THE ROLE OF ACTIVE EMPLOYMENT POLICIES AND THE ECONOMIC EFFECTS ON THE UNEMPLOYMENT OF YOUNG PEOPLE IN MACEDONIA

Snezana Bardarova
Faculty of tourism and Business logistics, University Goce Delcev-Stip, Republic of Macedonia
snezana.bardarova@ugd.edu.mk
Mimoza Serafimova
Faculty of tourism and Business logistics, University Goce Delcev-Stip, Republic of Macedonia
mimoza.serafimova@ugd.edu.mk
Oliver Cackov
Faculty of educational science, University Goce Delcev-Stip, Republic of Macedonia
oliver.cackov@ugd.edu.mk

Abstract: Macedonia as a relatively young country since its independence, and until today it faced with high rate of general unemployment. Unemployment was and is still expressed among young people. Unemployment and insufficient employment of young people represent a great expense for the Macedonian economy and is the reason for the active migration of the young population. The influence of the socio-political developments in the country and international politics have a major role to play in this situation. Thanks to the active measures of the state and the influence of the European Union through financing and giving directions for acting of the state in terms of regulation and giving opportunities for self-employment as well as the facilitation of business entities in terms of creating new jobs in the last years there is a slight decrease in the unemployment of young people.
In the paper, are analyzed are discussed active labor market policies were undertaken with a view to stimulating the employment of young people and are analyzed and processed statistics on the rates of movement of the activity, employment and unemployment of the young population, structure of the population, key indicators for the labor market by age and structure of employment and unemployment of young people according to the level of education. At the end is offerd conclusion for the economic effects of state policy with directions for action in terms of increasing the employment of young people in Macedonia and the suppression of youth unemployment.
Keywords: employment, unemployment, young people, active measures, Macedonia

УЛОГАТА НА АКТИВНИТЕ ПОЛИТИКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И ЕКОНОМСКИТЕ ЕФЕКТИ ВРЗ НЕВРАБОТЕНОСТА НА МЛАДИТЕ ЛИЦА ВО МАКЕДОНИЈА

Снежана Бардарова
Факултет за туризам и бизнис логистика, Универзитет Гоце Делчев – Штип, Република Македонија snezana.bardarova@ugd.edu.mk
Мимоза Серафимова
Факултет за туризам и бизнис логистика, Универзитет Гоце Делчев – Штип, Република Македонија mimoza.serafimova@ugd.edu.mk
Оливер Цацков
Факултет за образовни науки, Универзитет Гоце Делчев – Штип, Република Македонија
oliver.cackov@ugd.edu.mk

Апстракт: Македонија како релативно млада држава од осамостојувањето па се до денес се соочуваше со висока стапка на општа невработеност. Невработеноста беше и сеуште е изразена кај младите лица. Невработеноста и недоволната вработеност на младите лица претставуваат голем трошок за македонското стопанство и е причина за активна миграција на младото население. За ваквата состојба голема улога имаат влијанието на општествено-политичките случувања во државата, така и меѓународната политика. Благодарение на активните мерки на државата и на влијанието на Европската Унија преку финансирање и давање на насоки за дејствување на државата во поглед на регулацијата и давањето на можности за самовработување како и олеснувањата на деловните субјекти во поглед на креирањето на нови работни места Македонија во последните години бележи благо намалување на невработеноста на младите лица. Во прилог на трудот се дискутираат направените анализи на активните политики на пазарот на труд во поглед на поттикнувањето на вработеноста на младите лица и се обработени статистички податоци за стапките на

движење на активноста, вработеноста и невработеноста на младото население, клучните показатели за пазарот на трудот според возраст и структура на вработеноста и невработеноста на младите лица според нивото на образование.На крајот е понуден заклучок за економските ефекти на државната политика со насоки за дејствување во поглед на зголемување на вработувањето на младите лица во Македонија и сузбивањето на младинската невработеноста.

Клучни зборови: вработеност, невработеност, млади лица, активни мерки, пазар на труд Македонија

1. ВОВЕД

Долгите периоди за невработеност во раните фази на животот влијаат врз погледите на младите да обезбедат работно место со можност за кариера и пристојна плата. Високиот процент на невработени млади лица значи залудно трошење на инвестиции во образованието и обуката, намалена основа за оданочување и поголеми трошоци за социјална помош. Пазарот на трудот во Македонија со години се соочува со низа предизвици. Високото ниво на невработеност кај младите може да биде и извор на социјална нестабилност. Владата на Р.Македонија смета дека надминувањето на овој проблем бара координирано и усогласено делување во многу области од политикатата и тоа: економскатата и финансиска политика, политиката за развој на претпријатијата, образованието и пазарот на труд. Сериозноста на предизвикот за вработувањето на младите лица 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 труд, вклучувајќи ги и организациите на работодавачи и на работници, како и граѓанското општество[17]. Во периодот од 2009 до 2012 година Владата воведе пет пакети антикризни мерки со кои се обиде да ги ублажи ефектите од кризата, а тие беа главно насочени кон приватниот сектор и стимулирањето на извозот. Последниот пакет антикризни мерки од 2012 година беше насочен првенствено кон социјалната политика и намалување на невработеноста. Во 2010 година за прв пат се донесе Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010-2020 од страна на Министерството за труд и социјална политика, а во 2011 година се донесе Националната стратегија за вработување 2011-2015 година. Овие два стратешки документи послужија како основа за креирањето на акционите планови и програми со кои државата се обидува да придонесе во подобрување на состојбата на пазарот на труд и намалување на сиромаштијата. Во меѓувреме се направија промени во Законот за евиденции на трудот и Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, со што се влијаеше на начинот на евидентирање на невработените лица, нивна поделба на активни и пасивни баратели на работа и изземање на регистрацијата за остварување на право на здравствена заштита од евиденцијата на невработеност во Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ)[18].

