

УНИВЕРЗИТЕТ “СВ. КИРИЛ И МЕТОДИЈ”

ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

СКОПЈЕ

Институт за социјална работа и социјална политика

“Мајка Тереза”



**ПРИМЕНА НА КОНЦЕПТОТ “ОД СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА КОН
ПАЗАР НА ТРУД” (WELFARE TO WORK) НА ЛОКАЛНО НИВО:
СОСТОЈБИ И ПРЕДИЗВИЦИ ВО ОПШТИНА САРАЈ**

- Магистерски труд -

Кандидат:

Мирајет Мустафа

Ментор:

Проф. д-р Маја Геровска Митев

Декември 2016

СКОПЈЕ

СОДРЖИНА

Вовед и методолошки пристап.....	4
Прв дел: КОНЦЕПТОТ “ОД СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА КОН ПАЗАР НА ТРУД”.....	11
1.Активирање на социјалната политика.....	11
1.1 Активни мерки на пазарот на трудот.....	14
1.1.2 Пасивни мерки на пазарот на трудот.....	18
1.2 “Welfare- to- work”, стратегија за вработување на корисници на социјална заштита.....	20
1.3 Мерки и програми за вработување на корисници на социјална заштита.....	23
1.4 Програми за вработување на корисници со најкомплексни социјални проблеми “hard-to-serve”.....	27
1.5 Бенефиции од програмите за вработување корисници на социјална заштита за приватниот сектор	30
1.6 Програми за транзициони вработувања.....	33
1.6.1 Бенефиции од програмите за транзициони вработувања за корисниците и приватните работодавачи.....	35
1.7 “Workfare”, бенефиции условени со работа.....	36
Втор дел: АКТИВНА ПОЛИТИКА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И ИЗЛЕЗОТ ОД СИСТЕМОТ НА СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА.....	41
2. Поврзаноста на мерките за вработување и системот на социјална заштита во Република Македонија.....	41
2.1 Активни мерки за вработување во РМ и нивна насоченост кон социјално ранливите корисници.....	43

2.1.1 Активните мерки за вработување во РМ и нивната насоченост кон корисниците на социјална заштита.....	47
2.2 Ефективност и профилирање на активните мерки за вработување кон корисниците на социјална заштита.....	53
2.2.1 Профилирање и карактеристики на корисниците на социјална заштита	53
2.2.2 Ефективноста на активните мерки за вработување во однос на корисниците на социјална заштита.....	59
Трет дел: СОСТОЈБИ И ПРЕДИЗВИЦИ ВО ОПШТИНА САРАЈ ВО ОДНОС НА КОРИСНИЦИТЕ НА СОЦИЈАЛНА ПАРИЧНА ПОМОШ.....	66
3. Социо-економски и демографски профил на општина Сарај.....	66
3.1 Обем и карактеристики на невработените лица во општина Сарај.....	67
3.1.1 Невработеноста и социјалната парична помош во општина Сарај.....	78
3.1.2 Видот на програмите за вклучување на пазар на труд (ПТ) за корисниците на СПП кои се понудени во општина Сарај.....	82
3.1.3 Административните капацитети и ресурси на центрите за вработување и центрите за социјална работа....	84
Заклучок.....	86
Библиографија.....	89

ВОВЕД

Последниве години како главни предизвици и проблеми со кои се соочуваат голем број на земји па и нашето македонско општество, се проблемот на сиромаштијата и невработеноста поради што е потребно превземање на мерки и активности заради нивно намалување, а со тоа намалување на социјалната исклученост и намалување на бројот на корисници на социјална парична помош, со оглед на тоа дека проблемот со високата невработеност покажува на висок број на корисници на социјална парична помош.

Заради тие причини сметам дека е од голема важност да се направи истражување за да се види колку од корисниците на социјална парична помош како активни баратели на работа биле вклучени во активните мерки за вработување, и дали тие успеале да се извлечат од кругот на корисници на системот на социјална заштита и социјална парична помош, до редовни вработени.

Оваа тема сметам дека е значајна за Република Македонија заради високиот број на корисници на социјална парична помош, што покажува дека голем број на луѓе живеат со недостигот на редовен приход и во сиромаштија, и нивната потреба до едно редовно работно место за едно подобро утре.

Исто така мислам дека оваа тема е релевантна за локалните заедници, во случајот општина Сарај со оглед на тоа дека голем број на корисници на социјална парична помош заради недостигот од центар за вработување и центар за социјална работа или одделение од истите во рамките на општината, се соочуваат со недостигот на информации и нивното право да аплицираат за активните мерки за вработување кои претставуваат начин и можност за нивно вклученост на пазарот на трудот, истотака можност за развој на вештини потребни на пазарот на трудот со оглед на тоа дека и како проблем се појавува и неусогласеноста на побарувачката и понудата на пазарот на трудот со постојните вештини и капацитети на корисниците на социјална парична помош.

МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТАП

За потребите на овој магистерски труд ќе бидат разгледани повеќе пристапи во литературата во однос на анализите на концептот од социјална заштита кон пазар на труд и потоа истите ќе бидат споредени дали наоѓаат соодветна примена на национално и локално ниво.

Во овој магистерски труд концептот од социјална заштита кон пазар на труд се анализира и според класификацијата на активните мерки за вработување според Боноли и ОЕЦД во 1993 година, кои се прикажуваат во првиот дел од овој труд.

Активните мерки на пазарот на трудот се во насока на отстранување на дискриминација на постари и помалку квалификувани работници, етнички групи, лица со хендикеп итн. Исто така овие мерки придонесуваат за намалувањето на сиромаштијата.

Во однос на истражувањата на овој концепт на локално ниво, може да се забележи дека се изработени одреден дел на студии на национално ниво, пред се предводени од страна на меѓународните организации како Светска Банка и Меѓународната Организација на Трудот. Исто така, во рамки на одреден број на магистерски трудови се забележува анализата на овој концепт, но неговата примена во случајот на општина Сарај досега не е анализирана.

Главна цел на истражувањето

Како главна цел на истражувањето е согледувањето на обемот, примената и предизвиците на концептот “од социјална заштита кон пазар на труд” (welfare to work) на локално ниво: во општина Сарај. Врз основа на оваа цел, ќе се добијат и податоци за излегување во пресрет и на уште поопштата цел а тоа е функционирањето или нефункционалноста на активните мерки за вработување во

правец на нивно искористување како излезен инструмент од системот на социјална заштита во РМ.

Посебни цели на истражувањето

А. Анализа на бројот на корисниците на социјална парична помош (СПП) кои:

- а) Аплицираат и
- б) Кои се вклучуваат во активните мерки за вработување.

Б. Согледување на ефективност на активните мерки за вработување во општина Сарај.

В. Согледување на пречките за поголема искористеност и ефективност за активните мерки за вработување од страна на корисниците на СПП во општина Сарај.

Предмет на истражување

Предмет на ова истражување е примената на концептот од социјална заштита кон пазар на труд на локално ниво. Предметот на истражувањето ќе биде анализирано преку обемот, ефективност на мерките и предизвиците во функција на овој концепт. Во магистерскиот труд концептот од социјална заштита кон пазар на труд ќе биде анализирано преку согледување на бројот на корисници на СПП и нивно вклучување во активните мерки за вработување.

Поимовно-хипотетичка рамка на истражувањето

Во овој магистерски труд како основни поими се јавуваат следниве концепти:

- ❖ **Welfare to work.** Е дизајнирана програма која преку финансиска помош има за цел да им пружи помош и поддршка на поединците и групите кои не можат

да се издржуваат, невработените корисници на социјална парична помош, да им овозможи нивно вработување, стекнување со вештини, добивање на привремена помош за тие да станат економски независни. Оваа стратегија опфаќа повеќе инструменти на социјалната политика за поттикнување, помош и стимулирање на лицата од работна возраст кои се корисници на бенефиции, да се вработат и да останат на пазарот на трудот.

- ❖ **Workfare.** Во рамките на овој концепт правото на користење на социјалните бенефиции е условено со обавување одредени работи од страна на корисникот. Ова е универзален концепт кој се применува најчесто за работноспособните корисници на најниски социјални бенефиции. Основни карактеристики на овој концепт се реципроцитетот (барањето реципрочно да се влезе со работа во замена за социјалните бенефиции).
- ❖ **Социјална заштита.** Социјалната заштита претставува систем на мерки, активности и политики за спречување и надминување на основните социјални ризици на кои е изложен граѓанинот во текот на животот, за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост и за јакнење на неговиот капацитет за сопствена заштита.
- ❖ **Пазар на труд.** Се однесува на понудата и побарувачката на работна сила. Во услови кога понудата на работна сила не одговара со побарувачката од страна на работодавците, институциите на пазарот на трудот треба да обезбедат дополнителна обука и преквалификација, кои треба да опфаќат невработени со несоодветни вештини.

Хипотези на истражувањето

Општа хипотеза

Успешноста на концептот од социјална заштита кон пазар на труд е условена подеднакво од профилот на корисниците на СПП (образовен, демографски, родов и др) и од понудата на активните мерки на вработување на локално ниво.

Посебни хипотези

- Недоволната вклученост на корисниците на СПП во активните мерки на вработување е резултат на нивниот статус во АВРМ (агенција за вработување во Македонија) како “други невработени лица”.
- Вклучувањето на корисниците на СПП во активните мерки за вработување е условена од обемот и видот на активните мерки за вработување понудени во општината.
- Успешноста на активните мерки за вработување насочени кон корисниците на СПП е условено од административните капацитети и ресурси на центрите за вработување и центрите за социјална работа.

Методи и техники на истражувањето

Истражувањето ќе примени ќе примени квалитативен и квантитативен пристап. Во рамки на квалитативниот пристап ќе бидат применети следните техники: анализа на содржина и експертски интервјуа. Во рамки на квантитативниот пристап ќе биде спроведено мапирање на околу 120 кориснички досиеа на баратели и корисници на социјална парична помош и соодветен број на досиеа на корисници на активни мерки за вработување преку центарот за вработување.

Примерок на истражувањето

Во истражувањето на овој магистерски труд ќе бидат опфатени околу 150 до 200 корисници на социјална парична помош како и корисници на активни мерки за вработување во општина Сарај.

Општествена оправданост на истражувањето

Овој концепт од социјална заштита кон пазар на труд е од голема важност и истражувањето ќе покаже колку примената на овој концепт е успешна и ефективна на локално ниво. Неговото спроведување и анализа на локално ниво ќе укажат на достигнувањата и предизвиците со кои се соочуваат потенцијалните корисници на социјална парична помош. Врз основа на тоа, ќе се добијат индикативни податоци за можностите, пречките и предизвиците во примената на овој концепт и неговата повидлива искористеност на локално ниво во правец на намалување на сиромаштијата и подобрување на состојбите на пазарот на труд.

Прв дел: КОНЦЕПТОТ “ОД СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА КОН ПАЗАР НА ТРУД”

1. Активирање на социјалната политика

Системот на социјална заштита е систем на мерки, активности и политики која обезбедува помош за сиромашните поединци и семејства. Видот и нивото на помошта кои се на располагање на поединците и семејствата се разликуваат од земји, држави и региони. Поимот *активирање* е широк е се однесува на широк спектар на политики кои се насочени кон луѓе кои добиваат државна помош, и / или се во опасност да бидат исклучени на пазарот на трудот. (Drøpping et al. 1999 Bo: Kildal, N. 2001:2). Целите и мерките може да се разликуваат, каде целите може да бидат (ре) влез на пазарот на трудот, развојот на работни вештини и др, додека мерките може да варираат од доброволна обука и на задолжителни програми за работа. Како други инструменти може да бидат создавање на работни места, субвенции за плати и финансиски стимуланси. Глобалната финансиска криза ја засили потребата од политиката за активирање за да го направи пазарот на трудот посеопфатен. Ова значи обезбедување на невработените лица и другите групи преку поддршка, поттик, развој на вештини и обука се со цел нивно вклучување на пазарот на трудот. Тоа исто така значи обезбедување на подобри можности за работниците со ниски плати, несигурни работни места за да се преселат во повеќе стабилни и продуктивни работни места. Активирањето претставува комбинација на политички алатки кои обезбедуваат поддршка и поттик за барање работа и наоѓање работа, продуктивно учество во општеството, и самодоволност и независност од поддршката од јавноста. Стратегиите на активирање често вклучуваат политики кои експлицитно се насочени кон поттикнување и помагање на корисниците на социјална помош да најдат поддршка при вработување. Тие исто така вклучуваат одредени мерки кои ги зајакнуваат можностите за вработување и капацитетите за заработувачка, мерки за работниците со ниска продуктивност итн. Ефективните стратегии на активирање претставуваат еден микс помеѓу правата и обврските, со сет на меѓусебни обврски, како за поединците, така и на институциите, каде што се бара

подобрување на условите и можностите за вработување. Често мерките за активирање се насочени кон одредени групи како што се сиромашните домаќинства, долгорочно невработени лица, мерки за млади, за жените, за лицата со попреченост, постари работници итн. Мерките и програмите за активирање пред се на сиромашните семејства треба да нудат интегрирани пакети за поддршка, услуги и иницијативи кои одговараат на разновидноста на сиромашните семејства, како и отстранување на нивните повеќекратни бариери за пристап до можностите за заработувачка.

Со уважување на знаењето и потребата за лична активност и одговорност, како и низа други социјално-политички цели, стратегијата на активната социјална политика станува прифатлива за социјалните системи на различни национални држави. Иако во различна мера и форма, концептот на активната социјална политика станал составен дел на реформските агенди на современите системи на социјална сигурност. Според Ларсен (Larsen, 2005:82), со активната социјална политика се врзува поимот активно општество кое се однесува на потпирање на индивидуата врз сопствените сили, што претставува доминантен елемент на реформирање на социјалната политика. (Вуковиќ, Д и Перишиќ, Н. Во: Геровска, М. 2008:129) Редефинирањето на правата и одговорностите, како и промената на улогата на поединецот, нивните семејства, различните општествени групи и општеството во целина, се одвива во насока на јасно профилирање на новиот квалитет на овие односи. Активното општество почива врз поттикнување на активирањето на различните социјални актери, особено на поединецот, наспроти зависноста од социјалниот надомест и помошта на социјалните служби воопшто. Мерките за активирање како во современи услови така и во историски, се врзуваат во најголем дел за политиката на пазарот на трудот за невработеност. Мерките на активната политика во современите услови се насочени и кон тие што поретходно биле вработени, но останале без работа од одредени причини. Новото ориентирање во социјалната политика врши притисок на невработениот поединец да се вработи, а не на општеството да отвори нови работни места како што било претходно. Од областа на политиката на пазарот на трудот и осигурувањето за невработеност, принципите и мерките на активната социјална

политика се проширени и врз останатите подрачја на системот на социјална сигурност. Активните мерки на социјалната политика кои водат кон намалување на сиромаштијата се поврзуваат со интегрирањето на пазарот на трудот. Добрите политики на активирање вклучуваат подобрување на личните, социјални и професионални вештини и компетенции, овозможување социјална интеграција, вмрежување со пазарот на трудот, соработка и интеракција со корисникот и др. Мерките за активирање се воведени со различни (политички и практични) мотивации во различните национални системи на социјалната сигурност. Како фактори кои го определуваат степенот на присутност на активните мерки, како и акцентот врз одредени сегменти, може да се набројат: природата и карактеристиките на економскиот систем и пазарот на трудот; теориски, институционални, нормативни и вредносни поставки на социјалната политика и на системот на социјална сигурност; и демографски карактеристики на државата.

Што се однесува на активирањето на социјалната политика, јас сметам дека ова е од позитивна насока и неопходност особено за нашето општество кое веќе долго години се соочува со висока невработеност и сиромаштија. Јас сметам дека активирањето на социјалната политика претставува прв и најбитен чекор превземен од страна на државата за корисниците на системот на социјална заштита, особено за корисниците на СПП и ранливите категории на граѓани, со што активирањето би значело поттик и поддршка за невработените да бидат спремни да покажат интерес во врска за одредени мерки, програми и услуги понудени, и нивната вклученост на пазарот на трудот. Активирањето на социјалната политика, јас сметам дека е профитабилна особено за лицата кои што претходно биле вработени и долгорочно невработените лица. Јас мислам дека активирањето е таа која им овозможува преку различни програми и обуки тие да се стекнат или да ги усовршуваат постоечките вештини и компетенции, а со оваа секако доаѓа и до зголемување на нивните можности да бидат вклучени на пазарот на трудот.

1.1 Активни мерки на пазарот на трудот

Активните мерки на пазарот на трудот имаат долга традиција и првично беа применети во периоди на економската депресија и високата стапка на невработеност, кои се користат за интегрирање на ранливите категории на пазарот на трудот. Додека активните мерки на пазарот на трудот се важна компонента на политиката на пазарот на трудот, нивната главна цел е да им се помогне на загрозените групи, и често не имаат некое значително влијание врз невработеноста или вработувањето во целина. Здравите макроекономски политики и постоењето на правен систем кој го подржува претприемништвото се поважни за отворање на нови фирми и одржливо креирање на работни места, додека пак институциите на пазарот на трудот кои ги определуваат трошоците на трудот и мотивираноста за барање на работа влијаат врз понудата и побарувачката на работна сила. Секако ова не значи дека активните мерки не играат улога во борбата против невработеноста и сиромаштијата. Како најважни мерки може да се набројат: јавни служби за вработување; обуки; мотивирачки мерки за вработување; директно креирање работни места и вработување во владини агенции; мерки за обуки на младите; мерки за лицата со посебни потреби и др. Иако корисниците на социјалната парична помош и некои баратели на работа не можат да учествуваат во активните мерки, сепак овие мерки се од суштинско значење за тие да се стекнат со вештини и работно искуство за да се постигне одржлива интеграција во пазарот на трудот. Во Македонија истотака во борбата со високите стапки на невработеност и неактивност на населението, активните мерки на пазарот на трудот се насочени кон социјално вклучување на најранливите групи на невработени на пазарот на трудот и веројатно би имале ограничена ефективност поради слабиот капацитет на фирмите за создавање работни места, зголемување на вработливоста на долгорочно невработените лица, како и поттикнување на конкурентноста на економијата. Во целина, активните мерки за вработување имаат позитивно влијание врз пазарот на труд.

Активните мерки на пазарот на трудот се спроведуваат за зголемување на можностите за вработување на лицата кои бараат работа, корисниците на социјалната заштита, како и корисниците на социјалната помош, како и да се подобри балансот помеѓу работните места кои се на располагање и квалификуваните работници. Целта на активните политики на пазарот на трудот е да придонесе за обезбедување на добро функционирање на пазарот на трудот.

Ова се однесува на голем број на мерки во однос на невработените лица кои се во потрага по работа и кои сакаат да поминат обука или образование.

Активната политика на пазарот на трудот има четири задачи: да им помогне на луѓето кои бараат работа истиве да најдат работа; да им се понуди услуги на приватните и јавните работодавци кои бараат работници или сакаат да ја задржат нивната работна сила; да им се помогне на лицата кои примаат социјална парична помош или да им се пружи помош да почнат да најдат работа побрзо; да им се помогне на лицата кои поради намалена работна способност имаат посебна потреба за помош во наоѓање на работа. Активните мерки за вработување се применуваат за сите невработени лица, независно од тоа дали тие добиваат надоместоци за невработеност, социјална помош итн.

Активните политики на пазарот на трудот на европско ниво се нагласени во три области: подобро спроведување на програмите и нивна подобра евалуација; подобро таргетирање, на пример, одредување на целните групи за задоволување на потребите на пазарот на трудот, но исто така се фокусирани на загрозените категории на невработени; ефикасност во спроведувањето и зајакнување на партнерството за соработка помеѓу различни јавни и приватни субјекти.

