



Влада на Република Македонија  
Министерство за труд и социјална политика



# Акциски план за вработување на младите 2015 година





Влада на Република Македонија  
Министерство за труд и социјална политика

# Акциски план за вработување на младите 2015 година

Скопје 2012 година



## Содржина

Предговор .....	5
Вовед.....	7
<b>ДЕЛ I - АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА</b> .....	9
<b>1. Преглед на социјалниот и економскиот контекст</b> .....	9
<b>2. Анализа на пазарот на трудот</b> .....	12
2.1. Демографски трендови .....	12
2.2. Трендови во образованието .....	13
2.3. Пазар на трудот .....	15
<b>3. Преглед на политиките што имаат влијание врз вработувањето на младите</b> ..	25
3.1. Макроекономски и секторски политики.....	25
3.2. Политика за образование и обука.....	28
3.3. Политики за пазарот на трудот.....	30
3.4. Институционална рамка и координирање на вработувањето млади лица .....	32
3.5. Соработка за развој и вработување на младите .....	33
<b>ДЕЛ II – ПРИОРИТЕТНИ ПОЛИТИКИ</b> .....	35
<b>1. Утврдување на проблемите</b> .....	35
<b>2. Приоритети на политиката</b> .....	40
2.1 Образование и обука .....	41
2.2. Развој на приватниот сектор.....	42
2.3. Политики за пазарот на трудот.....	42
<b>ДЕЛ III – ПЛАНИРАЊЕ АКТИВНОСТИ</b> .....	44
<b>1. Крајна цел</b> .....	44
<b>2. Специфични цели и насоки за вработување на младите лица</b> .....	44
<b>3. Клучни резултати и показатели</b> .....	45
Зајакнување на системот за управување со пазарот на труд (за младите лица).....	45
Подобрување на можностите за вработување на младите.....	48



Промовирање на вработеноста кај младите преку развој на приватниот сектор .....	52
Обезбедување инклузија на младите во неповолна положба на пазарот на трудот.....	55
<b>4. Ресурси .....</b>	<b>59</b>
<b>5. Механизам за спроведување и координација .....</b>	<b>65</b>
<b>6. Следење и оценување .....</b>	<b>66</b>
<b>Анекс 1 – Матрица на Акцискиот план за вработување на младите .....</b>	<b>68</b>
<b>Анекс 2 – Советодавна група за вработување на младите .....</b>	<b>79</b>





## Предговор

*Акцискиот план за вработување на младите во Македонија* што е претставен во продолжение е резултат од работата на креаторите на политиките од министерствата за труд и социјална политика; образование и наука; економија; финансии; како и службениците од Агенцијата за вработување на Република Македонија, Центарот за образование и обука; и организациите на работодавачи и на работници. Процесот на изготвување беше координиран од Единицата за пазарот на труд при Министерството за труд и социјална политика и се заснова на рамката предложена во *Водичот за изготвување на национални акциски планови за вработување на младите* на Меѓународната организација на трудот (МОТ).

Клучните одлики на *Акцискиот план за вработување на младите на Македонија* беа договорени во рамки на работилницата организирана од страна на МОТ во мај 2012 година. Активностите вклучуваат преглед на клучните показатели за пазарот на трудот, политики и институции за вработување на младите; утврдување на клучните проблеми за приоритизирање на политиките; развој на рамка за осигурување на сеопфатен и кохерентен пристап за унапредување на вработеноста на младите; планирање на целите, насоките и резултатите, како и односните одговорности на водечките институции; процените на трошоците, временската рамка, механизмите за координација и пристапите за следење и оценување.

*Акцискиот план* е се содржи од три дела. Првиот дел вклучува преглед на состојбата на пазарот на труд за млади лица во Македонија. Во вториот дел се елаборираат политичките можности за надминување на предизвиците за вработување на младите. Во последниот дел се опишуваат оперативните аспекти што се однесуваат на спроведувањето на политиката и акцискиот план. На крај, во анексите има матрица, план за работа, како и список со членови од *советодавната група* за вработување млади лица.






## Вовед

Во последните неколку години, сè поголемо политичко внимание се дава на вработувањето на младите во Македонија, каде што проблемите со кои младите лица се соочуваат при влезот на пазарот на трудот се дополнително отежнати од големиот број на млади кои се вработени под несигурни работни услови, често во неформалната економија. Невработеноста и недоволната вработеност на младите претставуваат голем трошок за македонското општество. Долгите периоди на невработеност во раните фази на животот влијаат врз изгледите на младите да обезбедат работно место со можност за кариера и пристојна плата. Висок процент на невработени млади значи залудно трошење на инвестициите во образованието и обуката, намалена основа за оданочување и поголеми трошоци за социјална помош. Високото ниво на невработеност кај младите може да биде и извор на социјална нестабилност.

Владата на Република Македонија смета дека надминувањето на овој предизвик бара координирано и усогласено делување во голем број на области од политиката, како што се економската и фискалната политика, политиките за развој на претпријатија, образованието и пазарот на трудот. Сериозноста на предизвикот за вработеноста на младите бара превентивен и поправен пристап за едновремено опфаќање на понудата и побарувачката на труд и бара усогласени напори на владините агенции, институциите на пазарот на трудот, вклучувајќи ги и организациите на работодавачи и на работници, како и граѓанското општество.


Против ваквиот наоден тренд, Владата и социјалните партнери изготвија *Акциски план за вработување на младите за Македонија 2015 година*, во кој се изнесуваат четири стратегиски цели и голем број клучни резултати што треба да се исполнат за унапредување на целосно, продуктивно и слободно избрано вработување за младите, имено:

- 1) Зајакнување на системот за управување со пазарот на трудот (за млади лица)** (подобрување на надлежностите на Единицата за пазарот на трудот при Министерството за труд и социјална политика за координирање и следење на постигнувањето вработување и целите за вработување млади; интегрирање на реформата на Агенцијата за вработување на Република Македонија во сите локални канцеларии за вработување и зајакнување на Инспекторатот за труд, со аспект на надминување на неформалното вработување).

- 
- 2) **Подобрување на можностите за вработување на младите** (вклучувајќи реформа на системот за образование и обука; советување и насоки за кариера; воведување на флексибилен систем за обука што води кон вработување со поголеми приходи; и повеќе и подобри услуги за насочување за кариера на младите).
  - 3) **Поттикнување на вработеноста на младите преку развој на приватниот сектор** (воспоставување на систем со стимулации за промовирање на вработеноста на младите и развој на човечки капитал, како и воспоставување на насочени услуги за претприемништво кај младите).
  - 4) **Обезбедување инклузија на младите во неповолна положба на пазарот на трудот** (подобрување на таргетирањето и финансирањето на активните политики за пазарот на трудот; проширување на промотивните мерки за преминување на претпријатијата основани од млади лица кон формалната економија; подигнување на свеста кај младите за нивните права на работа; интегрирање на службите за вработување и социјалните служби за надминување на повеќето негативни страни).

Временската рамка на *Акцискиот план за вработување на младите* е за три години (2012-2015), со цел да се овозможи негово усогласување со буџетската рамка, како и со целите поставени во *Националната стратегија за вработување 2015 година*.<sup>1</sup>

Вкупните трошоци се проценуваат на околу 28,2 милиони евра. Повеќе од 26,8 милиони евра се веќе обезбедени и буџетирани преку мерките од политиката што се испланирани од страна на Владата или преку инструментот за претпристапна помош на ЕУ или проектите за техничка соработка финансирани од донатори. Останатите 1,3 милиони евра треба да се обезбедат во рамката на Акцискиот план. Вкупниот број на млади лица таргетирани со интервенциите воведени со *Акцискиот план за вработување на младите* сочинува 28 проценти од вкупното младо население на возраст од 15 до 29 години (т.е, 135.000 млади мажи и жени).



<sup>1</sup> Во Националната стратегија за вработување на Република Македонија као приоритетна стратешка цел е остварување на стапка на вработеност на младите од 29% (15-29 години)

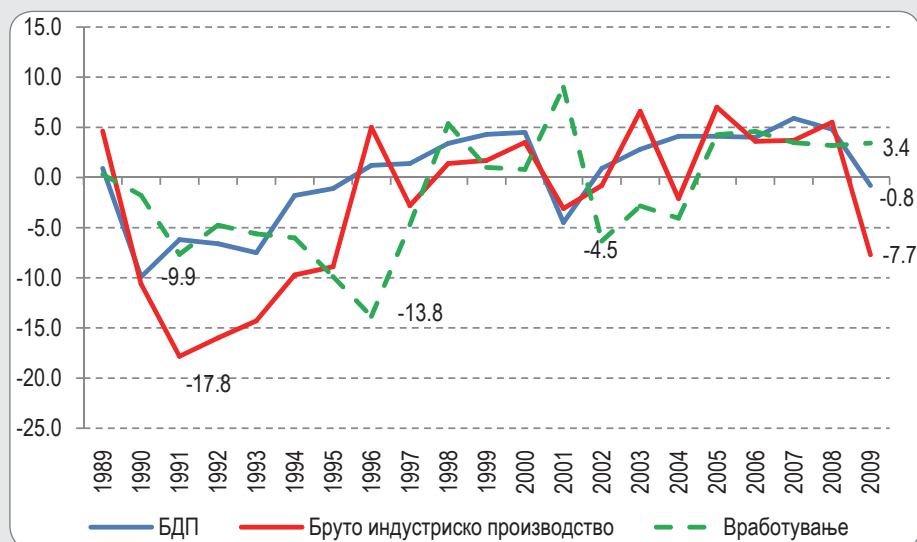
## ДЕЛ I - АНАЛИЗА НА СОСТОЈБАТА

### 1. Преглед на социјалниот и економскиот контекст

Во последната деценија, Република Македонија забележа значителен напредок во поглед на економскиот развој, демократските реформи и интегрирањето во глобалните економски пазари. Таквите реформи ги преобратија негативните тенденции од раните 90-ти на XX век, коишто се одликуваа со намалување на бруто домашниот производ (БДП) и опаѓање на индустриското производство и вработеноста (Слика 1).

Програмата за реформа се фокусираше на макроекономска стабилизација, цените и либерализација на курсот, реструктурирање на банкарскиот систем, приватизирање на државните и општествените претпријатија, како и подобрување на деловната регулаторна рамка. Порастот на производството почна да се забрзува во 2003 година, во просек за 4,2 проценти годишно.

Слика 1: БДП, стапки на индустриско производство и пораст на вработеноста, Македонија (1989-2004)



Извор: Европска банка за реконструкција и развој (ЕБРР), Економско истражување и податоци, Париз, 2011 г., достапно на <http://www.ebrd.com/pages/research.shtm>

Економскиот пораст е главно поттикнат од зголемиот извоз и приватната потрошувачка, дополнети со приливот на странски директни инвестиции (СДИ), дознаки и кредитните проширувања (Табела 1).<sup>2</sup> На страната на понудата, главна одлика на овој период е префрлањето на додадената вредност од земјоделството

<sup>2</sup> Европска Комисија, Генерален директорат за економски и финансиски работи, *Претпријатни економии во услови на глобална криза: од егзогенен до ендеогенен развој?*, Труд 62, Брисел, 2010 година.

и индустријата кон услугите, со зголемено алоцирање ресурси кон нетрговските сектори.

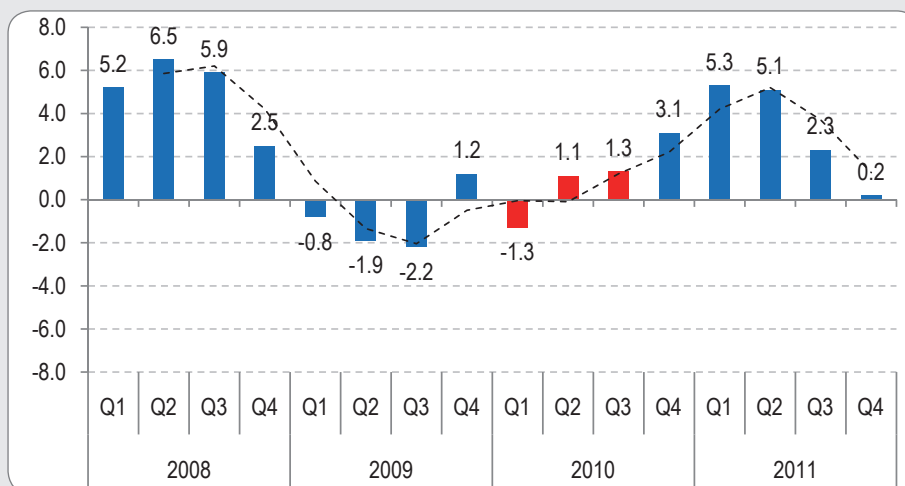
Табела 1: Извори за генерирање на БДП (2005-2011)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
БДП (годишна промена во %)	4.4	5.0	6.1	5.0	-0.9	2.9	3.0
Приватна потрошувачка (годишна промена во %)*	5.7	6.0	9.8	7.8	-4.8	1.8	2.5
Формирање на бруто капитал (% од БДП)	21.3	21.5	24.6	26.8	26.2	25.5	25.4
Извоз (годишна промена во %)	22.2	16.5	29.2	8.9	-28.2	29.0	27.5
Увоз (годишна промена во %)	10.7	16.6	25.3	21.9	-21.6	13.4	22.7

Извор: Министерство за финансии, *Макроекономски покажатели*, (<http://www.vlada.mk>). (\*) Директорат на ЕУ за економски и финансиски прашања, *земји-кандиданти и земји преглед* и *присвојување во ЕУ. Економијата на тримесечно ниво*.

Македонија го забележа највисокиот пораст на производството во 2007 и 2008 година (6,1 односно 5 проценти). Периодот на висок пораст беше прекинат во четвртото тримесечје на 2008 година кога се забележа забавување на порастот поради глобалната економска криза, за потоа да има негативни стапки три тримесечја по ред. Порастот на БДП во 2009 година беше негативен (-0,9 проценти), но намалувањето беше значително пониско, отколку во повеќето европски земји. Првите влијанија од економската криза се почувствуваа преку нагло опаѓање на побарувачката за извоз (повеќе од 30 проценти во 2009 година), но и во намалувањето на странските директни инвестиции (СДИ).

Слика 2: Тримесечна стапка на пораст на БДП (2008-2011)

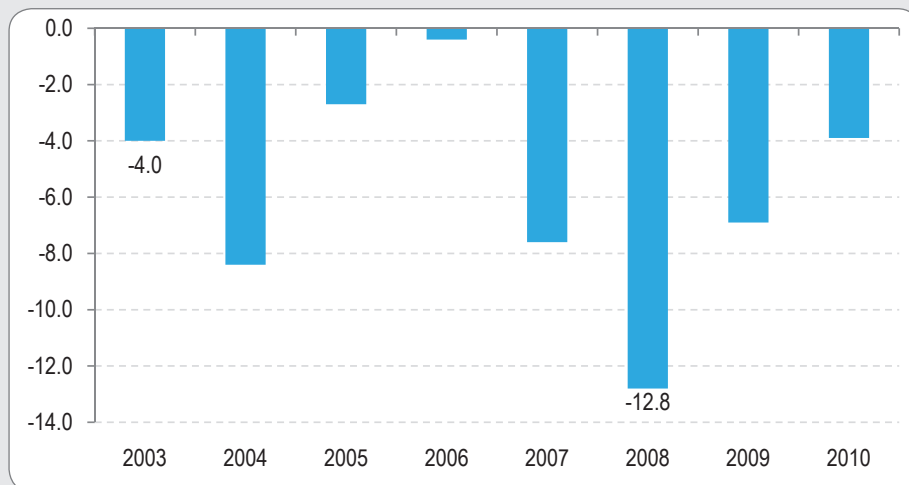


Извор: Државен завод за статистика, *Тримесечни податоци за БДП*, на [http://www.sat.gov.mk/default\\_en.aspx](http://www.sat.gov.mk/default_en.aspx).

Развојот се стабилизира во последното тримесечје од 2010 година и во првата половина на 2011 година, но потоа повторно забави поради влошената глобална средина.

Дефицитот на тековната сметка во 2008 година се зголеми на 12,8 проценти поради зголемувањето на увозот поттикнат со СДИ, како и зголемувањето на домашната потрошувачка (Слика 3). Дефицитот се намали во 2009 и 2010 година.

Слика 3: Дефицит на тековната сметка, % од БДП (2003-2010)




Извор: ЕБОР, Макроекономски податоци, оп.цит

Структурата покажува голем дефицит во трговијата со стоки, во просек од 21 процент.

Приливот на СДИ во земјата почна да се зголемува во 2006 година, постигнувајќи го врвот во 2007 година (со над 8,5 проценти од БДП). Приливот на СДИ опадна од 6 проценти од во 2008 година на над 3 проценти во 2010 година. Во периодот од 2005-2010 година, дознаките бележеа релативен благ пад (од 2,8 проценти на 2,6 проценти од БДП).

Во 2007 г. Владата воведо рамен данок со пропорционални даночни стапки за персонален данок на приход (ПДП) и данок на добивка (ДД). Даночните стапки беа намалени од претходните 15, 18 и 24 проценти за ПДП на 10 проценти во 2008 година и од 12 проценти во 2007 година за ДД на 10 проценти во 2008 г. Стапките на придонесите за социјално осигурување беа, исто така, намалени во 2009 година, заради намалување на трошоците за трудот и зголемување на бројот на отворени работни места. Пониските даноци, интегрираната наплата на придонесите од социјално осигурување од страна на Управата за јавни приходи, измените во персоналниот данок на приход, како и поголемата ефективност на Управата за јавни приходи доведе до зголемена наплата на даноците, проширување на даночната основа и најверојатно намалувањето на неформалната економија.




Малите и средните претпријатија (МСП) играат важна улога во македонската економија. Тие го претставуваат речиси вкупниот број на претпријатија (99,7 проценти во 2011 година) и вработување на речиси 82 проценти од сите работници. Во истата година, микро претпријатијата претставуваат 92 проценти од сите претпријатија. Во 2010 година, бројот на МСП се зголеми за 6,7 проценти споредено со 2009 година, но нивниот број се намали за 3 проценти во 2011 година. Сепак, бројот на МСП во 2011 година беше за 3,4 процентни поени повисок во споредба со 2009 година.

Македонија одржа добра фискална политика со мал дефицит, но исто така, со вишоци во периодот 2005-2008 година, којашто овозможи воведување на контрациклични фискални политики за олеснување на намалувањето во 2009 година. Овие политики вклучуваат зголемено трошење, главно кај капиталните расходи (коишто се зголемија за 14 проценти во споредба со 2008 година) и намалено оданочување. Влијанието беше зголемување на буџетскиот дефицит од 0,9 во 2008 на 2,7 проценти во 2009 година.

И покрај зголемените трошоци за социјална помош, индексот на сиромаштија по глава на жител се зголеми од 28,7 проценти во 2008 година на 31,1 проценти во 2009 година, за потоа благо да се намали на 30,9 проценти во 2010 година. Податоците за сиромаштијата покажуваат дека невработеноста и образованието се важни детерминанти на сиромаштијата. Во 2010 година, стапката на сиромаштија за домаќинствата со невработени членови изнесувала 44,8 проценти, во споредба со 22,3 проценти кај домаќинствата со два или повеќе вработени членови. Слично на тоа, сиромаштијата се намалува со зголемувањето на степенот на образование и се движи од 62,3 проценти за домаќинствата во кои главата на семејството нема образование, до 13,6 проценти за домаќинствата во кои главата на семејството има завршено високо образование.<sup>3</sup>

## 2. Анализа на пазарот на трудот

### 2.1. Демографски трендови

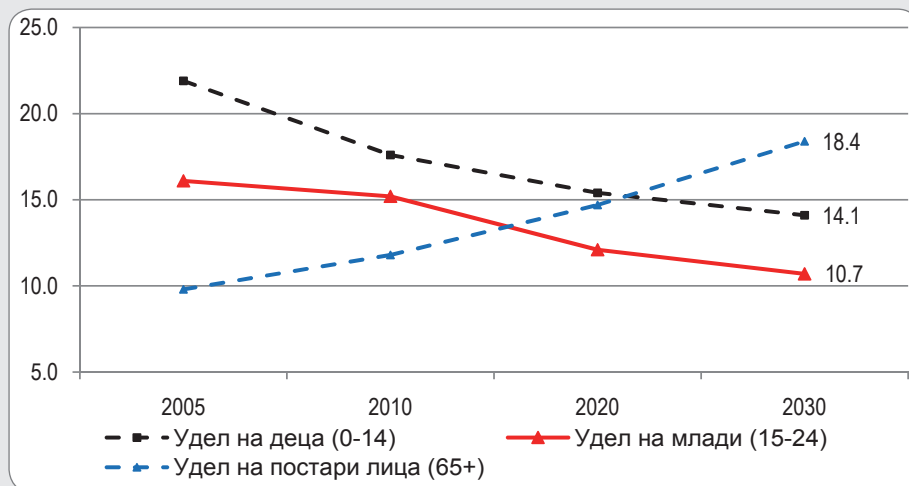


Бројот на жители во Република Македонија се проценува на малку над 2 милиони, при што процентот на жени изнесува 49,9. Како резултат на позитивниот природен прираст, населението се зголеми за 1,3 проценти во деценијата 2000-2010. Според Пописот од 2002 година, најголемо национално малцинство сочинуваат Албанците (25,1 проценти), по нив следат Турците (3,8 проценти), Ромите (2,6 проценти) и Србите (1,7 проценти).

Во последните неколку години, има значителни промени во возрастната структура на населението, тренд што најверојатно ќе продолжи и во следните неколку децении (Слика 4). Учеството на децата (на возраст до 14 години) во вкупното население е намалено од 22 на 17,4 проценти, додека учеството на постарото население (65 и повеќе години) се зголеми од 10,1 на 11,8 проценти. Учеството на младите (15 до 24 години) се намали од 16,1 проценти во 2005 година на 10,7 проценти во 2010 година.

<sup>3</sup> Државен завод за статистика, Релативна сиромаштија во 2010 г., Скопје 2011 г.

Слика 4: Проекции за групите од населението – деца, млади и постари (2005-2030)



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

Односот меѓу помалку зависни деца и повеќе зависни постари лица ќе има влијание врз понудата на труд: од апсолутен аспект, намалувањето на работоспособното население (на возраст од 15 до 65 години) упатува на загуба од над 120.000 поединци од работоспособното население до 2035 година.

## 2.2. Трендови во образованието

Влијанието на учењето и обуката е од суштинско значење во одредувањето на можностите за вработување на работната сила и влијае врз инвестициската клима на економијата. Економската трансформација што произлегува од транзицијата кон пазарна економија во Македонија, резултираше со сериозен шок по системот за образование и обука, коишто требаа да се преориентираат за да одговараат на потребите на зголемената глобализација, трговската либерализација и технолошките промени.

