **15%** од просечната бруто-плата во Републиката исплатена во претходната година, за практикантска работа до 3 месеци. Доколку практикантската работа се реализира подолго од 3 месеци, а најмногу до 6 месеци, месечниот надоместок кој треба да му го исплати работодавачот на практикантот треба да биде во висина на **минималната нето-плата** утврдена со закон (член 8, став 2, алинеја 2).

Со законот се утврдени и **правата и обврските на практикантот и на работодавачот**. Имено, со членот 9 од законот предвидени се правата на практикантот за време на практикантската работа, а со членот 10 обврските.

Со членот 11 утврдени се **обврските на работодавачот**.

Со членот 12 е предвидено дека практикантот пред да започне со практикантска работа, мора да има потпишан договор за практиканство за ангажирање кај работодавачот. Во договорот ќе се уредат односите, правата и обврските помеѓу страните (став 1). Со ставот 2 од истиот член се предвидува доколку се склучи договор со лице помладо од 18 години, договорот да го потпише и родителот, односно старателот на практикантот. **Договорот за практиканство** може да биде склучен за **полно работно време или за работно време пократко од полното работно време**, во зависност од волјата и од потребите на двете страни (став 3). Со ставот 4 се забранува склучување на договор за практиканство за замена на постојно работно место, а за време на практикантската работа практикантот не ги губи правата по основ на невработеност и правата од областа на социјалната заштита утврдени и стекнати во согласност со закон. Работодавачот има обврска секој склучен договор да го пријави во Агенцијата за вработување на РМ.

Со членот 13 се пропишува **содржината на договорот за практиканство**, односно сите елементи наведени во овој член треба да бидат содржани во договорот за практикантската работа.

Со законот (член 14) се предвидени и **условите** кога може да престане договорот за практиканство (став 1), како од страна на практикантот (став 2) така и од страна на работодавачот (став 3), при што секоја од страните има обврска да достави писмена изјава за раскинување на договорот во рок од 5 дена пред да го раскине (став 4). Во случаите кога договорот се раскинува пред истекот на времето за кое е склучен, работодавачот има обврска во рок од 3 дена да ја извести Агенцијата за вработување на РМ.

Со членот 15 од законот е предвидено работодавачот да води **електронска евиденција** за практикантите, на ист начин како за останатите вработени.

Агенцијата за вработување на РМ води електронски регистер на договорите за практикантска работа.

Со Законот за практиканство во 2020 година биле опфатени вкупно 375 млади лица кај 144 работодавачи.

11. Закон за младински додаток

Во почетокот на 2020 година се донесе посебен Закон за младински додаток, со кој се воведе додаток од 3.000 денари по лице месечно за полно работно време. Додатокот се исплатува на секое младо лице до 23 години кои се вработени во производствени дејности по завршување на средното образование.

Во 2020 година вкупно 3474 млади лица користеле право на младински додаток.

12. Закон за младинско учество и младински политики

Предмет на уредување на овој закон се формите на младинско организирање, учество на младите во процесот на креирање на младински политики и донесување одлуки кои се однесуваат на нив, стратешките документи на национално и локално ниво, активностите и мерките кои ги преземаат органите на државната управа и единиците на локалната самоуправа за унапредување на положбата на младите во општеството, како и информирање и заедничко планирање на активности поврзани со и за млади.

13. Други мерки

Во овој период беа донесени и неколку Уредби со законска сила како што е Уредбата со законска сила за дополнување на Уредбата со законска сила за примена на Законот за вработувањето и осигурување во случај на невработеност за време на вонредна состојба, а се однесува на невработените лица на кои работниот однос им престанал во периодот 11.03 – 30.04.2020 година, независно од времето поминато во работен однос и Уредбата која се однесува на издавање платежни картички за купување македонски производи, а еден од критериумите за остварување на правото, согласно горенаведените Уредби е лицето да биде евидентирано во Агенцијата за вработување како невработено лице - активен барател на работа.

Со четвртиот пакет мерки за справување со последиците од кризата предизвикани од КОВИД-19 вирусот, со мерка Платежна картичка за граѓаните за поголема потрошувачка, беа опфатени и другите лица кои бараат работа евидентирани во Агенцијата за вработување, а тоа дополнително влијаеше на зголемување на бројот на невработени лица, односно други лица кои бараат работа евидентирани во Агенцијата за вработување.