2. АНАЛИЗА НА АКТИВНИТЕ ПОЛИТИКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА ПАЗАРОТ НА ТРУД

Политиките на вработување се помалку ефикасни во услови на ограничена побарувачка за работна сила. Иако некои од активните политики поттикнуваат креирање на работни места (пример, субвенционирано вработување, грантови за самовработување и слично), сепак самите тие не можат да направат големо поместување на стапката на невработеност. Покрај активните мерки, политиките за поттикнување на побарувачката на работна сила главно се спроведуваат преку мерки и реформи за подобрување на деловната клима, намалување на административните и други трошоци за компаниите, намалување на даночното оптоварување и слично. Политиката на вработување во Република Македонија се дефинира во повеќе стратешки документи: Стратегија за вработување на РМ до 2015 година, Национален акциски план за вработување 2014-2015 година, Национален акциски план за вработување на млади лица, акциските планови за намалување на сивата економија, итн. Активните мерки и услуги се дефинираат на годишно ниво во оперативните планови за услугите на пазарот на трудот и активни програми и мерки за вработување. Активните политики на пазарот на труд (АППТ) целат кон зголемување на можностите за вработување, инклузивност и партиципација на невработените на пазарот на труд. Во овој контекст потребно е да се нагласи дека овие политики немаат капацитет за големо влијание врз намалувањето на невработеноста, како што тоа го имаат

---

[17] Акциски план за вработување на младите 2015година, Министерство за труд и социјална политика, Скопје 2012 година.

[18] Башевска,М “Политиките и пазарот на труд и сиромаштијата во Македонија2008-2013”, Солидарност,Скопје, 2014.

.

макроекономската стабилност, правната и институционална сигурност и одржливиот економскиот раст, кои силно влијаат на креирање на нови работни места и намалување на невработеноста.Но, доколку се соодветно дизајнирани, активните политики за вработување можат да влијаат до одреден степен кон подобрување на нивото на вработеност. Во почетокот, овие мерки се однесувале пред се на обуки за професионални занимања наменети за невработените лица, а денеска различните типови на АППТ најчесто се категоризираат во шест групи на програми кои најмногу се применуваат во земјите од ОЕЦД. Во Македонија, првите оперативни планови за активни политики за вработување почнуваат да се изготвуваат од 2007 година од страна на Министерството за труд и социјална политика, а одредени типови на активни мерки на пазарот на труд се применуваат од 2002 година. Од 2007 наваму Република Македонија применува модерен систем на планирање и имплементација на активни мерки на пазарот на труд (АМПТ). Истите вклучуваат услуги за невработените лица, обуки, политики за креирање на работни места, работни клубови, практикантство и тн. Дизајнот и таргетирањето на АМПТ постојано се подобрува заради зголемување на нивната ефективност. Истовремено, мерките со текот на годините се диверзифицираа за да одговорат на различните потреби на ранливите групи на невработени, и на работодавачите. Планирањето на АМПТ се остварува преку годишни оперативни планови.

Во 2007 година дефинирани се неколку активни политики во рамките на оперативниот план и тоа:[19]

1) Извршување на јавни работи во локалните заедници, со максимално траење на ангажманот до 3 месеци;

2) Поддршка за самовработување (семеен бизнис) и поддршка за прво вработување на лица до 27 години (практиканство), наменети за лицата од неразвиените подрачја, долгорочно невработените (над 5 години без работа), корисници на паричен надоместок по основ на невработеност и млади лица до 27-годишна возраст кои првпат се вработуваат. Она што мора да се напомене во овој дел е дека лицата кои учествуваат во програмата за самовработување, се обврзуваат најмалку три години да не може да се вратат во евиденцијата на невработени лица;

3) Ангажирање на невработени лица од најнеразвиените региони во извршување на градежни работи, еколошки проекти и сл.;

4) Субвенционирање на вработување на самохрани родители, хендикепирани лица и деца без родители (загрозени социјални категории). Субвенционирањето на вработувањето подразбира обезбедување на бруто плата од страна на државата во траење од 6 месеци, по што работодавачот е обврзан да ги задржи лицата најмалку уште 18 месеци на работнотo место;

5) Обука и совети за невработените за преквалификации, контакт со работодавачите, усовршување на нивните знаења и вештини, обука за компјутери и сл. Во рамките на оваа програма околу 3.000 лица се вклучени во програмите за обуки за познат работодавач (преку преквалификации невработените по завршените обуки се примаат на работа кај договорените работодавачи и при тоа фирмите имаат обврска да не ги отпуштат тие лица минимум една година).