Важен приоритет на активната политика на пазарот на трудот е зголемувањето на вработеноста преку проширување на програмите за поддршка на вработувањето. Во услови кога понудата на работна сила не одговара со побарувачката од страна на работодавците, институциите на пазарот на трудот треба да обезбедат дополнителна обука и преквалификација, кои треба да опфаќат невработени со несоодветни вештини. Преку соодветни стручни обуки можно е поголем број на невработени лица да се стекнат со способности за да добијат соодветни вештини и знаења. Ова особено е важно за лицата кои од одредени причини останале без работа, и нивните квалификации не одговараат на барањата на пазарот на трудот, односно на работодавците.

Активните мерки на пазарот на трудот се решенија на пазарот на трудот, кога постои отсуство на редовни и постојани работи. Особено се значајни институциите

на пазарот на трудот како што се јавни и приватни услуги за вработување, обуки, невладини институции, општини итн, но сепак само создавањето на посреднички структури на пазарот на трудот со помош на активни мерки, не е доволно, и е потребно поддршка од соодветни макроекономски и индустриски политики за привлекување на инвестиции. Но во отсуство на поволен макроекономски амбиент што би резултирало со зголемување на инвестициите, економскиот раст и вработувањето, активните мерки на пазарот на трудот можат да обезбедат само привремена поддршка на невработените. Со активните мерки на пазарот на трудот поддршката на создавање на вработување е овозможено на две основни начини: *директно*, преку создавање на нови работни места (јавни работи, отворање претпријатија, субвенции за вработување); и *индиректно*, преку подобрување на можностите за вработување (обука, подобри податоци за пазарот на трудот и др).

Боноли (Bonoli, 2010:10) идентификува четири различни типови на активните политики на пазарот на трудот: *првиот тип* на мерките е засилување на стимулациите каде се вклучени мерки кои се насочени кон зајакнување на мотивацијата за работа на примателите на бенефиции, во смисла на намалување на пасивни бенефиции (висина и должина), примателите учествуваат во шемите за вработување или други програми на пазарот на трудот (овие мерки главно се развиени во Англија); *вториот тип* е во насока на отстранување на пречките за учество на пазарот на трудот, каде што се вклучени служби за вработување, програми за работа итн(применета во Англија, нордиските земји и во континентална Европа); *третиот тип* вклучува работи кои имаат за цел да се промовира повторното влегување на пазарот на трудот и спречување на влошувањето на човечкиот капитал во текот на периодот на невработеност(ова мерка се спроведува во повеќето земји од континентална Европа; *четвртиот тип* на мерки обезбедува стручна обука за луѓето без работа и за лицата чии вештини се застарени(мерки присутни во нордиските земји)(Leković, V. и Marjanović, G. Во: Zubović, J, 2011:404).

Прва позната класификација на активните мерки на пазарот на трудот е она на ОЕЦД во 1993 година, каде се посочени пет главни групи на активни мерки на пазарот на трудот и тоа:

- *јавни институции и органи за вработување*, чија улога е да им помогне на невработените лица кои бараат работа преку обезбедување на консултантски услуги и нивно информирање за слободните работни места;
- *мерки за образование*, која вклучува финансирање на образовна програма и доквалификација, професионална обука, како и посебни карактеристики на учесниците во овие мерки. Овие мерки може да се поделат на мерки за невработеност, мерки за оние кои се изложени на ризик од невработеност и мерки за вработените;
- *Мерки за младите луѓе* кои се насочени кон младите луѓе кои се во прагот да влезат во работен однос. Овие мерки може да се класифицираат во едукативни мерки и мерки за поттикнување на вработувањето на младите, како и мерки приправник кои се наменети за младите луѓе кои ја напуштат образовниот процес и нивно влегување на пазарот на трудот;
- *Субвенционирано вработување* која може да се подели во три главни модалитети: субвенции за вработување до приватните работодавци за тие да го стимулираат вработувањето, финансиска помош (создавање на поволни услови) за оние невработени кои сакаат да започнат свој сопствен бизнис, како и директно отворање на работни места за јавни работи и слични програми;
- *Мерки за групата со понизок степен на вработување*, се однесува на мерките што се користат за поттикнување на вработувањето на лицата со специфични прашања (воени ветерани, поранешни зависници и затвореници, итн), да им помогнат да се вратат на работа и нивна интеграција, како и донесување на посебни прописи за работните односи и безбедноста за оваа група.

Иако активните мерки на пазарот на трудот не секогаш доведуваат до одржливи работни места, но имајќи ги предвид различни социјални и психолошки

проблеми кои ги создава невработеноста, особено долгорочната, јас сметам дека вклученоста во активните мерки за вработување претставуваат надеж и мотивираност за невработените да почнат со барање на работа а со тоа да се интегрираат во општеството, со оглед на тоа дека невработеноста, сиромаштијата, нискиот животен стандард е таа која ги исклучува, и доведува до намалување на нивните можности за вклученост во повеќе сфери (образовен, културен и сл.).

1.1.2 Пасивни мерки на пазарот на трудот

Работата е од голема важност за да се обезбеди повисоко ниво на животен стандард, намалување на социјалната исклученост, како и да се подигне нивото на самодоверба и одговорност на индивидуата, со што вработувањето е најдобра одбрана против сиромаштијата и маргинализацијата. Со создавањето на мотиви, или исплативост на барање на работа главна улога играат пасивните мерки на пазарот на трудот, како што се бенефициите за невработеност и други форми на помош од системот на социјална заштита.

Пасивните мерки на пазарот на трудот се однесуваат на исплата на надоместок за невработеност (и по основа на осигурување и преку проверка на приход) на невработените лица. Случајот со надоместокот за невработеност бара посебно внимание, со што се покажува дека достапноста на овој надоместок резултира со негативни ефекти кои вклучуваат продолжување на периодот на невработеност, зависност од надоместокот, злоупотреба на системот од страна на лица кои погрешно ја покажуваат својата животна ситуација и неактивност на корисниците на овој надоместок во однос на барањето работа. Од успешноста на јавните агенции за вработување во борбата против злоупотребата на овие бенефиции и активирањето на невработените лица на пазарот на трудот, зависи колку и дали надоместокот за невработеност ќе придонесува кон поголема невработеност.

Пасивните мерки на пазарот на трудот се однесуваат на системот во корист на невработените лица и материјалната заштита на невработените. Во повеќето земји во транзиција системот за заштита на невработените беше дарожлив во однос на износот и времетраењето на бенефиции. Со зголемувањето на бројот на корисници на бенефиции за невработеност, времетраењето и износот на надоместоци се намалени, се со цел да се стимулира барањето работа, и да се намали времетраењето на невработеноста. Намалувањето на социјалната помош влијае и на натамошното влошување на положбата на неквалификувани работници, и не ќе резултира со нивно вработување.

Имајќи го предвид профилот на корисниците на СПП каде што повеќето се нискоквалификувани, јас сметам дека пасивните мерки на ПТ, особено СПП во случајот во нашата држава е ниска, и многу е тешко за едно домаќинство да ги покрие и најбитните основни секојдневни трошоци кои претставуваат неопходност, со оглед на тоа дека многу пати имаме зголемување и на основните прехранбени производи, а да не зборуваме и за други трошоци кои претставуваат голема загриженост, особено здравствената заштита при набавка на лекови, имајќи го предвид дека невработеноста влијае и во други аспекти од животот. Бидејќи нискоквалификуваните и ранливите категории се корисници на СПП и се најпогодени, поголема е веројатноста истите да останат во кругот на корисници на СЗ и многу потешко и не ретко со намалени можности да се вработат и да учествуваат во одредени програми, и заради тоа јас мислам особено е неопходно превземањето на мерки и услуги за овие категории, особено тоа на локално ниво да се обезбеди, бидејќи овие групи се најпогодени и исклучени.

1.2 “Welfare- to- work”, стратегија за вработување на корисници на социјална заштита

“Welfare- to- work” е дизајнирана програма која преку финансиска помош има за цел да им пружи помош и поддршка на поединците и групите кои не можат да се издржуваат, невработените корисници на социјална парична помош, да им овозможи нивно вработување, стекнување со вештини, добивање на привремена помош за тие да станат економски независни. Оваа стратегија опфаќа повеќе инструменти на социјалната политика за поттикнување, помош и стимулирање на лицата од работна возраст кои се корисници на бенефиции, да се вработат и да останат на пазарот на трудот. Основна карактеристика на овој концепт е што ги опфаќа не само регистрираните невработени, туку и останатите корисници на различни бенефиции од системот на социјална заштита (самохрани родители, лица со посебни потреби и др.). “Welfare- to- work” политиката за вработување на корисници на социјална заштита вклучува две цели: развој на човечките ресурси и; поврзување со пазарот на трудот; цели кои можат да се реализираат преку примена на различни мерки на обврска, стимулација, заштита и контрола.

Ова програма преку дополнителни услуги може да помогне за подобрување на шансите поврзани со вработувањето со приватни индустрии, бизниси, или вработеност во јавниот сектор, и тоа врз основа на образованието и работното искуство на поединецот. “Welfare- to- work” програмите нудат помош за вработување особено на долгорочно невработените корисници на социјална парична помош да добијат образование, обука, работно искуство, услуги за поддршка, вештини потребни на пазарот на трудот. Целите на програмата може да вклучуваат намалување на зависноста на семејствата и поединците од социјалната парична помош а со тоа и намалување на државните трошоци, и зголемување на вкупниот приход на корисниците на социјална помош, или мешавина од овие две цели. Со овие програми може да се постигне една или двете од овие цели на различни начини, нагласувајќи ги обврските на учесниците

на програмите да учествуваат во работата и сродни активности во замена за социјални бенефиции, со нагласување на инвестиции во развојот на човечкиот капитал на учесниците во програмата преку образование и обука, со дополнителни приходи на поединците кога одат на работа.

Особено локалните заедници имаат флексибилност за да дизајнираат програми кои одговараат на потребите на корисниците на социјална заштита, со оглед на тоа дека таа е поблиску до граѓаните и може од блиску да истражува и да ги открие проблемите и потребите кои претставуваат тешкотии и секојдневност за нив.

“Welfare- to- work” стратегијата на активирање е карактеристична за земјите со социјалдемократски режим. Начинот на кој се разликуваат Скандинавските земји во споредба со другите земји е дека системот е во корист на сите се со цел да се подобрат можностите за работа за сите. Социјалните надоместоци во овој режим, се највисоки, така што и на корисниците на социјална помош им се обезбедува релативно пристоен животен стандард. Напоредно со тоа, државите со социјалдемократски режими се одликуваат со долга традиција на програмите за стручното оспособување, како и со насочување на поголем сегмент на средствата во рамките на социјалниот трансфер, на активни мерки на вработување. Причина за ова претставува и интегрирањето на целта за целосна вработеност во социјална и економска политика. Пазарот ја нема безусловната улога, односно пазарните механизми се модифицирани со одредени државни мерки. Во овој модел добива на значење вистински активното општество, бидејќи ги уважува разликоста на капацитетите и способноста на индивидуата, како и дека не го ослободува општеството/државата од обврска на генерирање на социјалната сигурност. Социјалдемократските земји со развиената пасивна социјална политика се одликуваат со највисоки издатоци за активни мерки, како и со универзалната политика на активирање. Во нив се принципите на политиката на активирање, исклучок е работноспособната популација (без оглед на тоа дали се вработени), насочени се и кон младите, долготрајно невработените и старите лица. Корисниците на социјална помош(или пошироко социјално исклучените), тие

освен партиципацијата во одделни проектирани програми на социјално вклучување, учествуваат и во програмите таргетирани кон општата популација. Скандинавскиот модел на социјална помош е вкоренето во основниот принцип на универзалните права, односно секој има индивидуално право на помош од страна на јавниот сектор, ако тие не се во состојба да се грижат за себе. Како појдовна точка, овие права се исти за сите, без разлика на фактори како што се приход и имот. Начинот на кој овој систем се разликува од другите модели е дека правата не се стекнуваат врз основа на претходни плаќања (на пример исплати за осигурување) или состојба (на пример вработување), и дека заштитата се финансираа преку оданочување. Како главна цел на овој модел е дека поддршката од јавниот сектор е дизајнирана да се олесни одржувањето на разумен и пристоен стандард на живеење, и како резултат на тоа нивото на социјалните бенефиции се високи во споредба со другите земји. Системот обезбедува осигурување во случај на поединци да ја загубат работата или нивната способност за работа, а исто така има за цел да осигура најголем можен број на луѓе да имаат еднаков пристап до работните места. Во исто време, високото ниво на вработеност е предуслов за финансирање на значителен социјален систем преку оданочување. Една централна политичка цел на овој модел е да се избегне постоењето на вработени сиромашни, односно целите за вработување не треба да бидат донесени врз основа на тоа луѓето да прифаќаат слабо платени работни места. Со цел да се исполнат овие барања како и потребата за високо ниво на вработеност, две централни елементи во нордискиот модел се од важност, образованието / квалификациите и посебно активната политика на пазарот на трудот. Активната политика на пазарот на трудот помага да се подобрат квалификациите меѓу невработените преку курсеви и образование, и исто така ги охрабрува невработените активно да се фокусираат на барање работа.

“Welfare- to- work” стратегијата на активирање, јас сметам дека е позитивен и совршен модел кон која треба да стремее секоја држава, како што можеме да видиме поволностите кои ги има овој модел особено во Скандинавските земји. “Welfare- to- work” стратегијата на активирање мислам дека претставува една

можност за подобрување на квалификациите преку различни обуки и курсеви, со што би влијаело врз активирањето на невработените да се охрабрат и да се мотивираат да бараат работа, а истовремено да продолжат да добијат помош.

1.3 Мерки и програми за вработување на корисници на социјална заштита

Програмите за вработување корисници на социјална заштита се разликуваат во зависност од висината на паричните бенефиции, од поставените правила како и од услугите кои ги предвидува програмата. Различни државни служби можат да раководат со различни делови од системот за социјална заштита, додека дел од активностите или услугите може да биде доверен на реализација на приватни фирми или непрофитни организации преку склучување договори со државата – *контрактирање*. Како заеднички елементи на повеќето програми за вработување корисници на социјална заштита може да се набројат временските ограничувања кои се однесуваат на ограничувањата на временскиот период во кој семејството/корисниците можат да примаат одредени социјални бенефиции. Најголем дел од програмите од овој вид поставуваат пократки временски ограничувања на периодот во кој индивидуата може да користи социјални бенефиции без при тоа да биде работно ангажирано или да учествува во некои активности чија цел е премин од социјални бенефиции кон пазар на труд. Активностите за премин од социјални бенефиции кон вработување вклучуваат активности чија цел е да се интегрираат корисниците на пазарот на трудот. Овие активности обично започнуваат со вршење проценка на индивидуалната ситуација, по што се применува некоја од следните можни мерки:

- **Помош во барање на работа или посредување при вработување** – е услуга за основни вработувања. Оваа помош им овозможува на лицата кои бараат работа да обезбедат подобри информации за слободните работни места. Оваа програма вклучува и советување кое ги опфаќа следните услуги за советување: *советување за работа* каде невработените се

советуваат за вештини и квалификациите кои тие треба да ги подобрат и да ги поседуваат се со цел да се зголеμουваат можностите за вработување, и опфатот на мерките што можат да ги користат; *информации за пазарот на трудот* каде невработените лица можат да добијат информации во врска со локалната и регионалната ситуација на пазарот на трудот, вклучувајќи ги понудените работни места и квалификациите потребни за да се пријават за нив. Програма за советување исто така нуди и практична помош за невработените во нивните напори да најдат ново вработување. Во голем број програми е вклучено и посредување вработување, преку кое корисниците директно се поврзуваат со работодавците. Ова програма може да се одрази против сиромаштијата со оглед на тоа дека добивањето на работа дури и со ниски плати е најдобар начин да се изградат вештини кои на крајот можат да доведат до подобри работни места.

- **Работни клубови** – овие клубови се сметаат како ефективен начин за помош во барање на работа, кои имаат за цел да ги обучат и да им помогнат на невработените лица да се стекнат со вештини и знаења за активно барање на работа со цел да се стекнат со вработување. Може да има различни видови на работни клубови, меѓу кои се: собирни места за невработените, центри на невработени и сл. Како места за средби на невработените, работните клубови овозможуваат организирање на состаноци меѓу невработените и вработените лица, невладини организации и други организации. Клубот треба да биде во можност да обезбеди квалификувано советување на невработените со проблемите на невработеноста, како и да им обезбеди информации во врска со случувањата на пазарот на трудот. Овие клубови се препорачуваат за оние со ниска самодоверба кои се невработени за подолг период на време, или кои се раселени.
- **Подготовка за работа** – преку овие активности се врши подготовка за работа во однос на стекнување основни работни вештини, како на пример: навременост и точност, соодветен код на облекување, интеракција со претпоставените и соработниците на одредено работно место.

- **Образование и обука** – овие програми можат да играат важна улога во борбата против недостигот од квалификуван персонал во одредени сектори и професии. Во повеќето програми се нудат можности за корисниците на социјални бенефиции да посетуваат училиште заради дополнителна едукација. Обуката има за цел подобрување на вештините на невработените лица кои бараат работа и маргинализираните работници, а во исто време и исполнување на потребите на побарувачката на труд. Некои програми се дизајнирани да се развие само основна подготвеност за работа, додека другите нудат голем број на услуги која вклучува стручна училница и обука на работното место.
- **Програми за работа** – овие програми предвидуваат можности за вработување за корисниците на социјални бенефиции, или преку стекнување работно искуство на доброволна, неплатена основа или субвенционирано вработување.
- **Јавни работи** – програмите за јавни работи се сметаат како ефикасна мерка за создавање на краткорочни вработувања на невработените лица. Овие програми можат да бидат соодветна интервенција за сиромашните работници на возраст кои имаат малку шанси за наоѓање на ретки работни места во приватниот сектор. Јавните работи на почетокот биле измислени за да се реши невработеноста, сепак тие се повеќе се претворени во програми за поддршка на приходите, и во голема мера се насочени кон нискоквалификуваните долгорочно невработени лица. Основниот концепт на оваа програма е дека физичките лица треба да добијат поддршка на приходите во замена на вршење на некое јавно корисна работа. Предност на ова програма е дека може да биде на само таргетирање на оние на кои најмногу им треба, и ако се добро дизајнирани, тие се сметаат како добри интервенции за намалување на сиромаштијата краткорочно. Учеството во јавните работи исто така им овозможува на службата за јавни работи да го тестира и да го следи подготвеноста на регистрираните невработени лица да учествуваат и во други програми на пазарот на трудот. Ова форма на привремено вработување им овозможува на некои од невработените да

воспостават контакти со работодавците и да обезбедат информации за локалниот пазар на труд. Често привремените вработувања се претворат во постојано вработување, особено ако јавните работи се организирани од страна на приватни фирми во одредени области, на пример во програми за заштита на животната средина и во услуги во социјалната сфера, јавните работи би можеле значително да придонесат за благосостојбата на локалната заедница. Овие работи обично се сезонски со што се нуди привремено вработување.

- **Услуги за поддршка на корисниците** – преку услугите за поддршка на корисниците им се пружа помош во текот на нивното учество во програмите за вработување и помош заради олеснување на транзицијата кон пазарот на трудот. Овие услуги обично подразбираат: обезбедување грижа за децата, здравствена заштита, помош во однос на транспорт до работното место, советодавни услуги, помош во однос на обезбедување на потребната работна облека и сл. Постојат и т.н. бенефиции за олеснување на транзицијата кои им се достапни на некогашни корисници на социјални бенефиции кои од системот на социјална заштита влегле на пазарот на трудот.

Во скоро сите програми за социјални бенефиции се воведуваат *услови* кои мораат да ги исполнат корисниците на бенефициите, или во однос на работно ангажирање или учество во активности чија цел е да се најде вработување. При тоа, се воведуваат различни видови *казни* за оние корисници кои не ги исполнуваат условите од програмата, а кои се движат од делумно намалување на бенефициите, па се до нивно целосно укинување.

Најголем дел од програмите за вработување корисници на социјална заштита нудат одреден вид *финансиски стимулаци* за да ги поттикнат корисниците да работат. Според Браун (Brown A., 1998), тие се често во форма на т.н “earnings disregards”, мерка со која се занемарува дел од заработениот приход при пресметувањето на износот на социјалните бенефиции, со тоа овозможувајќи им на

корисниците задржување на дел од износот на социјалната бенефиција и во периодот кога одат на работа. (Борнарова, С. Во: Геровска, М. 2008:159).