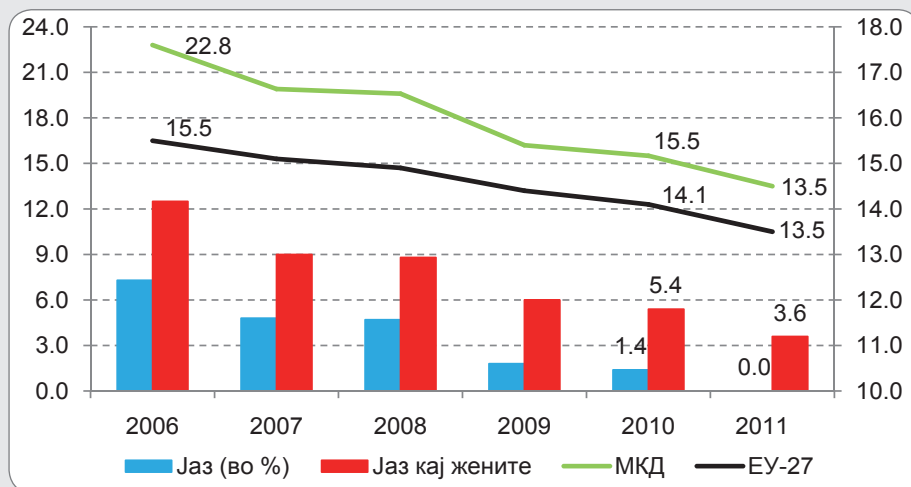
Земјата сè уште има ниски нето стапки на запишани деца во предучилишно образование според меѓународните стандарди. Само 25,2 проценти од децата на четиригодишна возраст се запишани во образовните институции, во споредба со просекот од 90 проценти во ЕУ-27. Малата стапка на запишување на децата во предучилишните установи се должи на релативно ниското учество на жените во работната сила (или слабата побарувачка на услуги), како и неразвиената мрежа на јавните институции за детска грижа (слаба понуда).

Во 2010-11 година, нето стапката на уписи во основното образование (ИСЦЕД 1 и 2) изнесуваше 92,5 проценти, без разлика меѓу половите. Двата пола се еднакво застапени во основното образование, при што момчињата и девојчињата имаат

иста можност за продолжување во средно образование (84 проценти односно 83 проценти во 2010 година).<sup>4</sup>

До 2009 година, земјата има релативно висок процент на лица што рано го напуштаат образованието (на пример, удел на населението на возраст помеѓу 18 и 24 години што има завршено најмногу основно образование). Уделот изнесувал 23 проценти во 2006 година, но се намалил на 13,5 проценти во 2011 година (Слика 5), на исто ниво со земјите од ЕУ-27.

Слика 5: Лица што рано го напуштаат училиштето (2006-2011)



Извор:ЕУРОСТАТ, Лица што рано го напуштаат образованието (удел на населението на возраст од 18 до 24 години, со најмногу шригодишно средно образование и без додолжително образование или обука), на <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.

Во последните години се бележи брз пораст на побарувачката за терцијарно образование, што претставува одраз на поголемиот поврат од високото образование. Таквата побарувачка беше зголемена со понудата на приватни и проширувањето на државните универзитетски програми. Постои голема загриженост за брзото темпо на децентрализација на високото образование, како и за неговата релевантност во тековната економска средина.

Покрај неодамнешните поволни тенденции кај уписите во средното и високото образование, Македонија сè уште има послаб резултат од земјите на Европската унија во поглед на целокупното образование. Особено, уделот од 20,4 проценти на лицата на возраст од 30-34 години со завршено терцијарно образование во 2011 година, е многу понизок во споредба со земјите од ЕУ-27 (34,6), а далеку под целта поставена со Европа 2020 (40 проценти)<sup>5</sup>. Меѓутоа, напредокот е значителен, бидејќи овој удел во 2008 година изнесуваше само 12,4 проценти.

<sup>4</sup> Институт за статистика на УНЕСКО на <http://www.uis.unesco.org/Education>

<sup>5</sup> Во Националната стратегија за вработување на Република Македонија, една од приоритетните цели е и оставување на 19% на лица со завршено основно образование во 2015 година.



## 2.3. Пазар на трудот<sup>6</sup>

### 2.3.1. Учество на младите во работната сила


Стапките на учество во работната сила во Македонија се пониски од оние во ЕУ-27, во претходната деценија. Ниските стапки на учество, пред сè се должат на ниските стапки на активност на жените, младите лица и поединците на возраст од над 50 години. Учеството во работната сила е тесно поврзано со степенот на образование, така што поединците со терцијарно образование се речиси два и пол пати поактивни од лицата со основно образование или помалку.

Слика 6: Стапки на учеството на работната сила, (2006-2011)



Извор: Анкета за работна сила (2006-2011), Државен завод за статистика- податоците се преземени од интернет страницата на Евростат

<sup>6</sup> Главни извори на податоци за пазарот на трудот во Македонија е Анкетата за работната сила (АРС). Освен ако не е поинаку наведено, анализата на целокупниот пазар на трудот и пазарот на трудот за млади лица дадена во следните поглавја се заснова на податоците од годишната АРС.




Во периодот од 2005 до 2011 година, во Македонија се забележаа повисоки стапки на учество на работната сила, пред сè поради зголемените стапки на активност на возрасните мажи. Стапките на активност на жените (15 до 64) останаа стабилни на околу 50 проценти, со највисоко зголемување забележано во 2011 година. Во истата година, стапката на активност на мажите опадна.

Стапката на активност на младите (15-24) е на околу половина од стапката на возрасните (32,1 проценти, односно 64,2 проценти, во 2011 година). Учесството на младите благо се зголеми во двогодишниот период од 2005-2007 година, за потоа да опадне (од 35,9 проценти во 2008 година на 32,1 проценти во 2011 година). Таквиот пад се должи на зголемувањето на бројот на запишани лица во високо образование, намалените можности за вработување, отежнатиот премин од училиште кон работа, неусогласеноста во вештините меѓу потребите на работодавачите и квалификациите стекнати во училиште, како и неподготвеноста на работодавачите да ги преземат трошоците за обука на младите работници.

Имајќи ја предвид состојбата на пазарот на трудот за возрасни, колку што е повисоко нивото на образование на младите поединци, толку е повисока стапката на учество во работната сила. Младите (15-24) со основно и тригодишно средно образование бележат стапки на активност што се помали од половина од младите со четиригодишно средно образование (16,7 проценти во 2011 година, односно 40,5 проценти). Младите со високо образование имаат највисоки стапки на активност од сите (78,8 проценти во 2011 година).

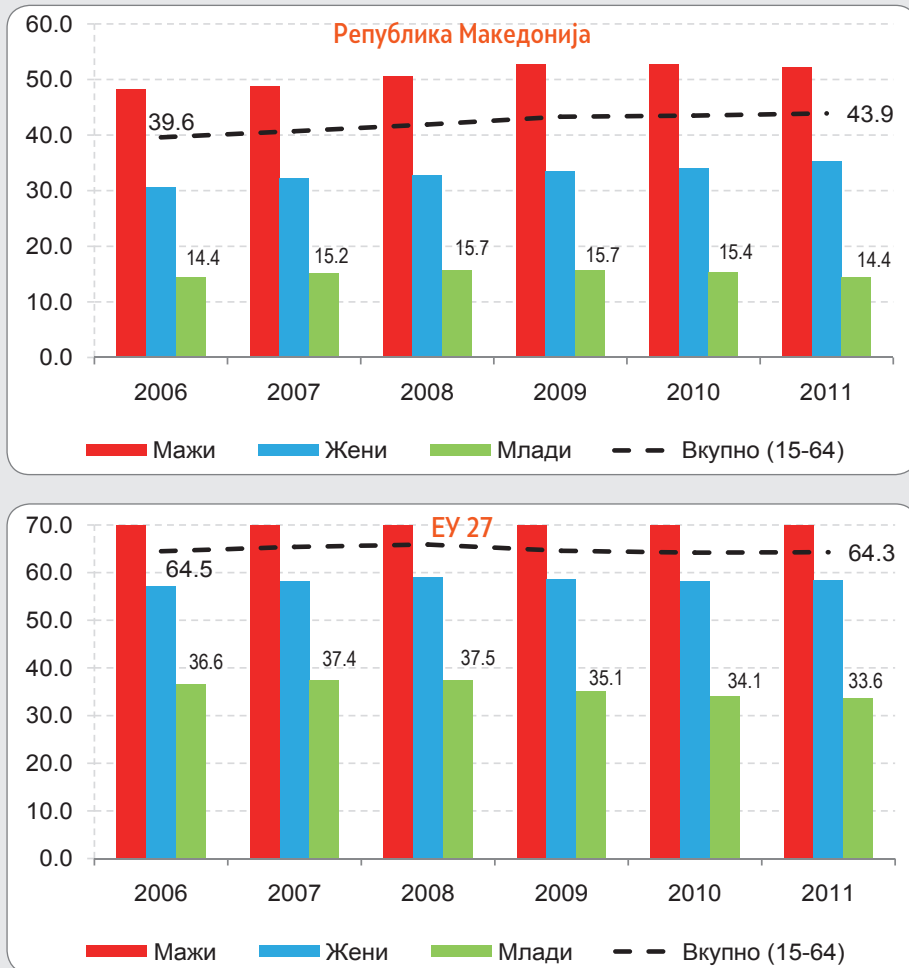
Родовиот јаз во стапките на учество во работната сила се надминува како што се зголемува нивото на образование, односно, образованието е посилен индикатор на учеството во работната сила, отколку полот. Во 2011 година, стапката на активност на младите жени со средно образование изнесува 28 проценти, во споредба со 50,9 проценти кај младите мажи со исто ниво на образование, при што стапката на активност за жените со високо образование е 77,8 проценти, споредено со 80,5 проценти кај мажите.

### 2.3.2 Тенденции кај вработувањето




Тенденциите кај населението и вработувањето покажуваат нерамномерен развој, со нагло опаѓање во првите години од транзицијата (1990-1997 година), кога здравувањето беше прекинато со немирот од 2001 година, а позитивен тренд бележи од 2005 година наваму. Меѓутоа, односот меѓу вработеноста и населението, е меѓу најниските во Југоисточна Европа, со само 43,9 проценти вработени од вкупното работоспособно население во 2011 година.

Слика 7: Однос вработување- население (2006-2011)



Извор: Анкета за работна сила (2006-2011), Државен завод за статистика- истражување се превземено од интернет-страницата на Евростат


Стапката на вработеност на жените е пониска отколку кај мажите за повеќе од 17 процентни поени (52,3 проценти од мажите и 35,3 проценти за жените во 2011 година). Јазот на вработеност меѓу половите се намалува со повисокото ниво на образование. Кај високо образованите жени може да се забележат маргинално пониски стапки на вработеност во споредба со мажите, упатувајќи дека степенот на образование е посилен решавачки фактор во однос на веројатноста за вработување, отколку што е полот.



Младите лица на возраст од 15 до 24 години имаат низок однос меѓу населението и вработеноста (14,4 проценти во 2011 година), при што веројатноста за жените да бидат вработени, споредено со младите мажи, е помала (10,8 проценти, односно 17,7 проценти). Односот меѓу населението и вработеноста благо се зголеми во периодот од 2006 до 2009 година (од 14,4 проценти на 15,7 проценти), за потоа повторно да се намали во 2010 година (на 15,4 проценти) и да се врати на нивото од 2006 година во 2011 година. Слично на стапката на учество, ниската стапка на вработеност кај младите во Македонија се должи на задоцнетиот влез во светот на работа, поради проблемите при пронаоѓањето на првото вработување и високата стапка на неактивност поради образование. Нивото на образование е главниот фактор за премин од невработеност кон вработеност, при што кај лицата со средно и терцијарно образование има поголема веројатност за префрлање во статус на вработеност (за 7, односно 18 проценти) во споредба со ниско образованите работници.<sup>7</sup>

Податоците за пазарот на трудот покажуваат дека во периодот 2005-2009 година, во земјата се отворени околу 93.800 нови работни места. Отворањето на работни места значително забави во 2011 година, со нови 8.738 работни места. Ваквата тенденција продолжи и во првото тримесечје на 2012 година, кога Државниот завод за статистика забележа 6.858 слободни работни места, повеќето во секторот за производство (22,7 проценти од вкупниот број), големо продажба и малопродажба (15-9 проценти) и услуги (образование, здравство, социјална работа, уметност и забава, 21,5 проценти).

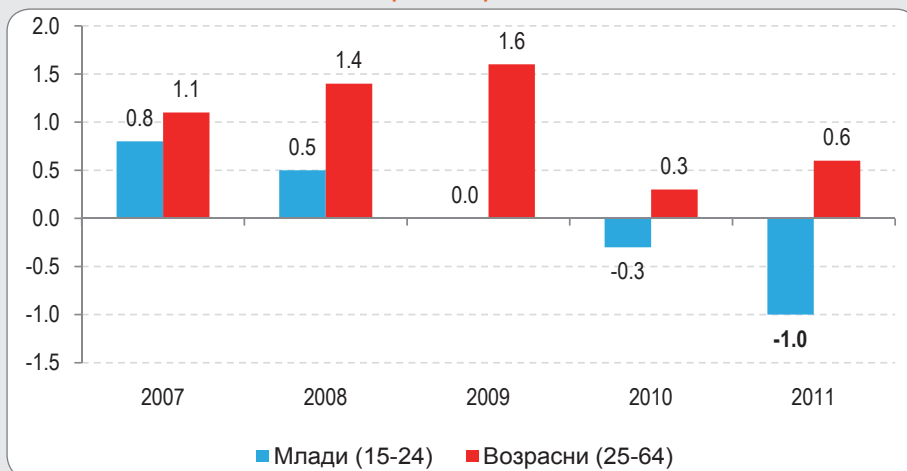
Меѓутоа, порастот на вработеноста остана позитивен кај повозрасните работници (на возраст од 25-64 година), но не и кај младите. Како што може да се види од сликата во продолжение, падот на вработеноста на младите се должи на намалувањето кај младите мажи во двете години, додека кај младите жени има намалување на вработеноста во 2009 година, делумно заздравување во 2010 година, и повторно благо опаѓање во 2011 година.



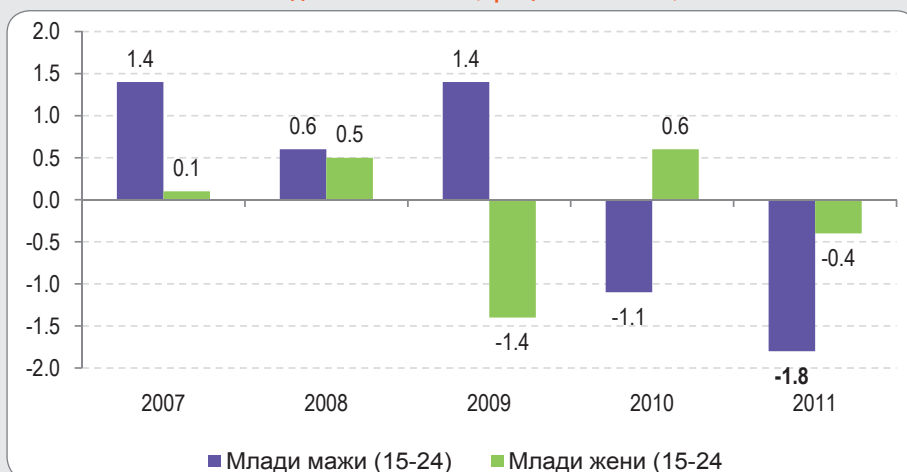
<sup>7</sup> Angel-Urdinola, D. F. and Macias, V., *FYR Macedonia Labour Market Profile 2004-2007*, World Bank Policy Note, World Bank, Washington D.C. 2008, op.cit. Mojsoska, N., *The public employment, education and labour markets in Macedonia*, Nam Press Skopje, 2006.

Слика 8: Промена во вработеноста, млади и возрасни, млади мажи и жени (2007-2011)

Млади и возрасни (процентни поени)



Млади мажи и жени (процентни поени)



Извор: Анкета за работна сила (2006-2011), Државен завод за статистика- податоците се превземени од интернет страницата на Евростат

Во 2011 година, самовработувањето учествува со 6,4 од вработените млади лица, што е за три пати пониско од стапката на самовработеност на работоспособното население (18,4 проценти). Уделот на семејните работници надмина една третина од вработените млади лица (30,5 проценти), додека уделот за работоспособното население изнесува само 9,1 проценти. Тоа упатува на слабите можности за вработување што се достапни за младото население. Кај младите жени има малку поголема веројатност за работа како семејни работници, во споредба со младите мажи (32,1 проценти, односно 29,2 проценти).

Во 2011 година, 6 проценти од вкупниот број вработени се со скратено работно време. Двојно е поголема веројатноста за младите да бидат вработени со скратено работно време, со тенденција на зголемување од 2007 година (Табела 2). Разликата кај вработеноста со скратено работно време меѓу младите мажи и жени е многу мала: во 2011 година, околу 14 проценти на млади жени се вработени на скратено работно време, во споредба со 12,9 проценти од младите мажи. Недоброволната вработеност со скратено работно време претставува една третина од вработувањето на младите со скратено работно време, но е пониска од стапката на недоброволно вработување со скратено работно време што се бележи кај работоспособното население (41,1 проценти од вкупното вработување со скратено работно време). Стапката на недоброволна вработеност со скратено работно време од 41,8 проценти.

**Табела 2: Структура на вработеноста на младите (15-24), 2007-2011 година**

	2007	2008	2009	2010	2011
<i>Сџајтус на вработеност</i>					
Вработени	63,8	66,7	65,8	68,1	63,2
Самовработени лица	7,6	4,7	5,3	4,6	6,4
Семејни работници што придонесуваат	28,4	28,5	29,0	27,2	30,5
<i>Вид на доѓовор</i>					
Скратено работно време	12,9	8,8	9,3	10,3	13,4
Недоброволно вработување со скратено работно време	50,2	29,5	32,7	38,7	33,5
Привремена работа	35,3	32,6	37,1	37,4	34,9

Извор: Анкејта за работна сила (2006-2011), Државен завод за статистика- йодајоције се йревземени од иншернеј страницајта на Евросјат

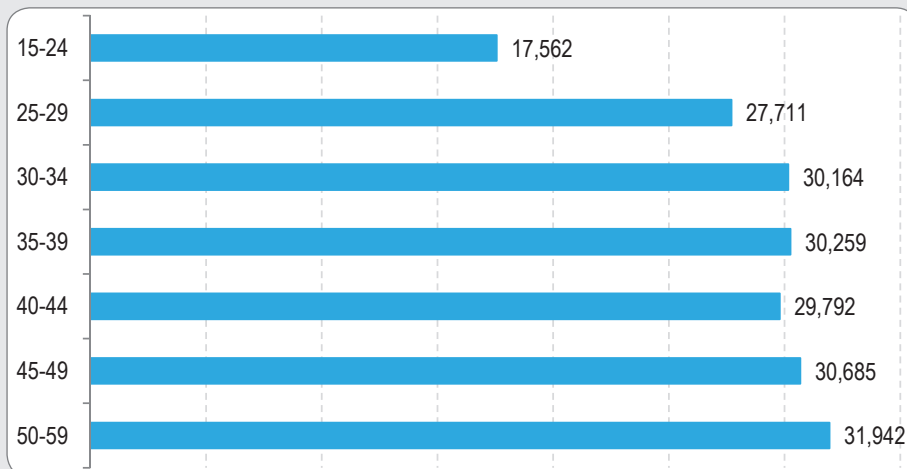
Привремената работа сочинува 14,8 проценти од вкупната вработеност во 2011 година, 16,7 проценти за мажи и 12,3 проценти за жени. Учеството на млади работници кај привременото вработување изнесува над 34 проценти од вкупниот број на вработени млади лица. Слично на состојбата кај возрасните, кај младите мажи има поголема веројатност за привремена работа, во споредба со младите жени (38,7 проценти, односно 28,8 проценти).

Неформалното вработување сочинува околу 25 проценти од вкупната вработеност (24 проценти за жени и 28,7 проценти за мажи). Податоците за 2010 година покажува дека речиси половина од вработените млади лица (46,9 проценти за младите мажи и 42,3 проценти за младите жени) се во неформалната економија.

### 2.3.3. Плати и други услови за работа

Реалниот пораст на платите е позитивен во периодот 2005-2010 година, со просечна годишна стапка на раст од 4,2 проценти. Просечниот бруто месечен приход на младите (15-24) е за 1,7 пати понизок отколку кај возрасните (30-59). Родовиот јаз меѓу младите мажи и жени изнесува 13 проценти, додека вкупниот јаз во приходите изнесува 6 проценти.

Слика 9: Бруто приходи (денари/месец) според возрасна група, 2010 година



Извор: Државен завод за статистика, *Структура на приходите на вработените*(2010)

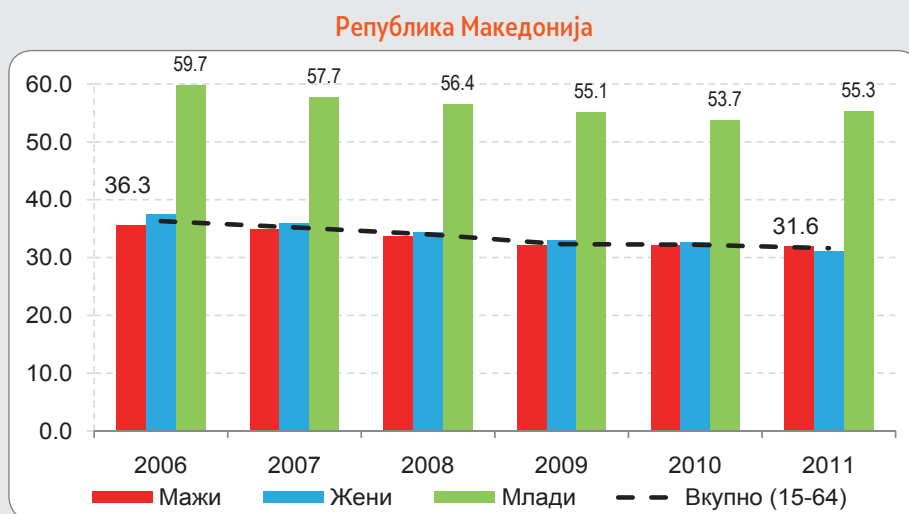
Разликата во нивото на приходи се должи на пониското ниво на образование на возрасната група 15-24 година и на помалку одработените часови. Просечните бруто приходи на поединците со основно и тригодишно средно образование се за 30 проценти пониски од приходите на поединците со четиригодишно средно образование (18.192 проценти, односно 23.951 денари месечно). Високото образование носи повисока премија на приходи, при што високо образованите поединци заработуваат 80 проценти повеќе од оние со четиригодишно средно образование. Работниците со договори за привремено вработување имаат најниско ниво на приходи (22.546 денари месечно). Работниците со постојано вработување и лицата што посетуваат обука заработуваат во просек 40, односно 12 проценти повеќе од привремените работници.

