

**Универзитет Св. „Кирил и Методиј,, – Скопје
Филозофски факултет-Институт за социологија-
Европски студии за интеграции**



ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА

Тема:

**Претпристапната помош на Европската унија за развој на човечките
ресурси во Република Македонија**

Ментор:

Проф. др. Јорде Јаќимовски

Кандидат:

Мр. Локман Миртезани

Скопје, 2012 година

СОДРЖИНА

Список на кратенки-----	6
I-Дел-----	8
ВОВЕД -----	8
II-Дел-----	14
ТЕОРЕТСКИ ПРИОД НА РАЗВОЈОТ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ-----	14
1. Европската унија и човечките ресурси-----	14
2. Историјат на претпристапната помош за земјите потенцијални членки на Европската унија-----	15
3. ИНСТРУМЕНТОТ ЗА ПРЕТПРИСТАПНА ПОМОШ ИПА (IPA, Instrument for Pre – Accession Assistance) И КОМПОНЕНТА 4- РАЗВОЈ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ-----	17
III-Дел-----	22
КОМПОНЕНТА 4: РАЗВОЈ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ-----	22
III.1 -ВРАБОТУВАЊЕ-----	26
1.1 Човечките ресурси во Република Македонија-----	31
1.2 Работна сила-----	36
1.3 Вработувањето по сектори и формите на работа-----	39
1.4 Флексибилноста и флексигруноста на пазарот на трудот-----	47
1.5 Платите во Република Македонија-----	53
1.6 Невработеноста-----	55
1.7 Политиките и програмите на Република Македонија-----	63
1.8 Социјален дијалог-----	66
1.9 Политиките и програмите на Република Македонија и на	

земјите-членки на Европската унија-----	71
III.2 -ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА -----	78
2.1.1 Основното образование во Македонија и во Европската унија---	81
2.1.1 Организацијата и раководството-----	82
2.1.2 Задолжителното основно образование-----	82
2.1.3 Структура на наставни планирања-----	85
2.1.4 Образованието на децата со посебни потреби -----	87
2.1.5 Работата со талентирани ученици -----	89
2.1.6 Оценувањето и унапредувањето на учениците-----	91
2.1.7 Образованието и обуката на наставниците-----	93
2.1.8 Соработката со родителите-----	94
III.2.2 Средното образование во Македонија и	
во Европската унија-----	95
2.2.1 Видови и нивоа на средното и постсредното	
образование во Македонија и Европската унија-----	97
2.2.2 Структура на средни училишта и на ученици во Р. Македонија--	100
2.2.3 Стручно оспособување за работа и пазар на трудот-----	103
2.2.4 Постсредното образование -----	104
2.2.5 Средно образование за ученици со посебни	
образовни потреби-----	105
2.2.6 Средно образование за надарени и талентирани ученици-----	107
2.2.7 Средно и постсредно образование за возрасните-----	112
2.2.8 Развојот на образовните институции преку претпристапната	
помош на ЕУ-----	117
2.2.9 Компарација на средното образование со земјите-членки	
на Европската унија-----	118
2.2.10 Средното образование и нејзината улога врз зголемувањето	
на квалитетот и развојот на високото образование-----	122
III.2.3 Високото образование во Македонија и	
во Европската унија-----	124

2.3.1 Состојбата на високото образование во Македонија-----	124
2.3.2 Развојот кон европско високо образование-----	128
2.3.3 Современа европска настава-----	128
2.3.4 Поврзување на формалното, неформалното и информалното образование-----	130
2.3.5 Високото образование во ЕУ-----	131
2.3.6 Важноста, придобивките и улогата на Програмата за доживотното учење-----	133
2.3.7 Придобивките, буџетот и програмите финансирани од ЕУ----	136
2.3.8 Програмите со кои се финансираат проекти за универзитетско образование-----	137
2.3.9 Програмата со која се финансираат проекти за образование на возрасни-----	137
2.3.10 Поддршката на научниците и македонските граѓани преку овие програми на ЕУ-----	138
III.2.4 Значењето на човечкиот капитал и последиците по пристапувањето кон ЕУ-----	139
III.2.5 Оценката на Европската Унија за образовниот систем во Република Македонија-----	140
III.3 СОЦИЈАЛНО ВКЛУЧУВАЊЕ-----	142
3.1 Сиромаштијата и социо-економската состојба во Република Македонија-----	145
3.2 Главните видови на сиромаштијата во Македонија-----	148
3.3 Политиките на социјалното вклучување и заштита во Македонија и Европската Унија-----	153
3.4 Институциите за еднакви можности во Македонија-----	158
3.5 Ранливите групи во Македонија-----	159
3.6 Родовата еднаквост во Македонија и ЕУ-----	161
3.7 Социјалното вклучување и интеграција по основа на етничка група-----	168

3.8 Социјалната инклузија во договорите на ЕУ-----	170
3.9 Заклучоци од овој дел-----	172
IV-Дел-----	174
1. ИПА (Инструмент за претпристапна помош) за развој на човечките ресурси во Република Македонија -----	174
2. Програмите и оските на ИПА-----	176
3. Бенефитите и очекуваните резултати од ИПА помошта за развој на човечките ресурси во Република Македонија-----	177
4. Алокација на финансиските средства од ИПА-----	180
V-Дел -----	186
ЗАКЛУЧОК-----	186
Преглед на табели-----	194
Белешки-----	196
Користена литература-----	198

Список на кратенки

ЕУ	Европска унија
ЕЗ	Европска заедница
ЕСФ	Европски социјален фонд
ЕФРР	Европски фонд за регионален развој
ЕК	Европска комисија
ИПА	Инструмент за претпристапна помош
ИСПА	Инструмент за структурни политики за притстапување
САПАРД	Пристапна програма за земјоделство и рурален развој
ФАРЕ	Програма на Заедницата за централноевропските земји
ЕСА	Европска социјална агенда
БДП	Бруто домашен производ
БНП	Бруто национален производ

EU	European Union
EC	European Commission

ESF	European Social Fund
ERDF	European Regional Development Fund
IPA	Instrument for Pre-Accession Assistance
ISPA	Instrument for Structural Policies for Pre-Accession
CARDS	Community Assistance for Reconstruction, Development and Stabilization
SAPARD	Special Pre-accession Assistance for Agriculture and Rural Development
PHARE	Programme of the Community for Central and Eastern European Countries

I-Дел

ВОВЕД

Историјата на Европската унија и интеграција претставува клуч за да се разбере Европа после втората светска војна. Европската унија е резултат на неколку договори помеѓу европските земји почнувајќи од договорот за основање на Европската заедница за јаглен и челик во 1952 година па до нејзиното крунисување во политичка унија со договорот во Мастрихт во 1992 година.

„Со ова почна едно ново поглавје во евроинтеграцијата, во градењето единствен европски пазар и монетарна унија, елиминирајќи ги на тој начин практично сите бариери за слободно движење на стоки, луѓе, услуги и капитал во земјите-членки на Европската Унија“ (Fuse, 2000, str. 50-51).

Уште од самиот почеток *функционирањето* на Европската унија се темели врз солидарноста и толеранција помеѓу земјите-членки, еднакви права за сите граѓани на сите полиња на животот каде што голема улога има кохезионата политика, чија цел е да им пружи еднаков стандард на сите граѓани на Европската унија. Но, секако и земјите кои се надвор од ЕУ имаат шанса да и се приклучат со тоа што им пружа помош т.е. претпристапна помош-ИПА преку која земјите се подготвуват да станат рамноправни членки на сите полиња на Европската унија. Овој вид помош опфаќа повеќе програми или видови

на помош, во која е опфатена и помошта која е предмет на нашиот труд- развојот на човечките ресурси.

Така што ова политика претставува една од најновите политики (т.е. помош) на Европската унија со која се помагаат земјите кои се кандидати и сакат да станат членки на ЕУ, каде директно сме вклучени и ние како земја која ја користи ова програма или овој вид на помош. Во овој дел е вклучена и актуелноста на темата со нашата држава или поврзаноста со денешното време и ситуација во која се наоѓа Македонија. Секако тоа не се случува за прв пат кај нас туку тоа за прв пат се случило со давањето на претпристапната помош на десетте земји од централна и источна Европа кои станаа членки во 2004 година, а тоа беа: Република Чешка, Естонија, Унгарија, Латвија, Литванија, Полска, Словакија и Словенија. После тоа, ова политика ја продолжи праксата и со Романија и Бугарија.

Претпристапната помош како таква се смета за важен инструмент за претпристапната стратегија, односно запознавање на земјите кандидати за членство во ЕУ со методите на работа на ЕУ како и нивните интеграции во секторската политика на Европската унија и очекуваното проширување.

Овој вид на политика или конкретно четвртата компонента за развој на човечките ресурси има за цел да го поддржува земјите кандидати во развојот на човечките ресурси како и во нивното подготвување за спроведување и управување со кохезионата политика на Европската заедницата. Истата е во согласност со европската стратегија за вработување и Лисабонската стратегија која е ревидирана и ги зема предвид целите на Европската унија на полето на вработувањето, социјалното вклучување и образованието и обуката.

Ова политика или помош беше неопходна поради фактот што некои од овие земји навистина многу заостануваа во развојот во споредба со дотогашните земји-членки на Европската унија, како што е

случајот и со нас како држава каде што заостануваме во развојот во многу важни сегменти или подрачја.

Може да се каже дека Европската унија сака да има некаква кохезија на целата нејзина територија во многу полиња каде што спаѓа и полето на нашата тема, компонентата за развој на човечки ресурси, а со тоа сите нејзини граѓани или државјани би биле еднакви и би имале еднаков стандард на живот.

Целта на ова компонента е да се привлечат и задржат повеќе лица во работен однос, да се модернизира системот за социјална заштита, да се зголемат инвестициите во човечкиот капитал, за да се оствари поголем раст, креирање на подобри работни места и да се зголеми националната конкурентност за меѓународно ниво.

Секако меѓу земјите кои се корисници на ова помош а воедно заостануваат во следењето на развиените земји спаѓа и Македонија како земја кандидат за членство во Европската унија.

Со користењето на ова помош и поддршка ние како земја имаме реална шанса за развој или барем да се направи нешто повеќе во правец на поттикнување на развојот на нашата земја. Ова го велам од причина што тоа претставува една од можностите која и се пружи на Македонија за да може да се развива во добра правец а со тоа да се подигне животниот стандард на луѓето бидејќи тука се дел три приоритетни области: вработувањето, социјалното вклучување и образование и обука.

Овие се три многу важни полиња кои се тесно поврзани меѓу себе, бидејќи самиот тренд на денешното време не само во склоп на Европската унија или Европа туку и во светски рамки е да се има поквалитетно образование и обука а тоа директно е поврзано со поквалитетна работна сила или понуда на пазарот на трудот, поголема и подобра конкуренција а секако тоа ќе придонесе и за подобар

стандард и тренд на живеење, што пак ќе влијае врз социјалното вклучување.

Важноста на прашањето за развој на човечките ресурси на еден начин стана поактуелна и можеше да се види во последните години со економската криза која ги зафати не само земјите во Европската унија и Европа, туку и целиот свет.

Оттука може да се каже дека благосостојбата на една земја во наше модерно и актуелно време зависи од структурата на работната сила со која располага, нивната подготвеност и стручност за соочување со предизвиците на новата технологија и конкуренцијата не само во локални, регионални рамки, туку и во светски рамки.

Затоа, потребно е да работната сила или човечките ресурси се развиваат, обучуваат континуирано со цел да се биде во чекор со другите развиени земји или во чекор со конкуренцијата.

И ние како земја кандидат за членство во ЕУ, треба да вложиме се повеќе и повеќе во развојот на човечките ресурси, па една вистинска и голема можност претставува претпристапната помош и поддршка за земјите потенцијални членки на Европската унија, поконкретно четвртата компонента, развој на човечките ресурси.

Овој вид на политика или конкретно четвртата компонента за *развој на човечките ресурси* има за цел да ги поддржува земјите кандидати во развојот на човечките ресурси како и во нивното подготвување за спроведување и управување со кохезионата политика на Европската заедницата. Истата е во согласност со европската стратегија за вработување и Лисабонската стратегија која е ревидирана и ги зема предвид целите на Европската унија на полето на вработувањето, социјалното вклучување и образованието и обуката.

Ова политика или помош беше неопходна поради фактот што некои од овие земји навистина многу заостануваа во развојот во споредба со дотогашните земји-членки на Европската унија, како што е

случајот и со нас како држава каде што заостануваме во развојот во многу важни сегменти или подрачја, а се стремиме за членство во ова големо семејство на држави.

Со цел нашиот труд да биде целосен и јасен, моето истражување го започнав со кратко прикажување или опишување на самиот почеток на претпристапната помош т.е. со историјатот на претпристапната помош и нејзиниот развој т.е. програмите кои се користеа во минатото наместо сегашната претпристапна помош познато како Инструмент за претпристапна помош-ИПА(PHARE, ISPA, SAPARD).

Бидејќи полето на компонентата број четири за развој на човечките ресурси во тој временски период беше асистирано или вклучено преку овие програми на Европската унија, го имаме опишано инструментот преку кој функционира и се реализира претпристапната помош (ИПА): земјите кориснички, областите кои се поддржуваат, сите компоненти на ИПА, мултигодишните индикативни финансиски рамки за претпристапната помош и секако целите на компонентата број четири (развој на човечки ресурси), аргументирани со конкретни примери во различни земји на Европската Унија кои се веќе дел од неа, но и пред да пристапат во Европската Унија.

Секако предмет на моето истражување беа и сегментите или гранките кои произлегуваат од подрачјето на човечките ресурси: вработувањето, образованието и обуката и социјалното вклучување.

Исто така, како дел од моето истражувањето беа и програмите или помошта која може да се искористи за унапредување на овие полиња во нашата земја, каде повеќе внимание е дадено конкретно на овие полиња.

Оттука, целите на моето истражувањето секако беа поврзани со предметот на истражувањето т.е. моја главна цел на истражувањето е прикажувањето на реалната состојба на развојот на човечките ресурси

во Република Македонија и помошта поврзана со ова подрачје или компонентата на ИПА.