Што се однесува до мерката овозможување помош и поддршка во барањето работа, сметам дека е добар потег и мерка особено ако таа би се обезбедило од страна на општината, со оглед на тоа дека таа е поблиска до граѓаните и може од блиску на нив да им овозможи советување, насочување, информации за состојбата на пазарот на трудот, особено за слободните работни места кои постојат и сл. Обезбедувањето обука сметам дека е важна и добра особено за долгорочни корисници на социјална парична помош, на млади лица, стари, лица кои ја изгубиле нивната работа од различни причини, со што имаме застарени вештини, со што професионалната обука би обезбедило развој на потребните вештини и знаења во однос на потребите на побарувачката на пазарот на трудот, а со тоа зголемување на вработеноста и нивна интеграција, имајќи предвид дека често немањето приходи ги прави луѓето да бидат исклучени од многу активности кои се сметаат за битни и значајни за одредено општество. Мислам дека се добри мерки услугите што се нудат за поддршка на корисниците за тие да учествуваат во програми и активности, мерки кои би било од големо олеснување особено кога се обезбедува грижа за децата, бесплатен транспорт и скратено работно време особено на тоа дека многу жени или самохрани родители не се вклучени на пазарот на трудот заради грижата за децата сл.

1.4 Програми за вработување на корисници со најкомплексни социјални проблеми “*hard-to-serve*”

Со големи и различни пречки и тешкотии во врска со вработувањето се соочуваат голем дел од корисниците на социјална заштита. Овие корисници се сметаат за корисници кои имаат најкомплексни социјални проблеми кои потешко можат да се надминат, па оттука и како корисници кои потешко можат да се вработат. Во принцип, програмите за вработување на корисници на социјална заштита се наменети токму за оваа категорија корисници. И покрај

тоа што не постои универзална дефиниција со која би се опишала состојбата на оваа категорија корисници, тоа се обично оние кои имаат една или повеќе од следниве карактеристични проблеми: долгорочно користење на бенефициите; мало работно искуство или отсуство на било какво работно искуство; ниско образовно ниво; проблеми со болести на зависност; проблеми од областа на менталното здравје; историја на домашно насилство; кривични дела и сл. Важно е да се препознае дека меѓу оваа категорија на корисници на социјални бенефиции, кои поради наведените карактеристики е поверојатно дека ќе се соочат со потешкотии во вработувањето, има и корисници кои во тоа ќе успеат, но и корисници кои иако навидум немале значителни потешкотии, подоцна не успеваат да најдат работа. Оттука, наместо да се користат горенаведените карактеристики за дефинирање на корисниците со најкомплексни социјални проблеми, пологично е да им се дозволи на самите корисници, преку времето кое ќе помине и успехот кој ќе се постигне во барањето работа или учеството во други активности, да се дефинираат самите себеси.

Искуството од голем број програми за вработување говорат дека откако ќе се воспостават цврсти врски работодавците, тие често пати се спремни да ги земат во предвид вработувањето на корисниците од оваа категорија, а за кои на почетокот сметале дека не се доволно квалификувани. Квалификациите кои ги бараат работодавците, како што се дипломите или барањето корисникот да нема кривично досие, често пати не се потребни за да може да се извршува одредена работа, туку повеќе се користат како филтри за намалување на ризикот. Во партнерство со приватниот сектор се намалува значењето на овие филтри преку изнаоѓање други начини да се минимизира ризикот по работодавчот, на пример, преку организирање обука за подготовка за работното место или преку пружање услуги за поддршка на корисниците по нивното вработување. Некои корисници едноставно не се во можност веднаш да почнат со работа, туку им е потребна помош која на почетокот ќе се фокусира исклучиво на надминување на пречките за нивно вработување. Од овој аспект, корисно е да се вклучат покрај државните и непрофитни агенции

од кои би се користеле различни услуги од областа на менталното здравје, лекување од болести на зависност и други видови услуги. За останатите корисници пак можат да се применуваат следните активности чија цел е нивно вработување:

- *Вработување со скратено работно време* – им се овозможува и се охрабруваат корисниците да стапат на работа со скратено работно време која ќе ја комбинираат со други активности, како едукација или советување заради надминување на специфични проблеми со кои тие се соочуваат.
- *Стекнување работно искуство* – се овозможува корисниците да стекнат одредено работно искуство преку ангажмани на платена или неплатена работа за јавни или приватни компании во локалната заедница, со што на корисниците им се нуди можност за стекнување искуство за целите на подобрување на нивната вработливост и особено унапредување на основните работни вештини.
- *Работа под супервизија* – се овозможува вработување на корисници на работни места каде се под директна супервизија и каде на корисниците им се овозможува вклучување во работата и зголемување на работните задачи. На ваков начин на корисниците кои имале поголеми потешкотии им се олеснува прилагодувањето на работното место.
- *Контрактирање (склучување договори со приватни фирми)* – се изнаоѓаат бизнис партнери со кои се склучуваат договори за вработување на корисници на социјална заштита под одредени услови. На корисниците им се овозможува работна средина во која тие работат под намален притисок и во рамките на која им се пружа зајакната поддршка.
- *Доброволна работа* – доброволната работа може да биде соодветна како транзициона активност за оние корисници кои сеуште не се во можност да се справат со сите барања кои треба да ги исполнат кога би работеле за плата.

- *Ангажирање татори на работното место* – таторите, работејќи индивидуално или во тимови, им помагаат на вработените на самото работно место. Помошта може да се состои во стекнување основни вештини за работното место, прилагодување на работната средина и обезбедување лична и морална поддршка (Brown A., 1998, според Борнарова, С. Во: Геровска, М. 2008:161).

Вработувањето и финансиската независност се смета како една посакувана цел за секој поединец во својот живот. Освен што е посакувана цел, вработувањето особено за корисниците со најкомплексни социјални проблеми мислам дека претставува повеќе и неопходност во нивниот живот, имајќи го предвид дека овие групи повеќе се исклучени од општеството, што води до намалување на можностите да бидат вклучени и да учествуваат во различни активности. Јас сметам дека е потребно да се кршат бариерите и да се покаже интерес за вклучување и вработување на овие лица кои истотака би можеле да бидат успешни, да стекнуваат работно искуство, советуваат и сл. за отстранување на пречките кои нив ги кочат да бидат активни и да бараат работа. Мислам дека особено би имал позитивен ефект активноста ангажирање татори на работното место, чии татори би покажеле интерес да работат, да ги обучуваат, да ги подржуваат, да ги охрабраат при вршење на одредена работа дури и со скратено работно време, бидејќи и моралната поддршка се смета како најважна за различни категории на корисници, особено на пример за поранешни затвореници, жртви на насилство и сл.

1.5 Бенефиции од програмите за вработување корисници на социјална заштита за приватниот сектор

Постојат повеќе потенцијални бенефиции за приватните работодавци кои вработуваат корисници на социјална заштита или на некој друг начин се партнери во реализацијата на оваа реформа во социјалната заштита. Познавајќи ги потребите на локалните работодавци, маркетингот може да се

користи за да се покаже како преку вклученост на работодавците во овој вид програми можат да се задоволат нивните потреби. Вклученоста во програмите за вработување на корисници на социјална заштита може да им користи на работодавците од повеќе аспекти:

- **Пополнување на потребите за работна сила** – во рамките на партнерството кое се остварува меѓу државата и бизнис заедницата во однос на вработување корисници на социјална заштита, вообичаено се отвораат и водат регистри на приватни фирми кои се регистрирале како фирми заинтересирани за вработување на овие корисници.
- **Намалување на трошоците на кои се изложени фирмите при вработување нови работници** – при вработувањето нови работници, списокот на работните места, упатувањето, проценката на работниците и нивната претходната проверка можат да им заштедат време и пари на работодавците. За разлика од агенциите за посредување при вработување, најголем дел од програмите за вработување корисници на социјална заштита не наплатуваат за посредувањето меѓу потенцијалниот работник и работодавачот.
- **Намалување на трошоците за плати** – субвенциите и даночните олеснувања можат да ги намалат трошоците на работодавачите: *субвенции на плати*, со кои им се исплаќа надомест на работодавачите за дел од платите исплатени на работниците; *даночни олеснувања*, со кои се ослободуваат работодавачите од плаќање на одреден процент од платите или други трошоци; *други финансиски стимуланти*, како што се кредити без камата кои им се одобруваат на работодавачите заради проширување на бизнисите.
- **Периоди на пробно вработување** – со кои се минимизира ризикот и одговорноста на работодавачот на тој начин што се овозможува период на пробно вработување во кој работникот или продолжува да ги прима социјалните бенефиции или е платен од трета страна.

- **Подготовка за работа** – активностите со кои корисниците се подготвуваат да стапат на работа се важни за работодавачите бидејќи работниците се обучени за основните работни вештини кои според мислењето на работодавачите се често најважни.
- **Обезбедување на помошни услуги** – кога е обезбедено згрижување на децата на работниците, решени проблемите околу транспортот до работното место, кога е обезбедена здравствена заштита и советување на работникот по неговото стапување на работа, тоа придонесува кон зголемување на стабилноста, доверливоста и продуктивноста на вработениот.
- **Организирање специјализирана или субвенционирана обука за работниците** – партнерството помеѓу државата и приватниот сектор пружа можности за покривање на дел од трошоците за обуката на новите работници и организирање специјализирана обука која одговара на потребите на работодавачот (Brown A., 1998, според Борнарова, С. Во: Геровска, М. 2008:162).

Со овозможувањето на обука од страна на приватни фирми и мали бизниси кои постојат особено на локално ниво, јас сметам дека со оваа би се зголемиле можностите за вработување во тие фирми за корисниците на социјална заштита, жители во таа општина. Вработувањето дури и со ниска плата во истиве фирми, согласно законот за минимална плата, јас мислам дека е добар начин која би овозможило обука, изградба на основни работни вештини, работно искуство, кои во една блиска иднина би можеле да доведат до подобри работни места, а со тоа и подобар животен стандард за нив и за нивното семејство. Од другата страна сметам дека ова е една добра прилика исто така за тие фирми каде што е потребно извршување на привремени работи кои истотака се сметаат значјани за истиве.

1.6 Програми за транзициони вработувања

Корисниците на социјална заштита во редок случај имаат завршено средно образование или имаат значително работно искуство, а почесто се соочуваат со многукратни пречки за вработување како што се ментален и физички хендикеп или проблеми поврзани со злоупотреба на дрога и алкохол. Во недостиг на помош, вработувањето за голем дел од овие лица во социјален ризик, е често недостижна цел. За да им се помогне, можна е примена на голем број пристапи како што се обука, образование, помош во барање работа, учество во работни клубови, учество во работилници заради стекнување вештини за однесување при интервјуирање од страна на работодавците и други. Во некои случаи, најдоброто решение е она кое се чини е наједноставно- ако корисникот не може да најде работа, државата треба да го направи тоа, односно да го вработи. Додека вработувањето од страна на државата не е возможно секогаш заради големите трошоци за спроведување на програмите, јавно финансираните транзициони вработувања за некои корисници се најдобар мост за последователно вработување во приватниот сектор. За разлика од “workfare” програмите во рамките на кои корисниците не ги уживаат сите бенефиции на вработени лица, модел кој многу повеќе ветува е токму транзиционото вработување за плата во рамките на кое корисниците се вработени лица во права смисла на зборот. Програмите за вработување во кои корисниците работат за плата се корисни за нив затоа што имаат можности да ги осознаат сите аспекти на статусот на вработено лице, а во исто време им се обезбедува поволна средина за олеснување на транзицијата кон пазарот на трудот на оние корисници кои не се навикнати да бидат вработени. Исто така, во рамките на овие програми посредувањето при вработување е надополнето и со обука, образование или советување со цел да им се помогне на корисниците во надминување на пречките кон вработувањето. Треба да се нагласи дека јавно финансираните транзициони вработувања треба да ги надополнуваат, а не да ги заменат останатите мерки кои постојат за придвижување на корисниците на социјална заштита кон пазарот на труд. Вработувањето во приватниот сектор останува главна цел, а транзиционото

вработување треба да служи само како средство за постигнување на таа цел. Реформите во социјалната заштита означуваат дека работа треба да се бара како од работноспособните корисници, така треба и зајакнување на оние кои се соочуваат со пречки во вработувањето со потребните вештини и конкретна поддршка за влез во работната сила. Транзиционите вработувања за плата доколку се соодветно и внимателно осмислени, можат да им понудат на корисниците со посложени и покомплексни социјални проблеми искуства кои ќе им бидат потребни за да можат да го поминат влезот на пазарот на трудот. Според Ким (Kim A., 2000), транзиционите вработувања треба да се користат само за оние корисници кои се соочуваат со најголем број пречки и како последица на тоа не се во можност да најдат соодветна работа во приватниот сектор. (Борнарова, С. Во: Геровска, М. 2008:163).

Програмите за транзиционите вработувања според мене мислам дека овие програми и услуги би имале подобар ефект и би претставувале први чекори ако активностите се овозможуваат прво на локално ниво во рамките на општините. Сметам дека би имале подобар ефект од причина што самите овие програми се наменети за лица во социјален ризик како што се нискоквалификувани корисници, лица со ментален и физички хендикеп и сл., и заради пречките со кои се соочуваат овие лица кои можат да бидат како здравствени, финансиски проблеми и др., мислам дека би било големо олеснување ако овие лица се подржуваат прво од околината, од општината преку различни услуги и мерки. Како добра можност за овие лица јас сметам дека е учеството во работни клубови каде би се овозможило советување, информации за ПТ, помош при барање работа, професионални обуки и сл. за да можат да учествуваат во различни активности заради стекнување на основно работно искуство и вештини.

1.6.1 Бенефиции од програмите за транзициони вработувања за корисниците и приватните работодавачи

Програмите за транзиционо вработување им овозможуваат на корисниците директен контакт со работата за плата. За разлика од нив, “workfare” програмите во кој бенефициите се условуваат со работен ангажман на корисникот, тој работен ангажман е крајна цел која се постигнува, но не и транзиција кон нешто подобро. Воедно, корисниците не работат за да ги заработаат бенефициите, туку работат за да не ги изгубаат. Во рамките на програмите за транзиционо вработување за плата се елиминираат голем дел од недостатоците на “workfare” програмите а во исто време нудат многу предности. Од практиката на имплементација на овој вид програми за транзициони вработувања можат да се идентификуваат голем број бенефиции за вработените и тоа:

- Корисниците на социјална заштита кои се ангажирани на транзиционо вработување за плата се во многу подобра материјална состојба отколку што би биле кога би ја користеле само социјалната парична помош.
- Постои можност за зголемување на приходот на работниците во комбинација со т.н. “earned income disregard”, односно занемарување на заработениот приход пресметка на износот на социјалната помош, што им овозможува на работниците да задржат дел од тој износ кој доколку би се вработиле на друго работно место би го загубиле.
- Друга финансиска бенефиција од транзиционото вработување за плата, која не е непосредна, но е подеднакво важна, е социјалното осигурување за кое се уплаќаат придонеси од платата.
- Повисокиот приход често пати води и кон унапредување на социоекономските услови во семејствата на корисниците на социјална заштита.
- Се олеснува транзицијата кон пазарот на трудот.
- Со учење преку работа, вработените се стекнуваат со т.н. “меки вештини”, како вештини за интерперсонална комуникација и ги усвојуваат стандардите на професионално однесување.

- Ангажираноста на вистинска работа вградува во корисниците одредена доза на самопочит и доверба која инаку би им недостасувала, особено ако се спореди со ангажманот на некоја неплатена работа која е стигматизирана како “workfare”.
- Кога се надополнети со образование и обука, транзиционите вработувања за плата им овозможуваат на вработените не само стекнување на основните вештини, туку и напредување на работното место.

Бенефиции за работодавачите – за приватните работодавачи, програмите за транзициони вработувања можат да се искористат како стратегија за развој на ефективна работна сила. Се додека тие се внимателно испланирани и се реализираат така да се оневозможи пресметување на постоечките работници од едно до друго работно место, овие програми на работодавачите можат да им бидат важен извор на работна сила (Kim A., 2000, според Борнарова, С. Во: Геровска, М. 2008:165).

Поради бенефициите кои ги нудат програмите за транзициони вработувања како и за приватните работодавачи, сметам дека е од голем корист учеството во вакви програми и активности. Поради придобивките кои ги има транзиционото вработување, можеме да видиме дека таа придонесува и за повисоки приходи за домаќинството, што мислам дека на нив тоа уште повеќе им е потребно заради фактот што овие лица повеќе се соочени со социјални ризици и проблеми, а со помош на овие вработувања им се олеснува патот кон ПТ и им се отвораат повеќе можности за унапредување во животот.

1.7 “Workfare”, бенефиции условени со работа

Во рамките на овој концепт правото на користење на социјалните бенефиции е условено со обавување одредени работи од страна на корисникот. Ова е универзален концепт кој се применува најчесто за работноспособните корисници на најниски социјални бенефиции. Основни карактеристики на овој концепт се реципроцитетот (барањето реципрочно да се возврати со работа во замена за

социјалните бенефиции) и примената на овој концепт само како последно прибежиште, односно само откако сите останати форми на поддршка не вродиле со успех во поглед на вработување на долгорочниот корисник на бенефиции од социјална заштита. Според Џошуа (Joshua L., 2003), поради елементот на “присила” кој го содржи, многу повеќе се спори оправданоста и ефектите од оваа политика, отколку што таа се прави за другите мерки на социјалната политика кои се применуваат за работноспособните невработени лица.(Борнарова, С. Во: Геровска, М. 2008:157).

Буквално терминот “workfare” означува работа за благосостојба. Овие програми вклучуваат корисниците да работат во замена за нивните бенефиции дури и во инфериорни услови поставени исклучиво од страна на системот. Иако идејата за концептот “workfare” има долга историја во Европа, терминот потекнува од САД во текот на доцните 1960-ти години со донесување на Законот за усогласување на личната одговорност и работните можности (PRWORA), која го креира трендот на трансформирање на политиката на социјална помош во политика на работа и вработување (Аврамовиќ, 2004:127, според Вуковиќ, Д и Перишиќ, Н. Во: Геровска, М. 2008:132). Системот на американската социјална помош претставува една разновидност на државните програми кои ја нагласуваат промоцијата на стабилноста на семејството, обезбедување временски ограничена парична помош, како и движењето од корисници кон целосна вработеност. Под PRWORA, неколку постојните социјални програми беа елиминирани, вклучувајќи ги и програмите за помош за семејствата со незгрижените деца (AFDC), можностите за работа и основните вештини за обука (JOBS), и итна помош (EA). На нивно место PRWORA создаде привремена помош за сиромашните семејства (TANF). Во принцип TANF програмата се однесува кон возрасните лица со ниски приходи каде се бара корисниците да учествуваат во работа или активности поврзани со обука, воведување пет годишен лимит на паричната помош, престанок на бенефициите ако не се учествува и сл. Општата карактеристика на овој закон е содржана во барањето за вработување на корисниците на социјална помош. Една од новините на овој закон претставува временското ограничување на

правото на парична социјална помош, по што корисникот на социјална помош има обврска да се вработи. Исто така се предвидени и мерки за вклучување на малолетни родители во програмите на обука за работа, а особено поттикнување на вработување на поголем број на самохрани родители. Со други зборови, “workfare” програмите во САД се програми кои се главно наменети за сиромашните невработени лица.

“Workfare” стратегијата на активирање е карактеристична за либералниот социјален режим. Во него се истакнува индивидуализмот и слободата на поединци кои можат да бидат ограничени со дејностите на државата. Основниот регулативен механизам на позиционирање на поединецот во општествената хијерархија е пазарот. Според тоа, населението, воопшто, се стимулира да учествува на пазарот на трудот, како и што се смета дека пазарот ја овозможува социјалната правда и еднаквост. Социјалнополитичките мерки претежно се во функција на поттик на вработување и тоа унапредување на иницијативата на поединецот да се вработи, со давање на информации за слободни работни места, иако и со краткорочните вложувања во програми на преквалификување, доквалификување и обука воопшто. Надвор од социјално-политичкиот концепт индивидуите се стимулираат за работа, меѓу другото и со даночната политика.