Активните политики во 2008 година се фокусираат на: програмите за самовработување (500 лица); програма за формализирање на постојан бизнис (целта е намалување на сивата економија, вклучени 107 лица, а лицата кои ќе учествуваат во програма не смеат да се вратат во евиденција на невработени лица минимум 3 години); обуките и подготовките за вработување и преквалификација (околу 3.000 лица); - програми за субвенционирање на вработувањето (наменета за вкупно 600 лица) и програмите за практиканство (30 лица).[20] Во 2008 година во оперативниот план се дефинира потребата за следење на овие програми, при што се изготвува систем за следење и оценување на истите во соработка со УНДП. За овие мерки значајно е да се напомене дека за време на учество во самите програми, а за некои и до 3 години по завршетокот на самата програма, лицата остануваат надвор од евиденцијата на невработени лица, иако во зависност од програмите тие можат да ги задржат правата по основа на невработеност. На овој начин се влијае на краткорочното ниво на невработеност во земјата.

[19] Министерство за труд и социјала политика, „Оперативен план за активни политики за вработување за 2007 година, предвидени во Програмата за работа на Владата на Р. М. 2006 – 2010”, 2006, достапен на http://www.avrm.gov.mk/operativen-plan.nspx

[20] Министерство за труд и социјална политика, „Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2008 година”, 2008, достапен на http://www.avrm.gov.mk/operativen-plan.nspx

Оперативниот план од 2009 година ги содржи дел од програмите кои се спроведувани во 2008 година, со тоа што се проширува и со уште неколку нови политики кои вклучуваат нови категории на невработени лица.[21] Имено, програмите кои се опфатени со АППТ во 2009 година се:
- програмата за самовработување;
- програма за формализирање на постојни бизниси;
- програма за подготовка за вработување (обуки, доквалификации, преквалификации и сл.);
- програма за субвенционирање на вработување;
- програма за организирање на јавни работи;
- програма за практиканство;
- економско јакнење на жени-жртви на семејно насилство;
- програма за поддршка за вработување на Роми.

Овој оперативен план е најголем по број на корисници и издвоени средства за реализација, споредено со останатите оперативни планови од 2007 до 2013 година. Активните програми за вработување во 2010 година ги содржат сите мерки од 2009 година надополнети со програмата за промоција на претприемништвото преку постоечки бизнис инкубатори и обука за одделни дефицитарни занимања на пазарот на труд. Планираниот буџет за овие програми е намален во однос на 2009 година. Во 2011 година се продолжува со сетот програми како и претходната година со тоа што се прават проширувања на категориите на специјализирани обуки со фокус на дополнителни дејност и категории на невработени лица (се вклучува текстилната индустрија, туризмот, енергетиката, професионални војници и сл.). Новина е пилот програмата за мобилност на работна сила, која треба да биде стимул за невработените лица (приоритет имаат високо образуваните до 34 години) да прифатат работа која е минимум 60 километри оддалечена од нивното место на живеење. Промена се случува кај програмата за подготовка за вработување, во делот за обука кај познат работодавач, обврската да се задржи невработеното лице на работа се намалува од 12 месеци на 6 задолжителни месеци. Други промени се однесуваат кај програмата за самовработување и кај програмата за формализирање на постојни бизниси, со тоа што лицето кое учествува во програмите, останува надвор од евиденцијата на невработени во наредните четири години (без разлика дали фактички работи), наместо три како што беше пракса во претходните години. Обемот на средства планирани за АППТ продолжуваат да се намалуваат споредено со 2010 и 2009 година. Оперативниот план за активни политики и мерки на пазарот на труд од 2012 година, покрај продолжување на поголемиот дел на мерките од 2011 година, опфаќа и неколку нови програми како што е програмата за општинска работа, програмата – преку обука до одржливо самовработување и субвенционирано вработување, програмата за финансиска поддршка на правни субјекти (мали и средни претпријатија, занаетчии) за отворање на нови работни места, како и програма за субвенционирање на плодоуживатели на државно земјоделско земјиште Оперативниот план за 2013 година ги содржи повеќето од програмите од претходната година, со тоа што е намален бројот на корисници, а со тоа и обемот на средства споредено со 2012 година[22]. Она што се забележува е дека обемот на АППТ се намалува по 2009 година. Вообичаената пракса кај земјите од ЕУ е да се зголемува обемот на вложувања во овој тип на програми за време на криза, со цел да се дејствува контрациклично. Доколку се анализира пак кои се најзастапени програми, според број на учесници, години на примена и одвоени средства, се забележува дека прва по обем на корисници е програмата за подготовка за вработување преку обуки, која се спроведува секоја година со опфат на околу 4.000 корисници во просек. Втора програма на која се става исклучително голем фокус е програмата за јавни работи, која е активна 4 години и има околу 4.000 до 5.000 планирани корисници. Следни се програмите за самовработување и субвенционирање на вработувањето кои планирано опфаќаат од 800 до 900 корисници годишно и се спроведуваат секоја година. Програмата за практиканство е застапена 6 години и секоја година опфаќа различен обем на корисници, кои варираат од 30 до 833. Останатите програми се застапени помалку години, некои се пилот проекти во само една година и генерално опфаќаат многу помал обем на корисници и средства.