Од предметот на истражувањето, искористувањето на претпристапната помош на Европската Унија во насока на развој на човечките ресурси а со тоа и развој на вработувањето, образованието и обуката и социјалното вклучување.

Преку овие три главни сегменти на човечките ресурси во трудот давам опис на сликата или состојбата во Македонија. За постигнување на истата имам направено споредба на истата (состојбата) со таа на другите земји кои претендираат да станаат членки на Европската унија, споредба на истата со таа на земјите кои се веќе членки на Европската унија.

Тоа што не поврзува со претпристапната помош и целта која е опишана во мојот труд е прикажувањето на тоа како може да се реализираат овие претпристапни програми на Европската унија или пак можностите за искористување и извлекување на што поголема полза од страна на нашата земја.

II- Дел

ТЕОРЕТСКИ ПРИОД НА РАЗВОЈОТ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ

1. Историјат на претпристапната помош за земјите потенцијални членки на Европската Унија

Како што наведовме ова помош е една од најновите видови на помош на Европската унија со која се помагаат земјите кои се кандидати и сакат да станат членки на Европската унија во која директно сме вклучени и ние како земја која ги користи овие програми или овој вид на помош. Уште еднаш ќе спомнам дека тоа за прв пат се случувало со десетте земји од централна и источна Европа кои станаа членки во 2004 година, а секако ова политика ја продолжи праксата и Романија и Бугарија, како и со другите земји кои претендираат да станат членки на ЕУ.

Во почетокот претпристапната помош или политика се спроведувала преку три инструменти:

1. PHARE (*Programme for Help and Assistance for Restructuring their Economies*)

ФАРЕ 1- Градење на институциите (околу 30% од ресурсите)

Јакнењето на институциите и административните капацитети на земјите кандидати беше клучното барање на проширувањето, со цел земјите да го усвојат, спроведат и да се придржуваат кон *acquis*.

ФАРЕ 2 – Инвестирањето во економската и социјалната кохезија (околу 70% од ресурсите).

Економската и социјалната кохезија се прошируваше со цел да им се помогне на земјите кандидати да градат функционална пазарна економија и да справат со пазарните сили на ЕУ и големата конкуренција. Оттука ФАРЕ 2, бараше од претпријатијата и

инфраструктурата на земјите кандидати да ги задоволат стандардите на Европската унија и да се воспоставуваат функционални, институционални и регулативни рамки.

2. Програма ИСПА

Ова програма беше наменета за финансирањето на инфраструктурни проекти од областа на транспортот и на заштитата на животната средина. Главни приоритети на земјите кандидати за влез во ова програма беа: образование за политиката и процедурата на ЕУ; помош во достигнување на стандардот на ЕУ и заштита на околината; и проширување и поврзување со трансевропски прометни мрежи.

Ова програма на годишно ниво апсорбираше околу 1.04 милијарди евра кои беа под одговорност на Генералниот директорат за регионална политика.¹

3. Програма SAPARD (SAPARD)

Програмата SAPARD (Special Pre-accession Assistance for Agriculture and Rural Development) беше замислена како помош за земјите од средна и источна Европа во подготовките за делување во заедничка земјоделска политика и заеднички пазар. Ова програма беше оперативна од 2000 година како помош за земјите апликанти за влез во Европската унија.

Главни приоритети на ова програма беа: придонес во спроведувањето на европското право од областа на земјоделието; и решавање на проблемите од областа на земјоделството и руралниот развој.

¹ Directorate General for Regional Policy, ISPA 2000-2006, Brussels, 1999.

Ги споменав овие видови на помош бидејќи во рамките на овие програми беа вклучени областите: вработување, обука и образование и социјално вклучување, а кои сега се дел од четвртата компонента на Претпристапната помош на Европската заедница т.е. развојот на човечките ресурси.

2. ИНСТРУМЕНТОТ ЗА ПРЕПРИСТАПНА ПОМОШ ИПА (IPA, Instrument for Pre – Accession Assistance) И КОМПОНЕНТА 4- РАЗВОЈ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ

Програмите PHARE, CARDS, ISPA i SAPARD, како и помошта за Турција беа оперативни до 2006 година кога сите тие заедно беа соединети во новиот инструмент за претпристапна помош - IPA (Instrument for Pre – Accession Assistance).

IPA-инструмент за претпристапна помош

Како дел од подготовката за новата финансиска рамка 2007-2013 година, во септември 2004 година од страна на Комисистаја пред Европскиот парламент и Советот беше презентираан новиот инструмент за претпристапа помош (IPA). Регулативата на Советот (ЕК) 1085/2006 се усвои на 17 јули 2006 година.

Општите политички приоритети за претпристапната фаза се поставени во европското и пристапното партнерство, во годишните извештаи на земјите и во стратешкиот документ за проширувањето кои се презентираат пред Советот и пред Европскиот парламент секоја година.

Во однос на финансиската распределба, ИПА има обезбедено вкупно 11, 468 милијарди евра за периодот 2007-2013 година.²

Секоја година Комисијата ги информира Европскиот парламент и Советот за нејзините намери во однос на поделбата на вкупната финансиска помош. За ова цел, за секоја земја и за секоја компонента направени се повеќегодишни индикативни финансиски рамки кои се по три годишни временски периоди.

Во рамките на ИПА, земјите кориснички се поделени во две групи:

- Потенцијални земји кандидати (Албанија, Босна и Херцеговина, Србија, вклучувајќи го тука и Косово), кои ќе продолжат да добиваат помош според сегашните цели и приоритети на CARDS.
- Земји кандидати (Хрватска, Македонија и Турција) кои ќе добиват слична помош и понатамошна помош во однос на имплементацијата и подготовката за структурни, рурални и развојни фондови за пристапот во ЕУ.

Со овој фонд ќе се поддржуваат повеќе области: јакнењето на демократските институции како и владеење на правото, вклучувајќи и негова примена; промоција и заштита на човековите и основните слободи и почитување на правата на малцинствата, промоција на родовата еднаквост и недискриминација; реформи во јавната администрација, вклучувајќи и воспоставување систем кој ќе овозможи децентрализација на управување со помошта наменета за земјите корисници; економски реформи; развој на граѓанското општество; социјална вклученост; помирување, мерки за градење доверба и реконструкција; регионална и меѓугранична соработка за земјите кандидати, а дополнително ќе се подржат и следните области:

² European Commission, Multi Annual Indicative Financial Framework 2008-2012, Brussels, 2009

усвојување и спроведување на *acquis communautaire*, социјален, економски и територијален развој, каде спаѓаат и активности поврзани со инфраструктурата и инвестициите, особено во областите од регионален карактер, развој на човечки ресурси и рурален развој.

Со намера на најефикасен начин да се постигнат целите на секоја земја, ИПА се состои од пет компоненти, во кои спаѓа и компонентата за развој на човечки ресурси, каде што во целост ќе се фокусираме само на тоа во останатиот дел до нашиот труд:

1. Транзициска помош и градење институции

2. Меѓугранична соработка

Овие две компоненти се достапни за сите земји кориснички (кандидати и потенцијални кандидати), со цел да им се помогне во процесот на транзицијата и приближувањето кон ЕУ, како и да се охрабри регионалната соработка меѓу нив.

3. Регионален развој

4.Развој на човечки ресурси

5. Рурален развој

Втората група компоненти се достапни само за земјите кандидати во спроведувањето на земјоделската и кохезиона политика на ЕУ по членството во ЕУ. Ова бара од земјите да имаат административен капацитет и структури за преземање одговорност за управување со помошта. Во случајот со потенцијалните земји кандидати вакви мерки ќе се спроведуваат преку транзициска помош и компонентата за градење на институции.

III-Дел

КОМПОНЕНТА 4: РАЗВОЈ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ

„Човечките ресурси ги претставуваат вкупните знаења, вештини, способности, креативни можности, мотивација и лојалност со кои располага една организација“ (Taylor S. *Human Resource Management*, 2008, pp. 25), во случајов се работи за една земја, Република Македонија.

Инаку, поимот човечки ресурси ја претставува работната сила т.е. кадарот, со која располага една земја во случајов на една земја (Р. Македонија), нивната подготвеност, стручност и структура за успешно извршување на задачите и соочување на идните предизвици и конкурентноста. Ова секако е една општа дефиниција за човечките ресурси, но таа дефиниција или употреба на овој поим се разликува во зависност од полето на искористување.

Како што и наведовме погоре во текстот, како и според Димитар Бојациоски „човечките ресурси ги претставуваат знаењата и вештините

на една организација или земја. Што значи тие ја претставуваат вкупната интелектуална и психичка енергија која организацијата може да ја ангажира за остварување на сопствените цели и развој“ (Димитар Бојаџиоски, *Менаџирање на човечки ресурси*, 2008 година, стр. 20).

Целта на ова компонента е да се привлечат и задржуваат повеќе лица во работен однос, да се модернизира системот за социјална заштита, да се зголемаат инвестициите во човечкиот капитал, за да се оствари поголем раст, креирање на подобри работни места и да се зголеми националната конкурентност за меѓународно ниво.

Секако, меѓу земјите кои се корисници на ова помош а воедно заостануваат во следењето на развиените земји, спаѓа и Македонија како земја кандидат за членство во Европската унија.

Компонентата за развој на човечки ресурси има за цел да ги поддржува земјите кандидати во развојот на политики, како и во подготовката за спроведување и управување со кохезивната политика на Европската заедница, особено во смисла на нивна подготовка за **Европскиот социјален фонд (ЕСФ)**. Истата е во согласност со *Европската стратегија за вработување* и ревидираната *Лисабонска стратегија* и ги зема предвид целите на Заедницата од полето на вработувањето, социјалното вклучување, образование и обука, еднаквост на половите.

Приоритетите од компонентата 4 за развој на човечки ресурси се во согласност со регулативата за **ЕСФ** за 2007-2013: зголемување на приспособливоста на работниците и на претпријатијата, особено доживотното учење, поттикнување на претприемништвото и услугите за поддршка во контекст на реструктурирањето. Зголемување на пристапот до вработување, спречување на невработеноста, особено со поттикнување на модернизацијата на институциите на пазарот на работна сила, спроведување на активни и превентивни политики и

активности за зголемување на учеството на жените. Засилување на социјалното вклучување на луѓето од загрозените групи и борба против сите форми на дискриминација на пазарот на работна сила. Поттикнување партнерства и создавање мрежи на полето на вработувањето и социјалното вклучување. Проширување и подобрување на инвестирањето во човечки капитал, особено со поттикнување на реформи во системот на образование и системот на обука. Зајакнување на институционалниот капацитет и ефикасност на јавната администрација и јавните служби, социјалните партнери и релевантните невладини организации во вработувањето и социјалните области.

Приоритетите се, исто така, во согласност со целите од *Лисабонската стратегија*: забрзување на економскиот раст, охрабрување на иновациите и креирање на повеќе и подобри работни места.

Компонентата 4 се фокусира на три приоритетни области: вработување, образование и обука и социјална вклученост, кои ќе ги анализираме и објасниме во целост во главниот дел на нашиот труд.

Целта е да се привлечат и задржат повеќе лица во работен однос, да се модернизира системот за социјална заштита, да се зголемат инвестициите во човечкиот капитал за да се оствари поголем раст, креирање на подобри работни места и да се зголеми национална конкурентност на меѓународно ниво.

Приоритетите и мерките на владата на Република Македонија за ова компонента се следните:

Приоритет 1: *Вработување*: привлекување и задржување на повеќе лица во работен однос со:

1.1. Понатамошен развој на Агенцијата за вработување и подобрување на условите за вработување;

1.2. Поддршка на спроведувањето на Стратегијата за вработување и на Националниот акционен план за вработување;

1.3. Интегрирање на младите невработени, жените и подолго невработените лица на пазарот на труд;

1.4. Намалување на сивата економија преку изнаоѓање на начини за нејзина легализација;

Приоритет 2: Образование и обука - инвестирање во човечки капитал преку подобро образование и вештини со:

2.1. Модернизација на образовните системи и системите за обука;

2.2. Овозможување на достапност до квалитетно образование за етничките заедници и

2.3. Развивање на образованието за возрасни и доживотно учење.

Приоритет 3: Социјално вклучување - промовирање на пазар на трудот отворен за сите со:

3.1. Поддршка на процесот на социјална вклученост на ранливите групи на населението и изолираните зони,

3.2. Интегрирање на малцинствата и

3.3. Јакнење на релевантните чинители.

Техничката помош има за цел поуспешна реализација на предвидените активности и постигнување на саканите и предвидените цели, поефикасно следење, евалуација, администрирање на проектите и информирање. Средствата кои ќе се користат за техничката помош на сите институции вклучени во овој процес се веќе испланирани. Воедно, оваа помош има за цел обучување и подготовка на нашите национални

институции што поефикасно да ги користат средствата кои ќе стојат на располагање на нашата земја обезбедени преку Европскиот социјален фонд.

-Со ова може да се види важноста и улогата на ова компонента не само за развојот на човечките ресурси туку и за општиот развој на нашата земја со цел постигнување на стандардите и одредбите на Европската унија.

Земајќи ја во предвид високата стапка на невработеност како еден од најголемите проблеми на нашата земја и политиките и програмите на Владата кои се насочени кон излегување од ова криза т.е. поголема вработеност, може да се искористи токму ова помош од Европската унија за решавање на овој проблем. Што значи дека како мерка на Владата е и законот за работни односи кој се смета како флексибилен со цел да го помогне развојот, инвестициите и градуелното поместување на вработувањето од неформалниот сектор во формалниот сектор, а со тоа и зајакнување на правата на работниците. Изминативе години беа превземени некои мерки, ки ќе ги опишам поопширно подоцна во овој труд, со цел да се регулира повремениот вработување и регулирање на статусот на вработувањето на сивата економија, затоа што многу работници беа и се уште се обврзани да вршат повремени работи без да имаат регулиран статус и договор за работа. Понатамошните резултати со засилувањето на флексибилноста се очекува да дојдат со основањето на резолуциони дебативни механизми, и со започнувањето на разговорите за колективните договори, посебно мерките на пазарот на трудот.

Со оваа би можело да се реизградат способностите на невработените и да се прикаже вистинската слика на тие кои работат но се вклучени во неформалниот сектор.