Беа донесен и Законот за финансиска поддршка на граѓани со низок доход, корисници на пензија, корисници на право на социјална сигурност на стари лица, **млади лица**, самохрани родители, деца без родители и родителска грижа, уметници и други лица кои вршат дејност во културата, филмски работници и естрадни уметници (Службен весник на РСМ, бр.290/20 од 7.12.2020 година).

Согласно законот, „Граѓани со низок доход“ се државјани на Република Северна Македонија кои се евидентирани како други лица кои бараат работа (пасивен барател на работа) во Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, заклучно со 27 септември 2020 година, кои за периодот јануари-август 2020 година оствариле доход во нето износ не поголем од 120.000 денари согласно со евиденцијата на Управата за јавни приходи.

Треба да се напомене дека Агенцијата за вработување од почетокот на КОВИД-19 кризата следејќи ги насоките на Владата на РСМ за спречување на ширење на Корона вирусот го запре редовното пријавување на невработените лица на 30 дена односно на 6 месеци, вклучувајќи ги и корисниците на паричен надоместок и корисниците на социјална парична помош, и истото беше оправдано.

2. УСПЕШНИ МОДЕЛИ НА МЕРКИ И ПОЛИТИКИ ЗА МЛАДИНСКО ВРАБОТУВАЊЕ ОД ЕУ ЗЕМЈИ

1. Германија

„Алијанса за почетна и дополнителна обука“

Учесници:

- Сојузно Министерство за труд и социјала
- Организации на работодавачи (BDA, BDI, DINK, ZDH, VFB)
- Синдикати (ДГБ, ВЕРДИ, ИГ-Метал, ИГ-БЦЕ)
- Федерални министерства:
 - Сојузно Министерство за економија и енергија
 - Федерално Министерство за образование и истражување
- Федерална влада за миграција, бегалци и интеграција
- Федерална агенција за вработување
- Претставници на покраините

Главните цели на Алијансата се:

- да се подобри квалитетот и привлечноста на двојната стручна обука во Германија;
- да се намали бројот на млади без потврда за напуштање на училиштето;
- да се обезбеди „пат“ на секое лице заинтересирано за обука - во контекст на гаранцијата за обука - што може да ги доведе до двојно стручно ниво

на квалификација што е можно побрзо;

- да се намали несовпаѓањето помеѓу апликантите и компаниите, и во регионалните и професионални термини;
- да се зголеми бројот на понудени места за обука и бројот на компании подготвени да обезбедат обука;
- да се намали бројот на млади луѓе во преодната фаза од училиште да работат, со нивно ориентирање кон курс за стручна обука;
- да се зајакне стручната обука преку мерки што овозможуваат повеќе луѓе со стручни квалификации да влезат во високо образование

Практиката е насочена кон компании кои веќе нудат двојна стручна обука, исто така како оние што не го прават тоа.

Целни групи - насочен е кон широк спектар на млади, вклучително:

- млади лица со академски квалификации,
- млади лица кои се во неповолна положба,
- млади лица со мигрантско потекло,
- млади лица со попреченост.

Спроведени активности

Кохерентен концепт за професионална ориентација беше развиен за поддршка на младите кои го прават преминот од училиште на работа.

- Заеднички стандарди за квалитет беа создадени од деловната заедница, трговијата синдикатите и Länder, да обезбедат квалитетна пракса за која се од вредност и компаниите и студентите.
- На претпријатијата кои не беа во можност да понудат договори за обука им беше понудена поддршка и совет. Оваа поддршка, обезбедена од стопански комори, ги охрабруваа компаниите да учествуваат и да нудат места за обука.
- Како мост кон двојната стручна обука, повеќе квалификации за почетно ниво (Einstiegsqualifizierung) им беа понудени на учесниците.
- За млади луѓе на кои не им беше понудено место за студирање до 30 септември, на деловната заедница ќе даде три понуди за стручна обука.
- Финансирање на програмата што ја придружува транзицијата кон двојно стручно оспособување (поддршка за влез во кариера од менторство) беше обезбедено до 2018/2019 година.
- Беа воведени мерки за зголемување на процентот на млади мигранти кои учествуваат во обуките за стручно образование. Ова вклучуваше поголемо

проширување на локални мрежи на комори, синдикати и здруженија на мигранти. Исто така, тоа вклучуваше зголемување на компаниите кои нудат обука, а кои се во сопственост на некој со мигрантско потекло.