[21] Министерство за труд и социјална политика, „Оперативен план за активни мерки и програми за вработување за 2009 година”, 2009, достапен на http://www.avrm.gov.mk/operativen-plan.nspx
[22] Министерство за труд и социјална политика, „Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2013 година”, 2012, достапен на http://www.avrm.gov.mk/operativen-plan.nspx

3. АНАЛИЗА НА АКТИВНИТЕ МЕРКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ НА МЛАДИ ЛИЦА

Врз основа на извештаите од Европската Комисија за состојбите со пазарот на трудот во Македонија, негативен беше ставот за невработеноста на младите лица. Во тој поглед државата презема активни мерки за решавање на овој проблем. Увидувајќи дека за решавањето на овој предизвик се потребни координирани и усогласени дејствија на владините агенции, социјалните партнери и организациите на граѓанското општество, во 2011 година Владата основаше формираше меѓуминистерска работна група за изготвување на првиот македонски Акциски план за вработување млади лица.Оттука предмет на интерес се младите лица кои декларативно се во фокусот на политиката за вработување на државата. Во тој поглед голем напредок во таа смисла беше направен во 2012 година со донесување на првиот Акциски план за вработување на младите 2015 година. Овој акциски план се спроведуваше во периодот од 2012 до 2015 година и се фокусираше на оние области на политиките што се сметаа за клучни за вработувањето на младите лица (т.е. економската и фискалната политика, политиките за развој на претприемништвото, образование и пазарот на трудот) и предвидуваше превентивни и куративни пристапи што ги адресираат ограничувањата и на понудата и на побарувачката на работната сила.

Акциски план за вработување на младите за Македонија 2015 година, имаше поставено четири стратегиски цели и голем број клучни резултати што треба да се исполнат за унапредување на целосно, продуктивно и слободно избрано вработување за младите, а тие се[23]:

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). Оваа стратегија беше насочена кон подобрувањето на стапката на вработеност на лицата со завршено средно образование и намалувањето на уделот на лицата што предвремено го напуштаат образованието. Исходите на политиката се фокусираа на:

- усогласување на системот за образование и обука со барањата на пазарот на трудот;
- воведување на флексибилен систем за обука за надминување на неусогласеноста на вештините со побарувачката на пазарот на трудот за младите баратели на работа; и
-обезбедување услуги за кариерен развој за младите луѓе во и надвор од образованието.

Бројките за стекнатото образовно ниво (Слика 2) укажуваат на општо зголемување на квантитетот на образованието за младите лица и тренд на опаѓање на предвременото напуштање на образованието. Стапката на вработеност на младите лица (15-29) со завршено четиригодишно средно образование и високо образование се зголемува (до 30 и 47,2 проценти, соодветно), но стапката на невработеност на лицата со завршен факултет исто така е во пораст и во 2014 година таа била повисока од стапката за младите лица со завршено средно образование (Слика 6). Врз основа на оваа мерка во 2014 година, приближно 8,4 проценти од вкупниот број млади лица пријавени како невработени учествувале во програмите за обука што биле организирани до страна на АВРМ. Приносите на овие програми за обука на пазарот на трудот изнесуваат околу 57 проценти, при што највисоката стапка на вработеност е забележана кај младите учесници во субвенционираната обука за познат работодавач (89 проценти), а најниската стапка на вработеност е кај учесниците во обуката за напредни ИТ вештини (17,3 проценти).

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).

[23] Акциски план за вработување на младите 2015 година, Министерство за труд и социјална политика, Скопје 2012 година, достапен на http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/vrabotuvanje_mladi_akciski.pdf;

Временската рамка на Акцискиот план за вработување на младите беше 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.[24] Вкупните трошоци за овие мерки изнесуваа околу 28,2 милиони евра. Повеќе од 26,8 милиони евра беа 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 требаше 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).