Во изминатиов период во текот на создавањето на политиките и посебните програми за вработувањето, социјалните партнери беа вклучени на активен начин. Ова генерално беше постигнато со нивното вклучување и партиципирање во подготвувањето на стратешките и оперативните документи како и нивното одобрување од страна на социо-економскиот совет. Што значи дека во нашата земја постои тростран дијалог кој оперира на национално ниво преку социо-економскиот совет а исто така постои и двостран дијалог преку заклучокот за колективните договори.

За да се надмине ситуацијата на полето на вработувањето потребно е да се развие и да се прицврсти тространиот социјален дијалог на локално ниво а двостраниот социјален дијалог на ниво на вработен.

III.1 ВРАБОТУВАЊЕ

Република Македонија веќе подолго време се бори со високата невработеност на населението. Секако корените на ова потекнуваат од порано, почнувајќи од економската блокада на северниот сосед според резолуцијата на Обединетите нации до 1996 година, која што влијаеше на паѓањето на БДП. Во 1990 година бројот на вработени беше 507, 324 додека во 1996 година беше 339,824 што покажува дека имало намалување на вработените. Со тоа бројот на лицата кои примиле социјална помош се зголемил од 5,359 во 1990 година на 45,790 лица во 1996 година. Сето ова влијаело врз зголемувањето на буџетот за покривање на овие трошоци т.е. исплата на социјално помош.

Секако, врз овој тренд на зголемување на бројот на невработени лица, влијаел и процесот на приватизацијата и структурните реформи, но и бројот на лицата кои што го завршиле нивното образование (средно и високо образование) а не се вработиле.

Главниот предизвик со кој се соочува нашата земја во делот на вработеноста секако е проблемот со пазарот на трудот кој се карактеризира со екстремна ниска стапка на вработеност и многу висока стапка на невработеност. Секако ќе треба да ја споменеме и невработеноста бидејќи е директно поврзано во нашиот случај со вработеноста.

Општата стапка на вработеност во Македонија во 2005 година беше 37.9% во споредба со таа во Европската унија со 63.8%. Додека во 2010 година стапката на вработеност во Македонија изнесува 43.5%.³

³ Државен завод за статистика, Пазар на трудот, Скопје, 2011 година, стр.1

Но секако, загрижувачки е тоа што невработеноста во Македонија расте од година на година, и тоа од 31.2% во 2001 година на 37.6% во 2005 година и покрај извесниот екомонски раст кој се случуваше во текот на овие две години. Секако наредните години до 2010 година бележеше опаѓање и стапката на невработеност во 2010 година во Македонија изнесуваше 32%. Стапката на невработеноста во Македонија е речиси четири пати повисока од просечната стапка на невработеност во ЕУ.

Статистиката која е на располагање дава нереална слика на состојбата⁴, но како и да е податоците од анкетата на работна сила се користат, бидејќи сепак тие го претставуваат трендот и различниот развој на посебните групи или региони кои се погодени од невработеноста или ниската стапка на вработеност.

Анализата на законската рамка и анализата на пазарот на труд поставена од меѓународните експерти во склоп на проектот за политиката на вработување II покажа дека: сите податоци од пазарот на трудот, особено во делот на вработеноста и невработеноста се посебно нејасни т.е. несоодветни. Причините за ваквата несоодветност се во тоа што лицата кои се регистрираат како невработени во Агенцијата за вработување на Република Македонија по автоматизам се бесплатно здравствено осигурани, без разлика дали реално тие бараат работа или се вработени во сивата економија или пак се легално вработени на привремена работа. Правните и законските поволности не само што ги искривуваат податоците на Агенцијата за вработување но исто така и резултатите од анкетата на работна сила, бидејќи лицата кои се регистрирале како невработени за да го остварат здравственото осигурување, нема да одговарат точно или коректно на прашалникот.

⁴ Влада на Република Македонија, Национална стратегија за вработување, Скопје, декември 2006 година, стр.5

Дури и ако се земат во предвид ваквите податоци, јасно е дека проблемот со вработеноста т.е. невработеноста во Република Македонија е огромен.

Главни предизвици за состојбата во Република Македонија кои се поврзани директно со вработеноста се:

- Ниско ниво на креирање на работни места како резултат на бавниот економски раст и недостиг на инвестиции;
- Широка распространета сива економија;
- Регионални разлики;
- Социјални проблеми;
- Екстремно висока невработеност кај младата популација;
- Многу висока стапка на невработеност на долгорочно невработените и невработеност на ранливите групи;
- Родова нееднаквост; и
- Неусогласеност помеѓу образовниот систем и потребите на пазарот на трудот.

Оттука, секогаш во анкетите направени во нашата држава, граѓаните вработувањето го ставаат како прво на листата на приоритетите во нашата земја.

Но, сега постои извесен напредок и надеж за подобрување во иднина, откако трендот на опаѓање на стапката на вработеност започна да оди нагоре почнувајќи од втората половина на 2005 година, а особено во четвртиот квартал од 2005 година, а секако овој тренд продолжи и во наредната 2006 година. Со вој тренд се продолжи и во наредните години, така што стапката на вработување во 2010 година беше 43.5%.

Подобрувањето на состојбата на пазарот на трудот сега е нагласена со опаѓањето на невработеноста. Стапката на невработеноста за првпат почна да паѓа во втората половина на 2006

година, и се направи пресврт за разлика од тоа што се случуваше претходните пет години. Секако за сето ова влијаеше и перспективата за членство на земјата во ЕУ која се отвори со позитивното мислење на Европската комисија за добивање на кандидатски статус во 2005 година т.е. сите овие настани придонесоа за еден ваков пресврт.

Секако, иако беа планирани многу други чекори за економски развој и креирање на нови работни места на среден план со многуте програми и стратегии на Владата, истите не можеа да се оствараат под директно влијание на светската економска криза почнувајќи од кризата (војната во Ирак), поскапувањето на нафтата и др. Иако Владата имаше за цел да ја имплементира националната стратегија за вработување за периодот 2006 -2010 година, како што споменавме и претходно врз тоа имаа влијание и другите надворешни фактори.

Подолу се дадени националните цели за стапката на невработеност поставени од Владата на Македонија и нивната компарација во однос на тие на Европската унија:

- Општа стапка на вработеност
- Стапка на вработеност на жени
- Стапка на вработеност на постари вработени (55-64 години)

Во 2005 година општата стапка на вработеност во Република Македонија беше 37.9% додека во Европската унија беше 63.8%. Во 2006 година стапката на вработеност на населението беше 39.6%, додека во 2010 година стапката на вработеност беше 43.5%.

Исто така во 2005 година стапката на вработеност на жени во Р. Македонија беше 26.2, додека во ЕУ 60%.

Додека стапката на вработеност на постари вработени од 55 до 64 години во 2005 година кај нас беше 26.2% а во ЕУ 42.5%.

Од овие податоци може да се види ситуацијата во нашата земја пред 5-6 години споредбено со таа во Европската Унија.

Секако како надополнување на овие податоци е дека овие проценти требаше да се зголемаат за 8-10 % до 2010 година, но тоа не се случи како директна последица на светската економска криза.

Секако беа направени обиди за реализација на истите преку комбинација на макроекономската, микроекономската, социјалната политика, политиката на пазарот на трудот како и политиката на образованието и обуката.

Секако дека овие цели остануваат како приоритетни и во иднина со цел подобрување на животниот стандард на населението во земјата.

Како што кажавме и на самиот почеток на ова подрачје, вработувањето е проблем со кој Република Македонија се соочува веќе подолг временски период т.е. многу висока стапка на невработеност.

Веќе ги спомнавме неколкуте причини за ова на почетокот на транзицијата од поранешниот систем како дел од бивша Југославија во демократски систем на функционирање со кризите на војните помеѓу бившите југославенски републики, но освен тоа големо влијание врз вработувањето имало и намалувањето на економската активност во текот на кризата во Косово (кризата со бегалците од овој регион), но секако врз економскиот развој влијаел и конфликтот внатре во нашата земја. Како резултат на сето ова стапката на вработеност се намалила се до 2004 година. Негативниот тренд на опаѓање на стапката на вработеност како и што спомнавме беше запрен и беше направен пресврт во 2005 година, кога бројот на вработените лица беше повисок за 4.3% за разлика од минатата година. Додека во 2006 година стапката на вработеност во земјата беше 39.6%.

Во 2006 година невработеноста беше 36%, намалена за 1.3% во споредба со таа во 2005 година, иако и тоа е многу висок процент.

Стапката на невработеност на жени во 2006 година беше 37.2%, што покажува дека е повисока за 1.7% од таа на машката популација.

Во изминатиов период па се до сега биле превземани мерки за привлекување на странски и локални инвестиции, преку развојот на претприемништвото, развојот на малите и средните претпријатија, реформите во правилникот за работа, поголема достапност до финансиските средства и мерките за трансферот од неформална економија во формална економија и мерки за активен пазар на трудот со кои се очекуваше да се создаде клима за забрзано зголемување на БДП и секако со тоа и зголемување на вработувањето во земјата.

1.1 Човечки ресурси во Република Македонија

Делот кој е активен од пазарот на трудот од населението се состои од евидентираниите лица кои се вработени и од невработени лица. Според податоците за изминатиов период во Република Македонија во 2005 година активно население на пазарот на трудот биле 869,187 лица што претставува 54.1% од населението кое е способно за работа на 15 годишна возраст. Во периодот од 2000 година до 2005 година стапките за активното население биле релативно стабилни со 53% во 2000 година и 54.1 во 2005 година.

Додека во периодот од 2005 година до 2010 година стапката на активно население (работоспособна) е зголемено на 56.7%.

Економската активност на работоспособното население се разликува според полот, нивото на образованието, возраста, етничко потекло и местото на живеење.

Според податоците на работната сила, во 2010 година стапката на активност кај женската популација во нашата држава е пониска од таа на машката популација и е пресметена на 42.9%, додека стапката на активност кај машката популација е 69.1%.

Нивото на образованието кај економската работна сила за поголемиот дел е 41.3%, кои имаат завршено 4-годишно средно образование, а кое е проследено со 24.6% од оние кои имаат завршено

основно образование. Од активната работна сила 12.4% имаат завршено тригодишно средно образование додека 11.1% имаа високо образование. Стапките на активноста се повисоки кај жените кои имаат завршено средно образование и високо образование во споредба со мажите кои имаат завршено идентично образование.

Делот од популацијата кој е економски најактивен се наоѓа во групата од 25 до 54 годишна возраст. Во 2005 година 76.2% од оваа група на популацијата било активно, додека само 37% од групата од 55-64 годишна возраст, и 32.9% до групата од 14-24 годишна возраст. Ниската стапка на активност кај младата популација е резултат на нивните образовни активности т.е. се уште се образуваат, што треба да се зема во предвид во позитивна смисла кога се работи за европската политика на вработување. Секако главната причина за ниската стапка на активност е тоа што фалаат можностите за нивно вклучување на пазарот на трудот. Според некои податоци младата популација од 15-19 годишна возраст во изминатиов период беше дел од вработувањето или обуката, а не беше дел од образованието.

Економската стапка на активност е различна кога се работи за членовите на различни етнички групи која се рангира кај албанската етничка група со 29.3%, кај Турците 38.1%, Србите 47.3%, Ромите 47.6%, Власите 48.3% и кај Македонците со 53.5%.

Стапките на учество или вклучување во пазарот на трудот се ниски кај женските етнички групи различни од македонската со 10.6% кај албанската женска популација, 19.2% кај турската женска популација, 29.6% бошњачката женска популација, 34.7% кај ромската женска популација, 36.3% кај српската женска популација и 41.8% кај влашката женска популација. Разликата во стапките на учество кај руралните и урбаните средини бележи раст од 0.3% во 2001 година на 8% во 2005 година.

Табела 1. Активно население во Р.Македонија

а) Активно население и стапки на активност.

	1999 година	2004 година	2009 година	2010 година
Активно население	806 674	832 281	928 775	954 928
Мажи	496 129	506 863	570 698	578 896
Жени	310 546	325 418	358 077	376 032
Стапка на активност %	53.1	52.2	56.7	56.9
Мажи	65.5	63.5	69.6	60.6
Жени	40.8	40.9	43.7	39.6

б) Активно население според образование за 2009 и 2010 година

	2009 година	2010 година
Вкупно	921 534	954 928
Без образование	4 458	2 964
Незавршено основно образование	34 612	32 764
Основно образование	209 912	212 143
3 год. Средно образование	107 551	124 135
4 год. Средно образование	402 794	402 810
Више образование	27 953	30 478

Претпристапната помош на Европската унија за развој на човечките ресурси
во Република Македонија

Високо образование	134 254	149 634
Мажи		
	2009	2010 год.
	год.	
Вкупно	569 104	578 896
Без образование	2 669	1 556
Незавршено основно образование	20 758	18 366
Основно образование	139 320	136 911
3 год. Средно образование	76 369	88 192
4 год. Средно образование	248 326	243 751
Више образование	15 298	16 411
Високо образование	66 363	73 709
Жени		
	2009	2010 год.
	год.	
Вкупно	352 430	376 032
Без образование	1 789	1 408
Незавршено основно образование	13 854	14 397
Основно образование	70 591	75 232
3 год. Средно образование	31 181	35 942
4 год. Средно образование	154 468	159 059
Више образование	12 656	14 067
Високо образование	67 891	75 925

в) Активно населени според возраст

Вкупно		
	2009 год.	2010 год.
Вкупно	1 642 360	1652 026
15-24	321 364	318 015
25-49	759 953	762 494
50-64	361 220	370 202
65 години и повеќе	199 823	201 315
15-64	1 442 537	1 450 711
Мажи		
	2009 год.	2010 год.
Вкупно	821 148	826 069
15-24	164 932	163 195
25-49	387 196	388 519
50-64	178 374	183 061
65 години и повеќе	90 646	91 274
15-64	730 502	734 795
Жени		
	2009 год.	2010 год.
Вкупно	821 212	825 957
15-24	156 432	154 820
25-49	372 757	373 975

50-64	182 846	187 121
65 години и повеќе	109 177	110 041
15-64	712 035	715 916

Извор: Државен завод за статистика, *Активно население за работната сила за 2010 година*, Скопје, 2011 година

Од ова може да се види дека сепак има некакви минимални промени од година во година, во насока на пораст или намалување на стапката на активноста на населението.