“Workfare” стратегиите на активирање се насочени кон борбата против невработеноста и социјалната исклученост. Во оваа стратегија социјалните издатоци се зголемуваат бидејќи се мотивирани со подобрување на животната состојба на корисниците на социјален надомест, со цел поттикнување на нивното интегрирање на пазарот на трудот.

Реформите во Велика Британија се започнати во 1997 година со Новиот договор (New Deal), каде се предвидени т.н задолжителни шеми насочени кон младите и долготрајно невработените, како и т.н. доброволни шеми за самохраните родители, лица со инвалидитет, невработени постари од 50 години и партнери на невработените. Со овие шеми се опфатени различни можности, како што се услуги со лично советување, поддршка во барање на вработување, програма за стекнување на работно искуство и додатни квалификации. Исто и во

Велика Британија како и во САД, правото на надомест за невработеност е условувано со учество во некои од предвидените програми. Во Велика Британија системот на заштита од невработеност се карактеризира со континуиран развој на проверени бенефиции. Додека здравствената заштита останува универзална, заштитата на државата во случај на невработеност е последно средство во насока на менување на однесувањето на корисниците се со цел да се промовират за вработеност и одговорност. Постојат нови договори-програми кои се насочени кон различни групи приматели на социјална помош, секоја со различни услови за подобност и различен степен на присила. На пример, програмата за млади е задолжителна за сите оние кои се под 25 години кои биле невработени 6 месеци, и од другата страна новите шеми за самохраните родители, се доброволни програми кои нудат само совети и поддршка без закана на финансиски санкции. *Програмите за младите* се наменети за млади луѓе невработени на возраст од 18-24 години, каде се бара задолжително учество во програмата. Во ова програма оние кои се вклучени во програма во период од 4 месеци работат со советници за подобрување на можностите за вработување и да се најде работно место. Оние кои не успеваат да изнаоѓат работа, тогаш следуваат една од четирите опции: шест месечен период на субвенционирано вработување, курс на образование и обука со полно работно време, работа во волонтерскиот сектор, и работа во работната група за животната средина. *Програма 25+* е програма која се однесува на долгорочно невработените со нивно задолжително учество. Програмата дели исти карактеристики со програмата наменета за млади луѓе, период во траење до 4 месеци и проследено со интензивен период на активност. Вклучува флексибилни пакети на поддршка што може да се комбинираат работата, искуство/стажирање, обука и помош со мотивација и меки вештини. *Програма за самохрана родители, лица со посебни потреби, невработени постари над 50 години и партнери.* Овие се сметаат за доброволни програми отворени за различни групи на неактивни или невработени лица. На учесниците во програмата им се доделуваат личен советник, кој генерално помага со голем број активности за барање работа. *Jobcentre плус*, се однесува на спојување на две агенции

поедниченчо одговорни за услуги за вработување и администрирање на социјалните бенефиции во едно тело.

Од сето наведеното погоре јас сметам дека всушност активирањето, превземањето на мерки и услуги за намалување на сиромаштијата и невработеноста се позитивни чекори кои поттикнуваат и охрабруваат еден влез кон пазарот на трудот, една можност за промена на социо-економскиот статус за корисниците на социјална парична помош и невработените од различни категории, особено ранливите групи кои се и најзасегнати од различни здравствени и социјални проблеми. Во отсуство на отворањето на работни места, јас мислам дека активирањето особено е корисна за ранливите групи на населението, имајќи го предвид дека овие лица всушност се и повеќе запоставени, со ниски квалификации и сл, а со тоа и со веќе намалени можности да се вработат директно, заради нивниот статус кој носи и недостиг на не ретко потребно образование, работно искуство, потребни вештини и др. Освен корисниците на социјална парична помош, мислам дека од голема важност е превземањето на мерки за млади невработени лица, мерки кои би овозможиле поттикнување вработеност и активност на истите, со оглед на тоа дека последново време имаме се повеќе високообразовни лица кои ја напуштаат земјата за подобар животен стандард, за една подобра иднина за нив и нивните семејства. Сметам дека што се однесува до младите позитивно би било овозможувањето на обука, со оглед на тоа дека многу млади се соочуваме со недостигот од работно искуство што ни претставува пречка за да можеме да влеземе на пазарот на трудот а со тоа да бидеме и успешни во работата. Мојот став како што имам посочено погоре е дека општината е таа која во соработка и со невладини, хуманитарни организации и други актери, би можеле повеќе да придонесуваат кон помош и поддршка особено кон ранливите категории кои можеби од различни причини на пример како недостиг на потребна документација или услови не можаат да ги добијат своите права и помош согласно законите, бидејќи општината е таа која ја има таа можност од блиску да ги истражува и познава реалните проблеми и маките на граѓаните, и да изнаоѓа соодветни решенија за истите.

Втор дел: АКТИВНА ПОЛИТИКА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ И ИЗЛЕЗОТ ОД СИСТЕМОТ НА СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

2. Поврзаноста на мерките за вработување и системот на социјална заштита во Република Македонија

Поради присуството на проблемите со високата невработеност и сиромаштијата кои повеќе ги засегнат ранливите слоеви од општеството, според Законот за социјална заштита на РМ овие категории имаат право на користење на СПП од страна на државата. Заради решавање на овие проблеми, од суштинско значење е вработувањето - превземањето на мерки и активности како важен фактор за зголемување на можностите за унапредување и вклучување во повеќе сфери од животот, имајќи го предвид ниската СПП која ги исклучува и го оневозможува учеството во различни активности кои се значајни за одредено општество.

Поради економската и финансиската криза, РМ воведува услови за добивање на СПП во обид да се стимулира активното учество на пазарот на трудот и да се промовира градење на човечкиот капитал. Поради високиот број на корисници на СПП и пасивноста од користењето на истото од страна на невработените, потребно беше од страна на државата превземањето на конкретни мерки и активности кои ќе поттикнуваат активност на корисниците на СЗ за барање на работа и учество во одредени програми наменети за нив. Од овие причини РМ за прв пат во 2006 година ја донесе Националната стратегија за вработување која се состои од Првиот национален акционен план за вработување за 2006-2008, и вториот план за периодот од 2009-2010, во кои се опфатени макроекономските насоки, микроекономските насоки и насоките за вработување, во согласност со насоките на Европската Унија. Во првиот (2006-2008) и во вториот план (2009-2010) се содржани следниве мерки за вработување: вклучување на долгорочно

невработените во активни мерки како преквалификација, доквалификација, обука, помош при барање работа, професионална ориентација, поддршка за самовработување; поддршка за прво вработување на млади лица до 27 години, како и вработување и работно оспособување на млади инвалидни лица со доделување на средства од посебниот фонд на АВРМ; субвенционирано вработување на инвалидни лица за 2007-2008 година; субвенционирано вработување на деца без родители(до 27 год.) за 2007-2008 година; реализација на активности за вработување во рамките на “Декадата за вклучување на ромите 2005-2015 година” од АВРМ.

Во Република Македонија се донесени неколку национални акциони планови за вработување во кои се содржани различни програми, услуги и мерки за корисниците на СЗ, и национални стратегии меѓу кои: Национална стратегија за вработување 2006-2010, национален акционен план за вработување 2006-2008, национален акционен план за вработување 2009-2010, Национален акционен план за вработување на РМ 2011-2013, Национална стратегија за вработување 2015 година, оперативен план 2015, оперативен план 2016, и Националната стратегија за вработување 2016-2020 година.

Според мене превземањето на мерки и услуги кои поттикнуваат активност се корисни од двете страни. Од страна на корисниците на СЗ, мислам дека овие мерки освен што претставуваат еден отворен пат до вклученоста на пазарот на трудот, мерките овозможуваат и подобри резултати во финансиската состојба привремено, при учеството во субвенционирани вработувања чие стекнато работно искуство може да води до редовна вработеност, од причина што недостигот на приходи создава и други социјални проблеми; и од другата страна за државата, потенцијалното вработување на овие лица би значело и намалени трошоци наменети за ова категорија, и придонесот кое можат овие лица да го даваат за општото добро на општеството.

2.1 Активни мерки за вработување во РМ и нивна насоченост кон социјално ранливите корисници

Високата стапка на невработеност и ниската вработеност значат дека речиси секое едно лице на пазарот на труд е ранливо, со ниска веројатност да најде работа. Одредени индивидуални белези на невработените како што се образование, пол, возраст, социјален статус и слично влијаат врз степенот на ранливост на едно лице. Анализите на пазарот на трудот покажуваат дека жените (посебно оние со ниско образование, од рурални средини), младите лица, долгорочно невработените лица и корисниците на социјална парична помош (СПП) имаат ниска веројатност да најдат работа (доколку се активни), а некои од нив и ниска веројатност да бидат активни на пазарот на труд. Постигнувањето на повисоки стапки на вработеност и активност е невозможно без посебен фокус на политиките кон овие категории.

Република Македонија од 2007 година применува модерен систем на планирање и имплементација на активни мерки на пазарот на трудот, кои вклучуваат услуги и програми за невработените лица, обуки, политики за креирање на работни места, работни клубови, практиканство итн. Активните мерки на пазарот на трудот (АМПТ) со текот на годините се подобруваат за да одговараат на различните групи на невработени, и на работодавачите. Планирањето на АМПТ се остварува преку годишни оперативни планови.

Во 2015 година владата на РМ го започна проектот под назив “Македонија вработува”, кој предвидува низа на мерки за поттикнување на вработувањето и значително олеснување (преку ослободување од плаќање на социјални придонеси и персонален данок) за приватните компании со цел да отворат нови работни места. Мерките опфаќаат четири *ранливи групи на невработени*: невработени лица до 35 години кои претходно не биле вработени или биле вработени, но биле без работа најмалку 3 месеци пред вработувањето согласно оваа мерка; невработени од 35-50 години, во последните 15 години биле најмалку 10 години невработени и најмалку 3 месеци пред вработувањето немале засновано работен

однос; и третата и четврта група се невработени над 50 години, невработени над 58 години, невработени лица кои се родители на три или повеќе деца, самохрани родители, членови на еднородителски семејства, корисници на СПП, деца без родители и родителска грижа, жртви на семејно насилство, лица со инвалидност и со намалена работна способност, професионални војници на кои им престанал работниот однос и родители на деца со пречки во развојот кои се приматели на посебен додаток.

Основна цел на најновата Национална стратегија за вработување на РМ 2016-2020 година е зголемување на вработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус кон *ранливите групи на население*. Оваа цел ќе се оствари преку исполнување на следните специфични цели:

- зголемување на ефективностa и ефикасноста на политиката за вработување, со посебна поддршка за ранливите категории;
- унапредување на капацитетот на приватниот сектор за креирање на работни места; и
- образованието продуцира знаења и вештини според потребите на работодавачите.

Во Оперативниот план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за периодот 2015 година, и Оперативниот план за 2016 година, се утврдуваат видот на услугите и програмите за вработување кои ќе се спроведат за да се подобри функционирањето на пазарот на трудот, целните групи на невработени, потребните финансиски средства и нивни извори, институциите надлежни за спроведување, се со цел да се подржи создавањето на нови работни места и да се зголеми вработливоста на лицата. Оперативниот план за 2015 година за прв пат обезбедува сеопфатна рамка за претставување на услугите на пазарот на трудот и програмите за вработување и поттикнување на вработливоста финансирани од Буџетот на РМ, ИПА-инструмент за претпристапна помош, Светска Банка, УНДП, УСАИД, Британската амбасада и сл. што треба да овозможи поефикасна координација, полесно следење и поголем ефект на програмите.

Во двете Оперативни планови 2015 и 2016 година, се опфатени следниве мерки и програми за активност и вработување што се однесуваат за **социјално ранливите категории на граѓани**:

- ❖ **Услуги за активирање на поединците изложени на ризик од социјално исклучување** – чија цел е да се зголеми пристапот и учеството на лицата изложени на ризик од социјално исклучување до услугите и програмите за вработување достапни во АВРМ. Услугите ќе бидат насочени кон сите невработени Роми и лица под ризик од социјална исклученост, кои ќе имаат пристап до тимот на тренери и ментори кои ќе бидат ангажирани во локалните заедници да ги мотивираат и редовно информираат за можностите за вработувања или за подобрување на професионалните капацитети, што се нудат во локалната заедница или преку националните програми и мерки за вработување. Оваа услуга првенствено е насочена кон корисници на СПП, долгорочно невработените и други групи кои се соочуваат со конкретни пречки за влез на пазарот на трудот, пред да се упатат во активните програми на пазарот на трудот. Со оваа програма ќе бидат опфатени 1000 невработени лица евидентирани во регистарот на АВРМ кои се припадници на групи во ризик од социјално исклучување.
- ❖ **Програма за општинско корисна работа** - има за цел да обезбеди социјална вклученост на потешко вработливи лица заради стекнување на одредени вештини и нивно постепено вклучување на пазарот на труд. Оваа програма е насочена кон невработените лица како што се ранливите групи на население, вклучувајќи ги и корисници на СПП. Во период од шест месеци, невработените лица ќе бидат ангажирани со скратено работно време, кои ќе обезбедуваат услуги за потребите на граѓаните од локалната заедница, истовремено стекнувајќи работно искуство и професионални вештини кои во иднина ќе ја зголемат нивната вработливост. Со оваа програма се очекува да бидат опфатени 200 невработени лица од евиденцијата на АВРМ на активни баратели на работа.
- ❖ **Обука на работното место со субвенционирано вработување** – има за цел стекнување на стручни знаења и вештини за подобрување на

работните задачи и поттикнување на вработување на евидентирани невработени лица кои потешко се вклучуваат на пазарот на трудот како што се ранливите категории на невработени лица. Оваа програма е комбинација од стекнување стручно знаење и вештини за подобрување на продуктивноста на поединците и финансиска поддршка – субвенција за нивното вработување. Со оваа програма приоритет ќе имаат невработените лица на возраст 50-55 години; лица со основно образование и помалку; млади лица до 29 години со основно образование; долгорочно невработените; корисниците на СПП и лицата од ранливите категории на население соочени со бариери на пазарот на трудот. Со оваа програма ќе бидат опфатени 333 невработени лица од евиденцијата на активни баратели на работа на АВРМ.

- ❖ **Субвенционирано вработување на невработени физички лица за згрижување и чување на деца до 6 годишна возраст во домашни услови** – се однесува на згрижување на деца до 6 годишна возраст преку активација на пазарот на трудот на ранливи категории (самохрани родители), вработување на ранливи категории- воспитувачи за претшколска возраст и негувателки, како и намалување на сива економија - сектор во кој голем процент се непријавени лица. Целта на проектот е во општините каде има негативен мал природен прираст, да се овозможи алтернативен начин на згрижување и чување на деца во домашни услови преку вработување на ранливи категории. Оваа програма покрај влијанието врз наталитетот, згрижувањето на децата и вработувањето ќе има влијание и врз намалување на сива економија. Се планира да се опфатат 60 невработени лица годишно од евиденцијата на АВРМ на активни баратели на работа. Овој проект исто така е наменет и за млади до 29 години каде се очекува да бидат опфатени 18 невработени млади лица.
- ❖ **Мотивациски обуки** – има за цел да се зголеми мотивираноста и самодовербата кај невработените лица активно да бараат работа и да се обезбедат совети и насоки при користење на услугите достапни во АВРМ, како и советувања на невработените лица околу техниките на барање

работа (индивидуални и групни). Во мотивациските обуки ќе се вклучат млади невработени лица на возраст до 29 години (со предност на оние со ниски квалификации) и долгорочно невработени лица од евиденцијата на АВРМ, со цел невработените лица да се стекнат со одредени знаења за начините на активно барање на работа и да се мотивираат за користење на услугите на АВРМ. Со оваа мерка ќе бидат опфатени 8000 невработени лица.

Што се однесува до мерките и програмите за активност наменети за социјално ранливите категории, сметам дека секогаш носат придобивки ако не за целосно решавање на проблемот со невработеноста, туку овие мерки и услуги претставуваат еден начин за да бидат поблиску до пазарот на трудот преку спроведување на различни курсеви и обуки, имајќи го предвид нивниот статус на ранливост, каде што и можностите за вработеност и вклученост се намалени од различни причини. Овие лица се засегнати од различни социјални проблеми и мислам дека помошта спрема овие лица треба да биде според нивните реални потреби, каде вработеноста на овие лица би значело овозможување на потребни приходи за решавање на нивните проблеми, бидејќи многу пати недостигот на редовни приходи претставува главна пречка.

2.1.1 Активните мерки за вработување во РМ и нивната насоченост кон корисниците на социјална заштита

На невработените лица кои не можат да заработуваат приходи по ниту една основа, соочени со сиромаштија и со други тешкотии во животот, како решение од таквата ситуација и единствен приход им е социјалната парична помош преку системот на социјална заштита од страна на државата. Главната цел на програмата на СПП е да обезбеди минимален приход и социјална интеграција на повеќето ранливи и сиромашни членови на општеството. Социјалната парична помош (СПП) која е најзначајна програма опфаќа околу 0,2% од БДП. Во изминатиот период системот на социјална заштита, вклучително и СПП, беа

предмет на повеќе промени со цел подобрување на таргетирањето и зголемување на заштитата. СПП предизвикува загриженост во врска со потенцијалното негативно влијание врз понудата на работна сила како и развојот на долгорочна зависност на корисниците. Во 2012 година значително се намали бројот на корисници на СПП, се намалија расходите, но дел од заштедата беше искористен за зголемување на нивото на помошта. Со измени на Законот за социјална заштита од 2014 година се поттикнува активација на корисниците на СПП, односно нивна обврска за активно барање на работа (регистрање во АВРМ) и губење на правото на СПП во случај два пати да одбијат понудена работа или обука од страна на АВРМ. Неодамна започна првата активна мерка за активација и вработување на корисниците на СПП, преку која се врши поврзување на потребните работници (според пријави на работодавачите) и корисниците на СПП кои се регистрирани како активни баратели на работа. Земјата се соочува со висока стапка на невработеност и ниска стапка на активност, особено на жените имајќи ја предвид сеуште традиционалната улога на жените во нашето општество, и неактивноста на младите лица, која главно произлегува од учеството во образовниот ситем со оглед на реформите во образованието каде од 2008 година имаме и задолжително средно образование. Капацитетот на МТСП и АВРМ за дизајнирање и спроведување на ефективни активни политики за вработување континуирано се подобрува. Покрај тоа, мерките за поттикнување на вработеноста се повеќе се насочени кон оние на кои навистина им е потребна помош, односно ранливите групи на населението кои се најпогодени и освен потребата од материјална поддршка, тие имаат потреба и од други видови на помош и олеснувања.

Заради исполнување на целите на Националната стратегија за вработување на РМ 2016-2010, како што се зголемувањето на ефективностa и ефикасноста на политика за вработување, креирањето на работни места и сл. во Оперативниот план за 2015 и Оперативниот план за 2016 година, се истакнати услугите на пазарот на трудот и активните мерки и програми за вработување наменети и за корисниците на социјална парична помош (СПП).