Со оглед на таквите позитивни резултати, Владата одлучи да донесе нов акциски план што ќе го опфати периодот од 2016 до 2020 година. Во текот на последните неколку години, Владата посвети поголемо внимание на предизвиците за вработување со кои што се соочуваат младите лица (на возраст од 15 до 29 години) и на трошоците што му се наметнуваат на општеството од страна на невработеноста и подвработеноста на младите лица. Со цел да се надмине предизвикот со вработувањето на младите на национално ниво, Владата и социјалните партнери во соработка со Меѓународната организација на трудот го изработија и усвоија новиот **Акциски план за вработување на младите 2016- 2020 година**.. Акцискиот план треба се спроведува до 2020 година и главно е фокусиран на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите. Најголемиот дел од интервенциите во политиките што беа извршени преку овој Акциски план имаа мерлив ефект врз положбата на младите лица на пазарот на трудот. Крајната цел на Националниот Акциски план за вработување млади лица 2020година е промовирањето повеќе и подобри работни места за младите мажи и жени. Како специфични цели на Акцискиот план кој ќе се спроведува до 2020 г. и се главно фокусирани на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите се[25]:

1. **Подобрување на усогласеноста на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот;**
2. **Промовирање на отворањето работни места предводено од приватниот сектор;**
3. **Олеснување на преминот на младите лица во светот на работата**;

Временската рамка на *Акцискиот план за вработување млади лица* е пет години, од 2016 до 2020 година. Вкупниот број на млади луѓе во целната група изнесува приближно 200.000 млади мажи и жени (што е приближно еднакво на 42 проценти од вкупното младо население на возраст од 15 до 29 години).

4. АНАЛИЗА НА КЛУЧНИТЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЗА СОСТОЈБИТЕ НА ВРАБОТЕНОСТА И НЕВРАБОТЕНОСТА НА МЛАДОТО НАСЕЛЕНИЕ(15-29ГОДИНИ)

---

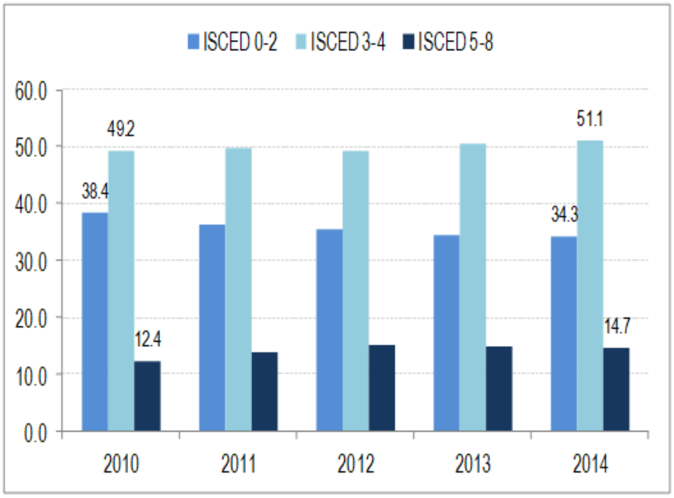
[24] Во Националната стартегија за вработување на Република Македонија као приоритетна стратешка цел е остварување на стапка на вработеност на младите од 29% (15-29 години)

[25] Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година, Министерство за труд и социјална политика, Скопје, Јули 2015, достапен на www.mtsp.gov.mk/.../2016_Akciski%20plan%20za%20vrabot;

Во последната деценија се бележи брз пораст на побарувачката за високо образование и е постигнат значителен напредок во однос на ова ниво на образование. Во 2014 година уделот на поединците на возраст од 30 до 34 години со завршено високо образование бил 24,9 проценти (во споредба со 17,1 проценти во 2010 година). Македонија, сепак, сè уште има послаб резултат од земјите на Европската унија, каде уделот на лицата на возраст од 20 до 34 години со универзитетско образование изнесува 37,9 проценти. Покрај тоа, постои голема загриженост во врска со релевантноста на високото образование во тековниот економски контекст. (слика 1) По 2010 година уделот на лицата што предвремено го напуштаат образованието (на пр., уделот на населението на возраст од 18 до 24 години што има завршено само основно образование) бележи постојан пад. Овој удел изнесувал 15,5 проценти во 2010 година, но се намалил на 11,4 проценти во 2013 година (Слика 3) – тоа е пониско од стапката што е евидентирана во земјите на ЕУ28 (11,9 проценти) – за повторно да се зголеми на 12,5 проценти во 2014 година.(слика 2)