1.2 Работна сила

Како што знаеме стапката на вработеност во Република Македонија е многу ниска. Во период од две години, од 2000 година до 2001 година стапката на вработеност (популација од 15 години па нагоре кои се вработени) е зголемена од 40.3% на 42.6%. Во наредните три години е намалена на 36.8% т.е. до 2004 година. Во истиот временски период, работоспособната популација е зголемена за 4.6%. Во 2005 година стапката на вработеност е покачена на 37.9%. Главните причини за ова покачување на стапката на вработеност се како резултат на корекциите на податоците за невработени лица, каде што беа превземени поинтензивни активности од страна на трудовата инспекција и секако започнувањето на еден пофлексибилен начин на вработување.

Со ова може да се види дека сепак податоците за зголемување на стапката на вработеност не беа резултат на вистински вработувања или отоврање на нови работни места туку како резултат на ажурирањето на податоците во бирото за вработување.

Додека од периодот од 2000 година до 2005 година, стапките на вработување кај женската популација беа навистина ниски во споредба со оние на машката популација. Во 2005 година стапката на вработеност

на машката популација беле 45.4% додека стапката на женската популација беше пресметано на само 30.1%.

Квалитативни промени во структурата на силата на трудот беа побарани токму во текот на овој временски период, од 2001 до 2005 година. Делот на вработени лица кои немаат никакво формално образование, што немаат завршено основно училиште се намали од 34.3% во 2001 година на 27.8% во 2005 година. Во исто време, делот од вработени лица со четиригодишно средно образование се зголеми од 36.2% на 41.8%, додека делот на вработени лица со високо образование се зголеми од 10.5% на 14.1%.

Делот на вработени женски лица според нивото на образованието покажува пристрасност кон пообразованите групи т.е. од вкупниот број на вработени жени од 213 074 во година, 17.7% имаат високо универзитетско образование, 6.3% високо стручно образование и 50.9% имаат средно стручно образование.

Додека кај машката популација од 332 179 вработени лица во 2005 година, 11.8% имаат завршено универзитетско образование, 5.2% имаат високо стручно образование и 52.6% имаат средно стручно образование.

Стапката на вработување во 2010 година изнесуваше 43.5 %, кај машката популација таа беше на 52.8%, додека кај женската популација изнесуваше 34.0%.

Од тука може да се види големата разлика на стручната подготвеност на вработените лица според полот т.е. кај жените имаме многу поголем број на лица кои имаат завршено универзитетско образование а тоа претставува проблем кај мажите, тоа е и предуслов и во Европската унија за унапредување на работниците. Не само во Европската унија туку и во светски рамки се бараат работници кои имаат завршено универзитетско образование, лица со поголема стручна подготвеност. Ова е и една од економската борба помеѓу Европската унија и нејзините конкурентки САД и Јапонија во сферата на економијата

и развојот на самите земји. Не само во склоп на Европската унија туку и кај нас имаат недостиг на работници со високо образование и стручна подготвеност.

Стапката на вработување на младите лица од 15 до 24 годишна возраст во 2005 година имаше многу мала стапка од 12.3% и тоа во главном како резултат на високата стапка на невработеност, нивното вклучување во неформално работење и секако посетувањето на училиштето кое исто така може да се види од ниската стапка во пазарот на трудот. Стапката на вработување на младите лица од 25-27 годишна возраст беше 35.6%. Стапката на вработување на возрасната група од 55-64 години беше 26.2%, додека највисоката стапка на вработување се наоѓаше кај групата од 25-54 годишна возраст со 49.9%.

Стапките на вработување кај различните етнички групи се разликуваат почнувајќи од 10.2% кај Ромите, 11.4% кај Албанците, 15.9% кај Турците, 17.1% кај Бошњациите, 32.7% кај Србите, 36.1% кај Власите и 36.4% кај Македонците. Стапките на вработеност посебно се ниски кај женската популација кај Албанците со 2.9%, кај Ромите 5.5% и Турците 5.8%.

Исто така има многу важни разлики во стапките на вработеност за различни региони во нашата земја. Според последните податоци од Заводот за статистика стапката на вработеност во регионот на Полог, североисточниот и јужнозападниот региони е 1.5%, кое два пати пониска од таа на вкупната просечна стапка на вработеност. Само јужниот регион од нашата земја има повисока стапка на вработеност од просечната стапка на вработеност во земјата. Во периодот од 2001-2005 година стапката на вработеност во руралните средини се намалила за 9.2%.

Од тука може да се заклучи и да се види дека поголемиот дел од руралната популација е вклучена во секторот на земјоделството т.е. се занимава со земјоделство, во главно со сточарство. Но и тука имаме доста проблеми со тоа што секој ден се повеќе се намалува бројот на

домаќинствата кои се занимаваат со фармерство, од причина што многу тешко си ги подмируваат трошоците и секако влијание има и малата цена која се нуди за нивните производи од овој сектор.

Во табелата подолу ќе ја дадеме состојбата на стапката на вработеност на лица на возраст од 15-64 години, се до 2010 година во Република Македонија и ЕУ.

Табела 2. Стапката на вработеност на лица на возраст од 15-64 години.

%

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Р.Македонија	40.3	42.6	40.4	38.5	36.8	37.9	39.6	40.7	41.9	43.3	43.5
Мажи	49.7	50.6	48.6	45.6	44.4	45.4	48.3	48.8	50.7	52.8	52.8
Жени	30.9	34.5	32.0	31.3	28.9	30.1	30.7	32.3	32.9	33.5	34.0
ЕУ 27	62.2	62.6	62.4	62.6	63.0	63.6	64.5	65.4	65.9	64.6	64.2
Мажи	70.8	70.9	70.4	70.3	70.4	70.8	71.6	72.5	72.8	70.7	70.1
Жени	53.7	54.3	54.4	54.9	55.6	56.3	57.3	58.3	59.1	58.6	58.2

Извор: Државен завод за статистика, *Активно население за работната сила за 2010 година*, Скопје, 2011 година; и Eurostat, *Employment rate 15-64*, 2011.

Јас мислам дека ние како земја кандидат за членство во Европската унија треба да учиме и превземеме некои мерки и активности кои во минатото па се до сега им имаат помогнато на земјите во ЕУ да ги надминуваат тешките ситуации поврзани со вработувањето т.е. големата стапка на невработеност.

Меѓу тие се Луксембуршката стратегија од 1997 година, каде земјите членки на ЕУ се договорија да секоја членка донесе свој Национален акционен план и годишно да се известува за постигнатите резултати. Ова стратегија се основаше врз четири главни приоритети: вработувањето, претприемништвото, прилагоденоста и еднакви можности за вработување на мажите и жените. Во склоп на овие приоритети беа превземени активности за обуки на младите со цел стекнување на искуство, нешто што се практикува и кај нас; помагање и посредување на невработените лица при пронаоѓање на работа, скратени административни процедури за водење на работата на фирмите т.е. за самовработување; одржување на обуки и курсеви за новите технологии и користење на компјутери при работа и модернизирањето на организирањето на работата; еднакви права и можности за вработување без разлика на пол и етничка припадност и т.н.

Ова Европска стратегија за вработување во тој период придонела за подготвеноста на земјите членки во борбата против невработувањето и идентификувањето на приоритетни цели од ова област.

Исто така меѓу поновите мерки и активности на ЕУ е Лисабонската стратегија и политиката за вработување. Од ова стратегија на Европската унија најважни се пет цели, и тоа: стимулирањето на доживотното учење, промоција на улогата на социјалните партнери, осигурување на адекватна комбинација на политиката и мерењата, развој на заеднички показатели за напредокот и подобар квалитет на работата.

Како што беше кажано, овие мерки се дел од Луксембуршката и Лисабонската стратегија кои се користени во земјите кои се дел од Европската унија, но и како што знаеме овие мерки почнаа да се спроведуваат и кај нас без разлика на тоа дали имаме конкретни резултати или не. Ова го кажувам од причина што бројката или

процентот на вработените лица или пак бројот на невработените лица не варира повеќе од 1 или 2 проценти во позитивна смисла.

1.3 Вработувањето по сектори и формите на работа

Секој ден се повеќе може да се види важноста на приватниот сектор кој се рефлектира во вкупниот број на вработени лица, така да 62.4% од вкупниот број на вработени лица во 2005 година беше токму од приватниот сектор, со тоа што имаше едно зголемување од повеќе од 18.5% споредено со тоа од пред пет години, во 2000 година. Во 2005 година 71.8% од вкупниот број на вработени лица беа работници, 5.7% беа работодавци, 12% беа самовработени, 14.9% од самовработените беа жени и 19.6% од работниците беа жени. Покрај ова 10.4% од вкупниот број на лицата кои беа вработени беа семејни членови кои не беа платени, во главно во руралното фармерство но тоа се лица кои не беа формално регистрирани како вработени или како дел од активната работна сила. И во наредните години односот на вработените во главно беше на исто ниво со малку повисока стапка на вработеноста во приватниот сектор.

Развојот на приватниот сектор секако покажа само мал ефект или стимул во развојот на самовработувањето и покачувањето на животниот стандард во нашата земја.

До 2010 година вкупно 152 000 лица, од кои 96 000 мажи и 56 000 жени, беа вработени во неформалниот сектор во урбаните и руралните средини, што кореспондира со 28% од вкупниот број на вработени лица во истата година.

Зголемувањето на вработувањето во приватниот сектор во главно е како резултат на приватизацијата преку што е обезбеден развојот на малите и средните претпријатија и секако како резултат на основањето на многу нови фирми. Вкупното учество на самовработените лица од стапката на вработеност во периодот 2001-2005 се зголеми за 1.5

проценти, додека учеството на вработените лица се зголеми за 1.4 проценти. За разлика од овие позитивни тенденции, бројот на вработените лица и самовработените лица во нашата земја секако е се уште на многу ниско ниво. Една од причините е дека самовработените лица се дел или се ангажирани во неформалниот сектор.

Што значи дека префрлувањето од неформалниот во формалниот сектор ќе го зголеми бројот на самовработените лица. Тоа според мене ќе ја покаже вистинската ситуација во земјата, колку лица се навистина вработени, колку лица се невработени, вистинската просечна плата пресметувајќи го и тоа колку се плаќаат лицата кои се вработени во приватниот сектор т.е. лица кои не се регистрирани како вработени, а тоа е дел од сивата економија во нашата земја.

Многу важна улога во овој дел има и актот за малите претпријатија на ЕУ, каде се дава централна улога на малите и средните претпријатија во економијата на ЕУ и на нејзините членки (СЕС, Brussels, 2008). Актот за малите претпријатија се спроведува во фирмите кои имаат помалку од 250 вработени за да имаат пристап до единствениот европски пазар, каде уште тогаш беше предвидено и земјите кандидати да праваат трансформирање на нивниот економски систем според стандардот на малите и средните претпријатија.

Во овој сегмент Брисел промовира своја политичка акција преку програмите за соработка, поддржувајќи економски реформи кај земјите во транзиција. Секако тука спаѓаме и ние како земја, каде малите претпријатија може да добијат поддршка за човечките ресурси и економскиот развој како и во регионалниот развој.

Вработувањето во земјоделскиот сектор од 2000 година со 22.3% се намали на 19.6% во 2005 година како резултат и влијание на приватизацијата на дивизијата на земјоделските претпријатија, денационализацијата на државното земјиште како и малиот број на регистрирани земјоделци, факт кој го посочив и погоре во текстот. Во

2005 година, 2.9 проценти од вкупниот број на регистрирани препријатија беа дел од полето на земјоделството, ловот, шумарството и рибарството. Од кои 21.4% беа лоцирани во руралните општини. Во наредниот период владата на Република Македонија правеше напори за подобрување на ова состојба, но сепак немаше некои видни резултати.

Учеството на индустрискиот сектор во вработувањето се намали од 36.1% во 2000 година на 32.3% во 2005 година, иако индустриското производство пресметано во БДП во истиот период беше зголемен за 7%, што е резултат на притисокот од глобалната конкуренција и секако потребата за зацврстување на конкуренцијата на пазарот во индустриските производи.

Учеството на секторот на услугите во вкупниот дел на вработувањето се зголеми од 41.6% во 2000 година на 48.2% во 2005 година, што во главно беше резултат на поставувањето на нови позиции на пазарот на големо и на пазарот во малопродажбата, јавната администрација, образованието и здравјето.

Според податоците и резултатите од 2007 година за пазарот на трудот во Република Македонија во наредниот период од 2008 година па се до сега, се очекуваше така и да се случи, да најмногу вработувања беа направени во секторите: недвижностите, изнајмувањето, услугите, хотелиерството и индустријата. Но, секако, најголемото зголемување беше направено така и како се очекуваше во секторот на индустријата.⁵

Во врска со секторската сегрегација (делбата, изолацијата), жените во нашата земја се вклучени во истите сектори како и во другите земји, земјите-членки на Европската унија како што се: здравјето и социјалните работи, образованието и финансиите.

⁵ Државен завод за статистика, Одржлив развој, Скопје, 2010 година, стр. 35

Додека мажите, исто така, се вклучени повеќе во земјоделството и во некои специфични полиња во секторот на услугите, како што се недвижностите, транспортот, јавната администрација и одбраната.

Табела 3. Стапка на вработеност на лица на возраст од 15-64 години, по пол.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Вкупно	40.3	42.6	40.4	38.5	36.8	37.9	39.6	40.7	41.9	43.3	43.5
Мажи	49.7	50.6	48.6	45.6	44.4	45.4	48.3	48.8	50.7	52.8	52.8
Жени	30.9	34.5	32.0	31.3	28.9	30.1	30.7	32.3	32.9	33.5	34.0

%

Извор: Државен завод за статистика, *Активно население за работната сила за 2010 година*, Скопје, 2011 година

Секако дека, како и во другите земји на Европската унија и сегрегацијата според секторите на работењето е многу важна компонента во разликите во плаќањето т.е. платите на работниците. Така да и кај нас платите на работниците се разликуваат во некои сектори по нивната квалификација но, во некои сектори и по нивното работно место, т.е. се плаќа според работата која што ја вршат а не според нивната стручна и образовна квалификација. За тоа што е поврзано со платите ќе се навратиме подолу во трудот.