Постигнати резултати (outputs)

- Работодавачите понудија 7 300 дополнителни места за двојна стручна обука во 2015 година и 18 118 во 2016 година.
- На учесниците им беа понудени 19 020 места за обука во компании во 2015 година.
- 5 000 млади луѓе започнаа со асистирана обука во 2015 година.
- 140 ментори за добредојде сега се присутни во стопанските комори во поддршка на мигрантите кои имаат пристап до двојна стручна обука.
- ‘Неделата на двојна стручна обука’ беше основана во 2016 година како исход за поддршка на младите луѓе без место за двојна стручна обука.

Среднорочни резултати (outcomes)

Во 2015 година, законот за асистирана обука (Assistierte Ausbildung) беше проширен со цел да се зголеми опсегот и понудата на иницијативата.

- Подобрена привлечност на двојната стручна обука.
- Подобрена координација, соработка и редовна размена на практики и искуство помеѓу партнерот во Алијансата.

Научени лекции

- Јасна комуникација и соработка помеѓу повеќе партнери е од суштинско значење да се развие квалитетот и обезбедувањето двојна стручна обука.
- Мерките треба да бидат прилагодени на специфичните потреби на целните групи (на пр. мигранти, бегалци и баратели на азил). Раната проценка на целните групи овозможува подобро спроведување на мерката.

2. Литванија

„Отворен младински центар “Гејтс“

Учесници:

- НВО: ‘Actio Catholica Patria’
- Отворен младински центар: „Гејтс“

Главните цели на „Гејтс“ се:

„Гејтс“ е младински центар кој работи со млади луѓе применувајќи ги принципите на „отворена младинска работа“ 1. Центарот обезбедува социјални

услуги и индивидуално водство на млади луѓе (тинејџери и млади возрасни лица) со малку можности, вклучително и оние кои не се во работен однос, образование или обука и кои се соочуваат со тешкотии.

Услугите на Центарот им помагаат на младите да ги решат своите проблеми и да развијат низа животни вештини. Центарот обезбедува безбедна средина (ослободена од насилство, вознемирување и опојни супстанции) за младите да го поминуваат слободното време. Младите можат да се вклучат во нивните омилени активности (на пр. Играње, музика, разни игри на маса и на отворено, учество на креативни работилници), да ги стават своите идеи во пракса, да разговараат за теми што ги интересираат и, доколку е потребно, да добијат психолошка поддршка и водство. На овој начин, Центарот ги подготвува младите за самостоен живот.

Целни групи - особено внимание се посветува на младите кои:

- поради своето однесување или изглед не се вклопуваат во нивната група врстници или поширокото општество;
- не гледаат никаква цел во нивниот живот;
- немаат мотивација за учење и не се во можност креативно да управуваат со својата дневна рутина;
- склони се кон криминал, консумираат алкохол и други потенцијално опасни материји.

Спроведени активности

Центарот работи од Каунас, вториот по големина литвански град. До 2017 година, во Литванија постоеле 36 отворени младински центри. Главните реализирани активности се:

- Персоналот на „Гејтс“ им дава повратни информации на младите и покренува незгодни теми и проблеми што ги засегаат. Центарот обезбедува безбедна средина и услуги ориентирани кон потребите кои вклучуваат ангажман за слободно време, емоционална поддршка, групни неформални едукативни вежби и активности кои се фокусираат на практични и социјални вештини. Персоналот вклучува социјални работници, социјални едукатори и психолози. За одделни случаи се дискутира на состаноците на вработените.

Екипите се мали. За оние млади луѓе кои можеби ќе имаат потреба од дополнителна поддршка, назначија член на персоналот за олеснување на комуникацијата и ангажманот.

- Младите луѓе кои го посетуваат „Гејтс“ стекнуваат многу практични вештини потребни за нивниот независен живот, како што се шопинг, готвење, садење цвеќиња и правење мали поправки на нештата. Преку широк спектар на социјални активности, учесниците учат да поминуваат време со други луѓе

позначајно и побезбедно. Ова е особено важно за да се спречат младите да се превртат на празен ден и злоупотреба на супстанции. Низ сите активности, младите се вклучуваат доброволно во активности што ја зголемуваат нивната мотивација за учење.