Младите лица одработуваат помалку часови од возрасните, при што кај младите со основно образование има поголема веројатност за одработување на помалку часови во споредба со оние со високо образование. Во 2011 година, уделот на ниско образовани млади работници (15-24) што работат до 20 часа седмично изнесува 11 проценти, во споредба со 3,6 проценти од возрасните со исто ниво на образование. Но, само 3,9 проценти од младите работници со високо образование се вработени за помалку од 20 часа седмично (во споредба со 1,9 проценти од возрасните работници со високо образование). Овие податоци упатуваат на повисока појава на временски поврзана невработеност за младите работници со ниско образование.

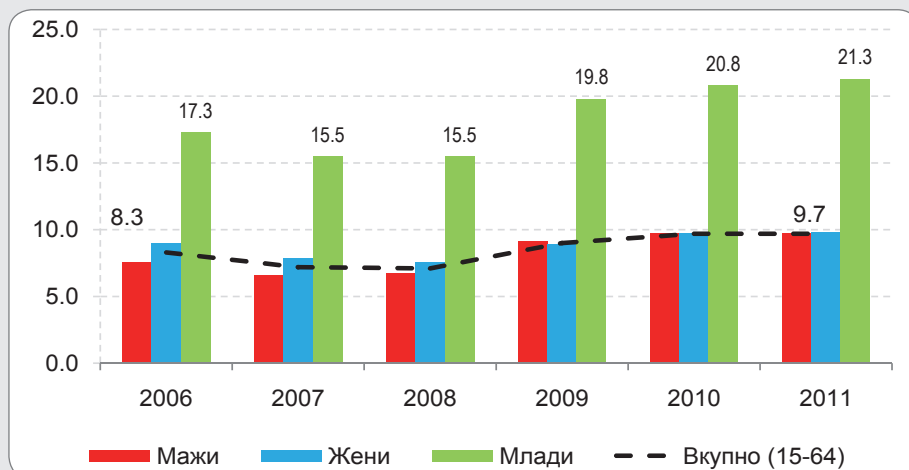
### 2.3.4. Трендови кај невработеноста

Невработеноста во Македонија почна да опаѓа во 2006 година. Оттогаш, стапката на целокупната невработеност опадна за 13 проценти (од 36,3 проценти на 31,6 проценти). Иако учеството во работната сила и стапката на вработеност кај жените се многу пониски од оние кај мажите, стапката на невработеност се речиси еднакво распределена меѓу родовите (31,9 проценти за мажите и 31 проценти за жените во 2011 година).

Слика 10: Стапка на невработеност (2006-2011)



### ЕУ 27



Извор: Анкета за работна сила (2006-2011), Државен завод за статистика - податоци се преземени од интернет страницата на Евростат

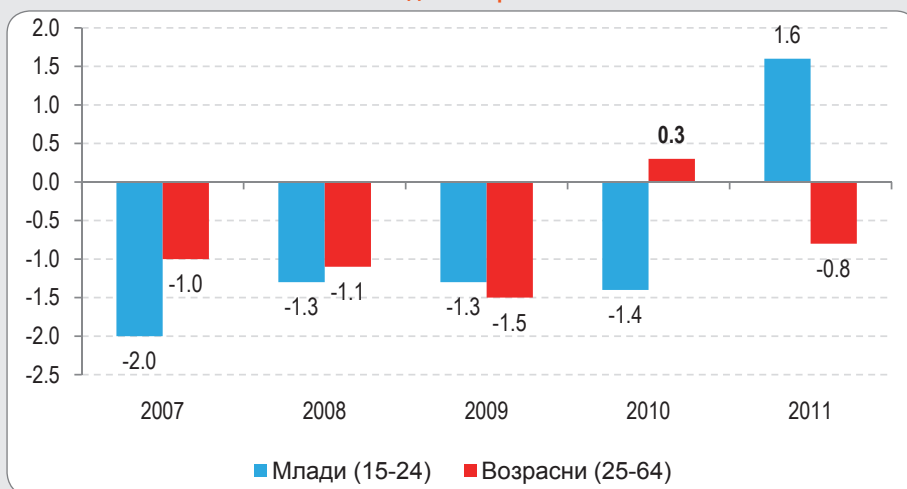


Стапката на невработеност на младите (15-24) е речиси двојно поголема отколку кај возрасните (55,3 проценти, односно 28,7 проценти во 2011 година). Меѓутоа, невработеноста кај младите се намали во периодот од 2006 до 2010 година, заедно со целокупната стапка на невработеност, за повторно да се зголеми во 2011 година. Тоа упатува дека вработеноста на младите во земјата се движи во иста насока – и е почувствителна на – деловниот циклус. Младите жени се малку помалку изложени на невработеност, отколку мажите (54,8 проценти, односно 55,5 проценти).

Кај младите со високо образование има највисока појава на невработеност (67,3 проценти). Лицата со пониско ниво на образование се помалку изложени на невработеност, при што лицата со четиригодишно средно образование бележат стапка на невработеност од 51,3 проценти, додека кај младите со основно и тригодишно средно образование, стапката на невработеност изнесува 59 проценти. На така високите стапки на невработеност влијаат два фактори. Еден се однесува на неусогласеноста на вештини, на пример понудата на образовани млади ја надминуваат побарувачката. Другиот може да се однесува на механизмите за резервирање на плата.<sup>8</sup>

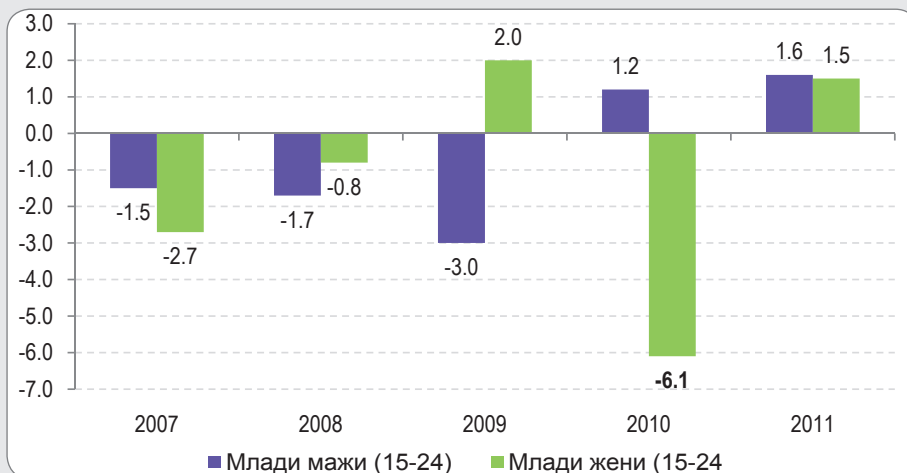
**Слика 11: Промена во невработеноста, млади и возрасни, млади мажи и жени (2007-2011)**

**Млади и возрасни**



<sup>8</sup> Резервирање за плати се однесува на очекувањата за минимален приход како предуслов за прифаќање на работата.

### Млади мажи и жени



Извор: ЕУРОСТАТ, резултати од годишната анкета за работната сила (2007-2010)

Невработеноста во Македонија има долгорочен карактер, бидејќи во 2011 година, околу 82,6 проценти од невработените се без работа една година или повеќе (83,6 проценти од мажите и 81 проценти од жените). Поединците над 50 години се повеќе засегнати од работници на најдобра возраст за работа (92,1 проценти односно 85,5 проценти). Невработеноста кај младите е претежно на долг рок (63,6 проценти), при што младите мажи се повеќе засегнати од младите жени (66,3 проценти односно 58,8 проценти).

Разликите по региони, како што се одразени во податоците за сиромаштијата и невработеноста, се доста големи. Релативната сиромаштија во 2010 година се движи од 9,2 проценти во главниот град до 47,1 проценти во руралните области, при што невработеноста е поголема во Североисточниот дел (над 64 проценти), а помала во Југозападниот дел (11,5 проценти). Поголема изложеност на сиромаштија имаат лицата што живеат во домаќинства со повеќе членови, невработени – кои претставуваат 44,8 проценти од сиромашните – и поединци со ниски квалификации.<sup>9</sup>

#### 2.3.5. Неактивност

Неактивноста кај младите се зголеми од 64,1 проценти во 2008 година на 67,9 проценти во 2011 година, повеќе кај младите жени во споредба со младите мажи (4,2 односно 3,4 процентни поени). Над 85 проценти од неактивните млади се вклучени во образовниот процес (92,9 проценти за младите мажи и 82,1 проценти од младите жени). Околу 1,5 проценти од неактивните млади се обесхрабрани работници, додека над 13 проценти од неактивните млади жени се вклучени во извршување семејни обврски или грижа. Уделот на млади што не се вклучени во работа, образование или обука (НЕЕТ) се намали од 42,3 проценти во 2006 година на 25,5 проценти во 2010 година, како резултат на поголемиот удел на млади

<sup>9</sup> Државен завод за статистика, *Погајџоци за животношој стандард*, Скопје, 2011 г.

вклучени во образовниот процес. Повисоките стапки споредени со нивото на ЕУ-27 (12,8 проценти) се должат на високото ниво на невработеност на младите во Македонија.

### 3. Преглед на политиките што имаат влијание врз вработувањето на младите

Податоците за пазарот на трудот упатуваат дека Македонија се соочува со квантитативни и квалитативни предизвици во поглед на вработеноста на младите. Институционалната рамка со која се регулира пазарот на трудот за млади и начинот на кој се формулираат и спроведуваат владините политики имаат влијание врз ефективната на мерките што се преземаат за олеснување на преминот на младите кон пристојна работа. Податоците за пазарот на трудот се фокусираат на три области од политиката што имаат влијание врз вработеноста на младите: и) макроекономски и секторски политики и нивното влијание врз отворањето работни места; 2) политиките за образование и обука и нивната релевантност за потребите на пазарот на трудот; и 3) политиките за пазарот на трудот што помагаат во надминување на јазот меѓу понудата и побарувачката на труд.

#### 3.1. Макроекономски и секторски политики

Од 2005 година, во Македонија се бележи значителен напредок во поглед на економскиот развој, ниската инфлација и поголемите јавни инвестиции. Производството се зголемуваше со просечна годишна стапка од 5 проценти во периодот од 2005 до 2008 година, потоа се намали во 2009 година за 0,9 проценти, но се стабилизираше со годишна стапка на пораст од 3 проценти во 2010 и 2011 година. Порастот во 2011 година беше поттикнат од проширувањето на градежниот сектор (23,4 проценти пораст во второто тримесечје на годината), исто така стимулиран со владини капитални расходи, коишто се зголемија за 15,5 проценти.

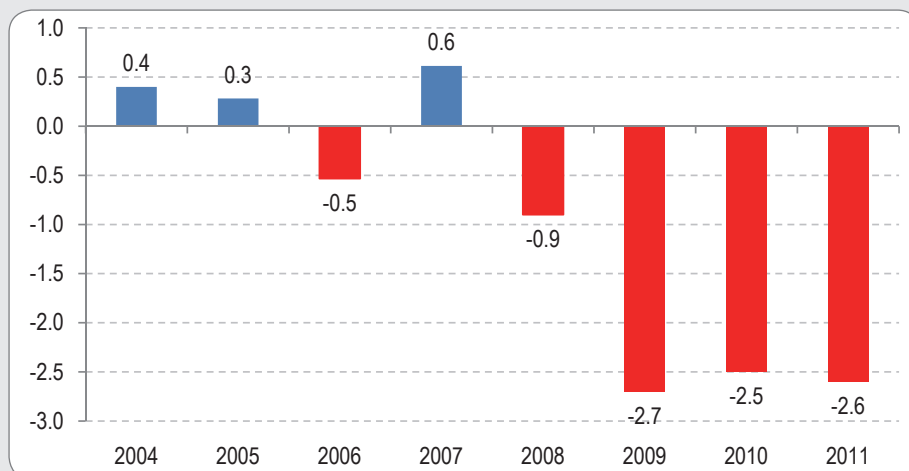
Пониските даноци, интегрираната наплата на придонесите за социјално осигурување и измените во персоналниот данок на приход, како и поголемата ефективност на Управата за јавни приходи доведоа до поефикасна наплата на даноците и проширување на даночната основа. Во 2009 година, земјата спроведе реформа на системот за бруто плата, којашто вклучи постепено намалување на трошоците за трудот што не се за плата (од 32 проценти во 2008 година на 27,9 проценти во 2009 година).<sup>10</sup> Во 2011 година, покрај намалувањето на даночните стапки, буџетските приходи се зголемија за 3,8 проценти на годишно ниво.

Земјата одржа добра фискална политика со мал дефицит (но исто така, со вишоци) во периодот 2005-08 година. Ваквата фискална состојба овозможи донесување на експанзиони мерки во текот на падот во 2009 година. Владата значително ги зголеми расходите на крајот од 2008 година, претворајќи го скромниот фискален вишок во дефицит. Во следните години, владата го одржа дефицитот на околу

<sup>10</sup> Мојсоска-Блажевски. Н. *Стратегии за поддршка на заздравувањето од кризата во Југоисточна Европа: Извештај за процена на состојбата во земјата - Република Македонија*, МОТ, 2010 г.

2,5 проценти од БДП (многу понизок од просекот од 4,5 проценти забележани во европските земји).

Слика 12: Салдо на централната влада, % од БДП (2004-2011)



Извор: Министерство за финансии, Економски показатели, 2012 година

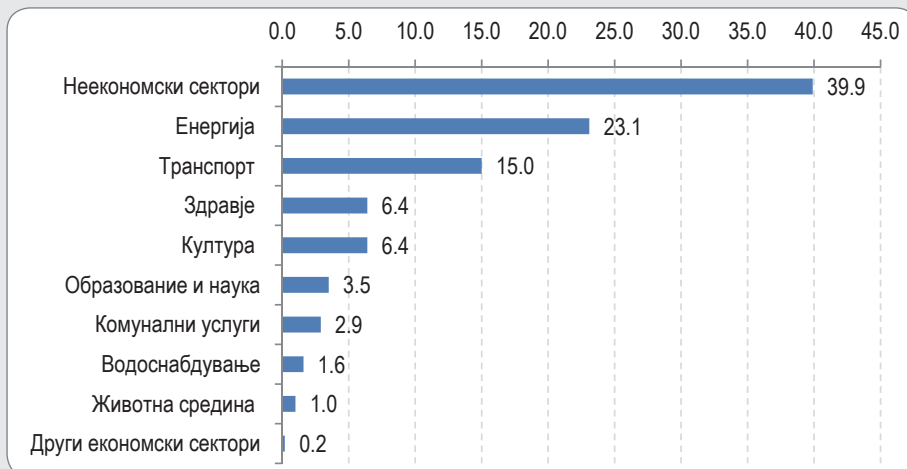
Во Прејдирисајнајна економска програма (2011-2013) се нагласува забрзувањето на економскиот развој, како начин за намалување на невработеноста и зголемување на животниот стандард во земјата. За да се постигне оваа цел, во Програмата се предвидува промовирање на странските и домашните инвестиции; подобрување на квалитетот на образованието; спроведување на владеењето на правото; подобрување на јавните услуги; зголемување на капацитетот на јавната администрација заради спроведување на реформите; и солидно управување со јавните финансии. Цел на фискалната политика е одржување на макроекономската стабилност и поддршка на развојот со интензивирање на капиталните инвестиции, додека монетарната политика е насочена кон одржување на цената и стабилност на курсот. Со цел да се зголеми конкурентноста на индустријата, со Индустриската политика на Република Македонија (2009-2020) се пропишува зголемени меѓународна соработка и стимулации за привлекување на странски директни инвестиции, промовирање на применето истражување и иновација, поддршка за развој на мали и средни претпријатија, како и промовирање на индустриски кластери и мрежи.

Продуктивните јавни инвестиции се сметаат за клучен двигател на развојот. Како такви, инвестициите се зголемија од 3,9 проценти од БДП во 2007 година на 5,2 проценти во 2011 година. Бидејќи земјата ќе продолжи да се соочува со недостиг од инвестициски капитал, стратегиски приоритет на владата е промовирање на поголем прилив на странски инвестиции.

Особено, инвестициите во инфраструктурата се сметаат за начин за намалување на сиромаштијата и невработеноста, зголемување на конкурентноста на националната

економија, поттикнување на поголем економски развој и поурамнотежен регионален развој. Распределбата на инфраструктурните инвестиции по региони планирани за 2011 и 2012 година (околу 1,5 милиони евра) е прикажана на Слика 14.


Слика 13: Секторска распределба на инвестициите во инфраструктурата, 2011-13 г.



Извор: Република Македонија, Програма за јавни инвестиции 2011-2013 година, Скопје 2011 година

Приватниот сектор апсорбира околу 78 проценти од сите работници во Македонија, каде МСП придонесуваат со околу 82 проценти во целокупното вработување. Реформите што се спроведуваат во последните неколку години за промовирање на овој сектор вклучуваат: регулаторна гилотина за намалување на административните и процедуралните пречки за основање и проширување на претпријатијата, 2) воспоставување на едно шалтерски систем и 3) реформа на системот за оданочување на трудот, со цел намалување на трошоците за вработување работници. Во Националната стратегија за развој на мали и средни претпријатија (2003-2013) како основна цел се утврдуваат зголемувањето на економскиот развој и вработеноста. Клучни политики утврдени во стратегијата се: и) промовирање на транспарентна деловна средина; 2) развој на конкурентноста на претпријатијата; 3) подобрување на раководните капацитети; и ив) промовирање на иновација и инвестиции во МСП.

И покрај забележаниот напредок во воспоставувањето на поволна деловна средина, сè уште постојат голем број на ограничувања по развојот на МСП, имено: и) институционалната инфраструктура за унапредување на МСП е сè уште во фаза на развој; 2) недоволно капацитет на МСП за иновација (уделот на фирмите што самостојно иновираат изнесува 11 проценти во споредба со просекот од ЕУ од 30 проценти); 3) ограничениот пристап до финансии (утврден како ограничување од страна на 25 проценти од македонските претпријатија); 4) слабото учество на работната сила во образование и обука (4,8 проценти од работниците во 2009




година, во споредба со 12,6 проценти во ЕУ, со помалку од 20 проценти македонски претпријатија што им нудат обука на своите работници) и в) неправедна конкуренција од страна на претпријатијата во неформалната економија (утврдена како пречка од страна на 32 проценти од македонските фирми).<sup>11</sup> Во 2010 година, владата стави во функција 100 милиони евра кредитна линија од Европската инвестициска банка. Иако кредитната линија не ги задоволува конкретно потребите на МСП, повеќето од крајните корисници се мали (до 50 работници) и средни претпријатија (до 250 вработени). Во 2012 година, владата преговараше за дополнителна кредитна линија од 111 милиони евра.

Во нацрт- верзијата на *Стратегијата за иновација на Република Македонија (2012-2020)*, се одредува ограничениот капацитет на истражувачките институции, слабата наклонетост на деловниот сектор за иновации, ограничениот трансфер за знаење и непостоењето координација на институциите што носат политики, како клучни предизвици на конкуренцијата, развојот и отворањето работни места. *Стратегијата* има за цел: 1) зголемување на капацитетот за иновација на приватниот сектор; 2) зајакнување на формирањето човечки капитал; 3) воспоставување поволна средина за иновација, и 4) зголемен прилив на знаење.

*Националната стратегија за млади (2005-2025)* има за цел подобрување на положбата на младите лица (15-29 години) преку: зголемување на квалитетот на формалното и неформалното образование; промовирање на претприемништвото; и подобрување на учеството на младите во јавниот живот и носењето одлуки. Стратегиите што треба да се спроведат за постигнување на овие приоритети, меѓу другите, се воведување на образование за кариера, практиканство и доброволна работа во училишните наставни планови; расположивоста на даночните олеснувања за основање мали претпријатија од страна на млади лица; и следење на изведбата на пазарот на трудот на дипломците од стручното образование и обука преку студии за следење.

### 3.2. Политика за образование и обука



Еден од клучните наоди од анализата на пазарот на трудот за млади лица се однесува на врската меѓу нивото на образование и вештини на младите и резултатите на пазарот на трудот. Од 2005 година, националниот образовен систем подлежи на реформи заради подобрување на формирањето човечки капитал и резултати од учењето. Овие реформи се вклучени во *Националната програма за развој на образование* (2005-2015) и во голем број на законодавни инструменти. Реформите се придружени со зголемено обезбедување ресурси (од 3 проценти од БДП во 2005 година на 4,6 проценти во 2009 година).

Овие реформи вклучуваат: 1) зголемување на времетраењето на основното образование од 8 до 9 години; 2) најмалку една година задолжително средно образование (со можност за напредување кон две, три или четиригодишно средно

<sup>11</sup> Европска Комисија (Претпријатија и индустрија), Податоци за малите претпријатија: Република Македонија, 2010-2011, на [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2010-2011/tyrom\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sme/facts-figures-analysis/performance-review/files/countries-sheets/2010-2011/tyrom_en.pdf); Светска банка, *Анкетирање на претпријатија: Профил на земјата*, Р. Македонија, Светска банка, Вашингтон 2009.

образование); 3) систем за промовирање на запишувањето во високо образование; и 4) условен паричен трансфер за зголемување на учеството во училиште на децата што живеат во семејства корисници на финансиска социјална помош. Исто така, во Македонија имаше реформа на наставните планови и насоки на системот за ВЕТ (со цел подобро задоволување на барањата на пазарот на трудот) и во тек се активности за националната рамка за квалификации (НРК). Се проценува дека бројот на ученици во основно и средно образование што е засегнат со реформата во основното и средното образование изнесува околу 300.000 млади лица, додека реформите во системот за високо образование засега околу 9.000 млади. Во 2008 година, условните парични надоместоци за посетување на средно училиште се проценува на цел од речиси 19.000 ученици.

Со Законот за средно образование (закон бр. 49/2007) посетувањето на средното училиште е задолжително со суштински парични казни за домаќинствата што нема да ги испратат децата во училиште.<sup>12</sup> Таквата реформа го зголемува напредувањето од основно кон средно образование од 88 проценти на 93,7 проценти. Промовирањето на запишувањето во високо образование (зголемување на капацитетите за високо образование, јавни и приватни, и проширувањето на субвенциите за запишување во универзитет) придонесе кон зголемување на напредувањето од средно кон високо образование од 46 проценти на 85 проценти.

Реформата на системот за ВЕТ, спроведена преку голем број законодавни инструменти, воведени за четиригодишната насока, новиот наставен план, намалениот број на професионални области и профили, како и подобрениот квалитет и квантитет на образовни инпути (материјали за учење, опрема и наставници).<sup>13</sup> Тригодишните програми за ВЕТ, сè уште не се реформирани (наставните планови се од 1989 година). Основан е Центарот за стручно образование и обука, со задача планирање на наставни планови, воспоставување професионални стандарди, изготвување стручни квалификации и поставување професионални стандарди за наставниците. Истовремено, со Законот за образование на возрасните (закон бр. 07/2008) се основаше Центар за образование на возрасните, одговорен за: и) составување професионални стандарди за програмите за образование на возрасните; и 2) координирање, следење и оцена на обезбедување на формално и неформално образование на возрасни.