За ова се направени неколку обиди од страна на владата на Р. Македонија со цел овозможување на флексибилни работни договори. Но и во наредните години се уште се очекуваат резултати од таквите договори. Според статистичките податоци 8% од вкупниот број на вработени беа со скратено работно време, кои беа евидентирани после адаптацијата на законот за работни односи до крајот (декември) на 2006

година, како мерка за овозможување на флексибилни работни договори. Додека во 2005 година бројот на работници со скратено работно време беше 5% од вкупниот број на вработени. Исто така, истата година бројот на жените кои биле вработени со скратено работно време е малку под 5% од вкупниот број на вработени жени, споредено со бројот на вработени мажи.

Од тука може да се види влијанието на адаптацијата на законот иако е мала, но претставува еден многу јасен индикатор во врска со тоа како влијае флексибилноста на работните договори или односи врз вработувањето.

Договорите за работа на определено време се главниот елемент на флексибилноста на пазарот на трудот и може да претставуваат една добра можност за постигнувањето на договори за работа на неопределено време. По дефиниција, договор за работа на определено време претставува работно место со ограничен временски карактер, кој може да има престанок со најмногу 5 години. Секако, по овој временски период, може да се направи трансферот од определено време во неопределено време, секако ако работникот продолжи да работи.

Во 2005 година учеството на работници со договор на определено време во вкупниот број на вработени лица беше 18.1%.

Според податоците на Државниот завод за статистика до 2010 година вкупно 152 000 лица, од кои 96 000 мажи и 56 000 жени, биле вработени во неформалниот сектор во урбаните и руралните средини, што кореспондира со 28% од вкупниот број на вработени лица во истата година. Истата година учеството на неформалниот сектор во БДП беше оценет меѓу 20 до 30 проценти.

Од тука може да се види како и погоре во текстот кај податоците за стапката за вработеност, дека вистинската и реалната состојба е поинаква од таа што е регистрирана од надлежните институции на државата.

Работните места во неформалниот сектор во Република Македонија најчесто се сезонски работи, привремени работи или работи со скратено работно време на кои работат работници кои најчесто имаат ниско ниво на квалификации и секако спрема тоа имаат и ниски плати. Неформалните вработените лица обично се вклучени во малата трговија или препродажба во делот на пазарите.

Така што, неформалното вработување во земјоделството и во руралните области почесто е присутно кај младите и кај етничките малцинства. Неформално вработените лица често пати се подвработени; многумина сакаат да работат повеќе. Оттука, за Р. Македонија најголем предизвик претставува создавањето на повеќе можности за вработување на невработените и обезбедување на раст на работни места со висок квалитет.

Имајќи ја предвид големината на сивата економија во Република Македонија, веројатно е дека околу половината од невработените, всушност се веројатно вработени, барем од сезонски аспект.

Ова не значи дека невработеноста и неформалниот сектор се единствено проблем на мерење, но јасно е дека во овој момент, нашата економија не е во состојба да креира доволно работни места за постигање на поголемо влијание врз невработеноста.

Последиците од вработување во неформалниот сектор имаат големо влијание врз општеството и државата гледано на подолг временски период. Самото присуство на неформалниот сектор во економијата покажува дека системот не функционира како што треба, или пак пак одредени сегменти и димензии не се соодветно оформени. Неформалната економија го игнорира постоењето на државата и постоењето на институциите.

Како негативни влијанија на неформалниот сектор се: намалувањето на приходите, отежнато функционирање на јавните институции, загрозување на стандардот во државата, појава на социјално

раслојување, се зголемува деловната недисциплираност, формирање и јакнење на криминалот во економскиот сектор, и секако дека сето тоа нелегално влијае врз работните односи и плаќањето.

Има и други форми на нелегалниот пазар на трудот, како што се во секторот на угостителството, градежништвото, превозот, текстилната индустрија, услугите за домаќинствата и др.

Во последно време, но и почнувајќи од минатиот век, со промената на системот и преминувањето во демократски систем на владеење и модернизацијата на технологијата, од друга страна со процесот на глобализација, се креираа и други форми на неформален пазар на трудот т.е. сектори кои не се вклучени во формалниот и легалниот пазар на трудот како што се: преведувањето, наставата во различни форми, одржување на приватни часови, услуги поврзани со информатичката технологија (хардвер и софтвер) и др.

Овие се едни од главните и најважните причини поради која треба да се даде поголема поддршка во борбата против неформалниот економски сектор (црната економија).

Во овој поглед, власта треба да ја поттикне легалната економска активност со рационално трошење на средствата и со подобрени понуди на јавни услуги, со цел мотивирање на легално работење или пак сакционирање на неформалниот сектор.

1.Флексибилноста и флексигурноста на пазарот на трудот

Според дефиниција флексибилноста на пазарот на трудот ја претставува брзината со која пазарот на трудот се адаптира на флукуациите и промените во општеството, економијата и производството. (Аткинсон, 1984).

Во минатото најчеста дефиниција на флексибилноста на пазарот на трудот беше нео-либералната дефиниција. Со ова дефиниција се определуваше можноста на институциите на пазарот на трудот да

овозможат пазарот на трудот да постигне постојана екуилибрација на понудата и побарувачката.

Како што спомнав и погоре во текстот, Аткинсон флексибилноста ја дели на четири главни вида, и тоа:

-Екстернална нумеричка флексибилност, која се однесува на прилагодувањето на консумацијата на работат или пак бројот на вработените од надворешниот пазар;

-интернална нумеричка флексибилност, која е позната и како флексибилност на работното време, и која се постигнува со прилагодувањето на работните часови или распоредот на работниците кои се веќе вработени во една компанија.

-Функционална флексибилност или организационална флексибилност е мерата кога вработените може да се пренесуваат во различни активности и задачи во склоп на компанијата. Ова е во врска со организацијата и оперирањето или менаџментот и обуката на вработените.

-Финансиска флексибилност или флексибилност на платите имаме кога нивото на платите не се одредува на колективен начин и се појавуваат разлики помеѓу платите на вработените. Ова се прави со цел плаќањето и трошоците за вработување да ја рефлектираат понудата и побарувачката на работната сила.

Флексибилноста за работниците- Флексибилност на пазарот на трудот не се однесува само на стратегиите користени од страна на работодавачите за прилагодување на нивните бизнис циклуси. Секако, флексибилноста на пазарот на трудот потенцијално може да се користи и за вработените и за компаниите или работодавачите. Исто така, може да се користи за оспособување на вработение да го прилагодат работното време со другите активности.

Европската комисија исто така ова прашање го има ставено и во заедничкиот извештај за вработувањето и нивниот флексиурност пристап.

Флексиурноста- е поим кој за првпат е користен од данскиот премиер Пол Нируп Расмусе во 1990 години.

Секако поимот се однесува на комбинацијата на флексибилноста на пазарот на трудот во динамична економија и сигурноста (безбедноста) на вработените.

Во Европската стратегија за вработеност, флексиурноста се однесува на балансот помеѓу флексибилните работни договори и сигурносните транзиции помеѓу работните места, така што може да се креираат повеќе и подобри работни места. Идејата е флексибилноста и сигурноста да не се гледаат како спротивни туку комплементарни.

Флексибилноста има за цел развивање на флексибилни работни организации каде луѓето може да ги комбинираат нивните работи и нивните приватни одговорности. Во склоп на тоа, вработените може да се обучуваат секојдневно како и потенцијално да имаат флексибилни работни часови. Исто така, се овозможува работниците и работодавачите да имаат пофлексибилна средина за промена на работните места.

Сигурноста значи сигурноста на вработувањето со цел обезбедување на луѓето со потребната обука и развој на нивниот талент како и адекватни бенефиции од невработувањето во случај да ја изгубат нивната работа за одреден временски период.

Од страна на Европската унија, флексиурноста се гледа и како начин за зачувување на европскиот социјален модел додека се одржува и подобрува конкуренцијата на ЕУ. Во контекст на глобализацијата и технолошките промени со кои се зголемува потребата за постојано прилагодување на бизнисите, со тоа високите нивоа на сигурноста на вработувањето нема да зависат само од заштитата на вработените, туку

воглавно од средствата за вработените да останат на пазарот на трудот, менаџирање на транзициите на работните места и унапредување на кариерите на вработените.⁶

Релевантноста на флексиурноста е да се справи со модерните предизвици на пазарот на трудот, која исто така е прифатена од страна на претставниците на социјалните партнери на транснационално европско ниво од Конфедерацијата на Европската трговска унија.

Од ова причина флексиурноста беше усвоена како лајтмотив на Европската стратегија за вработување и на ревидираната Лисабонска стратегија за раст и работни места (усвоено од Европскиот Совет за одредување на целите за периодот 2005-2008 анд 2008-2010 година).

Со најновите акти на Европската унија флексиурноста е предвидена и усвоена во Националните реформски програми и во Европската стратегија за вработување.

Како заеднички принципи на флексиурноста се предвидени:

- Флексиурноста претставува средство за поддршка на Лисабонската стратегија, за креирање на повеќе и подобри работни места, модернизирање на пазарите на трудот и промовирање на добро работење преку нови форми на флексибилност и сигурност за зголемување на прилагодувањето, вработувањето и социјалната кохезија.
- Флексиурноста инволвира комбинација на флексибилни и веродостојни договори, јасни стратегии за доживотно учење, ефективни активни политики и модерни и одржливи системи за социјална заштита.
- Пристапите на флексиурноста не се однесуваат само на еден единствен пазар на трудот или на еден модел на работа, ниту за една единствена политичка стратегија, туку тие се кројат според

⁶ Tito Boeri, "The Political Economy of Flexicurity", Milano, 2010

специфичните околности во различност од земјата. Со флексибилноста се имплицира баланс помеѓу правата и одговорностите на сите. Секако треба да се мониторираат постигнувањата.

- Флексибилноста треба да промовира поотворени, поодговорни и поинклузивни пазари на трудот за надминување на сегментацијата. Со ова се цели на неактивните лица, невработените или пак маргинализираните лица на пазарот на трудот за да им се обезбедат подобри можности, економски поттикнувања и мерки за поддршка за полесен пристап при стабилно и легално сигурно вработување. Поддршката треба да им се даде на сите лица кои се вработени со цел да останат така т.е. со статус на вработени лица, да напредуваат и да ги менаџираат транзициите во работата и меѓу работните места.
- Интерналата флексибилност како и екстерналната сигурност се еднакво важни и треба да има нивно промовирање. Треба да постои флексибилност на договорите која ќе биде придружена со сигурни транзиции од едно работно место на друго. Висок квалитет и продуктивни работни места, како и континуирано надградба на вештините се од есенцијална важност. Социјалната протекција треба да обезбедува поттик и поддршка за транзицијата на работните места и за пристап на ново вработување.
- Флексибилноста треба да поддржува полова еднаквост, преку промовирањето на еднаков пристап до квалитетно вработување за жените и мажите.
- Флексибилноста бара клима на доверба и широк дијалог помеѓу сите учесници, каде сите тие се подготвени за превземање на

одговорност за промена во насока на социјалните балансираните политики.

- Флексиурноста бара ефективна алокација на ресурсите и треба да биде потполно компатибилна со одржливите финансиски буџети. Секако, треба да цели на фер дистрибуција на трошоците и бенефитите, посебно помеѓу бизнисите, јавните авторитети и индивидуалците.

Според ова, ние како земја треба да вложиме повеќе во зголемувањето на флексибилноста на пазарто на трудот и да се подобрат вештините на работната сила, со цел да се подобри понудата на работната сила на странските инвеститори, кои секако во поголем број се од земјите-членки на ЕУ.

Како земја кандидат, во врска со прашањето на флексибилноста, треба да погледнеме на класичните облици на флексибилни работни односи, како што се привременото вработување, вработувањето со скратено работно време и самовработувањето. Креаторите на политиките на ЕУ го сметаат за многу поволно учеството на овие облици на вработувањето во вкупната вработеност. Од искуството на ЕУ може да се види дека новите земји-членки имаат далеку помало учество на привремени вработувања отколку другите земји-членки.

Како што спомнавме во неколку наврати и во другите делови на трудот, пристапувањето во Европската Унија не е само по себе голем предизвик од аспект на пазарот на труд. За сите нови членки на ЕУ од витално значење беше да се олесни интергацијата не само во ЕУ туку и во светската економијата преку зголемување на флексибилноста на нивните пазари на труд.

По пристапувањето, кога економиите на новите земји-членки почнаа да бележат раст, стана важно прашањето како владите се справуваат со

потребата за пофлексибилни институции на пазар на труд и со отпуштените работници.

Секако, една од причините за пофлексибилен пазар на труд е и тоа што донаторите секогаш притискаат на флексибилност. Тоа секако е проблем кој не може да се надмине лесно, бидејќи за пофлексибилен пазар на трудот треба да има и поголема стапка на вработеност или помала стапка на невработеност. Го велам ова од примерот на една од земјите на ЕУ, Данска, која има меѓу најфлексибилните пазари на трудот, каде освен гореспоменатите причини, големата стапка на вработеност и малата стапка на невработеност, има и високо ниво на едуцираност на работната сила. Додека, ние како земја се уште немаме образовна работна сила, а воедно проблем претставува и големата маса на амортизирани бивши работници кои чекаат вработување подолг временски период.

1.5 Платите во Република Македонија

Како што спомнавме и погоре во текстот платите на работниците во Република Македонија се разликуваат во некои сектори по нивната квалификација, но, во некои сектори и по нивното работно место т.е. се плаќа според работата која што ја вршат а не според нивната стручна и образовна квалификација.