- Рамноправната врска помеѓу членот на персоналот и младата личност е во основата на активностите. Одговорноста за процесот на учење и едукација им се дава на младите, притоа овозможувајќи им да искушат какви било потенцијални последици или да уживаат во успехот. Еднаквоста и важноста на меѓусебниот дијалог се промовираат во Центарот за да им се овозможи на младите да научат критички да размислуваат и да преземаат одговорност за себе и за своите постапки.

- Волонтерите се исто така добредојдени во Центарот. Секоја година има најмалку еден меѓународен и неколку локални волонтери. Понатаму, младите кои присуствуваат на Центарот се поканети да се приклучат на волонтерски активности во други организации (локални и меѓународни програми за волонтирање).

Постигнати резултати (outputs)

За време на една типична година, активностите на Центарот вклучиле повеќе од 200 млади луѓе, од кои 80 се редовни посетители (со фреквенција на посета од најмалку двапати месечно или поголема). Околу 40 млади лица периодично обезбедуваат консултации од страна на вработените во Центарот. Дневно околу 20 млади го посетуваат Центарот.

- Во 2017 година, во Центарот беа организирани 13 различни иницијативи од самите млади луѓе. 5 искуства и кампови со искуство беа организирани од персоналот на центарот. Пред и по секоја активност, се одржуваат индивидуални или групни состаноци за да се постават целите на учењето и да се рефлектираат на новите развиени вештини.

- Фокусот на Центарот е на квалитетот на услугите преку обезбедување индивидуализирана и планирана поддршка за секоја млада личност, преку формулирање план за поддршка на младата личност доколку е потребно.

Среднорочни резултати (outcomes)

На подолг рок, младите стануваат посигурни во себе, можат да размислуваат критички и се подобри во останување во работен однос. Тие исто така стануваат поодговорни членови на општеството. Овие вештини на крајот ги штитат од невработеност (живеат само на додатоци) и понекогаш спречуваат деструктивно однесување (самоосакатување, злосторства и употреба на дрога).

- По нивната долгорочна активност во Центарот, повеќето млади ги продолжуваат студиите, наоѓаат работа, може да работат покохерентно и независно.

- Оние млади луѓе кои подолго време го посетуваат Центарот имаат подобри вештини за усна комуникација, можат да направат компромис и да ги изразат своите мислења и се поопремени да ги решат конфликтите на различни начини од оние на кои се навикнати. Тие се подобри во слушање на другите, вклучување во дискусија и лично преземање одговорност за нивната околина.

- Додека се наоѓаат во „разновидност“ (различни хобија, вештини, образование, способности и сл.), но безбедно опкружување, младите учесници учат да толерираат различни луѓе во општеството, исто така надвор од безбедните поставувања на Центарот. Тие исто така градат пријателства, кои често ја зајакнуваат нивната самодоверба и поттикнуваат позначајно слободно време и учење едни од други. На овој начин, оние млади луѓе кои честопати не успеваат да го најдат своето место во општеството, ја наоѓаат својата улога преку Центарот, исто така го наоѓаат своето место во поширокото општество

Научени лекции

- Квалитетот на услугите кон младите преку отворено младинско работење е поважен од реалниот број активности.

- Без силен тим и заедничко разбирање меѓу вработените во Центарот, нема да има квалитетни резултати за младите.

3. Данска

„Градење мост кон образованието“

Учесници:

- Агенцијата за пазар на труд и регрутирање (дел од Министерството за Вработување)
- Министерство за Образование
- Партнерски институции за стручна обука
- Данска јавна служба за вработување

Главна цел на „Градење мост кон образование“ се:

Целта на програмата е да ги зголеми шансите на младите луѓе кои во моментот не се во образование, но добиваат образовни бенефиции, да започнат и да завршат курс за стручно образование. „Премостувачки курс“ има за цел да им олесни на младите да се запишат во „меинстрим образованието“.

Пилот програмата „Градиме мост кон образованието“ (Бробинг, до уданелсе) беше лансирана во 2013 година и траеше до 2014 година. Позитивните резултати од нејзиното оценување резултираа во одлуката за спроведување на две нови програми:

- „Проширување на употребата на градежниот мост кон образованието - Градење мост како прв избор “(Udbredelse af brobygningsforløb - “Brobygning som førstevalg”) програма за имплементација, опфаќајќи го концептот „курс за премостување” во 34 општини. Програмата беше спроведена во 2016-2017 година.
- „Мост за работа до образованието” со рандомизирано контролно испитување спроведено од 2018-2020 година.