Истражувањето спроведено во 2010 година покажува дека дипломците од ВЕТ се првенствено насочени кон продолжување на нивното образование, исто така, како резултат на владините промотивни напори за зголемување на можностите за постсредно образование. Мал дел од дипломците од ВЕТ наоѓаат вработување, но повеќето на работни места што не соодветствуваат со стекнатите квалификации. Не постојат прецизни податоци, бидејќи сè уште нема систем за следење на учениците по напуштањето на образовната насока. Меѓутоа, во истражувањето се наведува дека работодавачите сметаат дека дипломците од ВЕТ имаат добро теоретско знаење, но слабо практично искуство, слаби квалификации поврзани со

<sup>12</sup> Средното образование вклучува курсеви со времетраење од една, две, три или четири години. Меѓутоа, во практика сè уште не се организира едногодишно средно образование.

<sup>13</sup> Закон бр. 71/2006; бр. 87/2006; бр. 117/2008; бр. 148/2009 и бр. 17/2011.

работното место и слаби суштински вештини за вработување (имено, самодоверба, иницијатива, учење заради учење и вештини за решавање проблеми).<sup>14</sup>

Сè уште се развива врската меѓу образовните институции и претпријатијата. Во средното стручно образование и обука, таквата соработка главно се однесува на организирањето практична обука за учениците. Иако законодавната рамка овозможува доделување стимулации за претпријатијата што нудат практична обука, само неколку фирми моментално ги искористуваат овие придобивки, пред сè поради недостиг на информации. Постратегиска врска постои меѓу претпријатијата и високообразовните институции, што делумно е поттикната од законодавните правила и како начин за универзитетите да привлечат приватни финансии.

Реформата на образованието во Македонија придонесе кон значителен напредок во надминување на голем број квантитативни предизвици, но квалитетот и релевантноста на резултатите од учењето остануваат проблем. Раното напуштање на училиштето (на пример, уделот на млади на возраст од 18-24 години со најмногу тригодишно образование) се намали од 22,2 проценти во 2006 година на 13,5 проценти во 2011 година, додека уделот на поединци на возраст од 30-34 години со високо образование се зголеми од 11,6 проценти на 20,4 проценти во истиот период. Можностите за доживотно учење се ограничени, со само 8,4 проценти од поединците на возраст од 25 до 34 години и 2,3 проценти од лицата на возраст од 35 до 44 години што посетувале образование и обука во 2011 година (споредено со 15,1 проценти, односно 8,9 проценти во ЕУ-27).

Образовниот систем сè уште се карактеризира со: 1) слабо задоволување на барањата на пазарот на трудот, 2) ограничена обука заснована на квалификации и клучни вештини за вработување; 3) недоволно развиени можности за обука и доживотно учење на возрасните; и 4) слаб систем за предвидување вештини. Треба да се воспостават системи за обезбедување квалитет на сите образовни нивоа, како и да се вклучат механизми за следење на учениците на пазарот на трудот или во дополнително образование, со цел да се мери релевантноста на резултатите од учењето.

### 3.3. Политики за пазарот на трудот

Заложбата на Владата за решавање на состојбата со вработеноста на младите лица – поради нивната ранливост и изложеност на социјална исклученост – се истакнува во *Националната стратегија за вработување 2015 година* и придружниот акциски план. Утврдените клучни предизвици вклучуваат: (1) зголемување на економскиот пораст и стапката на инвестиции заради зголемување на бројот на работни места; (2) подобрување на целокупното ниво на вработеност, особено на младите лица, долгорочно невработените и поединците со ниско ниво на образование; (3) подобрување на релевантноста на системот за образование и обука за пазарот на трудот; и (4) намалување на неформалната вработеност. Справувањето со овие предизвици бара синхронизирани политики во областите на инвестиции,

<sup>14</sup> Министерство за образование и наука, Европска фондација за обука и Центар за ВЕТ Колаборативно оценување на влијанието на реформираното 4-годишно средно стручно образование, Скопје 2010 г.




промовирање на претпријатијата, образование и обука, социјален дијалог и активни политики за пазарот на трудот. *Страшегијата за вработување* дава приоритет на активностите за промовирање на вработеноста на младите. Поконкретно, се утврдуваа следните ограничувања на пазарот на труд за младите лица: и) слаба побарувачка на млада работна сила; 2) неусогласеност меѓу резултатите од образованието и барањата на пазарот на трудот; 3) ниско ниво на инвестиции од страна на претпријатијата за обука на работното место; 4) недостиг на искуство кај новите учесници на пазарот на трудот; в) повисоки плаќања преку неформално вработување; и ви) мал обем и опсег на активните програми за пазарот на трудот насочени кон младите. Овие предизвици треба да се надминат со усогласување на системот за образование и обука кон потребите на пазарот на трудот и спроведување на насочени активни програми за пазарот на трудот, пред сè советување и насоки за кариера; обука на работното место и унапредување на претприемништвото. Се очекува, комбинацијата на овие интервенции од политиката со оние што се предвидени за промовирање на економскиот пораст, развој на претпријатија и реформи во образованието и обуката, да ја зголемат стапката на вработеност на возрастната група од 15 до 29 години, од 26,5 на 29 проценти и намалување на раното напуштање на образованието од 13,5 на 12 проценти до 2015 година.

### **3.3.1. Активни и пасивни политики за пазарот на трудот**

Агенцијата за вработување (АВ) е организирана во национална мрежа од 34 локални канцеларии за вработување. Модерниот систем на активните услуги и програми за пазарот на трудот (АППТ) се вовеле во 2007 година. вклучува услуги за вработување (информирање, советување и насоки за пазарот на трудот, поединечно планирање на вработувањето, саеми за вработување и клубови за вработување); обука за пазарот на трудот (вклучувајќи обука надвор од и на работното место и практиканство); и шеми за отворање работни места (субвенции за вработување и програми за самовработување). Спроведувањето на АППТ се управува преку годишните оперативни планови, со кои се одредува опсегот, опфатот и буџетот за услугите и програмите за вработување што се нудат на годишно ниво. Опфатот на АППТ во земјата изнесува околу 25 проценти од вкупниот број на пријавени невработени лица (имено, 65.000 невработени секоја година). Над 46 проценти од опфатените невработени се поединци на возраст до 34 години, додека 20 проценти се млади поединци на возраст до 24 години.

Во 2008 и 2009 година, буџетот за АППТ се зголеми од 0,1 проценти од БДП на 0,2 проценти, за да опадне во следните две години, првенствено поради прекин на јавните работи и релативно исто ниво во однос на финансиските средства на програмите за самовработување. Меѓутоа, бројот на корисници остана непроменет во 2010 година, и дури и се зголеми во 2011 година. Во целина, иако е направен напредок, планирањето на активните програми за пазарот на трудот, вклучувајќи ги пристапите за одредување на услугите и таргетирањето, треба да подлежи на ревизија за да се зголеми повратот на пазарот на трудот и подобрување на економичноста.

Двата главни вида на пасивни политики во Македонија се надоместоците во случај на невработеност и финансиската социјална помош за домаќинствата што живеат




под прагот на сиромаштијата. Системот за надоместоци во случај на невработеност не претставуваат ограничувачки фактор во отворањето нови работни места, бидејќи нивото на надоместоците и опфатот се ниски (само околу 8 проценти од пријавените невработени имаат право на паричен надоместок). Понатаму, тешко се достапни за младите лица, поради непостоењето на покриеност за лицата што прв пат бараат работа.

Националните расходи за надоместоците за социјална помош изнесуваат 1,2 проценти од БДП, малку под просекот забележан во земјите од Централна и Источна Европа (1,6 проценти). Покриеноста на најсиромашната категорија од населението изнесува само 46 проценти.<sup>15</sup> Расходите за социјална помош беа зголемени во 2008 и 2009 година, и покрај општото намалување во бројот на корисници, вклучувајќи ги корисниците на социјална финансиска помош (СФП), којашто претставува главна програма за социјална помош во земјата. Системот сè уште се соочува со јазови во администрацијата и реализацијата на надоместоците, во следењето на квалификуваноста и ограничените стимулации за корисниците да го напуштат системот на социјална помош.<sup>16</sup>

#### 3.4. Институционална рамка и координирање на вработувањето млади лица

Во рамките на македонската влада функционираат голем број институции што имаат за цел решавање на прашањата поврзани со вработувањето на младите, вклучувајќи ги Министерството за труд и социјална политика, Министерството за образование и наука и Министерството за економија. Економско-социјалниот совет (ЕСС), којшто е повторно основан на централно ниво во 2010 година, претставува трипартитно тело одговорно за советување на владата во врска со економската, социјалната и образовната политика.

Институции што се одговорни за координирање и спроведување на економските, фискалните и монетарните политики се Министерството за финансии и Народната банка на Република Македонија. Макроекономските и фискалните насоки се утврдени во *Програмаџа на Владаџа на Македонија*, врз основа на годишните проекции на Министерството за финансии.



Министерството за труд и социјална политика има двојна мисија, којашто е вметната во неговата организациска структура. Секторот за социјални политики ги планира и спроведува социјалните политики и програми и обезбедува права за пензионираниите лица. Секторот за труд и вработување е одговорен за планирање и спроведување на политиките за вработување, законот за труд и работните односи. Опсегот на одговорности на Единицата за пазарот на трудот при МТСП ги опфаќа планирање, следење и оценување на политиката за вработување и националниот акциски план; анализа на тенденциите на пазарот на трудот, особено во поглед на групите под ризик за исклучување од пазарот на трудот; како и следење и оценување на активните политики за пазарот на трудот. Државниот инспекторат за труд (ДИТ) е задолжен за спроведување на трудовото законодавство; особено е одговорен за

<sup>15</sup> Светска банка, УНДП, *Социјално влијание на кризаџа и ѓрадење флексибилносџ*, Загреб, 2010 г. op.cit.

<sup>16</sup> Светска банка, *Извешџај за сџроведувањеџо, реализирањеџо и резулџаџаџоџо: Проекџа за сџроведување социјална зашџџиџа*, Светска банка, Вашингтон, 2012 г.

спроведување на стандардите во поглед на работните односи, како и вработување и социјално осигурување во сите сектори од економијата.

Сите прашања поврзани со образовниот систем се под надлежност на Министерството за образование и наука. Наставните планови за предучилишно, основно и јавно средно образование ги изготвува Бирото за развој на образованието, во соработка со Педагошкиот совет. Центарот за ВЕТ е одговорен за развој на системот за стручно образование и обука; дефинирање на професионалните стандарди за сите нивоа на ВЕТ; истражување на пазарот на трудот во соработка со социјалните партнери; и учество во акредитирањето на програмите за обука. Центарот за образование на возрасните има задача за развој на професионални стандарди за образование на возрасните, како и следење и оцена на програмите за образование на возрасните.

Министерството за економија е одговорно за економската и индустриската политика, унапредувањето на мали и средни претпријатија, енергетика, искористување на природни ресурси, промовирање на извозот, јавно-приватно партнерство и развој на туризмот. Министерството е организирано во единаесет одделенија, при што секое е одговорно за конкретна област од политиката. Ова Министерство ги координира активностите на Централниот регистар на претпријатија, Агенцијата за развој на претприемништвото (АРП), Агенцијата за промовирање на странски директни инвестиции и Агенцијата за туризам.


### **3.5. Соработка за развој и вработување на младите**

Постојат голем број иницијативи за развој насочени кон олеснување на преминот на младите во Македонија од училиште кон работа, при што најважните се наведени во продолжение.

Во следните години, приоритетите за образование и обука што ќе бидат поддржани од *Инструментот за истражувачка помош на ЕУ* (ИПА) имаат за цел: 1) модернизирање на две и тригодишните насоки за ВЕТ во поглед на зголемување на стручните и нестручните квалификации на учениците; 2) промовирање инклузија на националните малцинства во образованието и воведување на меѓукултурен наставен план во мултиетничките училишта и 3) поддршка на воспоставувањето систем за образование на возрасните, вклучувајќи и описменување и основно образование.

Во областа на промовирање на вработеноста, приоритетите вклучуваат поддршка на:

1. понатамошен развој на услугите и програмите што ги нуди Агенцијата за вработување;
2. подобро остварување на целите утврдени во *Националната стратегија за вработување*;
3. унапредување на можностите за вработување на младите лица, жените и долгорочно невработените; и
4. справување со неформалната економија.



Светска банка има две иницијативи што се очекува да имаат влијание врз вработувањето на младите, имено: 1. Проект *Условени парични надоместоци* насочени кон зајакнување на ефективност и ефикасност на мрежата за социјална сигурност, преку воведување на условени парични надоместоци за развој на човечки капитал и подобрување администрацијата, следењето и оценувањето на надоместоците за социјална помош; и 2. Програма *Гаранции засновани на полица* (ГЗП) со цел, меѓу другото, поддршка на подобрената заштита на најранливите групи од населението и подобрување на стимулациите за формално учество на пазарот на трудот.

Другите две иницијативи што се поврзани со вработувањето млади се финансирани од страна на УСАИД. Мрежата *Вештини за вработување на младите (YES)* е насочена кон учениците од последната година од стручното образование, пријавените невработени лица во АВ и младите надвор од училиште со насоки и советување за кариера, учење засновано на работата и краткорочно практиканство во претпријатијата од приватниот сектор. Институцијата *Орган за развојно кредитирање* обезбедува пристап до капитал за МСП заради проширување на нивните активности. Вклучува седумгодишна гаранциска програма со заеми во износ од 9 милиони УСД, исплатени во две години со максимален период на отплата на заемот од пет години.




## ДЕЛ II – ПРИОРИТЕТНИ ПОЛИТИКИ

### 1. Утврдување на проблемите

Програмата за економските реформи, презентирана со цел да ја забрза транзицијата кон пазарна економија, придонесе кон преобратување на трендот за намалување на индустриската активност и БДП, карактеристики на македонскиот развој во 90-тите години од XX век. Силниот економски развој доведе до проширување на приватниот сектор, зголемување на домашната побарувачка и приливот на директни странски инвестиции. И покрај ваквиот напредок, вработувањето останува голем предизвик, особено за групата млади лица. Податоците за пазарот на труд за младите лица укажуваат дека:

- Завршувањето на образованието е важен фактор за статусот на пазарот на трудот и ризикот од сиромаштија. Младите лица со ниско образование се соочуваат со повисоки стапки на неактивност и невработеност, како и со пониски стапки на вработеност. Исто така, кај нив е поголема веројатноста за вработување на помалку квалитетни работни места, поопасни работни услови – често во неформалната економија. Понатаму, слабите изгледи за вработување имаат и влијание на вработеноста за младите со повисоко образование.
- И покрај зголемувањето на нивото на образование, повеќето млади во Македонија се соочуваат со проблемот на непречено преминување од образование кон работа, поради неусогласеноста меѓу резултатите од образованието и барањата на пазарот на трудот. Се проценува дека околу 40 проценти од сите работници се вработени на занимања што не соодветствуваат со нивното образование. Иако некои од младите ќе се стекнат со постојано вработување, со можност за кариера, значителен број ќе останат заглавени на привремени и нископлатени работни места, од коишто тешко ќе може да излезат. Показателите за пазарот на трудот за возрасната група од 15-24 години, во споредба со поединците на возраст од 25-34 години, покажуваат дека учеството на работната сила и стапките на вработеност просечно се зголемуваат за три пати, а стапката на невработеност се намалува за речиси половина кога младите ќе дојдат на постара возраст. Загрижувачки аспект на преминот од училиште кон работа, сè уште е големиот удел на млади што не посетуваат училиште, ниту се вработени, а сочинуваат повеќе од една четвртина од младото население, односно, над 81.000 млади.
- Вработувањето во неформалната економија доминира, со поголема застапеност на младите лица, нискоквалификуваните работници и со поголема зачестеност во одредени сектори од економијата, како што се земјоделство, градежништво и прехранбените и угостителските услуги. Во 2010 година, речиси половина од вкупниот број на вработени млади лица се во неформалната економија.
- Во економските и социјалните политики што се спроведуваа досега не се обрнуваше големо внимание на надминувањето на ограничувањата со коишто се соочуваа претпријатијата при отворањето на повеќе работни места




и при развојот на капитал од работна сила. Ограничената финансиска или нефинансиска поддршка, високите трошоци за обука, заедно со недоволно развиената кредитна политика, сè уште го уназадуваат потенцијалот за вработување во голем број претпријатија од приватниот сектор.

- Иако постои општ недостиг од можности за пристојна работа на младите, не сите млади лица се соочуваат со истиот ризик на исклученост од пазарот на трудот. Кај младите жени, нискообразованите, младите што живеат во руралните области и во помалку развиените региони, постои поголема веројатност за невработеност, отколку кај другите групи.

Во различните политики што се спроведуваа досега, вработувањето се сметаше како производ на солидна макроекономска политика (т.е. политики за страната на побарувачката), отколку како цел сама по себе. Монетарните и фискалните политики што беа носени досега беа ефективни во создавањето на поволна средина за економски развој и – до одредено ниво – беа успешни во промовирањето на пораст на вработеноста. Стратегиите за развој на претпријатијата што се спроведуваа во насока на подобрување на законската рамка и пристапот до финансиски и нефинансиски услуги, имаа позитивно влијание врз деловната клима. Меѓутоа, претпријатијата, сè уште, се соочуваат со голем број ограничувања на продуктивноста, ендогеност (т.е. капацитети за управување, технологија и иновации; инвестиции и база на вештини за работната сила) и егзогеност (т.е. ефективни државни институции и политики, како и соодветно функционален кредитен систем), коишто треба да се однесуваат на среден до долг рок.

Стратегиите што беа носени досега за надминување на неформалната економија беа насочени кон намалување на корпоративниот даночен товар за претпријатијата и трошоците за работната сила што не се за плата, со мал фокус на елементите од неформалноста за претпријатијата и работниците. Како последица на тоа, резултатите што се добиени од овие мерки во насока на преминување на работниците и претпријатијата во формалната економија може да бидат краткорочни.




Системот за образование и обука моментално не може да ги надмине предизвиците по можностите за вработување со коишто се соочуваат младите македонски граѓани. Зголемувањето на квалитетот и релевантноста на образованието сè уште не одговара на зголемувањето на целокупниот квантитет. Можностите за доживотно учење и можностите за лицата што рано го напуштаат образованието, за да се вратат во образование и обука, сè уште се ограничени. Врската меѓу системот за ВЕТ и индустријата се слаби; младите често влегуваат на пазарот на трудот со слаби суштински вештини за вработување; исто така, недостигот на веродостоен систем за информации за пазарот на трудот и насоките за кариера за студентите го усложнуваат преминот кон работно место за кариера.

Во Поле 1 се дава резиме на главните проблеми што се утврдени, додека главниот причинско/последичен однос е прикажен на следната слика.

## Поле 1. Главни детерминанти за вработување на млади лица

<b>Макроекономска рамка</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Мала флексибилност за вработување на млади лица наспрема порастот на БДП; нивото на инвестиции (домашни и странски) не се доволни за зголемување на вработеноста; нискиот капацитет на формалната економија за отворање работни места; привлекување повеќе странски директни инвестиции; ниско ниво на квалификации на работната сила;</li><li>- Вработеноста се смета како резултат на солидна макроекономска политика, а не цел сама по себе.</li></ul>
<b>Образование и обука</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Несоодветниот образовен инпут води до слаб квалитет на резултатите од образованието; несоодветност на резултатите од образованието со потребите на пазарот на трудот; сè уште, ограничени врски со индустријата и светот на работата; претприемништвото и образованието за кариера се ограничени на неколку училишта.</li><li>- Ниско ниво на обука за возрасни (квантитет и квалитет), непостоење на систем заснован на компететност поврзан со светот на работата; неколку можности за доживотно учење.</li><li>- Системот за квалификации и сертифицирање, како и признавањето на претходно образование се во фаза на развој.</li></ul>
<b>Развој на претпријатие</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Слаб капацитет на претпријатијата во формалната економија за отворање работни места, ендегенозни и егзогенозни ограничувања по продуктивноста.</li><li>- Воспоставена рамка за унапредување на МСП, но сепак со ограничен пристап до кредити, недоволно инвестирање во развој на човечки ресурси и неправедна конкуренција од фирмите што функционираат во неформалната економија;</li><li>- Ограничени иницијативи кај младите за претприемништво и пристап на младите до кредитни можности, ограничени советодавни услуги и мрежи.</li></ul>



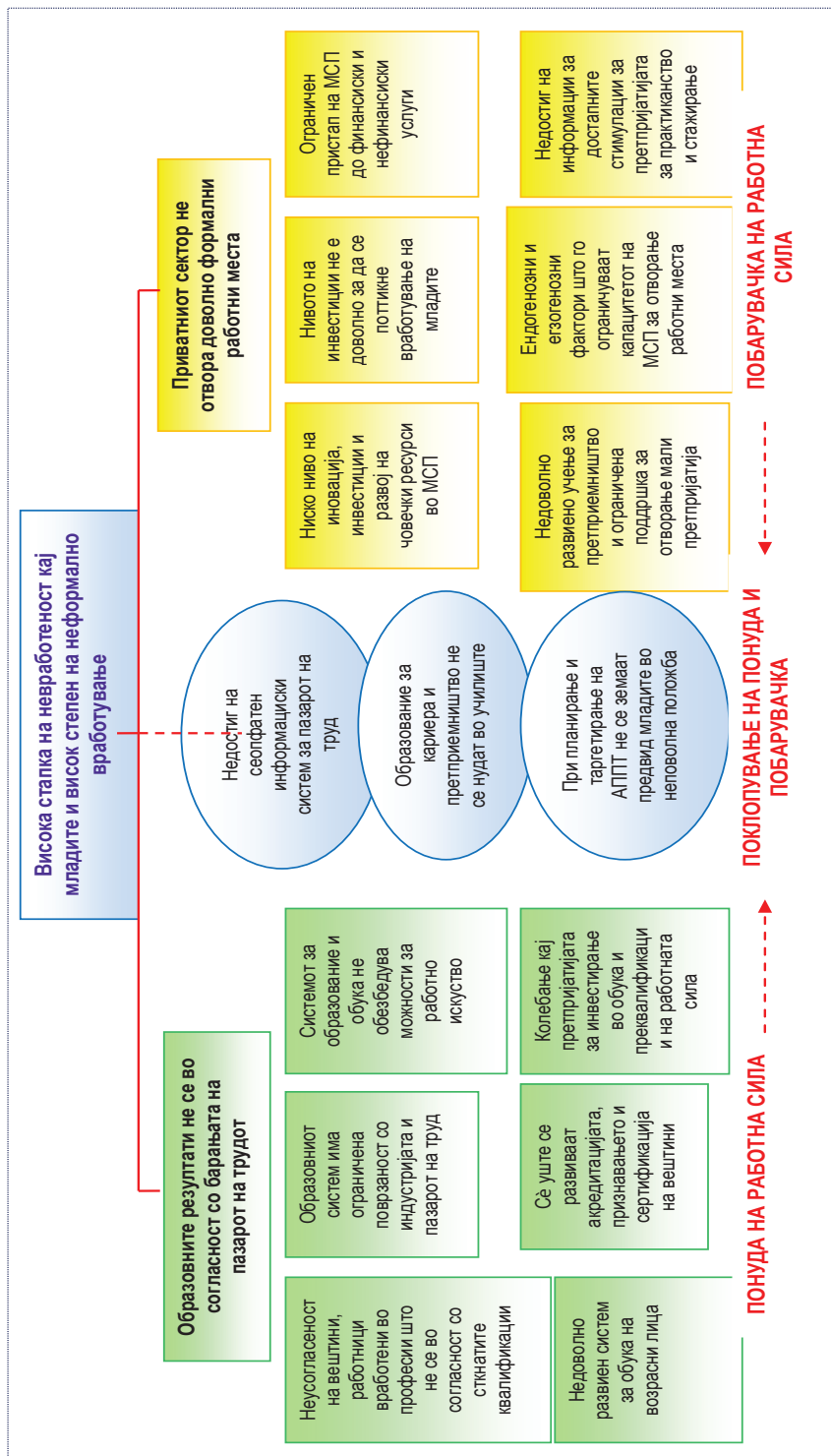
## Пазар на трудот

- Ниско учество на жените и младите лица на пазарот на трудот, бавно зголемување на стапките на вработеност и висок процент на долгорочно невработените меѓу работоспособното население;
- Високи стапки на привремено, наменско и сезонско вработување на младите во споредба со возрасните; поголема појава на неформалност кај младите работници;
- Проблеми при спроведувањето на законодавството за заштита на трудот што го обесхрабрува вработувањето на младите и промовира неформалност;
- Несоодветно планирање и таргетирање на активни политики за пазарот на трудот (АППТ), непостоење врска меѓу пасивните и активните мерки; непостоење целосна оцена на влијанието на АППТ; ограничени и недоволно искористени инструменти за надминување на недостигот од работно искуство кај младите лица;
- Многу спроведени интервенции за вработување на младите, со мала координација.