Во двете спомнати оперативни планови се дефинирани следниве мерки и програми што се однесуваат за **корисниците на СПП**:

- ❖ **Програма за условен паричен надоместок за субвенционирано вработување на лица во социјален ризик** – има за цел да се поттикнат претпријатијата да вработуваат лица во социјален ризик. Програмата содржи шест месеци субвенционирање за работното место кај работодавачи кои ќе вработат регистрирани невработени лица кои што се во социјален ризик, при што работодавачот се обврзува да ги задржи овие лица во работен однос најмалку уште дополнителни шест месеци. Оваа програма е насочена кон лица кои се во социјален ризик, евидентирани како невработени во АВРМ. Со оваа програма ќе бидат опфатени 166 евидентирани невработени, меѓу кои како приоритетни целни групи спаѓаат следниви категории: корисници на СПП кои се на возраст помеѓу 16 и 29 години; лица кои до 18 години имале статус на деца без родители и родителска грижа (корисници на парична помош 18-26); лица кои биле корисници на програмата условен паричен надомест за средно образование; корисници на СП кои припаѓаат на било која возрасна група; лица кои се членови на семејства корисници на постојана парична помош и детски додаток; жртви на семејно насилство; лица до 29 години со месечни приходи под 50 % и сл. Вкупниот број на вработувања за лица до 29 години со ниски примања не смее да надминува повеќе од 15 % од вкупниот број на склучени договори за вработување во рамките на оваа програма.
- ❖ **Субвенционирано вработување за невработени лица преку ослободување од придонеси/персонален данок на доход (Проект “Македонија вработува”)** – оваа мерка има за цел да се поттикнат претпријатијата да вработуваат невработени лица на возраст од 15 – 58 години до пензионирање, како и ослободување од плаќање на придонеси за социјално осигурување и персоналниот данок на доход предвидено за работодавачи кои ќе вработат регистрирани невработени лица од оваа возраст, согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Оваа мерка исто така е наменета и за невработени лица

над 50 години како корисници на СПП, самохрани родители, жртви на семејно насилство и сл. Со оваа програма ќе бидат опфатени 5000 невработени лица од евиденцијата на активни баратели на работа на АВРМ.

- ❖ **Обука за животни вештини** – има за цел зголемување на вработливоста на евидентираниите невработени лица, корисници на СПП. Со обуката за т.н животни вештини (позитивно размислување, позитивен однос, ефективни комуникациски вештини, работа во тим, управување со времето итн) за 2015 година беа опфатени најмалку 4000 корисници на СПП, кои се евидентирани како активни баратели на работа, со цел да бидат поттикнати и охрабрани да аплицираат за програмите за вработување. Мерката исто така е наменета и за зголемување на вработливоста на евидентираниите невработени млади лица до 29 години корисници на СПП. Обуката ќе трае два дена и ќе се реализира во секој град каде има центар за социјална работа, а на учесниците ќе им бидат надоместени транспортните трошоци.
- ❖ **Обука кај познат работодавач** – има за цел на невработените лица да им се обезбедат вештини за извршување на работните задачи кои ги бара работодавачот и поттикнување на побарувачката за работа. Обуката ќе се реализира на работното место во рок од 3 месеци и ќе ги опфати невработените лица евидентирани во АВРМ, со приоритет на лицата со основно или средно образование. Невработеното лице ќе добива паричен надомест од 6.200 денари месечно вклучувајќи и осигурување во случај на несреќа при работа и професионално заболување. Работодавачот ќе има обврска на работа да задржи најмалку 50 % од обучените лица и да не го намали бројот на вкупно вработени со полно работно време во период од 6 месеци. На корисниците на СПП за времетраење на обуката ќе им биде активно правото на користење на СП. Со оваа програма ќе бидат опфатени 300 невработени лица од евиденцијата на активни баратели на работа на АВРМ.
- ❖ **Обука за основни вештини за вработување (странски јазици и компјутери)** – има за цел на невработените лица да им обезбеди

стекнување на знаење од странски јазици и компјутерски вештини, со цел зголемување на нивната конкурентност на пазарот на трудот. По завршување на обуката невработените лица ќе се стекнат со уверение за положен соодветен степен на познавање на странски јазик или компјутерски вештини. На корисниците на СПП за времетраење на обуката ќе им биде активно правото на користење на СП. Во обуките ќе се вклучат невработени лица кои активно бараат работа како што се: млади лица до 29 години, долгорочно невработени лица, жени. За периодот 2016 година ќе бидат опфатени 1200 евидентирани невработени лица од АВРМ на активни баратели на работа.

- ❖ **Обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот**- се однесува на зголемување на вработливоста на невработените лица преку стекнување знаења и вештини за занимања барани на пазарот на трудот. Програмата за обука ја спроведуваат верификувани приватни спроведувачи на обуки (приватни компании, стопански комори, занаетчиски комори) и средни стручни училишта. Критериумите за учество во обука за секое занимање, вклучувајќи го и претходното образовно ниво, ќе бидат дефинирани во програмите за обука. По завршување на обуката и проверката на стекнатите знаења и вештини учесниците ќе добијат соодветна потврда за стекнатите знаења, која ќе биде внесена во индивидуалното досие на евидентираното невработено лице. На корисниците на СПП за времетраење на обуката ќе им биде активно правото на користење на СП. Со оваа програма ќе бидат опфатени 643 евидентирани невработени лица. Оваа обука исто така е наменета и за млади невработени лица до 29 години, од кои 193 невработени млади лица ќе бидат опфатени со оваа програма.
- ❖ **Практиканство** – е насочена кон младите невработени лица до 29 годишна возраст со средно и високо образование да се стекнат со можности за практично учење и работно искуство кај работодавач од приватен сектор, што ќе им се овозможува подготвени да се вклучат на пазарот на трудот. Практикантите добиваат 6.200 денари месечно, со вклучен персонален

данок на доход и осигурување во случај на несреќа при работа и професионално заболување. На крајот на програмата, работодавачот ќе има обврска да издаде потврда за завршена практична работа. На корисниците на СПП за времетраење на обуката ќе им биде активно правото на користење на социјална помош. Во оваа програма ќе бидат вклучени 1000 невработени млади лица од евиденцијата на АВРМ на активни баратели на работа.

- ❖ **Обука од областа на обезбедувањето** – има за цел зголемување на вработливоста на евидентираниите невработени лица преку стекнување на лиценци согласно побарувањата во обезбедувањето на физичките лица и искажаните потреби за работна сила. Обуката ќе се реализира согласно Законот за приватно обезбедување, и лицата кои ќе го положат испитот ќе се стекнат со лиценца за физичко оспособување. Оваа мерка е насочена кон лица со статус на деца без родители и кон корисници на СПП, и ќе бидат опфатени 20 евидентирани невработени лица. Наменета е и за млади невработени до 29 години, од кои ќе бидат опфатени 6 невработени млади лица.

Имајќи го предвид ниското ниво на СПП и секојдневното зголемување на потребните трошоци за живот, мислам дека се од голема корист за корисниците на СПП да учествуваат во програмите за вработување, кои што можат да носат освен дополнителни материјални средства, овие програми овозможуваат и различни знаења и вештини кои водат до социјална интеграција. Програмата Обука за животни вештини сметам дека е корисна особено за долгорочните корисници на СПП и лицата со ниски квалификации со оглед на тоа дека имаме развој на технологијата особено ИТ. Што се однесува до програмата Субвенционирано вработување за невработени лица преку ослободување од придонеси/персонален данок на доход, мислам дека би била корисна ако учествуваат невработени лица над 50 години како и вољата на работодавачите да ги обучаваат овие лица, бидејќи овие лица не ретко потешко можат да се вклучат на ПТ имајќи ја предвид нивната возраст. Истотака за оваа категорија сметам дека

би имала позитивни ефекти и обуката за странски јазици и компјутери со што би се зголемиле нивните квалификации и можности за вклученост на ПТ.

2.2 Ефективност и профилирање на активните мерки за вработување кон корисниците на социјална заштита

Што се однесува до политиките за вработување тие 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.

2.2.1 Профилирање и карактеристики на корисниците на социјална заштита

Идентификувањето на бариерите за вработување на сите неактивни невработени е од клучно значење за креирање на политики и услуги за активирање. Многу се причините заради кои не може да се објасни учеството на работната сила или невработеноста помеѓу работноспособното население, особено меѓу корисниците на СПП. Три главни видови на пречки можат да ги спречат корисниците на СПП од учеството на пазарот на трудот: *ограничувањата за вработеност, ограничувања за учество и демотивација.*

- *Ограничувањата за вработеност* – луѓето можат да бидат надвор од пазарот на трудот, бидејќи нивното постоечко ниво на човечки капитал, како што се образованието, вештини или искуство, не ги исполнуваат барањата на пазарот на трудот.

- *Ограничувањата за учество* – едно лице работноспособно може да биде потенцијално вработен но ограничувањата со кои се соочува на пазарот не може да се приклучи на работната сила. Овие вклучуваат, на пример, привремени давачки во домаќинството, недостаток на транспорт до работното место, или недостаток на информации за можностите за работа.
- *Демотивација* – во прилог на овие две вида на ограничувања кои се однесуваат за работната сила, дизајнот на СПП може да биде дополнителен фактор, обесхрабрувачки за корисниците на СПП во превземањето чекори за вработување.

Деталното профилирање на корисниците на СПП би била од голема важност при креирањето на политики за активирање што може да им помогне на секој дел од генералната популација во надминувањето на бариерите за вработување и учество. Главната идеја на профилирање е да се идентификуваат кои услуги најмногу се совпаѓаат со одреден сегмент на невработените, врз основа на карактеристики како што се демографски, вештини и образование. Воведувањето на системот на профилирање и таргетирање на услуги со висок интензитет на работа (како што е индивидуално советување), исто така може да биде од корист на оние кои најтешко можат да се одржат (Konle-Seidl 2011, според World Bank, 2013). Меѓу искуствата на различни земји со модели на профилирање, некои вклучуваат само општи информации во одредувањето на профилот на невработените (како што се должината на невработеноста и формални квалификации), додека други модели додават меки информации (на пример, мотивациски аспекти и социјални мрежи). Сепак профилирањето на корисниците на СПП е засновано на обемот на работа на вработените во агенцијата за вработување. Искуствата од други земји со среден приход и напредни земји укажуваат на тоа дека комуникацијата помеѓу вработените во агенцијата за вработување и работодавачите може да донесе бројни придобивки при преземање на политиката на активирање.

Политиките за активирање на пазарот на трудот се состојат од две главни групи: *мерките на пазарот на трудот* кои вклучуваат обука, пракса и шеми за

создавање работни места (како што се субвенции за вработување, програми за самовработување, и јавни работи), и услуги на пазарот на трудот кои вклучуваат информации и услуги, сместување, советување, изработка на индивидуални планови за акција, работни клубови, професионална ориентација и слично. Иако во АМПТ се вклучени неколку подгрупи на општата популација, помладите работници се премногу застапени во овие програми. Целта на АМПТ е повеќе насочена кон: младите работници (до 29 години), невработени повеќе од една година на невработеност - долгорочно невработените, постарите работници(55-64), деца без родители, жените жртви на семејно насилство, ромската популација и лицата со попреченост. Во реалноста, сепак младите работници се чини дека се повеќе застапени во овие програми. Високото учество на младите работници во субвенционирано вработување се одразува на изборот на работодавачите за помладите работници. Од друга страна, постарите работници и помалку образованите од нив се помалку застапени во овие програми.

На профилот на оние кои успешно завршиле различни видови на програми, нагласува на различни модели при учеството во АМПТ. Жените се премногу застапени во програми за обука (повеќето вклучуваат обука по странски јазици и компјутерски вештини), како и во обука и преквалификација за подобрување на постојните квалификации. Жените исто така се премногу застапени во други АМПТ кои вклучуваат обуки потребни од страна на работодавачите или специфични индустрии (на пример, текстилната индустрија), практиканти, меки вештини, градење на вештини и мотивација. Мажите, од друга страна, се застапени во програми како што се субвенционирани работни места, обука за започнување бизнис, како и обука за самовработување. Младите регистрирани невработени (28-49) имаат тенденција да учествуваат во мерките за поддршка за самовработување, а најголем дел од постарите регистрирани невработени се насочени кон субвенционирани вработувања. Младите евидентирани невработени најчесто се вклучени во програми кои се конкретно насочени кон нивната возрасна група. Невработените со завршено високо образование претставуваат голем процент од оние кои се вклучени во обука, обука за започнување бизнис,

поддршка за самовработување и субвенционирано вработување. Од друга страна регистрираните невработени со основно или средно образование- група која во голема мера соодветствува со профилот на корисниците на СПП, се малцинството меѓу корисниците на АМПТ. Долгорочно невработените имаат релативно помалку предност за добивање поддршка за самовработување, започнување бизнис, или учество во програмите за обука, сепак тие се повеќе застапени во други АМПТ.

Поголемиот дел од постојните програми се насочени кон младите и добро образованите, и анализите покажуваат дека сегашните корисници на СПП се карактеризираат со ниско ниво на образование и долгорочна невработеност. На профилот на корисниците на СПП, се покажува дека повеќето од корисниците се работноспособни, но тие се со поголема веројатност да бидат надвор од пазарот на трудот и да имаат работни места со низок квалитет, и се соочуваат со дополнителни ограничувања при учество како што се повисоки привремени должности. Институциите на пазарот на трудот и социјалната заштита се уште не создават услови кои им овозможуваат активирање, профилирање на лицата кои бараат работа да се прилагоди на интервенциите, спроведување на заемна обврска во напорите за зголемување на можностите за вработување и намалување на други пречки за работа, збогатување на понудата на опции за активирање и др.

Според направените анализи, што се однесува до неколку демографски карактеристики на третманската (учесниците во програмата) и контролната група (оние кои можеле да учествуваат во програмата, т.е имале еднакви изгледи да бидат избрани за учество во програма како третирани), учесниците во програмата и (контролната група) се помлади во случајот на програмата за практиканство(просечна возраст од 26-31 година) за периодот 2010 и 2012 година. Истото важи и за програмата ИТ-обука, каде што разликите меѓу просечната возраст меѓу третманската и контролните групи се мали. Мажите преовладуваат во двете групи во речиси сите програми, со исклучок на програмите за практиканство и во обуката за познат работодавач во двете години (2010-2012). Екстреман е примерот на обуката за дефицитарни занимања каде што сите

учесници биле мажи, што се должи првенствено на природата на занимањата што биле предмет на обуката (доминантно машки занимања). Учесниците се доминантно со македонско етничко потекло во сите програми, а етничките албанци се застапени со поголеми удели во обуката за дефицитарни занимања, програмата за самовработување и програмата за практиканство во 2010 година. Урбаното население преовладува во сите програми, од 60% (од учесниците во програмата за самовработување и од контролната група за обуката за познат работодавач во 2012 година), до 95% во програмата за практиканство во 2010 година. Руралното население повеќе е застапено во програмата за самовработување како и во обуката за познат работодавач во 2012. Постојат разлики во образовната структура, како меѓу различните програми, така и учесниците и неучесниците. Образовната структура за некои од програмите е утврдена со правилата за квалификуваност. Средното образование преовладува во следниве програми: самовработување, субвенционирано вработување и обука за дефицитарни занимања (кај двете групи) и обуката за познат работодавач за 2010-2012 година кај учесниците. Од друга страна пак, најголемиот број учесници и неучесници во програмата за практиканство и обуката за напредни ИТ-вештини имале диплома за завршено високо образование. Поголем процент на лицата со завршено основно образование кај учесниците се забележени во следниве програми: обука за познат работодавач и програмата за субвенционирано вработување за (2010-2012), и во програмата за самовработување.

Профилирањето на лицата кои бараат работа, вклучувајќи ги корисниците на СПП, може да се воведе во блиска иднина за понатамошно подобрување на таргетирањето и економичноста на мерките за активација. Статистички профилирањето се користи во многу земји членки на ОЕЦД и ЕУ, и може да се усвои за зголемување на таргетирањето и економичноста на мерките за активација. Ова најверојатно ќе резултира со поголема ефикасност, ако целните групи во АМПТ се рационализирани и дефинирани врз основа на повеќе бариери за вработување, наместо на само еден. Корисниците на СПП се само дел од неактивните, а мерките за активирање што ги има нема да донесат значајно влијание. Со детална анализа на профилот на корисниците на СПП,

невработените и неактивните во РМ се покажува дека корисниците на СПП се само еден мал сегмент од сите неактивни. Познавањето на профилот на неактивни и невработени, како и примената на елементи на активирање можат да помогнат во намалување на дестимулацијата која е присутна за големи групи на неактивни.

За да имаме поголема ефикасност и ефективност во намалувањето на невработеноста, сметам дека во корист и можното подобрување на економскиот статус на невработените, особено на корисниците на СПП, е правилното таргетирање и профилирање на овие лица и нивното учество во соодветните понудени програми и мерки на ПТ. Профилирањето на корисниците на СПП и невработените кои активно бараат работа мислам дека би носела позитивни ефекти, имајќи ги предвид различните пречки и бариери кои го оневозможуваат учеството во програмите за вработеност, со што со отстранување на овие бариери на невработените ќе им се олесни патот да учествуваат, а со тоа се зголемуваат нивните можности да се стекнат со искуство. Сметам дека профилирањето е од големо значење и е позитивен чекор, за детално да разгледаме на сите аспекти кои ги опкружуваат и ги поседуваат тие што аплицираат за различните програми за вработување но не се вклучени заради одредени неисполнети услови или ограничен број на учесници, од причина, тие кои што не успеваат да бидат вклучени во програмата но имаат слични карактеристики како тие што учествуваат, профилирањето би помагало истите да бидат вклучени во други програми што одговарат на нивните карактеристики и особини, и кои би овозможиле стекнување на одредени вештини со што тие би можеле полесно и поспремни да бидат вклучени на пазарот на трудот.

Според мене, профилирањето би значело овозможување обука и образование онаму каде што има потреба и недостига и други различни услуги кои поттикнуваат активност, како и надминување на постојните пречки, и создавање на поволности и олеснувања за невработените и корисниците на СПП да учествуваат во програми согласно нивните квалификации.

2.2.2 Ефективноста на активните мерки за вработување во однос на корисниците на социјална заштита

Со текот на годините како што земјата- креаторите на политиките го зголемуваа своето искуство во однос на дизајнирањето и спроведувањето на АППТ(активни политики на пазарот на трудот), исто така растеше и потребата како во национални рамки така и од меѓународната заедница за следење и оценување на активните програми за вработување. Процената на ефективноста на активните мерки се врши редовно преку исходите за вработување на различните програми и интервенции.

Ефективноста на активните мерки на пазарот на трудот најчесто се анализира преку оценка на крајот на времетраење на мерките, пример % на вработени млади лица по завршување на практиканството. Но, се повеќе постои интерес за детална оценка на ефективноста и ефикасноста на мерките заради нивно унапредување и евентуално постигнување на поголеми ефекти. Во 2012 година се направи детална оценка на резултатите (performance monitoring) на активните мерки за вработување. Потоа во 2014 година се спроведе и опсежна евалуација на исходи (impact evaluation) на неколку активни политики за вработување. Евалуацијата на активните мерки се врши преку исходите за вработување на различни програми и интервенции. Сепак резултатите од оценката не се користат целосно за креирање политики базирани на докази. Верификација на активностите за барање работа во моментот е повеќе формално, со навремена пререгистрација се смета како доволен доказ за активно барање на работа. Резултатите од двете анализи покажуваат дека поголем дел од мерките дават значајни ефекти, но постои простор за понатамошно подобрување на мерките. Евалуацијата на исходите на мерките која беше спроведена во 2014 година опфати 6 програми: самовработување, практиканство, обука за познат работодавач, субвенционирано вработување, обука за напредни ИТ вештини и обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот. Анализите покажуваат дека следните мерки даваат значајни ефекти врз вработувањето на учесниците: практиканство (особено на подолг рок), обука за познат работодавач

и субвенционирано вработување (само на крајот на програмата, но не и на долг рок). Кај другите програми се предложени одредени измени во дизајнот и имплементацијата кои ќе доведат до нивна поголема ефикасност. Овие наоди беа значаен инпут при подготовка на Оперативниот План за услуги на пазарот на трудот и активни програми и мерки за вработување за 2015 година. Докажаната ефективност на мерките е дополнителен аргумент за зголемување на финансиската алокација. На долг рок секако, трошоците за АМПТ треба да го достигнат просечното ниво на расходи на ЕУ-28, од 0,5% од БДП.