Целни групи:

Млади луѓе на возраст од 18 до 29 години кои добиваат помош во образованието, но во моментот не се запишани во редовното образование. Наспроти другите иницијативи за градење мост, „Мост за вработување кон образованието“ е насочен кон оние приматели на образовна помош кои се идентификуваат преку објективни стандарди во данскиот систем на парични надоместоци, како најголеми предизвици за стекнување образование.

Спроведени активности

Младите можат да се пријават на „курс за премостување“ на ПЕС. За неколку дена тие се сместени во стручно училиште каде учат на „редовни“ курсеви. Потопувајќи ги младите во студентскиот живот, вклучително и неговите социјални аспекти, се очекува тие да се чувствуваат посигурни во нивната способност да го продолжат образованието.

1. Образовни придобивки им се даваат на младите луѓе од кои се очекува да завршат некаква форма на образование.
2. Посебно, вежба за ветувања за гарантирања на младите практики е посветена на оваа програма.

Развивање на вештини и самодоверба на младите за влез во стручно и понатамошно образование - Градење мост кон образованието

Секој учесник има ментор кој ги поддржува во текот на целото време во програмата и пошироко. Менторот им помага да изберат курсеви и кратки обуки за стручни училишта и претпријатија. Во просек, учесниците трошат 3 месеци во програмата, иако ова може да биде пократко или подолго, во зависност од нивните потреби. По завршувањето на „курсот за премостување“, менторот ја поддржува младата личност додека не се запишат во „меинстрим образованието“.

Како дел од „курсот за премостување“, младите учествуваат во:

- курсеви како што се математика и дански јазик за да ги надградат нивните основни вештини.
- бројни практиканства во претпријатијата. Ако учесниците знаат што сакаат да извршат, можностите за обука можат да бидат подолги, но помалку бројни. Другите можат да учествуваат во различни пократки обуки за да имаат

поголема јасност во врска со видот на стручното образование што сакаат да го следат.

За да се воспостават „курсеви за премостување“ во новите општини, следните активности беа спроведени во рамките на програмата „Проширување на употребата на градежен мост до образование - изградба на мост како прв избор“:

- Програмските средства беа искористени за вработување на локален раководител на проектот во учесничките 34 општини и училишта.
- Секој нов локален проект имплементиран во рамките на програмата „Проширување на употребата на градежен мост до образование - градење мост како прв избор“ се совпадна со експерт од пилот фазата и беше понудена поддршка од надворешни консултанти за да се обезбеди правилно спроведување на курсеви за премостување.
- Секој нов локален проект исто така доби „почетен пакет“ со информации за тоа како да се обезбеди непречена имплементација, засновано на знаење и искуства од пилот фазата.

Постигнати резултати (outputs)

2 837 млади луѓе учествуваа во „Градиме мост кон образованието“ до 2015 година. Во програмата започната во 2016 година, проширувајќи ја поддршката за 34 општини, до крајот на 2017 година учествуваа скоро 3 000 невработени млади луѓе.

- Повеќе од 40 стручни училишта низ Данска учествуваа во пилот програмата „Градење мост кон образованието“.
- Над 50% од учесниците во пилот програмата последователно започнаа образование или најдоа вработување.
- ПЕС и учебните стручни училишта подготвија веб-страница со информации за „Градење мост кон образованието“ што се користеше за информирање програмата за имплементација „Проширување на употребата на градење мост кон Образование - Зградата на мостот како прв избор“. Веб-страницата обезбедува информации и совети до професионалци и до млади луѓе кои учествуваат во „курсевите за премостување“

Среднорочни резултати (outcomes)

- Уделот на младите во редовното образование (основно и напредно) 25 недели по започнувањето на програмата е за 15 процентни поени повисока од контролната група.
- 75% од учесниците изјавија дека размислуваат да завршат некаква форма на вообичаено образование.

- 87% од учесниците смета дека имањето ментор е важно за да им помогне да се справат со своите предизвици

Научени лекции

- Поголемото отсуство кај учесниците од предвиденото ја покажа потребата од натамошно зајакнување на нивната мотивација за завршување на програмата.
- Отсуствата главно се должеа на несигурност и образовен замор, што беше особено распространето кај младите луѓе со ментално здравје.
- Едно можно решение е подобро да се решат потребите и предизвиците на учесниците при дизајнирање на програмата, наместо да се остава поголема одговорност на менторите.