Слика 14: Причинско/последичен однос меѓу високата стапка на невработеност на младите и постоење на неформална економија





## 2. Приоритети на политиката

Претежно, сценариото (расположив политички простор) за утврдување на можностите за политиката за вработување млади се обезбедува преку: *Програмаџа на Владата на Македонија* за периодот 2011-2015 година и среднорочните приоритетивоспоставени во неа за секоја област од политиката, 2) макроекономските и фискалните цели одредени од Министерството за финансии и 3) приоритетите утврдени во *Националната стратегија за вработување на република Македонија 2015 година* и Националниот акционен акцискиот план за вработување 2011-2013 година.<sup>17</sup>

Макроекономските и фискалните политики што ќе ги спроведува Владата на Македонија во периодот 2012-2015 година, ќе се насочат кон зачувување на макроекономската стабилност, поддршка за пораст со зголемување на капиталните инвестиции, осигурување ниска стапка на инфлација и стабилен курс. Во 2012 година, се очекува економијата да расте со стапка од 2,5 проценти. Меѓутоа, во 2013 и 2014 година, се проценува дека забрзувањето на глобалниот економски раст и зајакнувањето на довербата на инвеститорите ќе ги зголеми трговијата и приливот на странски директни инвестиции, водејќи до поголем пораст и подобрена положба на надворешните пазари. Се очекува инфлацијата да остане на ниско ниво, во просек од 2,8 проценти на годишно ниво. Во 2012 година, фискалниот дефицит ќе се одржи на 2,5 проценти од БДП. Структурата на јавните расходи ќе се префрли кон проширување на капиталните инвестиции и намалување на оперативните трошоци.

Бидејќи стапката на пораст во 2012 година е намалена, вработеноста ќе се зголемува со послабо темпо споредено со претходните години (0,9 проценти годишно).<sup>18</sup> Бидејќи вработеноста на младите е почувствителна кон деловниот циклус, споредено со целокупната вработеност, нејзиниот пораст ќе остане негативен во 2012 година, за да се врати во позитива откако порастот ќе се забрза. Меѓутоа, планираната владина политика за генерирање повисоки стапки на домашните инвестиции се очекува да ја зголеми побарувачката на труд и да има позитивно влијание врз отворањето нови работни места. Имајќи го предвид достапниот политички простор, приоритетите за подобрување на вработеноста на младите се однесуваат на образованието, развојот на приватниот сектор и политиките за пазарот на трудот. Нивната интеракција со макроекономските, инвестициските и социјалните политики се очекува да го сврти отворањето работни места кон младите на возраст од 15 до 29 години.

Среднорочното влијание на комбинацијата од овие политички можности за вработување на младите е претставено во продолжение. За секоја област од политиката, анализата и оценувањето на можностите се засноваат на постојниот политички контекст и ги објаснуваат проширувањата и приспособувањата што се неопходни за максимизирање на резултатите во поглед на вработувањето на младите. Различните реформи не се прифатливи, ниту пожелни, имајќи ја предвид моменталната непредвидливост на надворешната средина. Се претпочита

<sup>17</sup> Програма на Владата на Македонија (2011-2015), достапна на <http://www.vlada.mk>.

<sup>18</sup> Во Претпристапната економска програма (2011-2013) на Министерството за финансии, флексибилноста за вработување во Македонија се пресметува на 0,36.

прогресивен пристап – насочен кон забрзување на тековниот процес на реформи – бидејќи овозможува простор за преформулирање на политиката, во случај на промена на изгледите за економскиот развој на национално и европско ниво.

## 2.1 Образование и обука

Реформата на системот за образование и обука - како што е утврдено во *Националната програма за развој на образованието (2005-2015)* – треба да се забрза за да се надмине сè поголемиот јаз, кој денес засега над 40 проценти од сите вработени поединци. Таквите реформи бараат високо ниво на координација меѓу владата, деловниот сектор и синдикатите, којашто до сега била ограничена. Треба да се утврдат и надминат ограничувањата на страната на понудата и побарувачката на вештини. Постои неусогласеност меѓу вештините што се обезбедуваат на младите и возрасните работници преку системот за образование и обука и оние што претпријатијата ги бараат. Прегледот на достапните вештини, потребата на претпријатијата и функционирање на системот за образование и обука ќе помогне во откривањето на неусогласеностите и ќе посочи на мерки за нивно надминување. Активностите што се преземаат за воспоставување на Националната рамка за квалификации – вклучувајќи и механизми за препознавање на претходно знаење – претставуваат прв чекор во таа насока. Реформите на националните системи за стручно образование и обука, меѓутоа, ќе имаат позитивно влијание врз развојот на пазарот на трудот, само на среден до долг рок. На краток рок, проширувањето на програмите за субвенционирање на развојот на вештини ќе ги подобри изгледите за вработување на младите работници со ниско или несоодветно ниво на вештини и ќе се надмине одливот на квалификации што произлегува од долгиот период на невработеност.

Следните политички можности се сметаат за изводливи на краток до среден рок за зголемување на релевантноста на образованието и обуката и олеснување на интеграцијата на младите лица на пазарот на трудот:

- *Реформирање на образовниот систем* – како што е веќе утврдено во реформската програма на Министерството за образование – преку:
  - а) надминување на ризичните фактори што водат кон слаби образовни резултати;
  - б) модернизирање на наставните планови за ВЕТ со цел да се вклучат нестручните вештини и учењето засновано на работа;
  - в) користење на информативниот систем за управување со образованието како алатка за планирање на образованието и за следење на релевантноста на образовните резултати;
  - г) усогласување на образовните резултати со барањата на пазарот на трудот.
- *Воспоставување на флексибилен систем за обука и преквалификации* за:
  - а) обезбедување за младите лица вештини што ги бараат претпријатијата;
  - б) обезбедување програми за обука во партнерство со приватниот сектор за занимањата што најмногу се бараат на пазарот на трудот;
- *Зајакнување на врскама меѓу училишната и работната преку*: обезбедување навремени информации, образование и насоки за кариера за младите лица во и надвор од училиштата.

## 2.2. Развој на приватниот сектор

На Македонија и е потребна квалитетна инвестиција за поттикнување на економскиот пораст и вработеноста. Можноста за унапредување на таквите инвестиции се предвидува во *Програмаџа за јавни инвестииции* за периодот 2011-2013 година, како и во системот со стимулации за привлекување странски директни инвестиции, коишто се планирани со *Индустрискаџа џолиџика* (2009-2020). Мерките во насока на дополнително подобрување на деловната средина – како што се предвидени во *Националнаџа стџраџеџија за развој на малиџе и средниџе џреџџијаџија* – веќе се применуваат за унапредување на учеството на приватниот сектор во економијата, како и за зголемување на продуктивноста и конкурентноста. Во нацрт-верзијата на *Стџраџеџијаџа за иновација* (2012-2020) се предлага надминување на три клучни пречки по развојот на претпријатијата, имено, капацитетот за иновација; развојот на човечкиот капитал и учење на претприемништвото. Следствено, политичките опции што се од важност за подобрување на можностите за работа на младите се засноваат на столбовите од *Стџраџеџијаџа за иновација* и се фокусираат на пренасочување на расположивите стимулативни системи кон економските сектори со поголема флексибилност за вработување млади и на поттикнување на претприемништвото кај младите:

- *Поџџикнување вработување на младиџе и развој на човечкиџе ресурси* преку: а) пренасочување на постојните услуги за развој на претпријатијата и кредитните можности кон иницијативи со големо влијание по вработувањето на младите; и б) воспоставување на систем со стимулации за промовирање на иновацијата преку развој на човечки ресурси;
- *Промовирање на џреџџириемниџџвоџџо кај младиџе* преку: а) интегрирање на учењето претприемништво во училиштата, б) развој на услуги и програми за наградување на иновациите меѓу младите претприемачи.

## 2.3. Политики за пазарот на трудот

Економската криза ги погоди младите потешко отколку другите возрасни групи. Тоа главно се почувствува во поглед на невработеноста и долгите периоди на барање работа. Човечките и социјалните трошоци за невработеноста на младите се долгорочни и вклучуваат загуба на доживотни приходи и човечки капитал, обесхрабрување на работниците и загуба на социјална кохезија. Постои сѐ поголем емпириски доказ дека долгите периоди на невработеност, рано во работниот век, се поврзуваат со просек од 20 проценти загуба на приходите за 15-20 години по периодот на невработеност.<sup>19</sup> За младите работници, влезот на пазарот на трудот при економски пад, ги намалува приходите, ја зголемува нестабилноста на кариерата и влијае врз верувањата на младите и основањето семејство. Овие луѓзи опстојуваат и по десет години и повеќе и само делумно се олеснуваат со заздравувањето на вкупната побарувачка. Бидејќи младите се хетерогена група и се соочуваат со различни видови неповолности на пазарот на

<sup>19</sup> *Предизвициџе на развојџџ, вработеноста и социјалнаџа кохезија*, заедничка конференција на МОТ и ММФ во соработка со кабинетот на Премиерот на Норвешка, 2010 година

трудот, раното утврдување на поединечните ризични фактори и на детерминантите на неповолностите на пазарот на трудот е од клучно значење за обезбедување на соодветна и ефективна помош за вработување. Интервенциите сочинети од повеќе компоненти што вклучуваат образование и обука со програмите за работно искуство и помош при барање работа, како и стимулациите за работодавачите да најмуваат млади работници се покажале како поекономични од поединечните мерки.

Средствата што се вложуваат во активните програми за пазарот на трудот во Македонија, сè уште се на ниско ниво и со тоа се ограничува нивниот опфат, опсег и покриеност. Со цел да се подобри распределбата на средствата, процент од приходите што произлегуваат од осигурувањето во случај на невработеност ќе бидат одвоени за финансирање на програмите за вработување млади.

Неформалноста е, исто така, важна бидејќи го одврка порастот на инвестициите и на продуктивноста. Прекинувањето на циклусот бара внимателен пристап што поттикнува почитување на обврските од страна на претпријатијата, притоа избегнувајќи го нивното исфрлање од бизнис. Тоа може да се реализира со надминување на суштинските причини што ги туркаат претпријатијата во неформалната економија, како и со воспоставување временни мерки за охрабрување на фирмите да преминат кон формална економија, при што неколку веќе се применуваат.

Ќе се иницираат политики за активирање на повторното интегрирање на долгорочно невработените и примателите на социјална помош на пазарот на трудот, притоа акцентот постепено ќе се префрла на планирањето на активни програми за пазарот на трудот коишто ќе бидат подобро таргетирани, ќе одговараат на барањата на пазарот на трудот и ќе ги вклучуваат социјалните партнери во нивното планирање, следење и оценување. За таа цел, политички опции во овие области се:

- *Реформирање на ширењето и финансирањето на АППТ преку:* а) развој на систем за рано профилирање на младите невработени лица; б) одвојување на одреден процент од приходите што произлегуваат од придонесите за осигурување во случај на невработеност за активните програми за пазарот на трудот насочени кон младите; в) планирање и понуда на последователни програми што се сочинети од компоненти насочени кон побарувачката и понудата на труд, и г) воспоставување на механизам за економичност кон системот за следење што има за цел мерење на резултатите за вработување од програмите за млади корисници;
- *Намалување на неформалноста преку:* а) проширување на постојните мерки за преминување на неформалните претпријатија основани од млади кон формалната економија, и б) подигнување на свеста на претпријатијата и младите лица за правата на работа и последиците од неформалното вработување;
- *Интегрирање на службите за вработување и социјалните служби преку:* а) развој на систем за упатување меѓу службите за вработување и социјалните служби; и б) планирање интегрирани програми што ќе ги задоволуваат потребите на младите корисници на социјална финансиска помош и ќе имаат за цел нивно преминување од социјална помош кон работа.

## ДЕЛ III – ПЛАНИРАЊЕ АКТИВНОСТИ

### 1. Крајна цел

Крајната цел на *Македонскиот акциски план за вработување на младите* е промовирање на повеќе и подобри работни места за младите мажи и жени.

### 2. Специфични цели и насоки за вработување на младите лица

Владата е во процес на спроведување на политиката и институционалните промени предвидени во *Програмата 2011-2015 г.* Со цел да се остварат целите од политиката за вработување млади, потребно е да се воспостави ефективен систем за управување со пазарот на трудот. Првата приоритетна цел на *Акцискиот план* е меѓусекторска и насочена кон:

#### 1. Зајакнување на управувањето со пазарот на труд (за младите лица)

Оваа цел е во една насока, имено, подобрување на ефективност на институциите на пазарот на трудот за остварување на целите од политиката за вработување млади и *Акцискиот план*.

Подобрувањето на квалитетот и релевантноста на образованието обезбедува највисока стапка на поврат во поглед на унапредување на можностите за вработување на младите. Следствено, втората политичка цел од Акцискиот план е:

#### 2. Подобрување на можностите за вработување на младите

Оваа цел има две насоки: 14 проценти зголемување на бројот на вработени од лицата што го напуштаат средното образование (на возраст од 15 до 29 години) и 1,5 процентни поени намалување на бројот на млади (на возраст од 15 до 24 години), коишто го напуштаат средното образование без квалификации.

Влијанието на реформата на системите за образование и обука ќе донесе резултати само на среден и долг рок. За да се надминат проблемите во образованието и обуката, можностите за доживотно учење ќе бидат проширени за да ги задоволат потребите за вработување на оние млади лица што се надвор од формалниот образовен систем. Но, зголемувањето на можностите за вработување на младите, без да се земе предвид капацитетот на приватниот сектор за креирање можности за пристојна работа, ќе ги подрие придобивките што се создаваат со пообразованата млада работна сила. Оттаму, третата приоритетна цел е:

#### 3. Промовирање на вработеноста кај младите преку развој на приватниот сектор

Ова е во насока на зголемување на стапката на вработеност на младите (15 до 29 години) за најмалку 29 проценти и зголемување за 10 проценти на уделот на вработени млади во вкупниот број на пристојни работни места.

Едноставното зголемување на можностите за вработување на младите лица и унапредувањето на капацитетот на економијата за отворање на повеќе и подобри работни места не е доволно за задоволување на потребите на оние млади лица што се соочуваат со повеќе пречки на пазарот на трудот. Проблемите со рамноправноста

бараат спроведување на конкретни мерки. Следствено, четвртата и последната цел на *Акцискиот план* е:

#### **4. Обезбедување инклузија на младите во нејоволна положба на пазарот на широкот пазар наочени мерки за пазарот на широкот.**

Конкретните цели се во насока на зголемување од 30 проценти на бројот на нискоквалификувани млади што се опфатени со активните услуги и програми за пазарот на трудот; и зголемување од 20 проценти на бројот на млади корисници на социјална финансиска помош (СФП), коишто се вработуваат и преминуваат од социјална помош кон работа.

Временската рамка на *Акцискиот план* за вработување на младите е три години, од 2012 до 2015 година. Оваа временска рамка овозможува усогласување на *Акцискиот план* со буџетската рамка за планирање на Република Македонија и целите од *Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2015 година*. Вкупниот број на таргетирани млади лица изнесува околу 135.000 млади лица, на возраст од 15 до 29 години односно, над 28 проценти од вкупното население во таа возрасна група.

### **3. Клучни резултати и показатели**

#### **Зајакнување на системот за управување со пазарот на труд (за младите лица)**


Поефективното управување со пазарот на трудот се заснова на три меѓусебно поврзани резултати: 1) Единицата за пазарот на трудот при МТСП го координира и следи исполнувањето на целите од политиката за вработување; 2) забрзување и насочување на реформата на Агенцијата за вработување на Република Македонија кон сите локални канцеларии за вработување и 3) зајакнување на Инспекторатот за труд за справување со неформалното вработување, особено на младите работници.

#### **Резултат 1.1. Единицата за пазарот на широкот пазар при МТСП го координира и следи исполнувањето на целите од политиката за вработување**

- Единицата за пазарот на трудот при МТСП може да го формулира и следи спроведувањето на политиката за вработување (на младите).

**Основа:** Новата политичка рамка на Република Македонија, којашто е усогласена со принципите на Европската унија, се заснова на столбовите на *Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2015 година* и спроведувањето на Националниот акциски план за вработување 2011-2013 година. Подоброто познавање на пазарот на трудот е од суштинско значење за воспоставувањето на ефективен систем за следење, којшто постојано ќе обезбедува инпут за напредокот остварен во постигнувањето на целите за вработување.

Ефективните политики за вработување налагаат подобрена трудова администрација, ефективна употреба на финансиските ресурси и подобро планирање, следење и оцена на активните програми за пазарот на трудот. Оттаму, Владата ќе ја забрза реформата на администрацијата на трудот што е предвидена со *Стратегијата за вработување и Владиниот план (2011-2015)*. Тоа вклучува градење капацитет на Одделението за пазар на трудот за прибирање и анализа на податоците од пазарот на трудот заради унапредување на процесот за изготвување политики и



воспоставување на систем за следење и оцена што ќе ја мери ефективноста на активните политики за пазарот на трудот.

#### Исход 1.1.1

Одделението за вработување редовно ги прибира и собира информациите за спроведувањето на политиката за вработување (на младите);

#### Исход 1.1.2

Редовно спроведување на циклусите за следење и оцена на политиките за вработување и вработување на младите.

### **Резултат 1.2. Забрзување и насочување на реформата на Агенцијата за вработување на Република Македонија кон сите локални канцеларии за вработување**

- зголемување за 20 проценти на бројот на невработени млади лица што се опфатени со услугите и програмите за вработување;
- голем број на локални канцеларии за вработување користат пристапи за подобро обезбедување услуги и администрирање со програми;
- најмалку 4 циклуси за следење на изведбата спроведени од страна на АВ во временската рамка утврдена со Акцискиот план.

**Основа:** Секоја година, Агенцијата за вработување на Република Македонија опфаќа околу 25 проценти од вкупниот број на пријавени невработени лица (на пример, околу 65.000 поединци) со своите услуги и програми за вработување. Од нив, 20 проценти се млади на возраст од 15 до 24 години и 26 проценти се поединци на возраст од 25 до 34 години. АВРМ спроведува циклус на следење на изведбата еднаш годишно. Меѓутоа, следењето не вклучува анализа на економичноста. Сепак, не е можно да се одреди која програма, меѓу спроведените, е најефективна во поглед на трошоците и повратот на пазарот на трудот.

Овој резултат го предвидува интегрирањето на реформата на АВРМ во сите канцеларии за вработување, во насока на воведување на повеќеслоен и профилиран систем, за подобра реакција кон различните потреби на клиентите. Се очекува активностите за градење на капацитетот, коишто се планирани со пакетот за техничка помош на Европската унија, да го подобрат квантитетот и квалитетот на услугите за вработување што им се обезбедуваат на клиентите. Во рамки на пакетот за помош, АВ ќе воведат анкети за задоволство на клиентите, со цел да добие повратни информации за квалитетот на услугите што им се обезбедуваат на клиентите (невработените и работодавачите што огласуваат слободни работни места).

Редовното следење на изведбата, заедно со мерењето на економичноста на АППТ, се од суштинско значење за: 1) обезбедување информации за програмите што се функционални за младите; 2) помош при одлучувањето која услуга и/или програма треба да се прекине; и 3) максимизирање на распределбата на човечки и финансиски ресурси.

#### Исход 1.2.1

Подобрување на квантитетот и квалитетот на услугите и програмите што ги нуди Агенцијата за вработување на клиентите (невработени и работодавачи);



### Исход 1.2.2

Следењето на изведбата и анализата на економичноста на програмите за вработување што се спроведуваат на годишно ниво во сите локални канцеларии за вработување. АВ го врши тоа под надзор на МТСП, додека анализата на економичноста се спроведува канцеларија по канцеларија, како што се менува бројот на спроведени програми. Исто така, зависи и од бројот на различни канцеларии што може да ги управува.

### **Резултат 1.3. Зајакнување на системот за инспекција на трудот за управување со неформалното вработување, особено на младите работници**

- Зголемување на бројот на инспекции на трудот што се спроведуваат на годишно ниво, за 5 проценти;
- Зголемување за 20 проценти на бројот на млади лица пријавени како работници во секторите што се под ризик за постоење неформално вработување (земјоделство, угостителски, прехранбени услуги, трговија и градежништво);
- Зголемување за 1,2 проценти на приходите од придонесите за социјално осигурување.

**Основа:** Со измените на *Законои за работни односи* од 2008 година, се воведоа строги мерки за спречување на практиките за непријавена работа кај фирмите и работниците. Со нив се предвидува прекинување на работата на претпријатието во времетраење од 30 дена, а казните за прекршоците се движат од 7.000 до 15.000 евра. Во 2011 година, Инспекторатот за труд спроведе над 28.700 инспекциски надзори – особено, во трговијата, угостителството, градежништвото и производните сектори – и откри над 1.250 случаи на повреда на трудовото законодавство.