Како што знаеме последните години преминавме од бруто плата во нето исплатена плата. Според дефиниција, под поимот “исплатени нето-плати“ се подразбираат просечните остварени примања во месецот (годината) по вработен, остварени за работа со полно, покусо и подолго работно време (прекувремена работа). Додека, индексот на исплатени реални плати претставува однос меѓу индексот на номиналната исплатената нето-плата и индексот на трошоците на животот. (Државен завод за статистика, Статистички годишник, 2011)

Претставувањето на состојбата на платите во Р. Македонија секако ќе ја започнеме со споредбата на платите со земјите кои беа дел од поранешна Југославија. Така што од податоците на државниот завод за статистика може да види дека просечната плата во 2010 година во Македонија изнесува 332 евра, а со тоа Македонија се наоѓа на дното на листата на земјите од поранешна Југославија, рангирани според исплатената плата.

Работниците во Р. Македонија во просек земаат речиси трипати помали плати отколку работниците во Словенија, која исто така е членка на Европската унија, а двапати помали плати од работниците во Хрватска. Поголема просечна плата има и во Црна Гора (484 евра), Босна и Херцеговина (430 евра) и Во Србија.

Интересно е што во нашата земја веќе извесен период има тренд платите на вработените во администрацијата да бидат на листата на најголеми плати. Воедно, може да се каже дека единствено вработените во администрацијата и вработените во уште неколку други сектори, како што се од финансиското посредување (банките, штедилниците и други институции), вработените во секторот на снабдување на струја, гас и вода и уште неколку други може да се изјаснаат дека земаат плата што е околу или пак над просечната плата во Република Македонија.

Додека еден голем дел од работниците кои спаѓаат во преработувачката индустрија, градежништвото, трговијата, хотелиерството, угостителството, земјоделството земаат плата што е за неколку илјади денари помала од просечната плата во државата. Имаме примери како што се од текстилната индустрија, каде што платат е за повеќе од двапати помала од просечната плата во Р. Македонија.

Податоците од Државниот завод за статистика за бројот на вработените по сектори на дејност покажува дека од околу 659.000 работници во Р.Македонија, над 430.000 земаат плата која е многу пониска отколку просечната плата. Преостанатиот дел што земаат

плата се движи околу просекот или над него, од кои повеќе од 70.000 лица се вработени во државната администрација.

Како што кажав, ќе дадам слика на просечните плати во земјите кои произлегоа од поранешна Југославија, и тоа: Словенија со просечна плата од 987 евра, Хрватска 750 евра, Црна Гора 484 евра, БиХ 430 евра, Србија 405 евра, Македонија 332 евра и помала просечна плата има само во Косово од 290 евра.

Секако, споредено со земјите-членки на ЕУ и земајќи ги предвид податоците на Еуростат, ние како земја заостануваме многу зад нив, со тоа што на пример во Словенија просечната плата изнесува 987 евра, додека месечна просечна плата во Белгија изнесува 1800 евра.

1.6 Невработеноста

Поимот невработеност едноставно не може да се детерминира како дел од популацијата која не работи туку, невработеноста или невработени лица се оние лица кои се работоспособни и активно бараат работа, но не може да најдат работа.

Како што знаеме веќе подолго време високата невработеност претставува најсериозен економски и социјален проблем во Република Македонија.

Исто така, невработеноста претставува социјално-економска појава, при што дел од активната работна сила во државата бара работа но истата не може да најде. Како невработени според законот се сметаат оние работници кои имаат навршено шеснаесет години, и кои се способни за работа и самите бараат работа, но не можат да најдат.

Според дефиницијата која се користи од Државниот завод за статистика, како невработени лица се сметаат лицата од 15 до 74 години кои ги исполнуваат следните три услови:

-за време на извештајната недела не работеле;

-активно барале работа т.е. не преземале конкретна активност за наоѓање работа;

-биле подготвени да отпочнат со работа.

Секако, раширеноста на невработеноста останува голем предизвик за развојните напори; таа не претставува само економски проблем, туку и тежок социјален проблем. Актуелните социјални проблеми на невработените лица имаат суштински последици врз човековата сигурност. Невработените често се придружени со „ограничен пристап до приход, до средства за работа, до социјалните, здравствените, образовните и културните услуги, придружени со сиромаштија и неисхранетоста, (Ј. Јаќимовски, 2000: 41).

Претходно во текстот зборувавме за вработеноста која е поврзана со невработеноста со тоа што и бројот или стапката на невработените лица се пресметува кога вкупниот број на невработените работници ќе се подели со бројот на населението кое е способно за работа и тоа од 16 до 65 години.

Како што кажавме и погоре во текстот, еден од најголемите и најсериозните проблеми што ги има Р. Македонија е токму невработеноста. Според ова во изминатиов период стапката на невработеност се зголеми од 32.3% во 2000 година на 37.3% во 2005 година. Од 2006 година почна да се намалува невработеноста, барем на формално ниво и статистички, со тоа што во 2006 година беше 36%, во 2007 година 34.9%, во 2008 година 33.8%, во 2009 година 32.2%, додека во 2010 стапката на невработени лица изнесуваше 32.0%.

Табела 4. Стапка на невработеност на лица на возраст од 15 до 74 години.

%

година	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Вкупно	37.3	36.0	34.9	33.8	32.2	32.0
мажи	36.5	35.3	34.5	33.5	31,8	31.9
жени	38.3	37.2	35.5	34.2	32.8	32.2

Извор: Државен завод за статистика, *Месечен статистички извештај*, Скопје, 2011 година.

Во следната табела ќе ја дадеме стапката на невработеност на лица на возраст од 15-74 години, во Република Македонија и Европската унија. Каде може да се види разликата во стапките на невработеност, кое само по себе кажува многу за стандардот во нашата земја и Европската унија.

Табела 5. Стапка на невработеност на лица на возраст од 15-74 години во Р. Македонија и ЕУ.

%

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Република Македонија	30.5	31.9	36.7	37.2	37.3	36.0	34.9	33.8	32.2	32.0
ЕУ 27	8.5	8.9	9.0	9.0	8.9	8.2	7.1	7.0	7.6	9.6

Извор: Државен завод за статистика, *Месечен статистички извештај*, Скопје, 2011 година; и Eurostat, *Unemployment rate in EU27*, 2011.

Од податоците на табелата за невработеноста во однос на Р. Македонија и ЕУ, може да се види во каква состојба се наоѓаме ние како земја која што претендира да биде дел од Европската унија. Табелата ни кажува дека една од главните полиња на интервенција и која сериозно ја тангира нашата земја е високата стапка на невработеност, покрај фактот што податоците кажуваат дека во однос на изминативе години има забележително намалување на невработеноста, почнувајќи од 2003 година наваму. Но, и овој процент на невработеноста претставува висока стапка на невработеност а со тоа и висока стапка на сиромаштија на населението, за постигнување некаква кохезија и рамноправност со земјите на Европската унија.

Невработеноста во главно влијале врз младата популација, луѓето кои имаат ниско образовни квалификации, етничките малцински групи, посебно ромите и секако покажува еден истакнат проблем и кај урбаните средини.

Во 2005 година жените во просек имаа малку повисока стапка на невработеност во однос на мажите, со 38.4% наспроти 36.5%. Сепак и тука се повторува истата работа со тоа што и кај жените таа е присутна во голема мера кај етничките малцински групи, кај Ромите, Албанците и Турците.

Друга причина за проблемот на невработеноста е и големиот број на лица кои се невработени подолг временски период. Многу висок процент на невработени лица од 65.4%, од кои 64% мажи и 67.4% жени, се лица кои се невработени во период од четири или повеќе години.⁷

Бројот на лица невработени подолг временски период се зголеми почнувајќи од 1996 година па се до сега, и од тогаш тоа претставува еден сериозен проблем и предизвик на политиките на пазарот на трудот и вработеноста, политиките на владите на Р. Македонија со тоа што

⁷ Државен завод за статистика, Македонија во бројки, Скопје, 2010 година, стр. 41

имапе многу негативни ефекти, посебно со влошувањето на човечкиот капитал, обесхрабрувањето и демотивацијата на лицата кои се невработени, лица кои се невработени подолг времески период.

Сериозноста на проблемот исто така се илустрира и преку стапката на невработеноста на подолг временски период, со партиципацијата на лица кои се без работа една или повеќе години во вкупниот број на невработеноста. Стапката на невработеноста на подолг временски период во периодот од 2000-2005 година беше поголемо од 80% , додека само во 2005 година беше 86.6%.

Невработеноста во подолг временски период кај младата популација е исто така една сериозна особина на проблемот на невработеноста. Некаде 66% од младата популација се невработени повеќе од една година. Секако и разбирливо е дека главната причина за нивната неповолна позиција во пазарот на трудот е недостигот на работно искуство.

Младите од 15 до 24 годишна возраст во овој период беа невработени со една голема цифра од 67.197 млади лица или 62.6% од вкупната бројка на невработени лица.

Затоа, невработеноста на младите лица е еден од најголемите проблеми со која се соочува Република Македонија. Во 2005 година стапката на невработеноста на младата популација во возраст од 15 до 19 години беше пресметана на 63.5%, што беше повисока од групата на возраст од 20 до 24 годишна возраст, од 62.4%. Сепак и двете групи имаа стапки од речиси двојно од вкупната стапка на невработеност од 37.2%. Во истиот период групата од 25 до 27 години исто така имаше висока стапка на невработеност од 49.5%.

Главните причини за стапката на невработеност кај младата популација во пазарот на трудот во главно се:

-несовпаѓањето помеѓу малата побарувачка и големата понуда од работната сила на пазарот на трудот.

-системите на образование и обучување.

- и, секако, преферирањето на работодавачите на лица кои имаат работно искуство.

За проблемот на невработеноста во нашата земја како и кај другите земји во Унијата голема улога има и нивото на образованието кое го поседуваат лицата кои бараат работа или се веќе вработени. Што повисоко ниво на образование, толку е помал ризикот да се биде невработен. Така да стапката на невработеност кај лицата без образование во изминатиов период беше 53.4%, додека кај лицата кои поседуваат факултетско образование беше 20.5%.

Тоа може да се види и од стапката на вработеност според нивото на образованието, што директно влијае врз невработеноста т.е. образованието и стручното квалификување има клучна улога во вработувањето и во наоѓањето на работа на младите кадри.

Табела 6. Стапка на вработеност според нивото на образование.

% на лица на возраст од 25-64 години

година	Примарно	Секундарно	Терцијарно
2000	33	58	72
2001	36	58	71
2002	32	57	72
2003	30	55	70
2004	26	52	73
2005	28	52	71
2006	31	54	73
2007	30	56	71

2008	32	58	73
2009	33	58	74
2010	33	59	74

Извор: Државен завод за статистика, *Пазар на трудот-Активно население*, Скопје, 2011 година.

Поголемиот дел од невработените лица се неквалификувани или полуквалификувани.

Секако, голем удел во проблемот на невработеноста има и несоодветното организирање на средното образование, со тоа што многу тешко се наоѓа работа со профилот на средно гимназиско образование, еден од смеровите каде повеќето и завршуваат средно образование, а со тоа се стварува вишокот и разликата помеѓу побарувачката и понудата во пазарот на трудот. Со еден збор ги има повеќе отколку што има потреба од таа насока.

Од овој сегмент од проблемот на невработеноста може да се излезе како и во минатото со креирање на кадри од следниве средни стручни училишта или насочување на лица кои допрво ќе се запишат во средното образование, и тоа кон следниве насоки: техничарство, чевларството, програмерство, дрварството и други стручни насоки. Оваа се насоките или професиите каде што нашата земја има најголем недостиг на стручни работници.

Додека за работници со високо образование, како и во минатото исто така и сега, постои потреба од работници или кадри кои се едуцирани во поглед на универзитетско образование, посебно од насоката на електро-инженерите, телекомуникациите и електрониката.

Од тоа што го кажавме анализирано преку етничка припадност во нашата земја најмногу се погодени Ромите со проблемот на

невработеноста, со тоа што стапката на невработеност кај ова етничка група изнесува повеќе од два пати од стапката измерена на национално ниво. Стапките на невработеност за етничките групи од албанска и турска припадност исто така се движаат од 61.2% и 58.2%. Жените Ромки имат највисока стапка на невработеност од 84.1%, жените Албанки 72.9% и жените Турчинки 69.7%.

Секако за проблемот на невработеноста кај овие групи од женски пол свој удел има и образовното ниво на жените, но и други културни и традиционални фактори кои се многу важни во овој поглед.

Како што кажавме и на почетокот на овој дел, невработеноста во Република Македонија почнувајќи од поделбата на бивша Југославија имаше големи варијации кај невработеноста како резултат на нивото на економскиот развој и искористувањето на ресурсите кои што ги има на располагање.

Регионалната невработеност е исклучиво висока во одредени рурални средини и во средини каде исчезнаа можностите за наоѓање на работа т.е. вработување.

Друга причина за големата невработеност е и малата мобилност на населението за создавање на регионални вариации на невработеноста како и недостигот на информации за можности за работа било каде во земјата.

Во изминатиов период стапката на невработеност во урбаните средини беше 38.7%, а во руралните средини беше 34.8%. Ова покажува дека сепак состојбата на населението било во урбаните било во руралните средини е на речиси исто ниво, но земајќи го предвид односот на бројот на населението кое живее во градовите и селата, мислам дека населението кое живее во град е во полоша и понеповолна економска и социјална ситуација.

Табела 7. Стапки на активност.

	1999	2004	2009	2010
Стапка на активност	53.1	52.2	56.7	56.9
мажи	65.5	63.5	69.6	60.6
жени	40.8	40.9	43.7	39.6
Стапка на вработеност	35.9	32.8	38.4	43.5
мажи	44.6	40.2	47.5	52.8
жени	27.2	25.4	29.4	34.0
Стапка на невработеност	32.4	37.2	32.2	32.0
мажи	31.9	36.7	31.8	31.9
жени	33.3	37.8	32.8	32.2

Извор: Државен завод за статистика, *Пазар на трудот*, Скопје, 2011 година.

1.5 Политиките и програмите на Република Македонија

Земајќи ја предвид високата стапка на невработеност и проблемот на невработеноста т.е. ниската стапка на вработеност како еден од најголемите проблеми со кој се соочува нашата земја, владата или владите на Р. Македонија постојано водеа политики и програми за да се борат со овој проблем.