3. БАРИЕРИ ЗА ВКЛУЧЕНОСТ НА МЛАДИТЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД

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

- Недостаток на знаење и вештини за барање на работа и процес на поднесување на барања за работа;
- Недостаток на работни места кои се соодветни за стручната спрема и/или образование на невработените;
- Пристап до ниско платени работни места поради што се јавува немотивираност за работа;
- Проблеми со пристап до лицата кои се неактивни па оттука и препреки да се вклучат во програмите за поддршка;

Социјални бариери

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

- Висок степен на миграција и иселување на младите од регионот како и привремените работи во други држави.

Системски бариери

- Недостаток на знаење и информации за социјалниот систем кој може да се јави како резултат на бирократија и сложеност;

- Сивата економија како фактор кој има ефект врз вработувањето на младите и социјално исклучени лица.

- Недостаток на секојдневни вештини за комуникација, управување со време, и организациски вештини;

- Недостаток на професионални и стручни вештини и клучни компетенции за одредена работа како странски јазици, компјутерски вештини, работа со опрема и машини и слично;

- Неусогласеност на понудата на работна сила со потребите на пазарот на трудот како резултат на ненавремена адаптација на системот на образование на потребите на побарувачката на труд.

- Немоžност на работодавачите да најдат работна сила со потребните квалификации;

- Ограничени можности за доживотно учење за лицата што ја пропуштиле можноста да се образуваат и посебно за возрасните лица чии стекнати работни вештини се застарени;

- Недоволно развиен систем на преквалификација и доквалификација за атрактивни и високо доходовни занимања.

Макроекономска рамка и деловно опкружување

- Релативно нискиот економски раст се одразува во намалена или стагнантна потреба од работна сила без разлика на квалификацијата;

- Странските инвестиции имаат позитивен ефект врз нивото и структурата на извозот, но се релативно мали и немаат значајно влијание на развојот на економијата во регионот;

- Ограничен број на нови МСП и нивен развој во регионот, кој ги ограничува потребите за нов кадар и работни места;

- Микро и мали претпријатија со ограничени можности за финансирање, како за започнување така и за развивање, поради што е ограничено и креирањето на други работни места;

- Високи стапки на привремено, и сезонско вработување на младите лица во споредба со возрасните;

- Повисока зачестеност на неформалноста кај младите работници;

- Недостаток на ресурси во центрите за вработување, слабо развиената физичка и техничка инфраструктура што предизвикува нерамномерна покриеност на регионот со услуги и информации за пазарот на трудот;

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

4. ПРЕДЛОГ ПРЕПОРАКИ ЗА УНАПРЕДУВАЊЕ НА ВКЛУЧЕНОСТ НА МЛАДИТЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД

Според направените анализи сепак може да се издвои дека се прават напори, посебно во димензиите на образование и вработување и претприемништво.

Меѓутоа, потребно е истите да се унапредат, следат и да овозможат поголема вклученост на:

(1) Образование и обука

- Интегриран пристап на образование, обуки, доживотно учење, преквалификација за да биде во согласност со потребите на пазарот на труд, навремено, а со мерки кои ќе опфатат различни категории или поткатегории за засегнати лица и да се овозможи поширок опфат.
- Преадаптација на наставните програми на локално ниво за стекнување на стручни квалификации согласно локалните потреби на пазарот на трудот.
- Промоција на занимања кои се побарувани на пазарот на трудот во Република Северна Македонија во завршните години на основно образование.
- Разгледување на можноста за паричен надоместок за Ромите за завршување на основното и средно стручно образование.
- Создавање на можности (парични стимулации) за дозавршување на основното образование на младите Роми.

(2) Вработување и претприемништво

- Промоција кај приватниот сектор за можностите кои ги нуди Законот за практиканство.
- Промоција кај приватниот сектор за можностите кои ги нуди Законот за младински додаток.
- Засилена соработка со компаниите кои ќе гарантираат вработување на младите по завршување на средно стручно образование.
- Можност за креирање на регионални оперативни планови за вработување со мерки за вработување креирани согласно регионалните потреби на пазарот на трудот.
- Поголема вклученост на НГО секторот кој работи со младите на локално и регионално ниво за поголема анимација на младите со политиките за вработување.