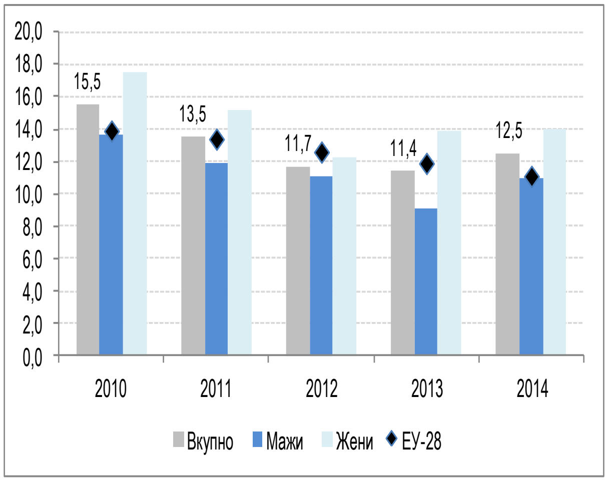
Стапките на учество во работната сила во Македонија остануваат пониски од оние што се евидентирани во ЕУ28. Ниските стапки на учество, пред сè, се должат на ниските стапки на активност на жените, младите лица во возрасната група од 15 до 24 години и лицата постари од 50 години. Во 2014 година, стапката на активност на младите лица (15-29) била 49,3 проценти (во споредба со 56,4 проценти во ЕУ28). Стапката на активност на младите мажи во периодот од 2010 до 2014 година останала релативно стабилна (на 57 проценти), додека, пак, учеството на младите жени се зголемило од 39 проценти во 2010 година на приближно 41 процент. Бројот на младите невработени лица се намалил (за 6,1 проценти), но, исто така, се намалил и бројот на младите вработени лица (за 3,4 проценти). Родовиот јаз во случајот на вработеноста на младите останал стабилен бидејќи намалувањето на севкупниот број вработени мажи и жени било слично (3,5 и 3,3 проценти, соодветно). Според податоците стапката на невработеност на младите лица (15-29) се намалила од 47 проценти во 2010 година на 45,1 проценти во 2014 година, додека пак стапката на невработеност на возрасните работници (30-64) опаѓала многу побрзо (од 28,7 проценти на 22,9 проценти). Намалувањето на стапката на невработеност на младите лица првенствено се концентрирала на двата краја на

Слика 1: Младо население (15-29) според ниво на образование (2010-2014 г.), во проценти



Извор: ЕВРОСТАТ, *Население според пол, возраст и ниво на образование,* различни години, http://ec.europa.eu/eurostat/data/database

Слика 2: Лица што предвремено го напуштаат образованието (2010-2014 г.)



Извор: ЕВРОСТАТ, *Лица што предвремено го напуштаат образованието*, различни години http://ec.europa.eu/eurostat/data/database

Табела 1: Клучни показатели за пазарот на трудот (2012-2014 г.)

	2011	2012	2013	2014
Млади лица 15-24				
Стапка на активност	32,1	33,6	33,6	32,4
Стапка на вработеност	14,4	15,5	16,2	15,2
Стапка на невработеност	55,3	53,9	51,9	53,1
Млади лица 15-29				
Стапка на активност	48,1	49,1	49,2	49,3
Стапка на вработеност	25,5	26,1	26,8	27,1
Стапка на невработеност	47,0	47,0	45,5	45,1

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

образовната скала, при што младите лица со пониско ниво на образование и лицата со завршено високо образование забележале опаѓање од 13,4 и 11,1 процентни поени, соодветно. Невработеноста на младите останува првенствено долгорочна појава. Младите возрасни лица (25-29) имаат поголема веројатност да бидат долгорочно невработени од помладата возрасна група (83,7 проценти и 67,2 проценти, соодветно) со мали промени во споредба со 2010 година. (табела 1)

Во извештајниот период структурата на вработеноста на младите лица (15-29) се поместила, при што вработувањето за плата се зголемило за 12 процентни поени а работењето во својство на неплатени семејни работници се намалило речиси за половина (Табела 2). Како последица на поголемото вработување за плата, уделот во вработеноста на младите во неповолна положба се намалил од 36,9 проценти во 2010 година на 24,9 проценти во 2014 година.[26] Во периодот од 2010 до 2014 година, уделот на младите работници што биле вработени со скратено работно време се намалил од 13,4 проценти на 9,6 проценти, исто како и уделот на привремената работа (од 34,9 на 21,7 проценти). Уделот на младите лица што се недоброволно вработени со договор за привремена работа остана екстремно висок (над 78 проценти), но бележи опаѓачки тренд. Неформалното вработување се намали од 26,1 проценти од вкупната вработеност во 2010 година на 22,6 проценти во 2014 година. Стапката на неформалното вработување кај младите лица (15-29), меѓутоа, продолжила да се зголемува, достигнувајќи 30,5 проценти во 2014 година (од 27 проценти во 2012 година).

Според податоците прикажани во табела 3 стапката на вработеност на младите лица (15-29) се зголемила (од 25,5 проценти во 2011 година на 27,1 проценти во 2014 година), но не се зголемила доволно за да се постигне зацртаната цел утврдена цел со *Акцискиот план 2015* (29 проценти). Во смисла на квалитетот на работните места, показателите за пазарот на трудот покажуваат дека уделот на младите лица (15-24) на пристојни работни места се зголемувал до 2013 година (на 13,3 проценти) ,

Табела 2: Структура на вработеноста на младите лица (15-29), 2012-2014 г.