Во 2010 година, бројот на работници, на возраст од 15 и 24 години, со пријавени (формални) договори за работа изнесуваше 18.115 поединци. Над 28 проценти беа вработени во големо продажба и малопродажба; 6,1 проценти беа пријавени како вработени во хотели и ресторани, додека 2,8 проценти во други социјални и лични услуги. Само 4,3 проценти беа пријавени за работа во градежниот сектор и 2,3 проценти во земјоделството.<sup>20</sup> Сектори каде што се бележи најголема разлика меѓу бројот на пријавени млади работници и оние откриени преку Анкетата за работната сила се земјоделството (каде над 96 проценти од младите работници се непријавени), лични и други услуги (83 проценти се непријавени), сместувачки капацитет и прехранбени услуги (76,4 проценти непријавени) и градежништво (каде 60 проценти од младите работници се непријавени).<sup>21</sup>

Во 2011 година, вкупниот износ на приходите од придонеси од социјално осигурување изнесуваше околу 38 милијарди денари (или 8,2 проценти од БДП), додека приходите од персоналниот данок на приход изнесуваа 9,4 милијарди денари (или 2 проценти од БДП).<sup>22</sup>

<sup>20</sup> Државен завод за статистика, *Вработени и нешто илалши*, 10/2010, на [http://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija\\_en.aspx?id=50](http://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija_en.aspx?id=50)

<sup>21</sup> Државен завод за статистика, *Анкеиа на работна сила*, 2010, на [http://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija\\_en.aspx?id=3](http://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija_en.aspx?id=3)

<sup>22</sup> Меѓународен монетарен фонд (ММФ), *Прв иреглед на кредитнаиша линија*, септември 2011 на <http://www.imf.org/external/pubs/ft/scr/2011/cr11280.pdf>.



Овој резултат е насочен кон проширување на опфатот на системот за трудова инспекција и зголемување на бројот на инспекциски надзори во оние економски сектори што се повеќе изложени на практиките за непријавена работа. Инспекторатот за труд ќе развие методологии и алатки за откривање и ефективно справување со овие практики. Информациите што се прибираат во текот на инспекциските надзори ќе бидат споделени со другите агенции за спроведување (како што се Управата за јавни приходи, здравствениот инспекторат, Агенцијата за вработување, центрите за социјална работа итн.). На различните инспекциски системи (трудова, даночна и здравствена) ќе им се обезбедат јасни, транспарентни и кохерентни насоки за споделување на информации. Овој систем ќе ги вклучува другите владини агенции, како што е соодветно, со цел консолидирање на базата на знаење за претпријатијата, индустриските сектори и усогласување со законските барања. Со цел да се поддржи работата на инспекцијата, агенциите за спроведување заеднички ќе развијат и дистрибуираат информативен материјал, со кој ќе се објаснат барањата на постојната законска рамка (заштита на работничките права, социјална сигурност, даноци, обврски на работодавачите за осигурување на здравјето и безбедноста на работното место итн.), како и придобивките од регулирањето на претпријатијата и/или работниците (подобро изведба и продуктивност).


#### *Исход 1.3.1.*

Зајакнување на системот за инспекција на трудот за одвраќање на работниците и претпријатијата од неформална работа;

#### *Исход 1.3.2*

Воспоставување на систем за упатување и споделување информации меѓу агенциите за спроведување (трудова, здравствена и даночна инспекторат).

### **Подобрување на можностите за вработување на младите**




Постигнувањето на оваа цел се заснова на три меѓусебно поврзани резултати: 1. усогласување на системите за образование и обука со барањата на пазарот на трудот, како што е предвидено со реформите на Министерството за образование и наука; 2. воспоставување на флексибилен систем за обука за надминување на неусогласеноста на вештините на младите лица што бараат вработување; и 3. обезбедување пристап до услуги за развој на кариера за младите лица во и надвор од училиштето.

#### **Резултат 2.1. Усогласување на системите за образование и обука со барањата на пазарот на трудот**

- зголемување за 14 проценти на бројот на вработени млади лица со завршено средно образование;
- намалување за 1,5 проценти на бројот на млади (15-29 години) коишто го напуштаат средното образование (особено стручното) без квалификации.

**Основа:** Во 2011 година, 174.500 поединци на возраст од 15 до 29 години имаат само основно или тригодишно средно образование (ИСЦЕД 0-2). Тоа претставува 36,4 проценти од целата група. Иако повеќето од лицата во возрастната група



од 15 до 19 година, посетуваат задолжително образование (9-годишно основно образование плус најмалку една година од тригодишно средно образование) и се очекува да продолжат кон четиригодишно средно образование, лицата на возраст од 20-24 и 25-29 години со најмногу тригодишно средно образование (на пример, 23.800 односно 35.000 поединци) се ниско квалификувани млади лица и оттаму се соочуваат со ризик од слаби резултати на пазарот на трудот. Всушност, само 2,8 проценти од лицата на возраст од 20-24 години и 5,9 проценти од лицата на возраст од 25-29 години беа вработени во 2011 година.

Во академската 2011-2012 година, системот за средно образование вклучуваше 91.300 ученици, 40 проценти во општото гимназиско образование и 60 проценти во стручното образование (или 54.784 ученици). Дисперзијата меѓу основното и средното образование изнесува околу 6 проценти (околу 1.500-1.800 ученици секоја година), со уште 3 проценти (600 ученици) што го напуштаат системот за средно стручно образование по првата задолжителна година.

Во 2011 година, стапката на лица што рано го напуштале образованието (на возраст од 15-24 години) изнесувала 13,5 проценти (на пример, 42.510 млади лица).

Зголемувањето на можностите за вработување на младите лица вклучува осигурување дека тие ќе се стекнат со вештини, знаење и ставови што ќе им овозможат да најдат работа и да се справуваат со непредвидливите промени на пазарот на трудот во текот на нивниот работен век. Со цел да се спречи неуспехот во образованието, неопходно е да се интервенира што е можно побрзо и да се истрае со интервенциите за да им се овозможат на младите под ризик, најдобри можности за надминување на повеќекратните неповолности. Стручното образование треба да добие на разновидност и да ги вклучи клучните вештини за вработување за да се задоволат интересите на поголем опсег на млади луѓе. Воведувањето на практика во реална работна средина се смета за суштинско во зголемувањето на капацитетот на учениците за пренесување на стекнатите вештини во светот на работата и оттаму зголемување на можностите за нивно вработување.

Стручното образование ќе биде проширено и ќе вклучува можности за учење засновани на образование, додека образование за кариера ќе се воведо во средните училишта. Ќе се започне со интегрирање на образованието за кариера на основно ниво.

Целосното спроведување на системот за управување со информации ќе биде клучно во мерењето на подобрувањата во поглед на резултатите од образованието. Редовното следење на резултатите од учењето и стапката на вработеност на дипломците од ВЕТ ќе обезбеди информации за постигнатите резултати (се следат студиите и анкетите на работодавачите) за нивно интегрирање во системот за планирање и предвидување на образованието и обуката. На среден рок, системот за прибирање на административни податоци за образованието и вработеноста (складирање податоци) ќе се изгради на тој начин што автоматски ќе се мери успехот на лицата, кои го напуштале образованието, на пазарот на трудот преку задржување и насочување на образованието. Против овој тренд, конкретни исходи што ќе доведат до остварување на резултатот 2.1 се:

### Исход 2.1.1.

Зајакнување на системот за рано утврдување на младите под ризик и поврзување со услугите за развој на кариера;

### Исход 2.1.2.

Модернизирање на наставните планови за средно стручно и вишо образование со цел да се вклучат стручните и нестручните вештини и учењето засновано на работа;

### Исход 2.1.3.

Целосна функционалност на системот за управување со информации од образованието со цел да се унапреди планирањето на образованието и распределбата на ресурсите;

### Исход 2.1.4

Редовно следење и оцена на важноста на резултатите од образованието за барањата на пазарот на трудот и користење на резултатите за планирање на образованието.

## **Резултат 2.2. Воспоставување на флексибилен систем за обука за пазарот на трудот со цел да се обезбедат вештини што водат до вработување на младите лица што бараат работа.**

- До 2015 година, најмалку 2.000 млади ќе посетуваат програми за обука за најбараните вештини на пазарот на трудот
- Вработување на 60 проценти од невработените млади што учествуваат во обуката за пазарот на трудот по завршувањето на програмата

**Основа:** Во 2010 година, околу 9.200 млади на возраст од 15 до 24 години посетуваа неформално образование и обука (2,9 проценти од групата). Меѓутоа, само 4.395 ниско квалификувани млади (на пример, со образование ИСЦЕД 0-2) учествуваа во неформално образование и обука.<sup>23</sup> Во 2011 година, АВРМ таргетираше околу 1.920 млади лица (на возраст до 27 години) за активните услуги и програми за пазарот на трудот. Тоа претставува 32 проценти од вкупниот број на опфатени невработени лица. Младите лица беа главно насочени кон програмите за обука (42 проценти од вкупниот број опфатени млади); програми за стажирање (24 проценти); субвенции за вработување (16 проценти); и програми за самовработување (8,3 проценти). Бруто стапката на вработеност на контролата за учесниците во АППТ во 2011 година изнесуваше 46,2 проценти. Околу 50 проценти од младите што учествувале во програма за обука подоцна се стекнале со работа.

Редовно ќе се спроведуваат анкети за професионалните вештини и слободните работни места, со цел да се утврдат занимањата и економските сектори каде што се отвораат повеќе работни места. Клучните наоди од овие анкети ќе бидат доставени од страна на Единицата за пазарот на трудот во Министерството за образование и Агенцијата за вработување. Министерството за образование ќе ги користи овие информации за планирање на курсевите за стручно образование на ниво на средно и вишо образование, додека АВ ќе ги користи за планирање и договарање на програмите за пазарот на трудот што се во насока на зголемување на можностите за вработување на младите лица што бараат работа. Понатаму, планирањето на

<sup>23</sup> Износите се засноваат на податоците објавени од ЕУРОСТАТ за доживотно учење.

краткорочните програми за обука што се финансирани од страна на АВ ќе бидат приспособени за да се даде приоритет на стекнувањето вештини на работното место во партнерство со приватните претпријатија.

#### *Исход 2.2.1.*

Редовно спроведување анкети за професионални вештини/слободни работни места за унапредување на планирањето на програмите за стручно образование и обука;

#### *Исход 2.2.2.*

Развој на програми за обука за пазарот на трудот за приоритетните занимања и нивна примена од страна на АВ за реализација на активните програми за пазарот на трудот насочени кон младите;

#### *Исход 2.2.3.*

Систематско реализирање на програмите за обука на младите лица што бараат вработување коишто водат до продуктивни работни места, во соработка со приватниот сектор.

### **Резултат 2.3. Пристап за младите лица до услугите за развој на кариера**

- 10 проценти од учениците во средното образование добиваат услуги за образование за кариера;
- зголемување за 10 процентни поени на бројот на пријавени млади лица во службата за вработување кои добиваат лични насоки за кариера и совети за вработување;
- до 2015 година, најмалку 30.000 млади ќе имаат пристап до информациите за пазарот на трудот (ИПТ)

**Основа:** Обезбедувањето информации за пазарот на трудот и образованието за кариера, сè уште не се дел од наставните планови за средното училиште во Македонија.

Во 2011 година, над 13.000 млади лица (до 24 годишна возраст) добија информации, совети и насоки за пазарот на трудот и индивидуално планирање за вработување (20 проценти од вкупниот број на невработени лица што се опфатени со овие услуги). Над 10.000 млади имаа пристап до информации за пазарот на трудот преку услуги што им се ставени на располагање преку локалните канцеларии за вработување. Индивидуални совети и насоки, вклучувајќи и помош за пишување кратка биографија, беа понудени на над 1.150 млади.

Добро планираните наставни планови за образование за кариера им помагаат на учениците да се подготват за променливиот свет на работа. Бидејќи е потребно време за развој на образование за кариера во системот за средно образование, од корист е ресурсите на Агенцијата за вработување да бидат насочени кон обезбедување на информации за кариера и насоки за младите надвор од образовниот систем. Во оваа насока, од суштинско значење е прибирање и дисеминација – во и надвор од училиштата – на информации за кариерата, индустриите, работните места и нивните барања, како и најбараните вештини на пазарот на трудот. На тој начин ќе се подобри пристапот на младите лица до ажурирани и веродостојни информации за пазарот на трудот. Единицата за пазарот на трудот при МТСП ќе ја преземе

одговорноста за прибирање, анализа и дисеминација на ажурирани и веродостојни информации за пазарот на трудот. Овој резултат вклучува три исходи:

#### *Исход 2.3.1*

Прибирање, анализа и систематско обезбедување на информациите за пазарот на трудот, индустриите, занимањата и кариерите на голем број корисници (поединци, институции, организации на ниво на заедница, училишта);

#### *Исход 2.3.2*

Интегрирање на образованието за кариера во средните училишта и работа за негово воведување на основно ниво;

#### *Исход 2.3.3*

Обезбедување услуги за развој на кариера на младите од страна на локалните канцеларии за вработување преку искористување на информатички и комуникациски технологии (ИКТ).

### **Промовирање на вработеноста кај младите преку развој на приватниот сектор**

Постигнувањето на оваа цел се заснова на два меѓусебно поврзани резултати: 1) воспоставување на пакет со стимулации за подобрување на вработеноста на младите и развој на човечки ресурси; и 2) подобрување на опсегот и видот на достапни услуги за младите претприемачи.

#### **Резултат 3.1. Воспоставување пакети со стимулации за промовирање на вработеноста на младите и развој на човечки ресурси**

- Процент на млади лица вработени во приоритетните економски сектори;
- Зголемување на процентот на инвестиции во приоритетните економски сектори/претпријатија со поголема флексибилност за вработување на младите;
- Поголем број на млади работници обучени преку шемата за стимулации;
- Зголемување за 5 проценти на бројот на претпријатија што обезбедуваат обука за нивните работници и зголемување за 10 проценти на бројот на млади работници што посетуваат обука.

**Основа:** Нема податоци за флексибилноста на економските сектори за вработување на младите. Според Анкетата за работната сила, во 2011 година, над 32 проценти од младите работници (15 до 24 години) биле вработени во земјоделство (14.700 поединци). Во производство има 15 проценти од младите работници (6.800 поединци); во големопродажба и малопродажба - 14,6 проценти (6.600 поединци); и 8,6 проценти биле вработени во прехранбениот и угостителскиот сектор (3.900 млади работници).<sup>24</sup> Според Анкетата на работодавачи спроведена од страна на Светска банка во 2009 година, само 18,9 проценти од претпријатијата во Македонија обезбедиле обука за нивната работна сила. Податоците од Анкетата за работната сила покажуваат дека уделот на млади работници (18 до 24 години), коишто учествувале во образование и обука во 2010 година изнесува 9,3 проценти (во споредба со 35,8 проценти млади работници во ЕУ27).

<sup>24</sup> ЕУРОСТАТ, *Годишни податоци за АРС*, 2011.

Во 2010 година, приватниот сектор придонесе со 66,2 проценти во создавањето на постојаниот капитал во земјата. Економски сектори што најмногу придонесуваат се градежништвото (37 проценти во создавањето на вкупниот приватен постојан капитал и 7,8 проценти од вкупната додадена вредност); производството (18,7 проценти од вкупните капитални инвестиции и 29 проценти од вкупната додадена вредност); големо продажба и мало продажба (14,6 проценти, односно 21,2 проценти) и информатичка и комуникациска технологија (9,2 проценти од создавањето на капиталот и 10,7 проценти од додадената вредност).<sup>25</sup>

Во 2011 година, даночните олеснувања доделени за нововработените (член 98 од Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност) изнесуваа околу 70,3 милиони денари.<sup>26</sup>

Со овој резултат се предлага дополнување на мерките утврдени во Стратегијата за иновација на Република Македонија 2012-2020 и да се надминат некои од ограничувањата што се утврдени во развојот на МСП, имено, ограничените кредитни можности и недостиг за стимулации за инвестирање во развој на човечките ресурси. Сè поголемиот јаз меѓу побарувачката и понудата на квалификувани вработени е едно од главните ограничувања за зголемување на инвестициите и развој на нови гранки од економијата. Претпријатијата не се решителни за понуда на личен/професионален развој и обука за нововработените, поради висината на инвестицијата. Овие ограничувања може да се надминат со обезбедување на стимулации на претпријатијата во секторите каде што има голема флексибилност за вработување на млади и/или има поголема веројатност за инвестирање во иновации. Понатаму, пакетот со стимулации што е достапен за нововработените ќе биде проширен на целните претпријатија што функционираат во специфични економски сектори и/или вработуваат млади лица во приоритетните економски сектори/занимања.

#### Исход 3.1.1.

Спроведување на анкета за мерење на флексибилноста за вработување на млади во различните економски сектори, заради утврдување на приоритетните сектори за интервенција;

#### Исход 3.1.2.

Достапност на можности за кредитирање и други услуги за развој на претпријатијата, за оние претпријатија што инвестираат во приоритетните сектори со поголема флексибилност за вработување на младите.

#### Исход 3.1.3

Доделување даночни олеснувања за претпријатијата што вработуваат лица што првпат влегуваат на пазарот на трудот;

<sup>25</sup> Државен завод за статистика, *Креирање на бруто домашен капитал*, 2010 г. и *Структурална деловна статистика*, 2010 г.

<sup>26</sup> Пресметката се заснова на стапката на персоналниот данок на приход (10 проценти) што се применува на бруто просечната плата (30.777 денари месечно) и бројот на доделени пријави за периодот (1.890 во 2011 г.).

#### Исход 3.1.4.

Воспоставување на информациски систем од страна на Агенцијата за развој на претприемништвото (АРП), со цел подигнување на свеста на претпријатијата за достапните финансиски и човечки ресурси и стимулациите за продуктивност;

#### Исход 3.1.5.

Стимулациите што им се обезбедуваат на претпријатијата за подобрување на капацитетот за иновативност на младите работници преку развој и обука на човечките ресурси.

### **Резултат 3.2. Воспоставување на систем за промовирање на претприемништво кај младите**

- 10 проценти од учениците во средното образование учествуваат во курсевите за учење претприемништво;
- Најмалку 500 мали претпријатија основани од млади лица што имаат придобивки од програмите за самовработување и развој на претприемништвото и отворање на 750 дополнителни работни места;

**Основа:** Образованието за претприемништво, сè уште не е достапно во основните и средните училишта. Во 2011 година, 160 млади лица (на возраст до 24 години) имаат пристап до системот за стимулирање на самовработувањето, обезбеден од страна на службата за вработување.

Овој резултат е насочен кон подобрување на учењето за претприемништвото за младите лица во и надвор од училиштето. Подучувањето за претприемачките вештини преку наставните планови во училиштата може да има важна улога подоцна – не само поради подобрувањето на можностите за вработување на учениците – туку и поради поттикнувањето на ставот „можам“ што е од суштинско значење за младите претприемачи. Изборниот предмет за претприемништво ќе биде планиран и понуден во средното образование од крајот на 2012 година, додека во следниот период ќе се спроведе и проширување на овие курсеви на ниво на основно образование.

Услугите и програмите за претприемништво ќе бидат проширени и ќе се нудат на младите лица како начин за зголемување на можностите за вработување и поттикнување на иновациите. Ќе се воспостават различни целни услуги за поддршка на младите претприемачи при основањето и проширувањето на нивниот бизнис, особено: 1) информативни и советодавни услуги (за оданочување, прописи, обврски, пристап до вмрежување и можности за менторство); 2) награди за иновативност; и 3) бизнис инкубатори.

#### Исход 3.2.1.

Интегрирање на учењето претприемништво во институциите за основно и средно образование;

#### Исход 3.2.2.

Обезбедување информативни ресурси и советодавни услуги на младите потенцијални претприемачи од страна на Агенцијата за развој на претприемништвото;



### Исход 3.2.3.

Воспоставување на натпревари меѓу претпријатијата за наградување на иновативноста меѓу претпријатијата, од страна на младите, коишто ќе се организираат на годишно ниво;

### Исход 3.2.4.

Промовирање на претприемништвото кај младите со проширување на поддршката преку бизнис инкубатори, како што е предвидено со *Стратегијата за иновација 2012-2020 година*;

### Исход 3.2.5.


Проширување на постојниот систем за деловна поддршка на младите претприемачи (мрежа на бизнис ангели и услуги на Деловниот центар)

## **Обезбедување инклузија на младите во неповолна положба на пазарот на трудот**

Мерките за пазарот на трудот што се донесени во Република Македонија, во голема мера ја запоставуваат потребата за комбинирано вработување и социјални услуги, со цел таргетирање на групите од населението што се соочуваат со најголем ризик од исклучување. Институциите на пазарот на трудот сега се соочуваат со предизвикот за креирање стратегии и мерки за решавање на проблемите на лицата што имаат проблеми при наоѓање вработување. Резултатите од оцените на програмите за пазарот на трудот што се спроведуваат во голем број земји покажуваат дека овие интервенции функционираат кога се добро испланирани и насочени кон лицата во неповолна положба, со цел да се постават на работни места на отворениот пазар преку комбинација од мерки. Унапредувањето на социјалната инклузија на младите лица што се соочуваат со повеќе нивоа на неповолности се заснова на три меѓусебно поврзани резултати: 1. реформа на таргетирањето и финансирањето на активните програми за пазарот на трудот; 2. нудење програми за префрлање на младите неформални претприемачи во формалната економија и 3. интегрирање на услугите за вработување и социјалните услуги за подобро задоволување на повеќето потреби на младите во неповолна положба.

### **Резултат 4.1 Реформа на таргетирањето и финансирањето на активните програми за пазарот на трудот за задоволување на повеќето потреби на младите во најнеповолна положба**

- Зголемување на стапката за активирање на нискоквалификуваните млади за 33 проценти од вкупниот број пријавени невработени млади лица;
- Рано профилирање на најмалку 50 проценти од младите пријавени во АВ (во рок од првите 6 месеци од периодот на невработеност);
- Инвестирање на најмалку 20 проценти од јавните фондови наменети за АППТ (еквивалентно на 5 проценти од годишните приходи што произлегуваат од придонесите за осигурување во случај на невработеност) во зголемување на изгледите за вработување на младите во неповолна положба
- Зголемување на процентот на млади во неповолна положба во АППТ и нивно вработување на формална работа.



**Основа:** Во 2011 година, вкупниот износ на приходите од придонеси за осигурување во случај на невработеност изнесуваше 1,9 милијарди денари (или 0,43 проценти од БДП). Тоа претставува околу 60 проценти од годишниот буџет одобрен за АВРМ (нешто над 3 милијарди денари). Истата година, АВРМ потроши 479 милиони денари за спроведување на активни мерки за пазарот на трудот (на пример, 15,6 проценти од вкупниот достапен буџет).

Во 2011 година, над 15.000 млади лица (на возраст до 27 години) беа опфатени од страна на АВРМ. Над 87 проценти добија информации, совети и насоки за пазарот на трудот, како и поединечни услуги за планирање на вработувањето, додека 12,6 проценти беа наменети за програмите (обука, стажирање, субвенции за вработување и грантови за самовработување). Од сите млади лица што учествувале во програми за промовирање на вработувањето, 57,3 проценти се последователно вработени.