Секако, меѓу обидите за да се намалува стапката на невработеност е и модифицирањето на законот за работни односи кој е доста флексибилен, како и што беше кажано погоре во текстот, од кој се очекува иницирање на развој, инвестиции и секако можеби и главниот

сегмент или гранка на проблемот на невработеноста постепеното поминување на вработувањето од неформалниот сектор во формалниот сектор т.е. нелегалното вработување во легално вработување како дел од сивата економија во земјата. Со ова постојано ќе се подобруваат правата на работниците кои ќе може да ги уживаат.

Во овој поглед последните 5 години се направени и други промени во легислативата на нашата земја, политиките и програмите, со тоа што е овозможено основање на привремени агенции за вработување.

Овие агенции треба да влијаат и да го регулираат привременото вработување на работниците со цел превенција и намалување на вработувањето во сивата економија со тоа што ќе се регулира нивниот легален статус на вработување. Ова е направено бидејќи голем број од работниците во изминатиов период беа ангажирани за извршување на привремени работи без да имаат потпишано договори за одредена работа т.е. истите се ангажирани нелегално.

Други резултати од политиките и програмите на владата се очекуваат во зацврстувањето на флексибилноста на пазарот на трудот со кое ќе се има алтернативни механизми за решавање на спорите, и секако иницирање на повторни преговарања на колективните договори, посебно во делот на мерките за активен пазар на трудот. Со ова може да се обновуваат вештините на невработените лица, и да се прикаже вистинската ситуација на лицата кои се евидентирани како невработени а всушност работат во неформалниот сектор т.е. сивата економија.

Како што спомнавме и погоре во текстот во изминатиов период Република Македонија има изготвено неколку активни програми за пазарот на трудот преку законот за вработување и осигурување во случај на невработување. Програмите обично се поддржани од донатори и се фокусирани во советувањето на вработувањето, обуката, јавните работи, вработувањето на лица кои имат попречености и мерки за започнување на нови бизниси.

Секако, за време на креирањето на овие политики и посебни програми за вработување, социјалните партнери партиципираа на активен начин. Ова генерално беше постигнато преку нивното партиципирање во подготвувањето на стратешките и оперативните документи, како и нивното усвојување во социо-економскиот совет.

Тространиот социјален дијалог постои и оперира во национално ниво преку социо-економскиот совет, додека двостраниот дијалог оперира преку заклучувањето на колективните договори.

За надминување на ситуацијата на полето на вработувањето потребно е да се развие и да се зацврсти тространиот социјален дијалог на локално ниво, каде и се прават такви напори, додека двостраниот социјален дијалог треба да се развие и зацврсти на ниво на работодавачот.

Финансирањето на активните мерки во нашата земја е недоволно и се движи некаде помалку од 0.09% од БДП, споредено со 0.7% БДП на земјите-челнки на Европската унија. Секако, овој процент се зголеми последните години за речиси три пати, за разлика од 2000 година.

Во Република Македонија само работодавците прават директни придонеси за социјалното и финансиското осигурување. Стапката на придонеси е 32% од бруто платата. Од овој износ или процент 21.2% е за пензија и инвалидско осигурување, 9.2% е за здравствено осигурување и 1.6% е за придонесите за невработеното осигурување.

Даночното оптоварување затоа е еден дестимулативен елемент за работодавците во смисла на создавање на нови работни места, за зголемување на стапката на вработеност.

Ова се надоврзува со тоа што беше кажано и погоре во текстот во врска со сивата економија во земјата, што значи го зголемува се повеќе обемот на неформалната економија, каде се вработуваат лица без да им се плаќаат придонесите за нивното вработување.

Во овој правец се направени неколку реформи во законодавството со цел да се има позитивен ефект врз вработувањето. Еден од најзначајните реформи е и рамниот данок со рамна стапката на данок за личните приходи и данокот на профит.

1.8 Социјален дијалог

Поимот Социјален дијалог или пак тоа што не интересира повеќе нас, *Европскиот* социјален дијалог има амбигуозно значење со тоа во склоп на овој поим спаѓаат и концепциите за тространа или трипартитна концентрација, консултација и социјален дијалог:

- Трипартитната концентрација индицира размена помеѓу социјалните партнери и Европските јавни авторитети;
- Консултацијата на социјалните партнери се однесува на активностите на советодавните комитети и службените консултации;
- Социјалниот дијалог е двостран или бипартитна работа од социјалните партнери.⁸

Европските социјални партнери користат многу тесна дефиниција, затоа што тие поимот социјален дијалог го имаат резервирано за нивната бипартитна, автономна работа. Кога и да се инволвираат Европските јавни авторитети, социјалните партнери преферираат да заборуваат за трипартитната концентрација.

Секако, поширока дефиниција е адаптирана преку Меѓународната организација за труд во Женева, која го дефинира социјалниот дијалог

⁸CEMR-EPSU joint statement on the development of social dialogue in local and regional government; adopted at the plenary meeting of the sectoral social dialogue Committee on local and regional government held on 29 November 2006

кој ги вклучува сите видови на преговори, консултации или едноставно размена на информации помеѓу страните т.е. владата, работодавачите и вработените за заеднички прашања во интерес на економската и социјалната политика.

Во врска со ова Меѓународната организација за труд воглавно има трипартитна визија за концептот на социјалниот дијалог, која ги вклучува различните нивоа на дијалогот, како информации, консултации и преговори, и како такво е синоним и со системот на индустриските односи.

Додека Европската комисија, социјалниот дијалог го гледа како нешто што ги опфаќа и двата процеса, бипартитните и трипартитните помеѓу Европските социјални партнери и помеѓу двете страни на индустријата и Комисијата.

На европско ниво, социјалниот дијалог има две главни форми: бипартитен дијалог меѓу Европските работодавачи и Организацијата на Трговската унија, и трипартитен дијалог каде е опфатена интеракцијата помеѓу социјалните партнери и јавните авторитети.

Поради ова причина, тој претставува еден многу важен столб во системот за развој на индустриските односи. Социјалниот дијалог обезбедува да постои можност за постигање на Европските договори помеѓу Бизнис Европа, Европскиот центар на претпримеништво со Јавна партиципација (ЕЦПЈП) и Европската конфедерација на трговската унија (ЕКТУ), туку и правото за нивно консултирање.

За важноста на постоењето на социјален дијалог ни кажува примерот и ургентноста на Европскиот социјален дијалог во 1980-тите години, кој беше како резултат на круцијалната иницијатива превземена од Жак Делор, идниот претседател на комисијата во јануари 1985 година. Делор во тоа време верувал дека лансирањето на Единствен европски пазар требало да оди рака под рака со организацијата на еден европски социјален простор, каде социјалниот дијалог има централна

улога. Истата 1985 година организациите кои беа спомнати погоре во текстот, се согласија за вклучување и унапредување на Европскиот социјален дијалог.

Социјалниот дијалог на локално и регионално ниво во земјите-членки на Европската унија – Секторот е со голема важност во цела Европа. Во различни земји на Европската унија се даваат низа услуги, вклучувајќи-во зависност од земјата- здравствена грижа, јавен превоз, образование, услуги на полицијата, снабдување со вода и др. Во повеќето земји даваа услуги- од социјалната грижа до собирање на сметот- кои се централни во секојдневниот живот.

Социјалниот дијалог во формата која што ја има денес, за локално и регионално ниво во ЕУ е основан во 2004 година.

Работата на секторскиот комитет за социјален дијалог обезбедува форум за консултации и заеднички препораки. Овие може да спаѓат во одговорност на политиката на ЕУ-како што е законот за труд-или може да бидат политиките на филијалите на ЕЦПЈП и ЕКЈП за дискутирање и спроведување.

Зависи од националните филијали или националните институции како се справуваат или како ги спроведуваат заедничките одлуки. Во некои случаи се справуваат преку процедурите за склучување зделки, додека во некои случаи преку друга форма на социјалниот дијалог или консултација.

ЕЦПЈП и ЕКЈП размениле мислења и пробале низа прашања за заеднички интерес, како што е насилството во работата, демографските промени, разните форми на провизијата за услуга, обуката и доживотното учење. Тие во нивната заедничка работа имаат дадено заеднички изјави и одлуки почнувајќи од 2004 година, како што се: телекомуникациските работи, политиката на вработување на ЕУ ⁹,

⁹Industrial relations in Europe 2008, European Commission 2009, Chapter 4

развојот на социјалниот дијалог во локално и регионално ниво, реакција на Зелената книга на Европската комисија за модернизација на законот за труд, активната инклузија на лицата кои се оддалечени од пазарот на трудот, заедницата изјава за економската и финансиската криза.

Овие мерки имаат за цел да ги поддржат регионалните и локалните иницијативи за еднаквост, и секако да охрабруваат заеднички, одржлив и долгорочен пристап на еднаквоста од членките на ЕЦПЈП и ЕКЈП.

-Социјалниот дијалог во Р. Македонија - секако, за успешен социо-економски развој на земјата неопходно е да се развива што повеќе и во добра насока социјалниот дијалог.

Од искуството на Европската унија може да видиме дека синдикатите, работодавачите и владата треба секој од своја страна да покаже максимум добра волја за решавање на голем број проблеми.

При преговарањето и претставниците на синдикатите и претставниците на организациите на работодавачите, кога станува збор за бипартитното преговарање, треба да се ангажираат околу подобрувањето на атмосферата на колективното преговарање. Неопходно е поголема информираност за правата и можностите за развој на капацитетите на секој социјален партнер посебно. Секако, сето ова без непосредната врска со меѓународните организации на трудот и работодавачите, и страната на синдикатите и страната на работодавачите ќе има слаба позиција пред владата.

Според ова, синдикатите на работниците треба да бидат поединствени во својата организираност, толерантни од аспект на репрезентативноста на овие организации кон социјалните партнери, како и неопходно е следење на тековите на модерното и современо синдикално организирање по примерот на развиените европски земји.

Како што кажавме социјалниот дијалог е услов за брз социо-економски развој на државата. Државата треба да се откаже од својата досегашна политика и пракса, и да почне да вработува и негува професионална администрација, со цел истата објективно да одговори на барањата на работодавачите и на синдикатите во Р. Македонија.

Од друга страна пак, работодавачите и синдикатот треба да поработат на обединување на своето членство за главната цел во случајот, поголем развој на социјален дијалог. Исто така синдикатите во државата треба да ги решат репрезентативните проблеми меѓу себе и да имаат вистинска обука во нивните редови, која би можело да се носи со проблемите кои ги наметнува новиот модерен општествено-економски напредок.

Како што видовме погоре во текстот и во ЕУ има простор секоја земја-членка да може да пристапи на свој начин кон отпочнувањето и задржувањето на социјалниот дијалог помеѓу државата, работодавачите и синдикатот. Според ова, секоја земја треба да ги согледа карактеристиките и проблемите и да изнајде свој пат како да го реализира тоа.

Од досегашната состојба во Р. Македонија може да заклучиме дека доминираше политичката сцена. Од искуството на ЕУ исто така може да кажеме, дека социјално-економскиот совет би требало да има централна улога за развојот на социјалниот дијалог со цел развој на економски и социјален развој во земјата, а со тоа и поголемо вработување во земјата.

1.9 Политиките и програмите на Република Македонија и на земјите-членки на Европската Унија

Помалку или повеќе секоја власт во изминатиов период на транзицијата, вклучувајќи ја и сегашната, проблемот со невработеноста или малата стапка на вработеност го става на втор план, односно тоа е само на хартија а во стварност не сака да се соочи со тоа.

Независно од тоа што транспарентно се залага за неговото ублажување, сепак воопшто не се преземаат порадикални мерки за решавање на овој многу важен проблем кој ја тангира нашата земја т.е. населението во Македонија.

Од ова може да се заклучи и да се види немоќта за надминувањето на овој проблем. Секако, ова е многу сложен проблем што и не може да биде решен во многу брз и краток временски период. Ова произлегува од фактот што невработеноста иако во основа е економски проблем и е резултат на лошото функционирање на постојниот економски систем, секако условена е и од нефункционирањето на еден поголем дел од институциите на самата наша држава.

Така да, институциите одговорни за креирање на пазарниот амбиент, кои во основа имаат задача да ги штитат сопствените права и да го стимулираат тоа што е договорено најчесто помеѓу стопанските субјекти, кое што не функционираа на соодветен начин т.е. лошо функционира и при тоа резултира со бројни негативни економски импликации.

Од друга страна, институциите кои ги регулираат овие работи или односи се уште го немаат најдено своето вистинско место во нашата држава, а со тоа секако не функционира како што треба и владината регулација со проблемот на вработеноста или невработеноста.

Институциите одговорни за пазарот на трудот како што беше и споменато погоре во текстот, иако се залагаат за решавање на овој

проблем се заглавени во реформите кои што ги спроведуваат, така да во изминатиов период воопшто не придонесоа ниту за стабилизирањето ниту за развојот и подобрувањето на социјалниот и економскиот живот на граѓаните во Република Македонија.

Активните и пасивните политики за вработување-

Активните политики или мерки на пазарот на трудот, кои се дефинирани како политики кои им помагаат на невработените лица да најдат формално вработување, можат да влијаат само на маргинален начин врз општата стапка на невработеност во економијата на нашата земја. Здравите макроенормски политки и постоењето на правен систем кој ќе го поддржува претприемништвото се многу важни за отварање на нови фирми и одржлив начин на креирање на нови работни места, додека од друга страна институциите на пазарот на трудот кои се одговорни за определување на трошоците на трудот и мотивирањето за барање работа влијаат врз понудата и побарувачката на работната сила т.е. работниците.

Секако ова не значи дека активните политики или мерки за вработување не играат улога во борбата против невработеноста.

Од ова може да издвоиме кои се мерките со поголема важност, и тоа: јавните служби за вработување; обуките, мотивирачки мерки за вработување; директно креирање на работни места и вработување во владини агенции; мерките за обуки на младите; мерките за лицата со посебни потреби.

Од искуството на ЕУ, може да видиме дека расходите за активните мерки за вработување на новите земји-членки беа ниски во споредба со оние земји кои беа дел од Европската унија веќе подолг временски период т.е. дел од ЕУ-15.