		2012	2013	2014
Статус на вработеност				
Вработени	63,2	77,1	74,6	75,1
Самовработени лица	6,4	7,5	8,0	7,5
Неплатени семејни работници	30,5	15,3	17,4	17,4
Вид договор				
Скратено работно време	13,4	9,0	7,2	9,6
Недоброволно вработување со скратено работно време	33,5	22,2	23,1	...
Привремена работа	34,9	33,0	27,6	21,7
Скратено работно време	13,4	9,0	7,2	9,6
Недоброволно вработување со скратено работно време	33,5	22,2	23,1	...
Привремена работа	34,9	33,0	27,6	21,7

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

Табела 3: Показатели за преминот од училиште на работа (2011-2014 г.)

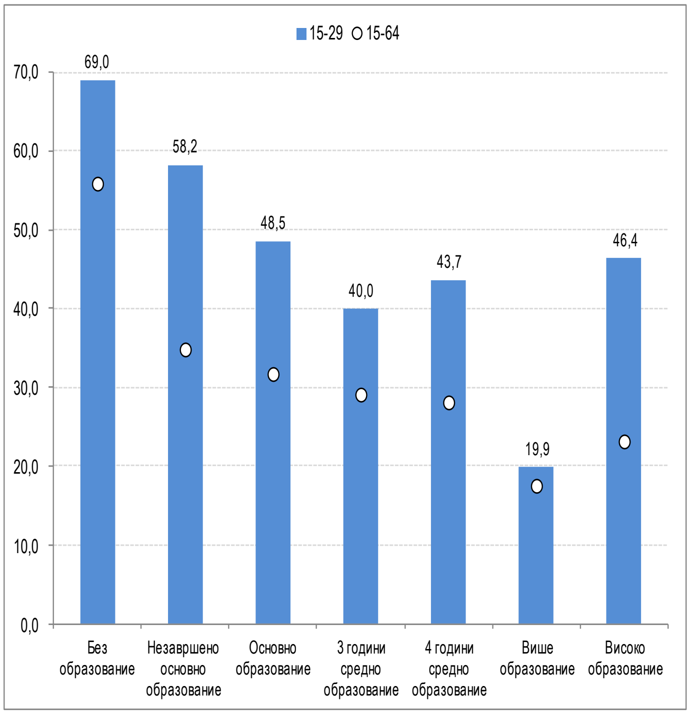
Фаза на премин	2011	2012	2013	2014
На училиште	59,0	57,8	57,8	61,4
Неактивни	7,8	6,5	7,0	7,3
Сè уште не е започнат премин	**66,8**	**64,3**	**64,8**	**68,7**
Обесхрабрени работници	1,0	2,1	1,6	0,9
Невработени	17,7	18,0	17,4	17,2
Недоброволно вработени со скратено работно време	0,6	0,5	0,4	0,9
Привремена работа	3,2	2,2	4,1	4,2
Во премин	**22,5**	**22,8**	**21,9**	**23,3**
Вработени на пристојни работни места	**10,7**	**12,9**	**13,3**	**7,9**

Извор: ЕВРОСТАТ, годишна Анкета за работната сила, 2011-2014

Слика 3: Стапка на невработеност на младите лица (15-29) според нивото на образование (2014 г.)

[26] Вработеност на ранливи категории е уделот на работниците во вкупната вработеност што се ангажирани во самовработување (без дополнителни вработени) и како неплатени семејни работници. Причината за ова е фактот што овие работници често немаат пристап до аранжмани за социјално осигурување, работат во неформалната економија и се поизложени на ниско платена работа и работна сиромаштија.

за потоа нагло да опадне во 2014 година.[27] Меѓутоа, таквото опаѓање се должи на повисокиот удел на младите лица што го продолжуваат своето образование (зголемување од 4 процентни поени) наместо на влошувањето на условите за работа. Всушност, севкупното зголемување на уделот на младите во пристојната работа изнесувало 17 проценти. Невработеноста кај младите лица се намалува за повисоките нивоа на образование, при што младите лица без образование или со многу ниско образование се соочуваат со повисоки стапки на невработеност отколку лицата што завршиле средно и високо образование. Меѓутоа, фактот што стапката на невработеност на младите лица со факултетска диплома (46,3 проценти во 2014 година) е повисока од стапката на невработеност на лицата со завршено општо средно образование (43,7 проценти) и на лицата со завршено средно стручно образование (40 проценти) укажува на постоењето на неусогласеност меѓу исходите од високото образование и барањата на пазарот на трудот (Слика 3).