Според спроведената евалуација на исходи (impact evaluation) на активни политики за вработување во 2014 година, која ги опфаќа програмите како што се : самовработување, практиканство, обука за познат работодавач, субвенционирано вработување, обука за напредни ИТ- вештини и обука за дефицитарни занимања, се покажува дека учесниците во програмата имаат подобри исходи за вработување во однос на контролната група за сите програми, со исклучок на програмата за субвенционирано вработување. Во смисла на тековната вработеност најефективна е програмата за парктиканство при што до 67% од учесниците во програмите во 2010-2012 се тековно вработени. Најмалку ефективна програма е обуката за дефицитарни занимања каде што само 21,4% од учесниците се тековно вработени. Ова укажува дека програмата веројатно не е ефективна за подобрување на вештините на учесниците во бараните занимања/професии, и/или дека изборот на секторите со зголемена побарувачка за работници со посебни профили е несоодветен. Тековната вработеност исто така е пониска кај учесниците во програмата за субвенционирано вработување во споредба со неучесниците. Ова би можело да сугерира дека постои ефект на стигматизација, така што работодавачите не се подготвени да вработуваат работници што претходно биле дел од програма за субвенционирано вработување врз основа на верувањата дека таквите работници се некавалитетни. Голем дел од учесниците во програмата за обука за дефицитарни занимања и во програмата за субвенционирано вработување не биле вработени во кое било време по завршувањето на програмата. Кај најголемиот број програми учесниците имале помали изгледи да бидат невработени во било кое време по завршувањето

на програмата, со исклучок на програмите за самовработување и субвенционирано вработување, што покажува дека овие две програми даваат многу слаби резултати. Учесниците во обуката за напредни ИТ- вештини имаат најмала веројатност меѓу сите третмански групи да бидат невработени во кое било време по завршувањето на програмата, што мислам дека се должи и на нивниот образовен статус, спомнат погоре во карактеристиките на корисниците.

Покрај подобрените можности за вработување, учесниците во програмата покажуваат и малку попозитивен став кон промените на добросостојбата, промените во финансиската положба од почетокот на програмата и според промените на изгледите за вработување. Во 5 програми (освен обука за дефицитарни занимања, учесниците во програмите покажуваат подобра субјективна добросостојба во споредба со контролната група. Обуката за напредни ИТ- вештини и програмата за практиканство во 2012 година, се програмите со најголемиот удел на учесници што сметаат дека денес нивната финансиска положба е подобра отколку што била пред учеството во програмата. Најефективните програми се програмите за практиканство во 2010 и 2012 година, додека пак најмалку ефективна програма е обуката за дефицитарни занимања.

Што се однесува до програмата за *самовработување*, програмата води кон подобрување на самодовербата на учесниците во однос на нивната вработливост по учеството во програмата, меѓутоа тие немаат предност во однос на неучесниците кога се набљудува реалниот статус на вработеност и финансиските показатели. Се смета дека личниот избор на лицата да се пријават за учество во ова програма се зановува врз нивните карактеристики како мотивација, храброст и намера да започнат сопствен бизнис, идеи за бизнис, претприемачки дух итн, што доведува до тоа да имаат подобри изгледи за вработување независно од тоа дали ќе го добијат грантот или не, и независно од тоа дали нивната самодоверба се зголемила во текот на процесот или не. Овие лица без оглед на тоа дали ќе учествуваат во програмата или не, имаат цврсти намери и веројатност да започнат сопствен бизнис. Програмата позитивно влијае врз субјективните мерила за добросостојбата на учесниците во програмата, но не и врз нивната реална вработеност.

Оценувањето на програмата за *практиканство* (2010-2012) покажува дека програмата е ефективна во смисла на исходите за вработеноста на учесниците во програмата. Програмата нема значајно влијание врз учесниците по завршувањето на програмата, но имала позитивни ефекти врз последователното вработување. За програмата во 2012 година исто така се утврдени значителни финансиски подобрувања за учесниците, што не е случај за програмата во 2010 година. Овие резултати покажуваат дека работодавачите не ги вработуваат практикантите веднаш, туку откако ќе се појави потреба за работник, поранешните практиканти се првиот избор за вработување. Дополнително, практикантите имаат повисока веројатност да добијат вработување во однос на младите лица што не учествувале во оваа програма бидејќи работодавачите им даваат предност на работниците со претходно работно искуство. Подобрите изгледи за вработување произлегуваат од различни канали, како што се поврзувањето во текот на практиканството, новостекнатите вештини, добиената почетна обука на работното место и сл. Оперативниот план за 2010 и планот за 2012 година утврдено е дека програмата довело до значителни подобрувања за лицата што биле избрани во програмата. Програмата покажала слични резултати во двете набљудувани години (2010-2012) каде учесниците изјавиле дека значително се подобриле и нивните изгледи за наоѓање работа и нивната лична перцепција за можностите за вработување, а реалните исходи на пазарот на трудот го потврдуваат тоа дека тековната вработеност значително се зголемила, исто како и висината на платите. Ефектите остануваат поделени, Оперативниот план во 2010 година е подобра во однос на подобрувањата на реалната вработеност, додека планот во 2012 година е подобра во однос на субјективната вработеност и платите.

Програмата *обука кај познат работодавач* носи големи придобивки за учесниците. Овие придобивки не се поврзани само со обврската за работодавачите да задржат најмалку 50% од учесниците на работа, туку програмата носи долгорочни позитивни ефекти за учесниците во програмата (по истекувањето на обврската). Покрај тоа, учесниците во програмата сметаат дека програмата ги подобрила нивните изгледи да најдат работа. Исто така

оценувањето открива статистички повисоки плати на учесниците во програмата во двете години (2010-2012).

Што се однесува до програмата за *субвенционирано вработување*, лицата со претходно искуство, пообразованите лица и лицата што живеат во урбаните подрачја имаат поголема веројатност да бидат избрани во програмата. Оваа програма има значаен ефект врз вработеноста на крајот на програмата, и тоа негативен ефект откако ќе заврши програмата, учесниците се соочуваат со двојно помали изгледи за вработување отколку неучесниците. Оценувањето на влијанието на програмата за субвенционирано вработување покажува дека програмата не е ефективна за подобрување на долгорочните изгледи на учесниците за наоѓање и задржување работа на отворениот пазар на труд. Вработеноста по завршувањето на програмата е пониска кај учесниците во програмата отколку кај неучесниците. Ова сугерира дека работодавачите ги отпуштаат работниците веднаш по истекувањето на периодот во кој што се обврзани да ги задржат, работодавачите ја користат програмата првенствено за задоволување на краткорочните потреби за работници. Покрај тоа би можел да постои и ефект на стигматизација, така што потенцијалните идни работодавачи не вработуваат работници кои претходно биле дел од програмата за субвенционирано вработување, што е спротивно на очекувањата дека стекнатото работно искуство во рамките на програмата ќе ја подобри веројатноста дека учесниците ќе најдат работа.

Оценувањето на влијанието на програмата *обука за дефицитарни занимања* покажува дека програмата не извршила било каков значаен ефект врз учесниците во споредба со неучесниците. Единствениот позитивен ефект на програмата е верувањето дека се подобриле изгледите за вработување (без да има реални подобрувања). Програмата веројатно не е ефективна во подобрувањето на вештините на учесниците во бараните занимања/професии, и/или дека изборот на секторите со зголемена побарувачка за работници со посебни профили е несоодветен. Друг практичен проблем која се појавува во спроведувањето на програмата е географската оддалеченост меѓу подрачјата каде има прекумерна

побарувачка за работници, давателите на обуките и местото на живеење на потенцијалните посетители на обуката.

Во програмата *обука за напредни ИТ-вештини*, оценувањето покажала дека програмата има само еден значаен и позитивен ефект што е поврзан со субјективната добросостојба каде учесниците оцениле дека нивната финансиска состојба се подобрила по програмата. Меѓутоа не се случиле реални подобрувања во смисла на изгледите за вработување и зголемување на платите. Оваа обука не носи поголеми ефекти за учесниците во споредба со неучесниците во смисла на нивната веројатност да најдат вработување.

Како што е истакнато погоре, како програми кои носат определени ефекти но има потреба од подобрување, се програмата за самовработување која е ефективна во подобрувањето на вработливоста на крајот од програмата (но не и потоа), во намалувањето на неактивноста на учесниците и во носењето позитивни промени на субјективната добросостојба. Истотака и програмата обука за напредни ИТ- вештини, единствено ја подобрува субјективната добросостојба, но не и реалните исходи на пазарот на трудот на учесниците.

Од друга страна како програми кои што треба да се подобрат се програмата за субвенционирано вработување и програмата обука за дефицитарни занимања, не носат позитивни ефекти за учесниците (освен во однос на субјективната добросостојба), дури и ја влошуваат нивната положба, каде учесниците во овие програми имаат многу ниски стапки на вработеност.

Што се однесува до спомнатите спроведени програми за вработување и активација, и исходите од истите во однос на вработеноста, можеме да видиме дека не носат до реални задоволувачки резултати од аспект на зголемувањето на вработеноста, туку дека програмите влијаеле и имале позитивен ефект за учесниците повеќе субјективно. Што се однесува до програмата обука за дефицитарни занимања сметам дека тоа би можеле да се подобри и би имала придобивки ако обуката би се овозможила да биде спроведена од страна на приватни компании во рамките на општините и нивната воља да ги обучуваат

учесниците жители на тоа место, практично, бидејќи една од пречките претставува и географската одалеченост.

Ефективноста на активните мерки за вработување мислам дека би значело и реално профилирање на корисниците на СПП, каде што при учество на корисниците на СПП во соодветните програми според нивните квалификации и постојната состојба, поголема е и можноста овие програми да носат и подобри ефекти врз нивната вработеност. Со самото стекнување на потребно искуство и вештини се подобруваат и се постигнуваат позитивни ефекти врз нивните квалификации, а со тоа се зголемуваат и можностите за нивна вклученост на ПТ.

Трет дел: СОСТОЈБИ И ПРЕДИЗВИЦИ ВО ОПШТИНА САРАЈ ВО ОДНОС НА КОРИСНИЦИТЕ НА СОЦИЈАЛНА ПАРИЧНА ПОМОШ

3. Социо-економски и демографски профил на општина Сарај

Согласно достапните податоци на интернет страницата на општина Сарај, превземи се информации за основните социо-економски карактеристики. Општина Сарај се наоѓа во северозападниот дел на градот Скопје, и се граничи со општина Ѓорче Петров (исток); Јегуновце и Желино (запад); Сопиште и Карпош (југоисточно). Општина Сарај во согласност со новиот закон опфаќа површина од 241 км² и брои 35.804 жители, каде во 1 км² живеат 158 жители со оваа национална структура: 91.5% албанци, 3.9% македонци, 3.2% босанци, мал број на турци и роми, и други со неодреден број. Територијата на општината има ридско-планинска структура со можности за развој на дневниот туризам, мала економија, занаети, земјоделство, сточарство, рударство и други активности за обработка. Општина Сарај има поволна географска положба за развој на туризмот, бидејќи во нејзината територија се наоѓат многу објекти од витално значење. Во територијата на општината се наоѓаат многу природни богатства кои тешко е дека ги поседува некоја друга општина во земјава, како што се: езеро “Треска”; изворот “Рашче” која го снабдува градот Скопје со вода за пиење; кањонот “Матка”; рекреативниот спортски центар “Сарај”; старата џамија “Хусеин Шах” која датира од XV век; црквата “Св. Андреа” од XIV век; манастирот “Света Богородица” како и Коридорот 8. Населени места од општина Сарај се: Арнакија, Бојане, Буковиќ, Дворце, Глумово, Шишево, Грчец, Свиларе, Радуша, Копаница, Крушопек, Кондово, Сарај, Семениште, Љубин, Чајлане, Паничар, Раовиќ, Матка, Ласкарце и Лока. Како главни активности на овие населени места се: земјоделството, сточарството и пчеларството, каде над 70% од земјоделците во општина Сарај се занимаваат со земјоделство, пред се за нивните семејни потреби, како и развојот на сточарството кое го овозможуваат поволните природни услови. Во општина Сарај постојат 7 централни основни училишта и 16

периферни училишта, и се очекува во учебната 2016-2017 година да започна со работа и првото средно гимназиско училиште во оваа општина. Како ден на општината Сарај е прогласен 13 декември.

Форма на организацијата на локалната самоуправа во периодот на поранешна Југославија, до 1996 година била општина Карпош и во краток временски период територијата било под локалната администрација на општина Ѓорче Петров. Формата на административната организација во Сарај и околина датира уште од времето на Отоманската империја. Општина Сарај и поранешната општина Кондово беа основани со Законот за локална власт во 1996 во согласност со Законот за територијална организација на локалната самоуправа во РМ. Општина Сарај и поранешната општина Кондово претставуваат нова единица на локалната власт во рамките на градот Скопје, како една од 10 општини на градот.

3.1 Обем и карактеристики на невработените лица во општина Сарај

Високата невработеност е присутна и во општина Сарај, каде што исто така се покажува потребата од активните мерки за вработување на локално ниво, со цел активирање на невработените лица да се вклучат во соодветните програми од кои би имале одредени поволности во однос на нивната вработеност.

Во *Табела 1* се покажува бројот на евидентираниите невработени лица за населените места на општина Сарај според категоријата активни баратели на работа и други лица кои бараат работа. Во табелата можеме да видиме дека во секое населено место од општина имаме повисок број на невработени како други лица кои бараат работа.

Табела 1. Преглед на вкупен број на активни баратели на работа и други лица во населените места на општина Сарај со состојба на 30.11.2015.

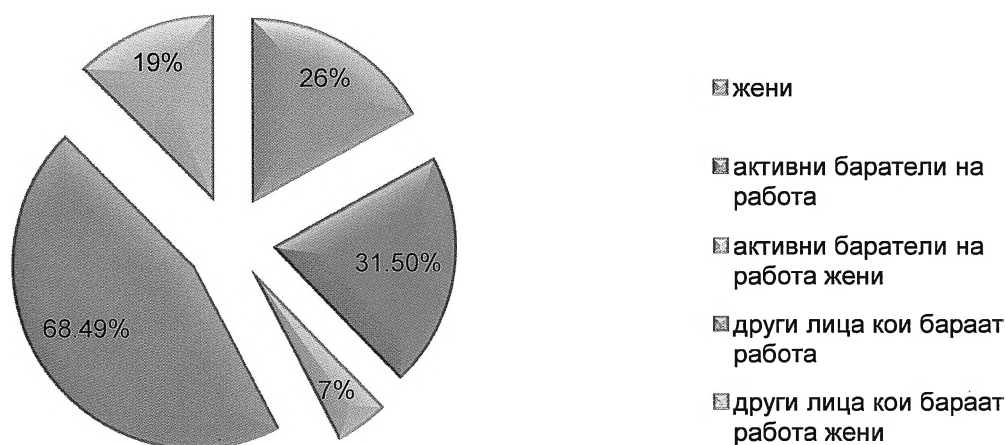
Населени места на општина Сарај		Вкупно	Жени	Активни баратели на работа	Активни баратели на работа - жени	Други лица кои бараат работа	Други лица кои бараат работа - жени
1	Арнакија	53	18	16	4	37	14
2	Бојане	100	21	40	1	60	20
3	Буковиќ	65	11	19	1	46	10
4	Глумово	84	18	28	9	56	9
5	Горно Свиларе	19	5	3	1	16	4
6	Грчец	98	25	28	8	70	17
7	Дворце	10	1	4	0	6	1
8	Долно Свиларе	105	31	37	8	68	23
9	Кондово	163	45	54	19	109	26
10	Копаница	66	15	20	4	46	11
11	Крушопек	79	12	28	6	51	6
12	Ласкарци	43	9	17	4	26	5
13	Љубин	75	20	23	3	52	17
14	Матка	23	10	7	2	16	8
15	Паничари	13	2	1	1	12	1
16	Радуша	58	20	20	5	38	15
17	Раовиќ	10	4	2	0	8	4
18	Рашче	82	37	29	10	53	27
19	Рудник Радуша	3	1	1	0	2	1
20	Семениште	35	6	11	2	24	4
21	Скопје - Сарај	1786	458	540	116	1246	342
22	Чајлане	37	8	15	4	22	4
23	Шишево	56	25	22	9	34	16
Вкупно за општина:		3063	802	965	217	2098	585

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, 2015 (необјавени податоци).

Како што можеме да видиме од Табела 1. вкупниот број на евидентирани невработени лица за општина Сарај за 2015 година изнесува 3063 невработени лица од кои 802 или 26% лица се жени. Поголемиот број на невработени е од категоријата пасивни или други лица кои бараат работа кој е 2098 невработени лица или 68.49%. Бројот на невработените жени од оваа категорија исто така е повисок во споредба со бројот на активните баратели на работа и се 585

невработени жени или 19%. Додека бројот на невработени активни баратели на работа е двојно помал во споредба со спомнатата категорија и изнесува 965 невработени лица или 31.50%. Истотака имаме и помал број на активни баратели на работа жени кој е 217 невработени жени или 7%. Високиот процент на категоријата други лица кои бараат работа за жал ни покажува на неможноста или неспремноста на невработените лица активно да бараат работа а со тоа да бидат вклучени и во активните мерки на пазарот на трудот.

Графикон бр. 1: Преглед на вкупен број на активни баратели на работа и други лица во населените места на општина Сарај со состојба на 30.11.2015.



Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, 2015 (необјавени податоци).

Вработеноста кај невработените лица исто така зависи и од степенот на стекнатото образовано ниво, која покажува на ниво на стручна подготвеност и вештини потребни на работно место. Табела 2. ја покажува бројот на невработени лица за општина Сарај за 2015 година според степенот на образование.

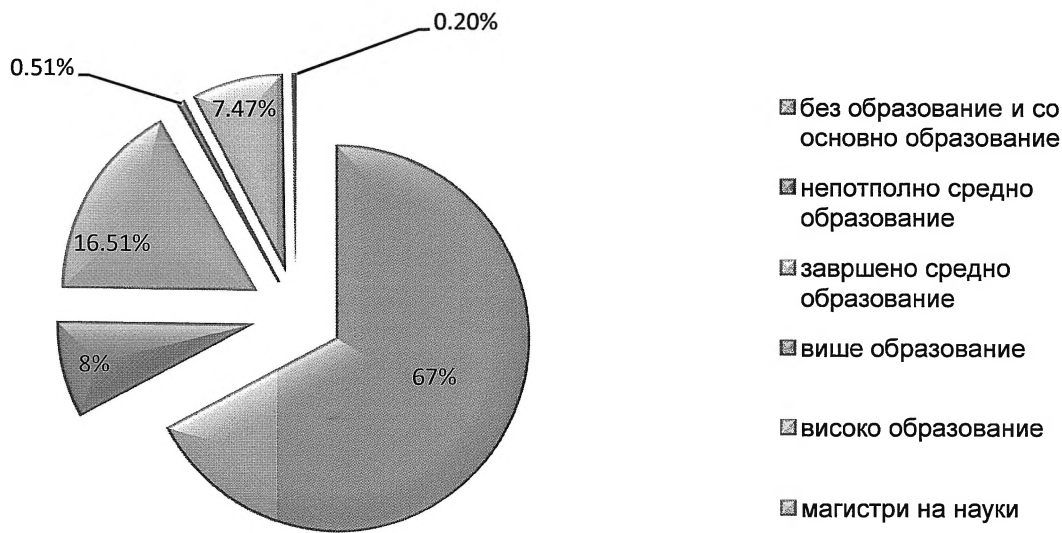
Табела 2. Преглед на невработени лица според школска подготовка во општина Сарај со состојба на 30.11.2015.

Општина Сарај	Вкупно		Без образование и со основно образование		Непотполно средно образование		Завршено средно образование		Више образование		Високо образование		Магистри на науки		Доктори на науки	
	Мужј	Жени	Мужј	Жени	Мужј	Жени	Мужј	Жени	Мужј	Жени	Мужј	Жени	Мужј	Жени	Мужј	Жени
	963	215	647	119	78	5	159	46	5	2	72	42	2	1	0	0

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, 2015 (необјавени податоци).