Оценувањето на активните политики за пазарот на трудот (АППТ) спроведени во земјите -членки на ЕУ упатуваат дека ќе бидат поефективни, ако се добро таргетирани кон потребите на поединечните баратели на работа и барањата на пазарот на трудот и кога опфатот почнува што е можно порано во периодот на невработеност. Постои и премија за навремено утврдување на баратели на работа, рано во периодот на невработеност (профилирање). Меѓутоа, тоа само по себе не гарантира соодветна реакција – на пример, обезбедување услуги и програми – што одговара на поединечните потреби и барањата на пазарот на трудот. Токму затоа, системот за планирање и таргетирање што се користи, во моментот, за АППТ треба да се прегледа и постојано да се следи со цел да се осигури дека реакциите се спроведуваат на најекономичен начин. Исполнувањето на овој резултат ќе вклучува: развој на систем за рано утврдување и таргетирање заради опфаќање на младите што се соочуваат со повеќе пречки при влезот на пазарот на трудот; 2) планирање и спроведување на редоследните услуги и програми за вработување; и 3) воспоставување на економичен систем за мерење кон следењето на изведбата заради промовирање на распределбата на човечките и финансиските ресурси во службата за вработување.



#### *Исход 4.1.1*

Развој и примена на систем за рано профилирање на младите во сите канцеларии за сегментирање на младите клиенти со цел приоритетно интервенирање;

#### *Исход 4.1.2*

Одвојување на најмалку 5 проценти од годишниот приход од придонесите за осигурување во случај на невработеност (20 проценти од годишниот буџет за АППТ) заради финансирање на интервенциите за вработување заради олеснување на преминувањето на младите кон пристојна работа;

#### *Исход 4.1.3*

Развиени интегрирани програми од страна на Агенцијата за вработување на Република Македонија заради подобрување на изгледите за вработување на младите во неповолна положба;

#### Исход 4.1.4

Систематско следење и мерење на економичноста на планирањето и таргетирањето на активните програми за пазарот на трудот, со цел известување на креаторите на политики;

#### Исход 4.1.5.

Развој и примена на параметри за алоцирање на финансиски и човечки ресурси за канцелариите на Агенцијата за вработување.

#### **Резултат 4.2. Доспајни промовивни мерки за префрлање на неформалните прејпријатија на младите во формалната економија**


- Зголемување за 20 проценти на бројот на неформално самовработени млади кои се префрлаат во формалната економија и сè уште се формално самовработени по 12 месеци;
- Зголемување на свеста на голем број претпријатија за негативните страни од неформалното вработување работници
- Запознавање на голем број млади лица за основните права на работа.

**Основа:** Во 2011 година, само 37 фирми основани од млади на возраст до 24 години имаа пристап до грант за самовработување, којшто е ставен на располагање од страна на АВРМ заради формализирање на неформалните претпријатија.

Организациите на работодавачи и на работници во Македонија спроведоа голем број активности за подигнување на свеста за неформалната економија, причините и последиците од неа. Меѓутоа, овие активности треба постојано да се организираат и да бидат конкретно насочени кон младите лица што треба да влезат на пазарот на трудот, како работници за плата или како самовработени. Исто така и претпријатијата, а особено малите фирми што работат во секторите што се повеќе изложени на неформалност (земјоделство, градежништво, малопродажба и прехранбени и угостителски услуги), треба да се известат за законските и финансиските последици од целосното или делумното работење во неформалната економија.

Голем број млади лица се насочуваат кон самовработување како алтернативен избор за кариера. Меѓутоа, голем број од нив имаат помал пристап до услугите за деловен развој и кредитните можности. Често тоа е случај кај претпријатијата на младите што се мали по обем и функционираат на маргините на главниот пазар. Со цел да им се помогне на младите претприемачи да ги формализираат нивните активности, АВРМ ќе ги прошири своите услуги за развој на претпријатија, грантови за самовработување и кредитни линии.

Министерството за труд и социјална политика, во соработка со социјалните партнери, ќе организира информативни кампањи за подигнување на свеста, на национално ниво, за негативното влијание на неформалната економија. Тоа ќе се надополни со изготвувањето на информативен материјал и материјал за обука, заедно со социјалните партнери, во насока на подигнување на свеста на младите лица за нивните прва на работа, коишто ќе бидат дистрибуирани преку училиштата, канцелариите за вработување и локалните мрежи на социјалните партнери. Следствено, организациите на работодавачи ќе планираат активности



за подигнување на свеста на претпријатијата за последиците од работењето во неформалната економија.

*Исход 4.2.1.*

Достапни финансиски и нефинансиски услуги за неформалните претпријатија основани од млади лица заради нивно префрлање во формалната економија.

*Исход 4.2.2.*

Организирање и спроведување на кампањи за подигнување на свеста за негативните аспекти од неформалната економија, од страна на МТСП, организациите на работодавачи и на работници;

*Исход 4.2.3.*

Подигнување на свеста на претпријатијата за негативните аспекти од неформалното ангажирање работници преку активностите на организациите на работодавачи.


*Исход 4.2.4.*

Информирање и подигнување на свеста на младите – во и надвор од училиште – за нивните права на работа преку активностите на организациите на работници на Македонија.

#### **Резултат 4.3. Интегрирање на услуги за вработување и социјални услуги за задоволување на потреби на младите во неоволна положба**

- Најмалку 2.000 млади мажи/жени во неповолна положба ги користат интегрираните услуги за вработување и социјалните услуги;
- најмалку 20 проценти на бројот на млади корисници на социјална финансиска помош (СФП), коишто се опфатени со интегрираните услуги се вработуваат и преминуваат од социјална помош кон работа.

**Основа:** Вкупниот број на млади лица на возраст од 15 до 29 години, кои се директни приматели на социјална финансиска помош, изнесува околу 4.000 поединци. Речиси сите се пријавени како невработени во Агенцијата за вработување. Меѓутоа, сè уште нема конкретен редослед на услугите и програмите што им помагаат на овие млади лица да преминат од социјална помош кон работа. Врските меѓу службата за вработување и центрите за социјална работа се моментално ограничени на едноставна размена на информации заради потврдување на усогласеноста со процедуралните барања.



Владата има заложба за борба против сиромаштијата и исклученоста. Во одредувањето дали поединците се исклучени, преовладуваат три димензии: 1.) сиромаштија и ризик од сиромаштија (пресметани во поглед на расположивиот монетарен приход под средната вредност), 2.) статус на активност на поединецот и кумулативен интензитет на работа на семејството (вработен, невработен и неактивен); и 3. ниво на образование на поединецот и членовите на домаќинството. Овие три димензии се поврзани и влошени од другите поединечни фактори (како што се полот и возраста). Ниското ниво на образование ги ограничува можностите за вработување; немањето работа влијае врз расположивиот приход на поединецот и на домаќинството; за возврат, самиот факт за живеење во сиромашно домаќинство има тенденција за создавање неповолности. Вработувањето на лицата на пристојни

работни места е еден фактор што може да ги промени условите на поединецот и да биде доволен на подолг период.

Денес, речиси сите земји -членки на ЕУ го ставаат интегрирањето на таквото вработување во суштината на нивните политики за надминување на сиромаштијата и исклученоста. Активните политики, коишто се прво воведени за невработените лица што бараат вработување, се проширени на другите приматели на помош. Тие вообичаено вклучуваат наменски интервенции; подобро обезбедување услуги од страна на јавниот сектор; обврска за клиентите да учествуваат во програмите за пазарот на трудот; и понекогаш, санкции во случај на неучество.

Развојот и обезбедување на интегрирани политики вклучуваат воспоставување на систем од услуги за поддршка насочени кон реагирање на факторите за ризик што водат кон исклучување и спречување на ескалацијата на негативните околности. Со цел надминување на повеќето проблеми со коишто се соочуваат младите во неповолна положба, ќе се воспостави систем за упатување што ќе ги поврзува службите за вработување и за социјална заштита на централно и локално ниво.

Ќе се воспостави механизам за координација што ќе овозможи размена на информации за заедничките клиенти, меѓу службите за вработување и социјалните служби, (имено, пријавени невработени корисници на финансиска социјална помош) и планирање услуги и мерки насочени кон преминување на корисниците на социјална помош кон продуктивна работа.

#### *Исход 4.3.1.*

Воспоставување на систем за упатување меѓу службите за вработување и социјалните служби за младите во неповолна положба;

#### *Исход 4.3.2.*


Развиени интегрирани програми што се финансирани од страна на Агенцијата за вработување заради подобрување на изгледите за вработување на младите корисници на социјална финансиска помош.

## **4. Ресурси**

Вкупните трошоци за *Акцискиот план за вработување на младите* се проценува на 28,2 милиони евра за три години, не вклучувајќи ги трошоците за следење и оценување. Речиси 26,8 милиони евра се веќе обезбедени и/или достапни преку мерките предвидени од страна на Владата (и се веќе буџетирани) или преку проектите за инструментите за претпристапна помош финансирани од ЕУ (ИПА). Преостанатите потребни 1,3 милиони евра ќе бидат обезбедени преку техничка помош за соработка. Во Табела 4.1 на крајот од ова поглавје се дава резиме на предвидените трошоци во рамките на секој резултат и извор на финансирање.

### ***Резултат 1.1. Единица за пазарот на трудот при МТСП го координира и следи исполнувањето на целите од иницијативата за вработување (500.000 евра)***

Одговорноста за овој резултат ја има, првенствено, Министерството за труд и социјална политика. Неопходните финансии за постигнување на овој резултат се веќе обезбедени со пакетот за техничка помош финансиран од инструментот за



претпристапна помош на ЕУ (ИПА). Дел од овие средства треба да се инвестираат во следење и оценување (500.000 евра), а останатиот износот (700.000 евра) во воспоставување на систем за предвидување на вештини.

**Резултат 1.2. Забрзување и насочување на реформата на Агенцијата за вработување кон сите локални канцеларии за вработување (1,5 милиони евра)**

Агенцијата за вработување (АВ) е одговорна за реализирање на овој резултат, при што дел од финансиите се обезбедени преку пакетот за техничка помош предвиден со ИПА за зајакнување на службите за вработување (1,3 милиони евра) и делумно од сопствени средства (200.000 евра).

**Резултат 1.3. Зајакнување на системот за инспекција на шрудој за управување со неформалното вработување, особено на младите работници (1,3 милиони евра).**

Реализацијата на овој резултат е одговорност на Министерството за труд и социјална политика и Инспекторатот за труд. Вкупниот износ на неопходните средства е веќе обезбеден преку пакетот за помош ИПА финансиран од ЕУ, и се насочени кон подобрување на организацискиот и функционалниот капацитет на Инспекторатот за труд.

**Резултат 2.1. Усогласување на системиите за образование и обука со барањата на пазарот на шрудој (5.640.000 евра)**

Реализацијата на овој резултат е примарна одговорност на Министерството за образование и наука. Трошоците за реформа на системот за средно образование во периодот од 2012-2015 година се веќе покриени со државни средства и се проценува дека изнесуваат 2 проценти од вкупниот буџет за средното образование (2 милиони евра за тој период). Останатиот дел од потребните ресурси се веќе предвидени преку пакетот за техничка помош ИПА (2 милиони евра). Трошоците за Информативниот систем за управување со образованието изнесуваат околу 30.000 евра на годишно ниво, додека дополнителни 50.000 евра ќе бидат потребни до 2015 година за градење на капацитетот на персоналот на Министерството за образование за анализирање на податоците. Се очекува и УСАИД да придонесе кон остварувањето на овој резултат преку Мрежата за вештини за вработување на младите (YES) со околу 1,5 милиони евра.

**Резултат 2.2. Воспоставување на флексибилен систем за обука за пазарот на шрудој со цел да се обезбедат вештини што водат до вработување на младите лица што бараат работа (1,5 милиони евра).**

Овој резултат потпаѓа под одговорност на Министерството за труд и социјална политика (за утврдување на вештините и занимањата што најмногу се бараат на пазарот на трудот) и Агенцијата за вработување (АВ). Дел од потребните средства се од директниот грант доделен на АВ преку ИПА (1,3 милиони евра), додека останатиот износ (200.000 евра) ќе биде пренаменет од средствата за АППТ за обука на младите за најбараните занимања на пазарот на трудот, за времетраењето на Акцискиот план.

### **Резултат 2.3. Приспаѓање на младите лица до услугите за развој на кариера (2.667.000 евра)**


Реализацијата на овој резултат е одговорност на Министерството за труд и социјална политика, Министерството за образование и наука и Агенцијата за вработување. Дел од потребните средства (700.000 евра), коишто се обезбедени преку пакетот за техничка помош на ИПА за Министерството за труд, ќе бидат инвестирани во подобрување на квалитетот и квантитетот на информациите за пазарот на трудот. Се очекува Министерството за образование да инвестира околу 167.000 евра за интегрирање на образованието за кариера во средните училишта (планирање на наставни планови, обука на наставен кадар и материјали за учење). АВ ќе инвестира околу 20 проценти од својот буџет за обезбедување на информации за пазарот на трудот, како и советување и насочување на лицата што бараат работа, со инвестирање на 1,8 милиони евра на годишно ниво за младите на возраст до 24 години. Износот што го обезбедува УСАИД за Мрежата YES е веќе вклучен во рамките на Резултат 2.1.

### **Резултат 3.1. Воспоставување пакети со стимулации за промовирање на вработеноста на младите и развој на човечки ресурси (4.115.000 евра)**

Овој резултат потпаѓа, првенствено, под одговорност на Министерството за економија, Министерството за финансии и АРП. Мерењето на флексибилноста за вработување млади по економски сектори ќе биде спроведено од Единицата за пазарот на трудот при МТСП, со сопствени ресурси. Вкупниот износ предвиден за даночни олеснувања за ново вработените во 2011 година изнесуваше околу 1,2 милиони евра; следствено, вкупниот износ што ќе се предвиди за времетраењето на Акцискиот план ќе биде околу 3,5 милиони евра. Износот обезбеден преку Стратегијата за иновација за конкуренција при основање на претпријатија изнесува 60.000 евра, додека ваучер-системот за услугите за развој на претпријатија се проценува на 280.000 евра за тој период. Активностите за подигнување на свеста и информирање ќе изнесуваат 35.000 евра. Со столбот од Стратегијата за иновација за развој на човечки ресурси, се предвидува инвестиција од 240.000 евра, исклучувајќи ги трошоците за зајакнување на капацитетот на Центрите за ВЕТ и образование на возрасни. Износот предвиден со Стратегијата за иновација сè уште, не се буџетирани.

### **Резултат 3.2. Воспоставување на систем за промовирање на претприемништво кај младите (706.000 евра)**

Овој резултат потпаѓа под одговорност на Министерството за образование и наука и Министерството за економија. Интегрирањето на образованието за претприемништво во основното и средното образование се проценува на 166.000 евра (развој на наставни планови, обука на наставен кадар и развој на материјали за учење). Проширувањето на услугите за претпријатија за младите потенцијални претприемачи е веќе наведено во Резултат 3.2. Дополнителните услуги ќе се стават на располагање од страна на Агенцијата за развој на претпријатија (АРП) се веќе предвидени со Стратегијата за иновација во износ од 540.000 евра (мрежа на деловни ангели, квалитет на услуги за претпријатијата, деловна мрежа, технолошки центри и инкубатори).



**Резултат 4.1. Реформирање на таргетирањето и финансирањето на активните програми за пазарот на трудот за задоволување на повеќето потреби на младите во најнеоволна положба (5 милиони евра)**

Реализацијата на овој резултат е одговорност на АВ и Министерството за труд и социјална политика. Се очекува, околу 1,7 милиони евра од годишниот буџет за АППТ (или 5 проценти од годишните приходи од придонесите за осигурување во случај на невработеност), да бидат инвестирани во опфаќање на млади лица. Вкупниот износ за целото времетраење на Акцискиот план е 5 милиони евра. Исто така, дел од ресурсите што се ставени на располагање преку директниот грант од ИПА за АВ ќе бидат инвестирани (веќе буџетирани во рамките на Резултат 2.2).

**Резултат 4.2. Достапни промотивни мерки за префрлање на неформалните припадници на младите во формалната економија (285.000 евра)**

Реализацијата на овој резултат е одговорност на АВ и Министерството за труд и социјална политика и организациите на работодавачи и на работници. АВ ќе инвестира околу 135.000 евра од достапните средства за АППТ за периодот, во зголемување на бројот на млади што ќе имаат пристап до грант за самовработување, заради формализирање на нивните претпријатија. Кампањата за подигнување на свеста што ќе биде организирана од страна на МТСП и социјалните партнери ќе чини околу 50.000 евра, додека информативните кампањи што ќе ги реализираат организациите на работодавачи и на работници ќе чинат 50.000 евра секоја. Овие средства ќе бидат обезбедени за времетраењето на акцискиот план.

**Резултат 4.3. Интегрирање на услугите за вработување и социјалните услуги за задоволување на потребите на младите во неоволна положба (5 милиони евра).**

Реализацијата на овој резултат е одговорност на АВ и Министерството за труд и социјална политика и Центрите за социјална работа. Вкупниот неопходен износ на финансии е веќе обезбеден преку грант на Светска банка.





**Табела 3: Резиме на трошоците и изворите за финансирање на Акцискиот план за вработување на младите во Република Македонија**

Резултат	Целосен трошок €	Обезбедени €	Извор на обезбедени средства	Износ што треба да се обезбеди €
1.1. Единицата за пазарот на трудот го координира и следи исполнувањето на целите од политиката за вработување	500.000	500.000	ИПА, Градење капацитет за следење и оцена за МТСП	...
1.2. Забрзување и интегрирање на реформата на АВ	1.500.000	1.500.000	ИПА, Градење капацитет за обезбедување услуги на АВ	...
1.3. Зајакнување на системот за инспекција на трудот за справување со неформалното вработување, особено на младите работници	1.300.000	1.300.000	ИПА; Градење капацитет на Инспекторатот за труд	...
2.1. Усогласување на системите за образование и обука со барањата на пазарот на трудот	5.640.000	5.590.000	ИПА; Градење капацитет на МОН Државен буџет УСАИД YES Network project	50.000
2.2. Воспоставување на флексибилен систем за обука за пазарот на трудот со цел да се обезбедат вештини што водат до вработување	1.500.000	1.500.000	ИПА; Директен грант на АВ Буџет на АВ за АППТ	...
2.3. Младите лица имаат пристап до услугите за развој на кариера	2.667.000	2.667.000	ИПА, Градење капацитет за информации за пазарот на трудот за МТСП Буџет на МОН Буџет на АВ УСАИД YES Network project	...



3.1. Воспоставување пакет со стимулации за промовирање на вработеноста на младите и развој на човечки ресурси	4.115.000	3.500.000	Државен буџет	615.000 (Стратегија за иновација)
3.2. Воспоставување на систем за промовирање на претприемништвото кај младите	706.000	166.000	Буџет на МОН	540.000 (Стратегија за иновација)
4.1. Реформирање на таргетирањето и финансирањето на активните програми за пазарот на трудот за задоволување на потребите на младите во неповолна положба	5.000.000	5.000.000	Буџет на АВ ИПА; Директен грант на АВ	...
4.2. Достапни промотивни мерки за префрлање на неформалните претпријатија на младите во формалната економија	285.000	135.000	Буџет на АВ	150.000
4.3. Интегрирање на услугите за вработување и социјалните услуги за задоволување на потребите на младите во неповолна положба	5.000.000	5.000.000	Грант на Светска банка за подобрување системот за социјална заштита	...
<b>ВКУПНО €</b>	<b>28.213.000</b>	<b>26.858.000</b>		<b>1.355.000</b>

## 5. Механизам за спроведување и координација

Со цел да се максимизира влијанието на *Акцискиот план за вработување на младите*, неопходно е да се обезбеди негово интегрирање во рамки на националните стратегии и негово усогласување со буџетскиот процес. Поради целокупната состојба со вработеноста на младите, од суштинско значење е да се осигури дека планираните интервенции брзо ќе се спроведат, имајќи го предвид утврдувањето на редоследот и приоритетите. Тоа бара градење на механизам за управување со процесот на спроведување. Развојот на ефективен механизам за координација се заснова на следните елементи:

- Соодветните ресорни министерства и владините институции ќе бидат одговорни за спроведување на политиките и мерките утврдени во *Акцискиот план*. Ќе се развијат детални програми за олеснување на спроведувањето и промовирање на отчетноста. Групата на експерти од различни ресорни министерства и социјалните партнери, коишто ќе работат на *Акцискиот план*, ќе имаат својство на Советодавна група за Единицата за пазарот на трудот во текот на спроведувањето (видете во Анекс 2 за списокот со членови).
- Персоналот на Единицата за пазарот на трудот при МТСП ќе има задача за координирање на целокупниот процес на спроведување и презентирање на редовни извештаи за напредокот пред Владата. Единицата за политиката за пазарот на трудот ќе работи во тесна соработка со механизмот што ги координира донаторските програми и програмите за техничка помош. Единицата ќе соработува со министрите што се вклучени во спроведувањето на *Акцискиот план*, со социјалните партнери и со организациите што ги застапуваат интересите на младите лица.

Општите орговорности на клучните министерства, агенции и партнери во спроведувањето на *Акцискиот план* се наведени во матрицата во прилог на Анекс 1, додека главните функции на механизмот за координација се опишани во Поле 2.

## Поле 2: Механизам за координација за Акцискиот план за вработување на младите

**Единицата за пазарот на трудот** при МТСП обезбедува целосна координација во спроведувањето на Акцискиот план. Особено,

- ќе обезбедува техничка поддршка, совети и насоки за партнерските министерства и агенции во сите аспекти поврзани со спроведувањето на акцискиот план. Единицата ќе изготвува периодични извештаи за напредокот и следењето и ќе помага во изготвувањето на оценските извештаи;
- ќе ја олеснува размената на информации и добри практики меѓу владините агенции и меѓу Владата, социјалните партнери и граѓанското општество;
- ќе ја известува експертската група што го изготвила Акцискиот план за напредокот со спроведувањето.

### Советодавната група:


- ќе врши преглед на извештаите за напредокот и следењето, изготвени од страна на Единицата за пазарот на трудот, пред нивно доставување до Владата;
- ќе обезбедува совети за новите проблеми во областа на вработувањето на младите, коишто проблеми треба да се надминат во рамките на Акцискиот план;
- врз основа на наодите од оценските извештаи, ќе ги преформулираат конкретните цели, насоки и политичките резултати од Акцискиот план, како што е потребно.

## 6. Следење и оценување

Следењето на *Акцискиот план* ќе вклучува редовна проверка на инпутите, резултатите и исходите од интервенциите од политиката. Ќе се заснова на систем од прибраните информации и анализата на показателите за изведбата. Единицата за пазарот на трудот при МТСП ќе има одговорност за систематизирање на информациите од следењето добиени од ресорните министерства и партнерските агенции за презентација пред Владата.