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

ЗАКЛУЧОК

Од анализараните активни политики за вработување на младото население во изминатиот период, евидентно е дека политиката на вработување беше насочена кон подобрување на квалитетот на понудената работна сила и кон поттикнување на побарувачката за работна сила. На страната на понудата, се делуваше преку мерки за подобрување на вештините на невработените лица, преквалификација и обука на невработените за занимања кои се барани на пазарот на труд, практикантство заради стекнување на невработените млади лица со работни вештини, итн. Во иста насока се делуваше и со мерките во доменот на образование (средно стручно и високо образование) и доживотно учење. На страната на побарувачката, покрај општите мерки за подобрување на деловното окружување, се делуваше и со мерки за намалување на трошоците на работна сила преку намалување на даночниот јаз и субвенционирање на вработувањата, поддршка на самовработување. Во насока на олеснување на вработувањето на млади лица се воведе и ослободување од плаќање социјални придонеси и персонален данок во првата година од вработувањето (преку оваа мерка во 2014 година се вработија 5.473 лица).[9] Врз основа на направрениот увид во статистичките податоци евидентни се благо зголемување на активноста на младото население, намалувања на стапката на невработеност на младото население до 29 години во последните години, намалување на бројот на младите лица (15-24) што предвремено го напуштаат образованието, 57 проценти од младите невработени лица што посетувале некоја од програмите за обука што се нудат од страна на Агенцијата за вработување на Р. Македонија биле вработени една година по завршувањето на програмата,меѓутоа во поглед на образованието евидентно е дека лицата со понизок степен на образование имаат полесен пристап до пристојна работа, што е проблем за високо образованите млади лица.

Општата состојба на младите лица на пазарот на трудот се подобрува, иако со забавено темпо: вработеноста се зголемува а невработеноста опаѓа. Подобрувањето на општиот квантитет на вработеноста на младите лица, меѓутоа, сè уште не е преточено во повисок квалитет: голем број млади луѓе остануваат заглавени на работни

[27] Во истата година, уделот на младите лица на возраст од 15 до 29 години во пристојната работа претставувал 16 проценти од популацијата (во споредба со 15,3 проценти во 2013 година).

места за кои се преквалификувани или, пак, се ангажирани на ниско продуктивни и несигурни работни места, нeретко во неформалната економија. Прашањата во врска со вработувањето на младите лица што остануваат отворени се поврзани со квалитетот на образовните исходи и неусогласеноста на вештините со побарувачката на пазарот на трудот.. Во тој поглед потребни се промени во неколку области за да им се помогне на младите луѓе при влезот на пазарот на трудот веднаш да најдат работа. Микроекономските политики треба да го поттикнат отворањето на нови работни места и да прдонесат за поголема динамичност на пазарот на труд. Немањето претходно работно искуство и вештини ги прави младите лица неконкурентни на пазарот на труд во однос на другите работници, во таа насока треба да се најдат начини за стекнување на младите луѓе да се здобијат со искуство. Во таа насока треба да се изврши поголемо приспособување на образованието и системот за обука и тренинг во насока на создавање на вештини и квалификации кои одговараат на потребите на фирмите. Релативно високиот (индивидуален) принос од образованието во Македонија обезбедува доволен поттик за лицата да се стекнат со повисоко образование, меѓутоа владините институции мора да ја подобрат нивната способност за обезбедување на квалитетни информации за бараните вештини. Потребно е да се обезбедат попрецизни и навремени информации за бараните вештини кои би биле инпут во дефинирањето на политиките на образование и тренинг, на сите нивоа и сегменти. Ваквото креирање на политиките, засновано на квалитетни информации, заедно со правилните сигнали за учениците (за тоа какво образование и вештини се барани на пазарот), ќе доведат до намалување на постоечкото несовпаѓање на понудените и побаруваните вештини на пазарот на трудот. Сепак, вработувањето на младите лица останува неодложен предизвик, со оглед на ниската вработеност (27,1 проценти) и високите стапки на невработеност (45,1 проценти). Во таа насока невработеноста на младото население е предизвик за политиката за вработување.

ЛИТЕРАТУРА

[1] Акциски план за вработување на младите 2015 година, Министерство за труд и социјална политика, Скопје 2012 година, достапен на http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/vrabotuvanje_mladi_akciski.pdf;
[2] Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година, Министерство за труд и социјална политика, Скопје, Јули 2015, достапен на www.mtsp.gov.mk/.../2016_Akciski%20plan%20za%20vrabot;
[3] Башевска,М “Политиките и пазарот на труд и сиромаштијата во Македонија2008-2013”, Солидарност,Скопје, 2014;
[4] „Оперативен план за активни политики за вработување за 2007 година, предвидени во Програмата за работа на Владата на Р. М. 2006 – 2010”, 2006, достапен на http://www.avrm.gov.mk/operativen-plan.nspx;
[5] „Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2008 година”, 2008, достапен на http://www.avrm.gov.mk/operativen-plan.nspx;
[6] „Оперативен план за активни мерки и програми за вработување за 2009 година”, 2009, достапен на http://www.avrm.gov.mk/operativen-plan.nspx;
[7] „Оперативен план за активни програми и мерки за вработување за 2013 година”, 2012, достапен на http://www.avrm.gov.mk/operativen-plan.nspx;
[8] Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020, Министерство за труд и социјална политика, октомври 2015, достапен на http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf
[9] Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2015година, Министерство за труд и социјална политика, август 2011, достапен на http://mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/nsvrab.pdf
[10] *Национален извештај за младинска невработеност* во Република Македонија, Младински културен центар – Битола, Графопром– декември 2015 година, достапен на http://www.youseefor.me/images/manuals/macedonia/baseline_macedonia_mcd.pdf