Според Табела 2. се покажува дека повисокиот број на невработени лица од сите групи на школска подготвеност е од групата без образование и со основно образование кој изнесува 647 невработени лица или 67%. Потоа од групата со завршено средно образование имаме 159 лица или 16.51%. Невработени лица со непотполно средно образование вкупно се 78 лица или 8%, како и невработени кај лицата со високо образование е од 7.47% или 72 лица. Додека имаме помал број на невработени лица со више образование кој е 5 или 0.51%. Истотака е помал бројот на невработени лица магистри на науки кој изнесува 2 невработени лица или 0.20 %. Што се однесува до жените според образовно ниво, исто така се со повисок број на невработени жени без образование и со основно образование кој изнесува 119 жени, како и помал број од магистри на науки кој е само 1-на жена.

Графикон бр. 2: Преглед на невработени лица според школска подготовка во општина Сарај со состојба на 30.11.2015.



Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, 2015 (необјавени податоци).

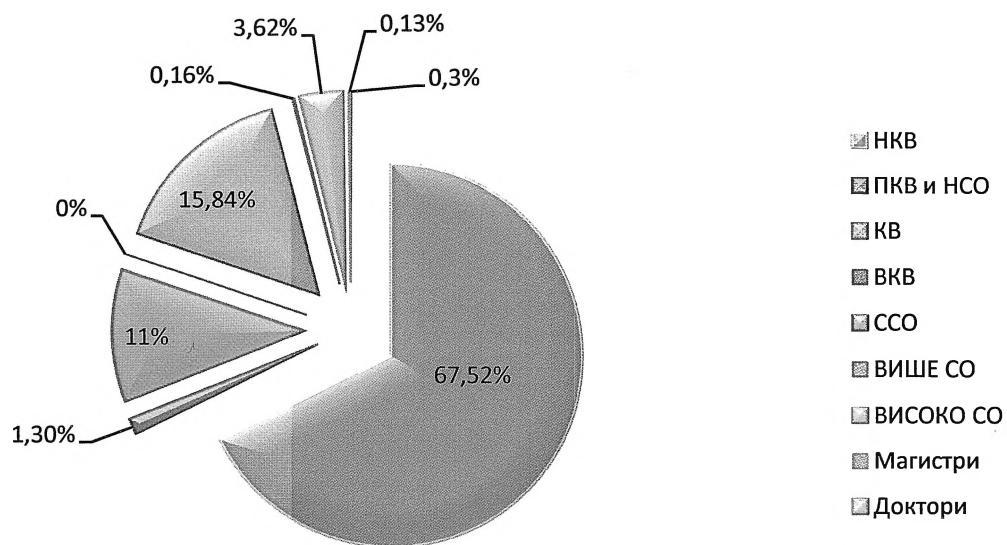
Табела 3. Преглед на невработени лица и други лица кои бараат работа според степен на образование во општина Сарај со состојба на 30.11.2015.

и	Вкупно		НКВ		ПКВ и НСО		КВ		ВКВ		ССО		ВИШЕ СО		ВИСОКО СО		Магистри		Доктори	
	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни
	3061	800	2067	557	40	3	348	38	0	0	485	138	5	2	111	59	4	3	1	0

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, 2015 (необјавени податоци).

Во Табела 3. истотака можеме да видиме дека имаме повисок број на невработени лица кои се неквалификувани од 2067 лица или 67,52%, како и најмали бројки на лица кои се магистри и доктори на науки.

Графикон бр. 3: Преглед на невработени лица и други лица кои бараат работа според степен на образование во општина Сарај со состојба на 30.11.2015.



Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, 2015 (необјавени податоци).

Од Табела 4. можеме да видиме бројот на евидентираниите невработени лица според возраста и националната припадност за 2015 година за општина Сарај.

Табела 4. Преглед на невработени лица според национална припадност и возраст во општина Сарај со состојба на 30.11.2015.

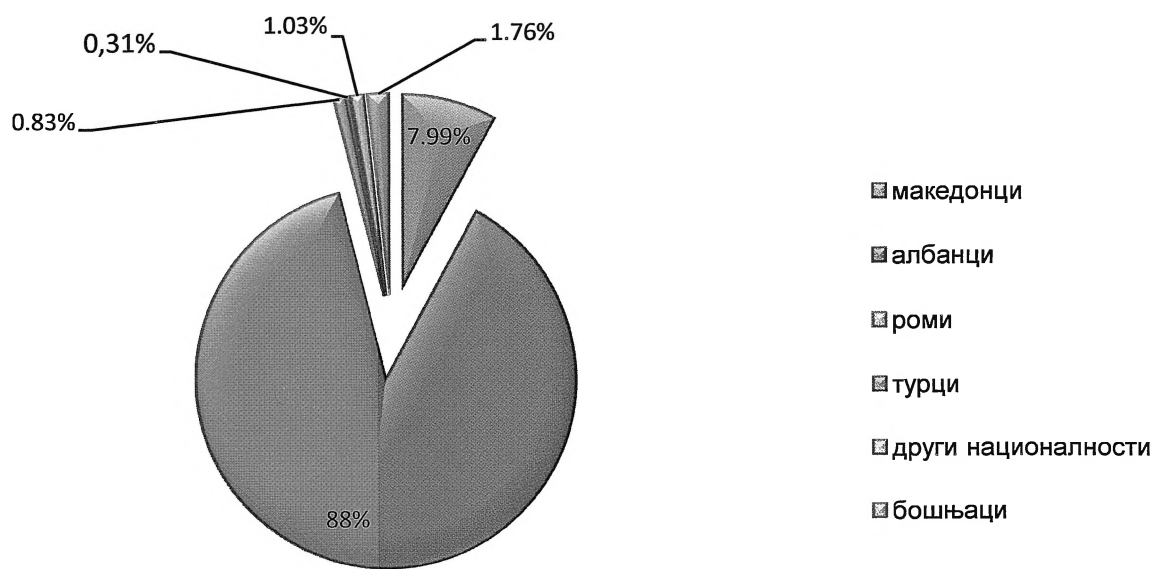
Вкупно		Од 15-19 год		Од 20-24 год.		Од 25-29 год.		Од 30-34 год.		Од 35-39 год.		Од 40-44 год.		Од 45-49 год.		Од 50-54 год.		Од 55-59 год.		60 год и пов.	
Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни
77	27	1	1	8	1	7	4	5	3	8	1	5	1	7	4	14	7	11	2	11	3
848	177	16	5	77	31	77	29	96	18	120	24	141	35	130	18	85	9	62	4	44	1
8	2	0	0	2	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0
3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
10	4	0	0	0	0	2	1	1	1	1	0	0	0	2	1	2	0	1	0	1	0
17	4	0	0	2	0	1	0	1	0	1	1	4	1	3	1	0	0	1	1	4	0
963	215	17	6	89	33	88	34	104	22	132	28	150	37	143	24	102	16	77	7	61	1

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, 2015 (необјавени податоци).

Во Табела 4. од вкупниот број од 963 евидентирани невработени лица како активни баратели на работа според националната припадност и возраста, повисокиот број на невработени се од албанска националност кој е 848 невработени лица или 88%, како и повисокиот број според возраста се од 40-44 години чиј број е 150 невработени лица или 15.57%. Додека помалиот број на невработени се од турската националност кој се само 3 лица или 0.31%, како и помалиот број според возраста се од 15-19 години чиј број се 17 невработени лица или 1.76%. Потоа, 77 невработени лица или 7.99% се од македонска националност; од ромската националност се 8 невработени лица или 0.83%; 17 невработени лица или 1.76% се бошњаци; како и од категоријата *други националности* се 10 невработени лица или 1.03%. Според возраста, број на

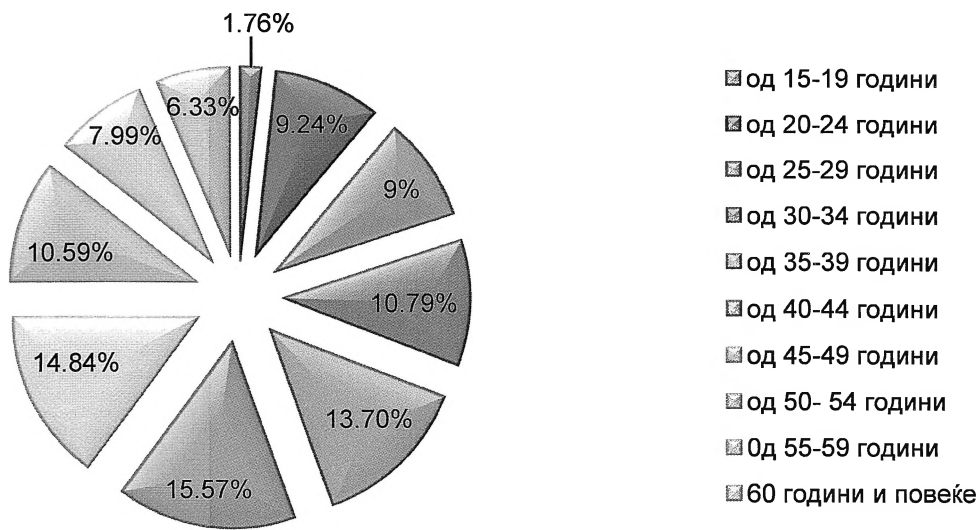
невработени лица од 20-24 години се 89 лица или 9.24%; од возраста 25-29 години се 88 лица или 9%; од 30-34 години се 104 лица или 10.79%; од 35-39 години се 13.70% или 132 невработени лица; од 45-49 години се 14.84% или 143 невработени лица; од 50-54 години се 102 невработени лица или 10.59%; од 55-59 години се 77 невработени лица или 7.99%; како и на крај од возраста 60 години и повеќе се 61 невработени лица или 6.33%. Што се однесува до невработените жени според возраста и националната припадност, исто така повисокиот број е присутен кај албанската националност со 177 невработени жени, како и на возраста од 40-44 години со 37 невработени жени.

Графикон бр. 4: Преглед на невработени лица според национална припадност во општина Сарај со состојба на 30.11.2015.



Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, 2015 (необјавени податоци).

Графикон бр. 5: Преглед на невработени лица според возраст во општина Сарај со состојба на 30.11.2015.



Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, 2015 (необјавени податоци).

Невработеноста кај повеќето луѓе претставува загрижувачки и долгорочен проблем кој истотака е присутен и во општина Сарај, а тоа го покажуваат и податоците од Табела 5.

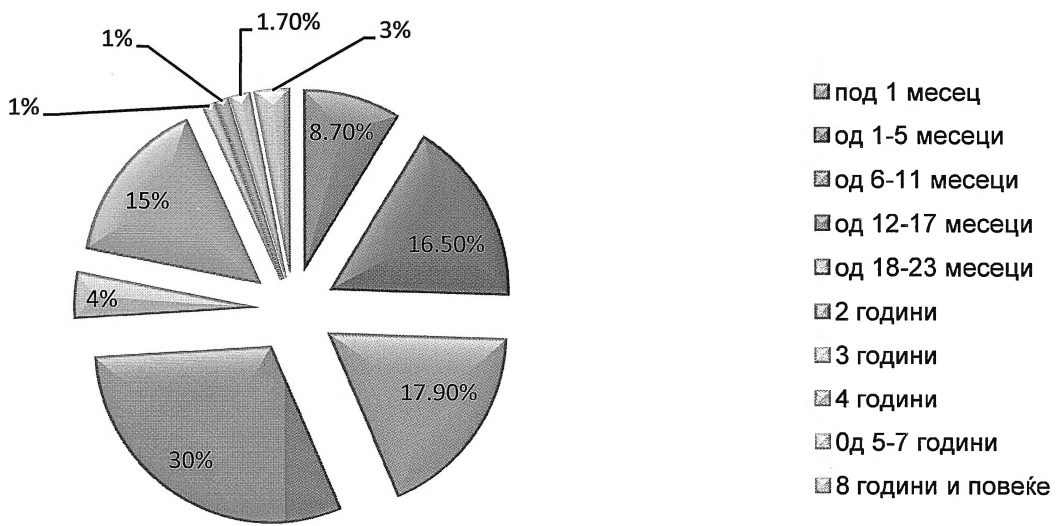
Табела 5. Преглед на невработени лица според време на чекање на вработување во општина Сарај со состојба на 30.11.2015.

Вкупно		Под 1 месец.		Од 1 до 5 мес.		Од 6 до 11 мес.		Од 12 до 17 мес.		Од 18 до 23 мес.		2 години		3 години		4 години		5-7 години		8 години и повеќе
Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се	Же ни	Се
963	215	84	25	159	59	173	49	292	46	40	10	148	16	10	0	11	5	17	2	29

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, 2015 (необјавени податоци).

Податоците од Табела 5. ни кажуваат на присуство на долгорочна невработеност кај невработените лица во општина Сарај за 2015 година. Според периодот на чекање на вработување, повисокиот број на невработени лица кои чекаат на вработување се од периодот од 12 до 17 месеци кој се 292 или 30% невработени лица, во споредба со периодот на чекање на вработување од 3 и 4 години каде што имаме само по 1% невработени лица кај двете периоди. Повисокиот број на невработени жени кои чекаат на вработување се од периодот од 1 до 5 месеци и се 59 жени. Од периодот под 1 месец на чекање се 84 или 8.70% невработени лица; од 1 до 5 месеци се 159 лица или 16.50%; од 6 до 11 месеци се 173 или 17.90% невработени лица; од 18 до 23 месеци се 40 или 4%; од периодот од 2 години на чекање се 148 лица или 15% невработени лица ; од 5 до 7 години се 17 лица или 1.70%; како и од периодот 8 години и повеќе се 29 или 3% невработени лица.

Графикон бр. 6: Преглед на невработени лица според време на чекање на вработување во општина Сарај со состојба на 30.11.2015.



Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, 2015 (необјавени податоци).

Присуството на високата невработеност кај лицата со ниски квалификации или основно образование како што беше истакнато во Табела 2., исто така е присутно и кај невработените инвалидни лица, а тоа го покажува Табела 6. каде што од вкупниот број од 6 невработени инвалидни лица, 4 лица се со ниски квалификации, како и 1 невработено лице со средно стручно образование и 1 лице квалификувано.

Табела 6. Преглед на невработени лица – инвалидни лица според степен на образование во центар за вработување Скопје

Општина Сарај	Вкупно		НКВ		КВ		ССО	
	Се	Жени	Се	Жени	Се	Жени	Се	Жени
	6	0	4	0	1	0	1	0

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, 2015 (необјавени податоци).

Што се однесува до невработеноста кај инвалидните лица според видот на инвалидност, од вкупниот број од 6 невработени инвалидни лица според Табела 7., 3 лица се со телесна инвалидност и по 1 невработено лице од воени инвалиди и лица со пречки во психичкиот развој,.

Табела 7. Преглед на невработени лица – инвалидни лица според вид на инвалидност во центар за вработување Скопје

Општина Сарај	Вкупно		ВВИ- воени инвалиди		ИТ- инвалид. труд		ТИИ-телесна инвалидност		ППР-пречки псих. развој	
	Се	Жени	Се	Жени	Се	Жени	Се	Жени	Се	Жени
	6	0	1	0	1	0	3	0	1	0

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, 2015 (необјавени податоци).

Проблемот со невработеноста претставува тешкотија за невработените инавалидни лица особено кога тие се на возраст кога можат да придонесуваат за општеството, но нивната состојба тоа не им го дозволува, особено недостигот или

намалените можности тие да се вкучат на пазарот на трудот. Во Табела 8. можеме да видиме дека од вкупниот број од 6 невработени инвалидни лица, 3 лица се од возраста од 35-39 години; 2 невработени лица од 45-49 години; како и 1 лице од 60 години и повеќе.

Табела 8. Преглед на невработени лица – инвалидни лица според старосна структура во центар за вработување Скопје

Општина Сарај	Вкупно		Од 35-39 години		Од 45-49 години		60 години и повеќе	
	Се	Жени	Се	Жени	Се	Жени	Се	Жени
	6	0	3	0	2	0	1	0

Извор: Агенција за вработување на Република Македонија, 2015 (необјавени податоци).

Имајќи ја предвид состојбата на која се наоѓаат, и секојдневните тешкотии и пречки со кои се соочуваат невработените инвалидни лица во повеќе сфери во животот, сметам дека е од голем интерес олеснувањето на можностите за вклучување на инвалидните лица во активните мерки за вработување, а со тоа да се покаже интерес од страна на институциите да ги овозможуваат потребните услови истиве лица да се обучуваат за работа и да се вработат. Со вработувањето на овие лица овозможуваме финансиска независност на овие лица, каде што истиве лица имаат потреба од дополнителна помош и поддршка било материјална, морална и сл.

3.1.1 Невработеноста и социјалната парична помош во општина Сарај

Како што можевме да видиме од табелите погоре, во општина Сарај имаме висок процент од 68.49% на пасивни или други лица кои бараат работа, како и активни баратели на работа, со што се зголемува потребата од материјална помош и поддршка од страна на државата, т.е. потребата од социјална парична

помош. За да се дознае бројот и профилот на корисниците на СПП, како и потребата за нивно вклучување во активните мерки на пазарот на трудот, направено е истражување во Одделение за социјална работа – Карпош и во АВРМ, се со цел согледување на ефективната на активните мерки за вработување во општина Сарај, како и согледување на пречките за поголема искористеност и ефективност за активните мерки за вработување од страна на корисниците на СПП во општина Сарај.

Во Табела 9. е прикажан бројот на корисниците на СПП за општина Сарај за последниве 5 години.

Табела 9. Преглед на корисници на СПП за општина Сарај

Општина Сарај	2011 година	2012 година	2013 година	2014 година	2015 година
Корисници на СПП	985	770	775	795	550

Извор: ЈУ Меѓуопштински центар за социјална работа на град Скопје

Според Табела 9. можеме да видиме дека од вкупниот број од 3063 евидентирани невработени лица од општина Сарај за 2015 година, 550 невработени лица се корисници на социјална парична помош или само 17.95%.

За потребите на проверка на хипотезите во овој магистерски труд, направен е увид во примерок од 100 досиа на корисници на СПП, при Центарот за социјална работа во општина Карпош. Податоците и анализата во продолжение се однесуваат на избраниот примерок од 100 лица, кои се корисници на СПП од општина Сарај.

Проверката на првата хипотеза „Недоволната вклученост на корисниците на СПП во активните мерки за вработување е резултат на нивниот статус во АВРМ (агенција за вработување во Македонија) како “други невработени лица” неможеше да се добие преку директен увид во податоците кои ги има Центарот за социјална работа. Исто, таквите податоци не беа добиени ниту преку

ABPM. За таа цел, хипотезата ќе биде проверена индиректно, односно преку преглед на образовниот статус на лицата кои се корисници на СПП.

Табела 10. Преглед на профилот на корисниците на СПП за општина Сарај според образование и должина на користење на СПП со состојба на 01.04.2016 година.

Општина Сарај	Незавршено основно образование	Основно образование	Средно образование	Вкупно
Корисници на СПП последниве 3 години	0	17	2	19
Корисници на СПП повеќе од 3 години	1	67	13	81
Вкупно	1	84	15	100

Извор: Одделение за социјална работа – Карпош

Од Табела 10. можеме да видиме дека според направениот увид од 100 досиеа на корисници на СПП за општина Сарај според образовниот статус на овие лица, повисокиот број е на корисници со основно образование и тоа 84 лица. Истотака повеќето корисници со основно образование се лица кои се корисници на СПП повеќе од 3 години и се 67 лица. Според направениот увид на досиеа на овие корисници со основно образование, имаше лица кои се корисници на СПП дури од 2002 година, што ни покажува на долгорочни невработени лица. Меѓу корисниците со средно образование имаме 15 лица, каде што повеќето од нив или 13 лица се истотака корисници на СПП повеќе од 3 години.

Врз основа на овие податоци можеме да кажеме дека основното ниво на образование на корисниците на СПП и должината на користење на истата, претставува пречка за да овие лица да аплицираат и да бидат вклучени во активните мерки за вработување имајќи ги предвид годишните оперативни планови за вработување каде што повеќето од мерките што се нудат се наменети за лица со средно образование.