Секоја вклучена агенција ќе изготвува годишни работни планови, каде што *акцискиот план* ќе биде преточен во оперативни активности. Тие ќе вклучуваат детални инпути, активности што треба да се реализираат, очекувани резултати, како и распоред и одговорни лица и/или институции. Во матрицата приложена кон Анекс 1 се дава општа рамка за следење на постигнатите резултати.

1) Системот за оценување ќе биде интегриран во циклусот на политиката/ програмата. Ќе се спроведат две вежби за оценување: времено оценување во средината на 2013 година и 2) сумирачко оценување во средината на 2015 година. Единицата за пазарот на трудот при МТСП ќе биде одговорна за координирање на среднорочното и завршното оценување.



Во рамки на среднорочното оценување ќе се изврши анализа на исходите и резултатите од интервенциите, финансиското управување и квалитетот на следењето и на спроведувањето. При споредувањето со првичната состојба, ќе се нагласат промените во општиот контекст и ќе се оцени дали целите и понатаму ќе се сметаат за релевантни. Во рамки на оценувањето, исто така, ќе се провери дали развојот на националните приоритети и политики претставува проблем за кохерентност. Среднорочното оценување ќе се заснова на информации извлечени од системот за следење и од целокупниот контекст, како и од повратните информации за управувањето со акциското планирање.

Завршното оценување, коешто ќе се спроведе во средината на 2015 година, ќе даде целосна оцена за целокупната изведба на Акцискиот план. Ќе даде отчет за користењето на ресурсите, како и информации за ефикасноста и ефикасноста на интервенциите и степенот до кој се реализирани очекуваните резултати. Основните оценувачки и истражувачки прашања ќе се однесуваат на:

- *Соодветноста*: степенот до кој целите од *Акцискиот план* одговараат на националните потреби и приоритети;
- *Ефективноста*: степенот до кој се постигнати целите; дали применетите интервенции и средства ги имале очекуваните резултати; и дали може повеќе да се добие со примена на различни средства;
- *Ефикасноста*: дали се целите постигнати со најнизок можен трошок;
- *Одржливоста*: степенот до кој резултатите, вклучувајќи ги и институционалните промени, се одржливи со текот на времето.

При завршното оценување ќе се користи комбинација од методи за мерење на резултатите: анкети на заинтересираните страни и на корисниците, како и анализа на економичноста. Деталите од оценувањето ќе се приберат преку користење на собраните основни податоци од поединците вклучени во интервенциите, второстепените податоци и квалитативните техники.



## Анекс 1 – Матрица на Акцискиот план за вработување на младите

Цел: Зајакнување на управувањето со пазарот на труд (за младите лица)						
РЕЗУЛТАТИ И ИСХОДИ	ПОКАЗАТЕЛИ	ОДГОВОРНА ЕДИНИЦА	ФИНАНСИСКИ ИНПУТ		ВРЕМЕНСКА РАМКА	
			Обезбедени	Се уште не се обезбедени	Почеток	Крај
<p>Насока: Подобрвање на ефикасноста на институциите на пазарот на трудот за остварување на целите од политиката за вработување млади и Акцискиот план</p> <p><b>Резултат 1.1. Единицата за пазарот на труд редовно ги прибира и собира информациите за спроведувањето на политиката за вработување на младите;</b></p> <p><b>1.1.1</b> Единицата за пазарот на труд редовно ги прибира и собира информациите за спроведувањето на политиката за вработување на младите;</p> <p><b>1.1.2</b> Редовно спроведување на циклусите за следење и оцена на политиките за вработување и вработување на младите.</p>	<p>Единицата за пазарот на трудот при МТСП може да го формулира и следи спроведувањето на политиката за вработување на младите</p>	МТСП	€500.000	....	2013	2015

<p><b>Резултат 1.2. Збрзување и насочување на реформата на Агенцијата за вработување на република Македонија кон сите локални канцеларии за вработување</b></p> <p>Основа</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Во 2011 година, Службата за вработување опфати 13.277 млади лица (на возраст до 24 години) со услугите за вработување и 1.922 млади (на возраст до 27 години) со активните програми за пазарот на трудот</li> <li>▪ АВ има мрежа од 34 локални канцеларии за вработување</li> <li>▪ Годишно се спроведува по 1 циклус за следење на АППТ</li> </ul> <p>Исходи</p> <p>1.2.1. Подобрување на квантитетот и квалитетот на услугите и програмите што ги нуди Агенцијата за вработување на клиентите (невработени и работодавачи);</p> <p>1.2.2. Следењето на изведбата и анализата на економичноста на програмите за вработување што се спроведуваат на годишно ниво во сите локални канцеларии за вработување.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ зголемување за 20 проценти на бројот на невработени млади лица што се опфатени со услугите и програмите за вработување;</li> <li>▪ Голем број на локални канцеларии за вработување користат пристапи за подобро обезбедување услуги и администрирање со програми;</li> <li>▪ Најмалку 4 циклуси за следење на изведбата спроведени од страна на АВ во времешката рамка утврдена со Акцискиот план.</li> </ul>	<p><b>АВ</b></p>	<p>€1.500.000</p>	<p>...</p>	<p>2013</p>	<p>2015</p>
--	--	------------------	-------------------	------------	-------------	-------------



<p><b>Резултат 1.3. Зајакнување на системот за инспекција на штрудој за сиревање со неформално вработување, особено на младите работници</b></p> <p>Основа</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>28.700 инспекциски надзори на трудот спроведени во 2011 година</li> <li>Во 2010 година, бројот на пријавени работници (15-24) изнесува 18.115 лица: 28 проценти беа вработени во големопродажба и малопродажба; 6,1 проценти беа пријавени како вработени во хотели и ресторани, додека 2,8 проценти во други социјални и лични услуги. Само 4,3 проценти беа пријавени за работа во градежниот сектор и 2,3 проценти во земјоделството.</li> <li>Сектори каде што се бележи најголема разлика меѓу бројот на пријавени млади работници и оние откриени преку АРС се земјоделството (96 проценти од младите работници се непријавени), лични и други услуги (83 проценти се непријавени), угостителство (76,4 проценти непријавени) и градежништво (60 проценти се непријавени).</li> <li>Во 2011 година, вкупните приходи од придонесите за социјално осигурување изнесуваат околу 38 милијарди денари</li> </ul> <p>Исходи</p> <p><b>1.3.1. Зајакнување на системот за инспекција на штрудој за одржавање на работничките и ирејирјацијата од неформална работа;</b></p> <p><b>1.3.2. Воспоставување на систем за упатување и споделување информации меѓу агенциите за спроведување (трудоов, здравствен и даночен инспекторат).</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Зголемување на бројот на инспекции на трудот што се спроведуваат на годишно ниво, за 5 проценти;</li> <li>Зголемување за 20 проценти на бројот на млади лица пријавени како работници во секторите што се под ризик за постоење неформално вработување (земјоделство, угостителство, прехранбени услуги, трговија и градежништво);</li> <li>зголемување за 1,2 проценти на приходите од придонесите за социјално осигурување.</li> </ul>	<p><b>МТСП</b> <b>Инспекторат за труд</b></p>	<p>€1.300.000</p>	<p>...</p>	<p>2013</p>	<p>2015</p>
--	---	---	-------------------	------------	-------------	-------------



Цел: Подобрување на можностите за вработување на младите						
Насока: Зголемување за 14 проценти на бројот на вработени млади лица со завршено средно образование (на возраст од 15 до 29 година), намалување за 1,5 проценти на бројот на млади (15 до 29 години) коишто го напуштаат средното образование без квалификации						
РЕЗУЛТАТИ И ИСХОДИ	ПОКАЗАТЕЛИ	ОДГОВОРНА ЕДНИЦА	ФИНАНСИСКИ ИНПУТ		ВРЕМЕНСКА РАМКА	
			Обезбедени	Сè уште не се обезбедени	Почеток	Крај
<p><b>Резултат 2.1. Усогласување на сисџемите за образование и обука со барањата на пазарот на трудот</b></p> <p>Основа</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>14.500 поединци на возраст од 20 до 29 години со тригодишно средно образование се вработени во 2011 година</li> <li>Во 2011 година, има 42.510 млади (15-24) што рано го напуштиле образованието</li> </ul> <p>Исходи</p> <p>2.1.1. Зајакнување на системот за рано утврдување на младите под ризик и поврнување со услугите за развој на кариера;</p> <p>2.1.2. Модернизирање на наставните планови за стручно средно и вишо образование со цел да се вклучат стручните и нестручните вештини и учењето засновано на работа;</p> <p>2.1.3. Целосна функционалност на информативниот систем за управување со образованието со цел да се унапреди планирањето на образованието и распределбата на ресурсите;</p> <p>2.1.4. Редовно следење и оцена на релевантноста на резултатите од образованието за барањата на пазарот на трудот и користење на резултатите за планирање на образованието.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>зголемување за 14 проценти на бројот на вработени млади лица со завршено средно образование;</li> <li>1,5 намалување за 1,5 проценти на бројот на млади (15-24 години) коишто го напуштаат средното образование (особено стручното) без квалификации.</li> </ul>	МОН	€5.590.000	€50.000	2013	2015



<p><b>Резултат 2.2. Воспоставување на флексибилен систем за обука за пазарот на трудот со цел да се обезбедат вештини што водат до вработување на младите лица што бараат работа.</b></p> <p>Основа</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Во 2011 година, АВРМ опфати 800 млади лица со програмите за обука. Стапката на вработеност при контролата изнесува околу 50 проценти.</li> </ul> <p>Исходи</p> <p>2.2.1. Редовно спроведување анкети за професионални вештини/слободни работни места за унапредување на планирањето на програмите за стручно образование и обука;</p> <p>2.2.2. Развој на програми за обука за пазарот на трудот за приоритетните занимања и нивна примена од страна на АВ за реализација на активните програми за пазарот на трудот насочени кон младите;</p> <p>2.2.3. Систематско реализирање на програмите за обука на младите лица што бараат вработување коишто водат до продуктивни работни места, во соработка со приватниот сектор.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>До 2015 година, најмалку 2.000 млади ќе посетуваат програми за обука за најбараните вештини на пазарот на трудот</li> <li>вработување на 60 проценти од невработените млади што учествуваат во обуката за пазарот на трудот по завршувањето на програмата</li> </ul>	<p>МТСП АВ</p>	<p>€1.500.000</p>	<p>....</p>	<p>2013</p>	<p>2015</p>
---	---	--------------------	-------------------	-------------	-------------	-------------

<p><b>Резултат 2.3. Пристај за младите лица до услугите за развој на кариера</b></p> <p>Основа</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 91.299 запишани ученици во средното образование за академската 2011/2012 година</li> <li>■ Во 2011 година, над 13.000 млади лица (на возраст до 24 години) добија ИПТ, како и совети и насоки од службата за вработување</li> </ul> <p>Исходи</p> <p>2.3.1 Прибирање, анализа и систематско обезбедување на информациите за пазарот на трудот, индустриите, занимањата и кариерите на голем број корисници (поединци, институции, организации на ниво на заедница, училишта);</p> <p>2.3.2 Интегрирање на образованието за кариера во средните училишта и работа за негово воведување на основно ниво;</p> <p>2.3.3 Обезбедување услуги за развој на кариера на младите од страна на локалните канцеларии за вработување преку искористување на информатички и комуникациски технологии (ИКТ).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 10 проценти од учениците во средното образование добиваат услуги за образование за кариера;</li> <li>■ зголемување за 10 проценти поени на бројот на пријавени млади лица во службата за вработување кои добиваат лични насоки за кариера и совети за вработување;</li> <li>■ До 2015 година, најмалку 30.000 млади ќе имаат пристап до информациите за пазарот на трудот (ИПТ)</li> </ul>	<p><b>МТСП МОН АВ</b></p>	<p>€2.667.000</p>	<p>....</p>	<p>2013</p>	<p>2015</p>
--	---	-----------------------------------	-------------------	-------------	-------------	-------------



Цел: <i>Промовирање на вработеноста кај младите преку развој на приватниот сектор</i> Насока: Зголемување на стапката на вработеност на младите (15 до 29 години) за најмалку 29 проценти зголемување за 10 проценти на уделот на млади вработени на пристојни работни места					
РЕЗУЛТАТИ И ИСХОДИ	ПОКАЗАТЕЛИ	ОДГОВОРНА ЕДИНИЦА	ФИНАНСИСКИ ИНПУТ		ВРЕМЕНСКА РАМКА
			Обезбедени	Се уште не се обезбедени	
<p><b>Резултат 3.1. Воспоставување и акти со стимулации за промовирање на вработеноста на младите и развој на човечки ресурси</b></p> <p>Основа</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Во 2011 година, има 73.118 активни претпријатија во Македонија</li> <li>18,9 проценти (или 13.645 фирми) обезбедиле обука за нивните работници</li> <li>Во 2010 година, само 4.585 од младите работници (15-24) посетувале обука во нивното претпријатие (9,3 проценти)</li> </ul> <p>Исходи</p> <p>3.1.1. Спроведување на анкета за мерење на флексибилноста за вработување на млади во различните економски сектори, заради утврдување на приоритетните сектори за интервенција;</p> <p>3.1.2. Достапност на можности за кредитирање и други услуги за развој на претпријатијата, за оние претпријатија што инвестираат во приоритетните сектори со поголема флексибилност за вработување на младите.</p> <p>3.1.3. Доделување даночни олеснувања за претпријатијата што вработуваат лица што прават влегуваат на пазарот на трудот;</p> <p>3.1.4. Воспоставување на информативски систем од страна на Агенцијата за развој на претприемништвото (АРП), со цел подигнување на свеста на претпријатијата за достапните финансиски и човечки ресурси и стимулациите за продуктивност;</p> <p>3.1.5. Стимулациите што им се обезбедуваат на претпријатијата за подобрување на капацитетот за иновативност на младите работници преку развој и обука на човечките ресурси.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Процент на млади лица вработени во приоритетните економски сектори;</li> <li>Зголемување на процентот на инвестиции во приоритетните економски сектори/ претпријатија со поголема флексибилност за вработување на младите;</li> <li>Поголем број на млади работници обучени преку шемата за стимулации;</li> <li>Зголемување за 5 проценти на бројот на претпријатија што обезбедуваат обука за нивните работници</li> <li>Зголемување за 10 проценти на бројот на млади работници што посетуваат обука.</li> </ul>	<p>МЕ</p> <p>МФ</p> <p>АРП</p>	<p>€3.500.000</p> <p>€615.000</p>	<p>2014</p> <p>2015</p>	

<p><b>Резултат 3.2. Воспоставување на систеи за промовирање на претприемништвото кај младите</b></p> <p>Основа</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 91.299 запишани ученици во средното образование за академската 2011/2012 година</li> <li>■ Во 2011 година, 60 млади лица (на возраст до 24 години) имале пристап до грантови за самовработување</li> </ul> <p>Исходи</p> <p>3.2.1. Интегрирање на учењето претприемништво во институциите за основно и средно образование;</p> <p>3.2.2. Обезбедување информативни ресурси и советодавни услуги на младите потенцијални претприемачи од страна на Агенцијата за развој на претприемништвото;</p> <p>3.2.3. Воспоставување на натпревари меѓу претпријатијата за наградување на иновативноста меѓу претпријатијата, од страна на младите, коишто ќе се организираат на годишно ниво;</p> <p>3.2.4. Промовирање на претприемништвото кај младите со проширување на поддршката преку бизнис инкубатори, како што е предвидено со Стратегијата за иновација 2012-2020 година;</p> <p>3.2.5. Проширување на постојниот систем за деловна поддршка на младите претприемачи (мрежа на бизнис ангели и услуги на Деловниот центар)</p>	<p>MON ME</p>	<p>€166.000</p>	<p>€540.000</p>	<p>2013</p>	<p>2015</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 10 проценти од учениците во средното образование учествуваат во курсевите за учење претприемништво;</li> <li>■ Најмалку 500 мали претпријатија основани од млади лица што имаат придобивки од програмите за самовработување и развој на претприемништвото и отворање на 1.000 дополнителни работни места</li> </ul>					



Цел: Обезбедување инклузија на младите во невоолна положба на пазарот на широкотрошен пазарот на широкотрошен пазарот. Насока: Зголемување за 30 проценти на бројот на нискоквалификувани млади лица што се опфатени со активните услуги и програми за пазарот на трудот. Зголемување за 20 проценти на бројот на млади корисници на социјална финансиска помош (СФП) коишто се вработиле и преминале од социјална помош кон работа.				
РЕЗУЛТАТИ И ИСХОДИ	ПОКАЗАТЕЛИ	ОДГОВОРНА ЕДИНИЦА	ФИНАНСИСКИ ИНПУТ	
			Обезбед.	Сè уште не се обезбед.
ВРЕМЕНСКА РАМКА	Почеток	Крај		
<p><b>Резултат 4.1 Реформирање на широкотрошниот пазарот на трудот и финансирањето на активните услуги на широкотрошниот пазарот за зголемување на вработеноста на младите во невоолна положба</b></p> <p>Основа</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Во 2011 година, вкупните приходи од придонесите за осигурување во случај на невработеност изнесуваат околу 1,8 милијарди денари</li> <li>Во април 2011 година, 25.000 млади се пријавени како невработени со ниски квалификации.</li> <li>Во истиот период, 12.336 млади се пријавени во АВ за помалку од 6 месеци</li> <li>Од вкупниот износ на достапни средства за финансирање на АПТП (479 милиони денари), околу 102,5 милиони се потрошени на младите на возраст до 27 години</li> </ul> <p>Исходи</p> <p>4.1.1 Развој и примена на систем за рано профилирање на младите во сите канцеларии за сегментирање на младите клиенти со цел приоритетно интервенирање;</p> <p>4.1.2 Овојување на најмалку 5 проценти од годишниот приход од придонесите за осигурување во случај на невработеност (20 проценти од годишниот буџет за АПТП) заради финансирање на интервенциите за вработување заради олеснување на преминувањето на младите кон пристапна работа;</p> <p>4.1.3 Развиени интегрирани програми од страна на АВ заради подобрување на изгледите за вработување на младите во невоолна позиција;</p> <p>4.1.4 Систематско следење и мерење на економичноста на планирањето и таргетирањето на активните програми за пазарот на трудот, со цел известување на креаторите на политики;</p> <p>4.1.5 Развој и примена на параметри за алоцирање на финансиски и човечки ресурси за канцелариите на АВ.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Зголемување на стапката за активирање на нискоквалификуваните млади за 33 проценти од вкупниот број пријавени невработени млади лица;</li> <li>Рано профилирање на најмалку 50 проценти од младите пријавени во АВ (во рок од првите 6 месеци од периодот на невработеност);</li> <li>Инвестирање на најмалку 20 проценти од јавните фондови наменети за АПТП во зголемување на изгледите за вработување на младите во невоолна положба</li> <li>Зголемување на процентот на млади во невоолна положба во АПТП и нивно вработување на формална работа.</li> </ul>	<p>АВ МТСП</p>	<p>Обезбед. €5.000.000</p> <p>Сè уште не се обезбед. ....</p>	<p>2013</p> <p>2015</p>

<p><b>Резултат 4.2. Доспајни промoишени мерки за префрлање на неформалните претпријатија на младите во формалната економија</b></p> <p>Основа</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Во 2011 година, само 37 претпријатија се основани од млади лица, на возраст до 27 години, со пристап до грант за префрлање во формалната економија.</li> </ul> <p>Исходи</p> <p>4.2.1. Достапни финансиски и нефинансиски услуги за неформалните претпријатија основани од млади лица заради нивно префрлање во формалната економија.</p> <p>4.2.2. Организирање и спроведување на кампањи за подигнување на свеста за негативните аспекти од неформалната економија, од страна на МТСП, организациите на работодавачи и на работници;</p> <p>4.2.3. Подигнување на свеста на претпријатијата за негативните аспекти од неформалното ангажирање работници преку активностите на организациите на работодавачи.</p> <p>4.2.4. Информирање и подигнување на свеста на младите – во и надвор од училиште – за нивните права на работа преку активностите на организациите на работници на Македонија.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Зголемување на 20 проценти на бројот на неформално самовработени млади кои се префрлаат во формалната економија и сè уште се формално самовработени по 12 месеци;</li> <li>Зголемување на свеста на голем број претпријатија за негативните страни од неформалното вработување работници</li> <li>Запознавање на голем број млади лица за основните права на работа.</li> </ul>	<p>АВ, МТСП, Организации на работодавачи, Синдикални организации</p>	<p>€135.000</p>	<p>€ 150.000</p>	<p>2013</p>	<p>2015</p>
---	--	--	-----------------	------------------	-------------	-------------



<p><b>Резултат 4.3 - Интегрирање на услуги за вработување и социјалните услуги за задоволување на поширите на младите во неволна положба</b></p> <p>Основа</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ Службите за вработување и социјалните служби се уште не се интегрирани</li><li>■ 4.000 млади лица се пријавени во АВ и примаат финансиска социјална помош</li></ul> <p>Исходи</p> <p>4.3.1. Воспоставување на систем за упатување меѓу службите за вработување и социјалните служби за младите во неволна положба;</p> <p>4.3.2. Развиени интегрирани програми што се финансирани од страна на АВ заради подобрување на изгледите за вработување на младите корисници на финансиска социјална помош.</p>	<p>■ Најмалку 2.000 млади мажи/жени во неволна положба ги користат интегрираните услуги за вработување и социјалните услуги;</p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ најмалку 20 проценти на бројот на млади корисници на социјална финансиска помош (СФП), којшто се опфатени со интегрираните услуги се вработуваат и преминуваат од социјална помош кон работа.</li></ul>	<p><b>АВ</b> <b>МТСП</b></p>	<p>€5.000.000</p>	<p>....</p>	<p>2013</p>	<p>2015</p>
---	--	----------------------------------	-------------------	-------------	-------------	-------------



## Анекс 2 – Советодавна група за вработување на младите

<b>Борчо АЛЕКСОВ</b>	Министерство за образование и наука
<b>Маја АРГИРОВСКА</b>	Министерство за финансии
<b>Имерали БАФТИЈАРИ</b>	Министерство за економија
<b>Чедомир ДИМОВСКИ</b>	Центар за стручно образование и обука
<b>Младен ФРЧКОВСКИ</b>	Министерство за труд и социјална политика
<b>Саша ИВАНОВ</b>	Конфедерација на слободни синдикати на Македонија
<b>Елеонора ЈОВАНОВИЌ</b>	Министерство за труд и социјална политика
<b>Сања КИКОВСКА ГЕОРГИЕВСКА</b>	Министерство за финансии
<b>Јасна МИШЕВСКА</b>	Организација на работодавачи на Македонија
<b>Слободан ТРЕНДАФИЛОВ</b>	Сојуз на синдикати на Македонија
<b>Горан ВЕЛЕСКИ</b>	Министерство за труд и социјална политика
<b>Перица ВРБОСКИ</b>	Министерство за образование и наука
<b>Билјана ЖИВКОВСКА</b>	Агенција за вработување