Според овие резултати хипотезата позитивно се потврдува, со што недоволната вклученост на корисниците на СПП во активните мерки за вработување е резултат на ниското образовно ниво на овие лица.

Табела 11. Преглед на профилот на корисниците на СПП за општина Сарај според возраст и пол со состојба на 01.04.2016 година.

Општина Сарај	Од 19-29 години	Од 30-39 години	Од 40-49 години	Од 50-59 години	60 години и повеќе	Вкупно
Мажи	4	22	33	16	7	82
Жени	0	5	9	3	1	18
Вкупно	4	27	42	19	8	100

Извор: Одделение за социјална работа – Карпош

Врз основа на оваа истражување во Табела 11. се покажува возраста и полот на корисниците на СПП, каде што поголемиот број од корисниците или 42 лица се на возраст од 40-49 години, додека помалиот број на корисници на СПП се млади на возраст од 19-29 години. Што се однесува до полот, имаме висока бројка на корисници од 82 лица од машкиот пол во споредба со жените каде имаме 18 лица. Истотака поголемиот број на корисници од двата пола се на возраст од 40-49 години.

Табела 12. Преглед на профилот на корисниците на СПП за општина Сарај според национална припадност со состојба на 01.04.2016 година.

Општина Сарај	Македонци	Албанци	Босанци	Роми	Вкупно
	1	94	4	1	100

Извор: Одделение за социјална работа – Карпош

Што се однесува до националната припадност на корисниците на СПП, според Табела 12. повисокиот број на корисници од 94 лица се од албанска националност што соодветствува со високиот број на невработени лица од истата националност.

Од друга страна имаме помал број на корисници на СПП од македонска и ромска националност.

3.1.2 Видот на програмите за вклучување на пазар на труд (ПТ) за корисниците на СПП кои се понудени во општина Сарај

За проверка на втората хипотеза “Вклучувањето на корисниците на СПП во активните мерки за вработување е условена од обемот и видот на активните мерки за вработување понудени во општината” направен е увид во Оперативниот план за активни мерки за вработување за 2015 и 2016 година. Врз основа на понудените мерки на национално ниво, може да се заклучи дека во најголема мера тие соодветствуваат за лица кои имаат минимум средно образование. Дел од тие мерки вклучуваат: обезбедување вештини за извршување на работни задачи кои се бараат на работното место од работодавачот и поттикнување на побарувачка за работа; обука за стекнување со напредни информатичко-технолошки вештини; стекнување на лиценци согласно побарувањата во обезбедувањето на физичките лица и искажаните потреби за работна сила; стекнување практично учење и работно искуство кај работодавач од приватен сектор; стекнување дополнителни вештини и работно искуство во спроведување анкети за квалификации што им се потребни на работодавачите.

Треба да се има предвид дека во овие оперативни планови повеќето од мерките кои се понудени каде што е потребно средно или високо образование се мерки кои што се насочени првенствено кон младите лица до 29 години. Оваа означува дека врз основа на спроведеното истражување овие мерки не можаат да одговараат на реалната состојба на корисниците на СПП со средно образование каде што повеќето од нив се долгорочни невработени лица над 50 годишна возраст.

Во Оперативниот план за вработување за 2016 година, истотака постојат различни мерки и услуги кои што се наменети за лицата со основно образование или неквалификувани, лица кои што повеќе се изложени на ризик од социјално исклучување. Во продолжение во *Табела 13.* се истакнати видот на мерките и услугите наменети за спомнатата категорија.

Табела 13. Преглед на понуда на активни мерки за вработување со акцент на лица со ниски квалификации и со основно образование за 2016 година

Оперативен план за АМПТ-2016 година	Опфат на корисници
<i>Програма за условен паричен надоместок за субвенционирано вработување на лица во социјален ризик</i>	166 невработени лица
<i>Субвенционирано вработување за невработени лица преку ослободување од придонеси/персонален данок на доход (Проект “Македонија вработува”)</i>	5000 невработени лица
<i>Обука кај познат работодавач</i>	300 невработени лица
<i>Обука на работно место со субвенционирано вработување</i>	333 невработени лица
<i>Обука за основни вештини за вработување (странски јазици и компјутери)</i>	1200 невработени лица
<i>Програма за општинско-корисна работа</i>	200 невработени лица
<i>Субвенционирано вработување на невработени физички лица за згрижување и чување на деца до 6 годишна возраст во домашни услови</i>	60 невработени лица
<i>Мотивациски обуки</i>	8000 невработени лица
<i>Услуги за активирање на поединците изложени на ризик од социјално исклучување</i>	1000 невработени лица

Извор: Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2016 година

Според наведеното погоре може да се заклучи дека има многу мал обем и понуда на мерки за лица кои имаат низок образовен степен, или кои се неквалификувани. Со тоа, втората хипотеза позитивно се потврдува.

3.1.3 Административните капацитети и ресурси на центрите за вработување и центрите за социјална работа

За проверка на третата хипотеза “Успешноста на активните мерки за вработување насочени кон корисниците на СПП е условено од административните капацитети и ресурси на центрите за вработување и центрите за социјална работа” направен е увид во Годишната програма на АВРМ за 2015 година, и земени се податоци од ЦСР Карпош на број на социјални работници во кои работат на СПП.

Табела 14. Структура на вработените во АВРМ според работите и работните задачи што ги извршуваат- 2015 година

Структура на вработените во АВРМ	Број на вработени
Раководни работници	53 (10,5%)
Вработени на активни политики	256 (51%)
Вработени во пасивни политики	162 (32,3%)
Помошни работници	31 (6,2%)

Извор: Годишен извештај за 2015 година, од <http://www.avrm.gov.mk/content/%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%90%D0%92%D0%A0%D0%9C%202015.pdf>

Во Табела 14. се покажува бројот на вработени од АВРМ според работни задачи, каде што имаме 51% од вработените или 256 лица кои работат на активни политики за вработување. Меѓутоа и покрај оваа бројка од 51% вработени на активни политики, се покажува потребата од вработување на дополнителен кадар имајќи ја предвид високата невработеност, истотака на невработени активни баратели на работа каде што само во општина Сарај од вкупниот број на невработени од 3063 лица, имаме 963 невработени активни баратели на работа како и 2098 други лица кои бараат работа. Важно е да се истакне дека само во

Скопскиот регион имаме висока бројка од 19.169 лица невработени активни баратели на работа.

Во Табела 15. Број на социјални работници во ЦСР- Карпош кои работат на СПП и број на корисници на СПП -2015 година

Центар за социјална работа - Карпош	
Социјални работници кои работат на СПП	4
Број на корисници на СПП	684

Извор: Одделение за социјална работа – Карпош

Правото од СПП жителите од општина Сарај го остваруваат во Центарот за социјална работа – Карпош. Под овој центар спаѓаат општина Карпош, општина Ѓорче Петров како и општина Сарај. Услуги што ги нуди овој центар се сите видови на парични права. Од вкупниот број од 16 вработени од овој центар, 5 се социјални работници меѓу кои 4 од нив работат на СПП. Според Табела 15. можеме да видиме дека имаме 4 социјални работници кои работат на СПП, што ни покажува на мал број на социјални работници во споредба со високиот број од 684 корисници на СПП од овој центар за 2015 година. Вкупниот број на невработеност за трите општини изнесува 9261 невработени, меѓу кои 7,38% или само 684 лица се корисници на СПП, меѓу кои 550 лица се од општина Сарај. Важно е да се истакне дека имаме пораст на бројот на корисници на СПП до 01.04.2016 година од овој центар кој изнесува 768 носители на правото на СПП.

Со оглед на овие резултати, можеме да кажеме дека од постојните административни капацитети и ресурси од центарот за социјална работа и центарот за вработување зависи и вклучувањето на корисниците на СПП во активните мерки за вработување, со тоа што третата хипотеза позитивно се потврдува.

ЗАКЛУЧОК

Во овој магистерски труд се направи анализа во врска со вработувањето и вклучувањето во АМПТ на корисниците на социјална заштита, посебно во однос на профилот на корисниците на СПП и нивното вклучување во активните мерки за вработување, како и понудата и ефективноста на АМПТ во РМ со акцент на овие лица. Поради отсуството на отворање на нови работни места АМПТ се гледат како прв превземен чекор и решение за поддршка на невработените лица, повеќе за социјално ранливите категории, особено во однос на зголемување на нивните можности преку различни обуки кои водат до вработеност.

Како што е посочено во првиот дел на овој магистерски труд, активните мерки за вработување се применуваат за сите невработени лица, независно од тоа дали тие добиваат надоместоци за невработеност, социјална помош итн. Бидејќи имаме постоење на голем број на невработени лица на национално и локално ниво, од страна на државата имаме превземањето на пасивни мерки на ПТ кои се однесуваат на обезбедување на материјална заштита на невработените т.е СПП, со што истотака се покажува и потребата од превземање на мерки и активности за оваа категорија. Заради остварување на оваа цел се истакнува важноста на концептот “Welfare- to- work” кој е наменет за вработување на корисници на социјална заштита кој овозможува развој на човечки ресурси и поврзување со пазарот на трудот преку различни мерки и програми. Успешноста на овој концепт особено е истакната во земјите со социјалдемократски режим, земји каде што системот на социјална помош е во корист на сите и обезбедува пристоен животен стандард. При добивањето на СПП се бара и активност од страна на корисниците, со што станува збор за концептот “Workfare” кој е присутен во либералниот социјален режим каде што помошта е условена од барањето активно работа. Според примерите кажани во првиот дел од трудот, мојот став е дека во Република Македонија е присутен либералниот пристап со ниско ниво на СПП како и недостиг на мерки за вработеност и активност кои соодветсвуваат со профилот на долгорочно корисниците на СПП, како и недостиг на мерки насочени

со акцент на лица со проблеми со болести на зависност; лица вршители на кривични дела; лица проблеми во менталното здравје и слично, имајќи ги предвид дека овие лица повеќе се исклучени заради нивната состојба и стереотипите кои постојат за нив, и мислам дека е потребно превземање на мерки и услуги за поддршка при учество во програми заради олеснување.

Првите мерки во однос на поттикнувањето активност на невработените и корисниците на СЗ, РМ ги превзел уште од 2006 година со донесување на Националната стратегија за вработување составена од две акциони планови со насоки за вработување. Како што е кажано во вториот дел од овој труд во РМ се донесени и неколку други национални планови за вработување, составени од различни програми, услуги и мерки за корисниците на СЗ и ранливите категории на граѓани. Имајќи го предвид присуството на веќе спомнатите програми во овој труд, сметам дека овие мерки претставуваат можност за да овие лица да ги подобрат своите вештини и потенцијали кои доведуваат до нивна вклученост на пазарот на трудот, а со тоа и подобрување на стандардот на живеење. Мојот став во врска со постојните програми и мерки за вработеност за корисниците на СПП понудени во РМ, е дека не соодветствуваат со нискиот образовен профил посебно на долгорочните корисници на СПП од општина Сарај кои што се повеќе ги има, што го покажа и самото истражување, и заради тоа се покажува потребата од обуки и курсеви кои би овозможиле работно искуство на овие лица.

Тезата дека Недоволната вклученост на корисниците на СПП во активните мерки за вработување е резултат на нивниот статус во АВРМ (агенција за вработување во Македонија) како “други невработени лица” беше проверена преку образовниот статус на корисниците на СПП за општина Сарај, со што мојот личен став во врска со оваа е дека ниското образовно ниво а со тоа немањето соодветни квалifikации потребни за работа, се главна и првенствена причина кои ги спречуваат овие лица да бидат вклучени во активните мерки за вработување и да се вработат. Мојот став произлегува од направеното истражување во ЦСР-Карпош, каде што мнозинството корисници на СПП се лица со основно образование и со намалени можности за вработување со што оваа

теза позитивно е потврдена. Вклучувањето на корисниците на СПП во активните мерки за вработување е условена од обемот и видот на активните мерки за вработување понудени во општината, е следната теза која позитивно е потврдена. Мојот став е дека вклученоста на корисниците на СПП во активните мерки за вработување е условена од видот и понудата на активни мерки за вработување наменети за овие лица, при направениот увид во Оперативниот план за активни мерки за вработување за 2015 и 2016 година каде што се покажува дека повеќето програми и мерки кои се наменети за корисниците на СПП се мерки кои што се наменети за лица со средно образование, што не соодветствуваат со образовниот статус на корисниците на СПП за општина Сарај каде имавме повеќе корисници со основно образовно ниво. Што се однесува до последната теза дека Успешноста на активните мерки за вработување насочени кон корисниците на СПП е условено од административните капацитети и ресурси на центрите за вработување и центрите за социјална работа, истотака мојот став е позитивно потврден. Мојот став произлегува при направеното истражување во ЦСР-Карпош и АВРМ, каде што имаме многу мал број од 4 социјални работници кои работат на СПП за трите општини и висок број на корисници на СПП каде што повеќето се корисници од општина Сарај, со што се покажува потребата од дополнителен кадар социјален работник. Истотака успешноста на активните мерки за вработување кон корисниците на СПП е условена од административните капацитети и ресурси на центрите за вработување, позитивно е потврдена. Мојот став е дека со постоењето на висока бројка на невработени а со тоа и корисници на СПП со ниски квалитивкации, имаме мал број на лица кои работат на активни политики со што ја условуваат и успешноста на активните мерки за вработување кон корисниците на СПП. Конечно врз основа на анализите и спроведеното истражување во овој труд позитивно се потврдува и општата хипотеза, каде што успешноста на концептот од социјална заштита кон пазар на труд е условена подеднакво од профилот на корисниците на СПП (образовен, демографски, родов и др) и од понудата на активните мерки на вработување на локално ниво.

Мојот конечен став е дека заради постоењето на либералниот концепт на социјална политика во РМ каде што помошта и поддршката е насочена онаму каде што е најпотребно и врз основа на резултатите од истражувањето кои ни ја покажуваат постојната состојба, сметам дека за невработените од општина Сарај како урбана средина е од голема важност и би претставувало позитивен чекор и корист отворањето на дисперзирана канцеларија од АВРМ со што услугите од агенцијата ќе бидат поблиску до граѓаните, и одблиску би можеле да се откријат најисклучените и најкомплексните случаи каде што и помошта и вработеноста е најпотребна. Истотака во рамките на општината сметам дека е потребно и позитивна цел отворањето на одделение за социјална работа и вработувањето на профил социјални работници кои што би го работеле со задоволство својата хумана професија, имајќи го предвид веќе малиот број на социјални работници кои работат на СПП и високата бројка на корисници во постојниот центар, надлежен за трите спомнати општини во третиот дел од овој труд. Отворањето на центар за социјална работа би овозможило големо олеснување за корисниците на СПП кои што од блиску би можеле да се информираат и за нивното право да аплицираат за АМПП согласно нивните квалификации кои што водат до вработеност.

БИБЛИОГРАФИЈА

- АВРМ (2016) *Годишен извештај за 2015 година*, Скопје. од веб страната:
<http://www.avrm.gov.mk/content/%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%90%D0%92%D0%A0%D0%9C%202015.pdf>
- *Activation Strategies for Stronger and More Inclusive Labour Markets in G20 Countries: Key Policy Challenges and Practices*. (2013) OECD. од веб страната: <http://www.oecd.org/employment/G20-2013ReportActivation.pdf>
- *Active labour market policy*. Ministry of Employment. од веб страната: <http://uk.bm.dk/en/Themes/The%20Danish%20Labour%20Market/Active%20labour%20market%20policy.aspx>
- *Активни мерки и политики за вработување: Предизвик за македонскиот пазар на труд*. FinanceThink out of the box. од веб страната: <http://www.financethink.mk/wp-content/uploads/2013/01/Policy-Brief-14.compressed.pdf>
- Babić Z. (2012) *Aktivna politika tržišta rada: europski kontekst i hrvatska praksa*. Soc.ekol. Zagreb, Vol 21, No 1
- Brewer M. (2008:12) *Welfare reform in the UK: 1997-2007*. IFAU- Institute for labour market policy evaluation. од веб страната: <http://www.ifau.se/upload/pdf/se/2008/wp08-12.pdf>
- *Calworks welfare to work program*. Department of Social Services. CDSS. од веб страната: <http://www.cdss.ca.gov/cdssweb/pg141.htm>
- Daguerre, A (2010) *Welfare to work in the UK: the workfare consensus*. CERI SciencesPo. од веб страната: http://www.sciencespo.fr/ceri/sites/sciencespo.fr.ceri/files/art_ad_0.pdf
- Dunn Shiffman, C. (2002) *Effects on families and children*. Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996. Encyclopedia

of Education. COPYRIGHT The Gale Inc. од веб страната:
[http://www.encyclopedia.com/topic/Personal Responsibility and Work Opportunity Reconciliation Act of 1996.aspx](http://www.encyclopedia.com/topic/Personal+Responsibility+and+Work+Opportunity+Reconciliation+Act+of+1996.aspx)

- Геровска Митев, М. (2008) *Врамување нова социјална политика: актери, димензии и реформи* - Скопје, Фондација Фридрих Еберт
- Greenberg D. Deitch V. Hamilton G. (2009) *Welfare-to-Work Program Benefits and Costs A Synthesis of Research*. MDRC. од веб страната:
http://www.mdrc.org/sites/default/files/full_611.pdf
- Kildal N. (2001) *Workfare Tendencies in Scandinavian Welfare Policies*. International Labour Office, Geneva. од веб страната:
<http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/download/docs/workfare.pdf>
- Kildal N. Sefos. Keyzers (2000) *Workfare Tendencies in Scandinavian Welfare Policies*. Berlin. од веб страната:
<http://www.basicincome.org/bien/pdf/2000Kildal.pdf>
- Kuddo A. (2009) *Employment Services and Active Labor Market Programs In Eastern European and Central Asian Countries*. The World Bank Human Development Network Social Protection Team. од веб страната:
<http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Labor-Market-DP/0918.pdf>
- Мојсоска Блажевски Н. Петрески М. (2015) *Оценување на влијанието на активните програми на пазарот на трудот: клучни наоди*. Budapest, International Labour Organization
- МТСП (2008) *Национален акционен план за вработување (2009 – 2010)*
- МТСП (2015) *ОПЕРАТИВЕН ПЛАН за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување за 2015 година, Скопје*
- МТСП (2015) *ОПЕРАТИВЕН ПЛАН за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2016 година, Скопје*

- МТСП (2015) *Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020*
- Национален акционен план за вработување (2006 – 2008)
- Obadić A. (2003) *Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada. Financijska teorija i praksa* 27(4)str.529-546
- *Social policy and Welfare*. Nordic Co-operation. од веб страната: <http://www.norden.org/en/fakta-om-norden-1/social-policy-and-welfare>
- *Welfare to work*. (2000) U.S. Department of Labor Employment and Training Administration. America's Workforce Network. од веб страната: <http://www.doleta.gov/programs/factsht/pdf/welfaretowork.pdf>
- World Bank (2013) *Activation and Smart Safety Nets in FYR Macedonia: Constraints in Beneficiary Profile, Benefit Design, and Institutional Capacity*.
- *Young people, employment programmes and the new deal* (1999) Bulletin number 49. Institute for Employment Research. од веб страната: <https://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/bulletins/ier49.pdf>
- *Zanafilla e pushtetit lokal në Saraj dhe rrethinë*. Saraj. од веб страната: http://saraj.gov.mk/rreth_nesh.html
- Zubović J. (2011) *Aktivne mere na tržištu rada i pitanja zaposlenosti*. Beograd, Institut ekonomskih nauka. од веб страната: <file:///C:/Users/Radiant/Downloads/Aktivne%20mere%20na%20trzistu%20rada%20i%20pitanja%20zaposlenosti.pdf>
- *Приближување кон Европската Унија: Предизвици и можности* (2009) Министерство за финансии. од веб страната: http://www.finance.gov.mk/files/u9/vanje_kon_EU_predizvici_i_moznosti_finalna.pdf