Во Р. Македонија, активните мерки за вработување насочени кон најранливите групи на невработени веројатно би имале ограничена

ефективност поради слабиот капацитет на фирмите за создавање нови работни места, како и долгорочниот карактер на невработеноста и нискиот човечки капитал кај долгорочно невработените лица. Поради ова активните политики и мерки треба да бидат насочени кон младите лица кои влегуваат на пазарот на трудот, а кои пак најмногу ќе можат да извлечат користи од истите.

Во таа смисла, воспоставувањето на функционална јавна служба за вработување, ќе ја подобри ефективноста на пазарот на трудот во спојувањето на понудата и побарувачката.

Мерките на обуката и преквалификацијата се релативно скапи и отпуштените работници кои ги поминуваат обуките имаат малку успех во наоѓањето работа. Од друга страна, многумина од невработените лица успеваат да најдат работа после обуките т.е. како резултат на обуките, иако тоа најчесто е на краток временски период.

Додека, мотивирачките мерки за вработување како што се субвенциите за плати и за работни места даваат мешани резултати. Како што знаеме, директното креирање на работни места од страна на владата, честопату нарекувано како јавни работи, е покажано како неефикасно затоа што не ги подобрува можностите на учесниците за наоѓање на редовно вработување по завршувањето или истекот на превземената мерка.

Меѓутоа мерката јавни работи може да биде корисна како социјална политика т.е. на краток временски рок може да ја спречи непосредната сиромаштија. Исто така, јавните работи можат на краток рок да ја зголемат побарувачката на труд и на овој начин да се стабилизира пазарот на трудот во текот на краток временски период. Но, јавните работи сепак не можат да помогнат во намалувањето на структурната невработеност

Како што знаеме, се вршата бесплатни обуки за работа со компјутери за невработените лица, со цел да се стимулираат

долгорочно невработените да бараат работа за да се избегне трајна невработеност, иако не е многу веројатно истите да се интегрираат на пазарот на трудот.

Недостигот од соодветни вештини кој беше и проблем на земјите при зачленувањето во ЕУ ни кажува дека тој проблем ние како земја кандидат за членство во ЕУ треба да го надминеме преку реформирање на образовниот систем, каде подоцна ќе се осврнеме кон ова поле, со цел да се осигура дека младите лица со завршувањето на школувањето ќе стекнаат вештини кои ќе се бараат од страна на претпријатијата.

Како дел од пасивните политики или мерки при невработувањето се: паричниот надоместок, здравствена заштита и осигурување, како и пензиско и инвалидско осигурување. Овие мерки се превземаат со цел помагање на лицата кои ги загубиле нивните работни места.

Со ова невработените лица кои се постари и се помалку мотивирани а од друга страна се долгорочно навработени, се помагаат и треба да се помагаат преку социјаната помош (финансиски надоместок), сврзана со проверка на материјалната состојба, како пасивна мерка.

Пристапувањето во Европската унија е само по себе голем предизвик од аспект на пазарот на трудот (понудата на квалитетна работна сила), интергацијата во светска економија како и зголемувањето на флексибилноста на пазарот на трудот.

Од искуството на земјите кои поскоро станаа членки на ЕУ може да научиме дека некои од реформите во нашата држава ги потврдуваат промените кои се спроведуваат кај нас.

Меѓу кои се:

-речиси половина од невработените се неквалификувани или се ниско квалификувани, според ова треба да се зголеми вработувањето на ова категорија на невработени лица;

-да се идентификува недостигот на одредени квалификации како едно од ограничувањата за раст на вработеноста, како и реформите за

стручното образование треба да се прави во консултации со фирмите околу вештините кои се потребни;

-треба да се реформираат законите за даноци со цел правење на вработувањата поатрактивни со скратено работно време и привремената работа за решавање на недостигот на одредени вештини кои се бараат од работниците;

-од гореспоменатата препорака или мерка произлегува и тоа дека непостоењето на одредени вештини може да се надмине преку квалификацијата и обуката на невработените лица. Ова мерка би била поефикасно ако целна група се младите кои влегуваат на пазарот на трудот; младите кои го напуштиле образованието треба да се дооучуваат и преквалификуваат. Што значи, треба да се направат образовни реформи во ова насока;

- за ефикасноста на мерките за вработување, приоритет треба да биде креирањето на нови работни места, кои ќе бидат насочени главно кон младите кои штотуку влегуваат на пазарот на трудот;

-јасните работи како мерка се дел од социјалната политика, преку која се обезбедува одреден приход на работниците, сепак не треба да се користи во голем обем бидејќи не ја подобрува состојбата на пазарот на трудот и прашањето за вработување;

- можно решавање на проблемот со постарите отпуштените работници е можеби предвремето пензионирање или давањето на инвалидски пензии;

-Исто така и пасивната политика за намалување на невработеноста која во основа се состои од давање социјална помош на невработените лица за определен временски период по губењето на работното место, не ги дава посакуваните ефекти. Секако целта на овој вид помош е да се ублажи лошата материјална состојба на невработените. Но како што и кажавме ова политика сепак е пасивна бидејќи не прави ништо

конкретно кон решавање на проблемот на невработеноста т.е. креирање на работни места.

Заклучок -Од ова може да се заклучи дека излезот од ова постоечката состојба треба да се бара во мерките на активната политика за намалување на бројот на невработени лица. Овие мерки можат да бидат индиректни и директни.

Индиректните мерки за намалување на невработеноста се однесуваат на поттикнување на производството, со што ќе се создаваат услови за креирање нови работни места, нови вработувања.

Од праксата на другите земји-членки (Бугарија, Романија, Словенија и др.) на Европската унија пред нивното зачленување или после зачленувањето, може да се земаат за пример или модел мерките: за стимулирање на локалниот и регионалниот економски развој, со тоа што невработеноста најдобро може да биде решена со побрз развој на единиците на локалната самоуправа; преку формирање агенции и фондови за развој на малите и на средните претпријатија; намалување на даноците на работодавците за новопримените работници, како и реализирање на структурни реформи во стопанството што создаваат услови и можности за изградба на нови производствени капацитети.

Директните активни мерки за намалување на невработеноста односно зголемувањето на бројот на вработените во главно се состојат од воведување јавни работи што ќе овозможат отворање на нови работни места; обезбедување преквалификација и обука; директно субвенционирање на претпријатијата за креирање на нови работни места; поттикнување на економската и демографската мобилност; намалување на неформалната економија т.е. работењето на црно и слични други работи.

Овие работи може да се реализираат преку преземање порадикални реформи на економскиот систем на земјата, кои ќе бидат логистички поткрепени со реформи на правниот и образовниот систем, а со тоа ќе

водат кон создавање поволен макроекономски амбиент во насока на зголемување на инвестирањето и подобрувањето на конкурентноста на препријатијата во главно во домашниот пазар, но и на странскиот пазар.

Секако некои од овие мерки веќе се започнати и се превземени од Владата на Р. Македонија, но во секој случај власта треба да направи се што е во нејзините можности, како што кажавме и погоре во текстот, по потреба и порадикално и во државно ниво, за да се подобрат состојбите на вработувањето и невработеноста.

Како што знаеме, во случај кога недостасува активна политика на вработување има тенденција и појава да пасивните политки за пазарот на трудот да бидат недоволно финансирани.

За реализација на политиките и програмите на Владата секако треба да се почитува и тоа што се бара од самата Европска Унија, да се соработува и да се има дијалог и со опозицијата и со научните институции, стопанските субјекти, синдикатот и медиумите во остварувањето на оваа навистина многу комплексна задача.

Од ова може да се заклучи дека една или можеби последната можност за излез од сегашната состојба е искористување на претпристапната помош на Европската унија, а со тоа и овозможување на младата популација полесно вработување не само на ниво на државата туку и надвор од неа, преку отворање на границите т.е. членството во Европската унија и слободното движење на работната сила. Во спротивно, може да се очекува да уште повеќе се влоши состојбата и животниот стандард на населението во Република Македонија.

III.2

ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА

Од старите времиња е ценета значењето и улогата на образованието, така што старогрчкиот филозоф Диогенес Лаертиус во еден негов цитат вели „основањето на една држава се прави преку едукацијата (образованието) на нејзините млади лица“.

Како и секаде во светот така и кај нас, во последните години и минатата деценија во образованиот систем се сретнуваат многу иновации кои се предизвикани од промените во глобалниот свет, околу нас, во Европската унија и во целиот свет.

Така да, од една страна дојде до длабоки промени во хуманизмот и општествените организирања, а од друга страна техничко технолошкиот развој се повеќе доживува експанзија која никаде не запира. Секако, овие трендови ги диктираат стопанските субјекти, нивниот менаџмент.

Од ова може да се каже дека од науката се бараат нови решенија. Користењето на знаењето во некои подрачја трае само неколку години. Брзината на пренесувањето на информациите постојано расте. Се продлабочува јазот меѓу развиените и неразвиените држави во светот. Со ова се менуваат системите на вредности а со тоа и начинот на живеење.

Во вакви услови земјите се карактеризирани со зголемување на желбата и стремење за подобар квалитет на образование и обука. Во вакви околности системот на образование и обука како и во другите европски земји така и кај нас се прилагодуваат кон новите барања. Секако тоа се случува со потешкотии, бидејќи старите генерации мислат

дека ги уништуваат нивните концепти за образованието, и можеби ова е една од причините за бавно или недоволна ефикасност на промените.

Еден од критериумите и реформите од ова поле на ЕУ е и користењето или континуираното образование и образование на возрасните.

Сето ова бара нова организациска поставеност на училиштата и развивање на систем од институции за поддршка и развој на образованието.

Како што знаеме процесот на едукација на човекот претставува стекнување на знаења, вештини и способности за задоволување на потребите и стекнување на животни и работни искуства, формирање на ставови, развивање критички однос кон работата и др.

Со модерниот пристап образованието се смета како инвестирање во човечкиот капитал. Со тоа потребата и начинот за постигнување најдобри резултати е инвестирањето во кадрите во образовниот систем. Со ова се образложуваат и многуте обуки во склоп на реформите кои се организирани со цел унапредување на образованието.

Но, од друга страна, евидентно е дека во земјите кои се streмаат кон членство во Европската унија, особено во нашата држава, постои приспособен систем на образование и обука како еден од аспектите на човечките потенцијали. Образовните институции имаат проблем со справувањето со растечките потреби, но и со бројот на разновидноста на целните групи.

Една од причините за ова е големиот недостаток на флексибилност и адаптибилност во структурите на овие институции и нивниот пристап кон промените. Иако се прават некои промени, сепак тоа оди тешко бидејќи се уште се става прекумерен акцент на академското знаење.

Во овој контекст сепак се прават напори за применување на доживотното учење. Во рамките на Европската унија афирмирањето на доживотното учење бара развој на култура за учење на индивидуално и институционално ниво на сите полиња на јавниот и приватниот живот.

Ова секако во политиката на Европската унија е поткрепена со причините како што кажавме и погоре во текстот дека сите се стремат и мора да создават општество и економија која се базира врз знаењето. Од ова произлегува дека пристапот до актуелните информации и знаења заедно со мотивираноста за софистицирано користење на овие ресурси, се повеќе станува клуч за глобалниот квалитет на живот и работат на луѓето.

Светот во кој живееме и се стремиме да живееме т.е. Европската унија е навистина сложен и општествено и политички. Повеќето луѓе сакаат да го планираат својот живот и очекуваат активно да придонесуваат во општеството, па затоа мораат да научат да живеат со културите, етничките разлики и јазичните разлики.

Секако од тука може да се каже да образованието е сфатено во најширока смисла на зборот, како клуч за учење и разбирање, се со цел да се одговори на овие предизвици. Па од ова се превземени мерки и реформи за прилагодување на реалниот диверзитет на нашето општество и повеќејазичниот систем на образование. Ова е и еден од условите за приближување кон Европската унија, и начин на кој функционира и самата Европската унија.

Секако овие две карактеристики на современите општествени и економски промени, се навистина многу поврзани помеѓу себе. Овие две карактеристики се поврзани со доживотното учење, преку промовирање на поединецот во општеството како активен граѓанин, и преку промовирање на можностите за вработување.

Така да, од овој процес или феномен во образованието секојдневно се промовираат некои нови трендови. Еден од нив е стекнувањето на нови вештини за сите или универзален и континуиран пристап кон учењето, се со цел добивање или подобрување на потребните вештини за полесно учествување во општеството во кое знаењето ја има најголемата важност.

Поголемото инвестирање во човековите ресурси или подигањето на нивото на инвестирање во човековите ресурси е со цел да се постави приоритет врз најважната вредност на Европската унија, а тој приоритет се луѓето.

Еден од начините е да се поставуваат цели за продолжително или континуирано оспособување или обучување. Така да секојдневно клуч за успех стануваат иновациите во учењето и развивањето на ефективни методи на учење со цел учење за цел живот. Исто така системите за учење мора да се адаптираат кон променливиот начин на живеење. Така што последните години се менува или се прават напори да се менува и улогата на наставниците, која се повеќе е во насока да самите наставници бидат ментори, водачи, медијатори.

Од тука може да се види врската помеѓу учењето (образованието) и вработувањето. Дипломите, сертификатите и квалификациите претставуваат значајна референца, како за работодавачите така и за поединците, не само во пазарот на трудот туку и во организациите.

Па еден од модерните или современите трендови е и осовременувањето на националните системи на сертификати за новите економии, новите општествени услови е овозможување учење колку што е можно поблиску до кандидатите во нивните заедници.

2.1.1 Основното образование во Македонија и во Европската унија

Во овој дел ќе се обидеме да дадеме една анализа или дескрипција на основното образование во Република Македонија споредувајќи го тоа со земјите-членки на Европската унија. Што значи тука ќе се освртиме кон организацијата и раководството во основното образование, структурата на наставните планирања, образованието за

децата со посебни потреби, оценувањето и унапредувањето, обучувањето на наставниците, соработката со родителите, учебниците кои се користат во наставата и др.

Секако во делот на компарацијата со земјите на Европската унија повеќе ќе се задржиме на земјите кои имаат искуство и имаат докажано дека имаат успешно организирано основно образование, но и кои спроведувале успешни реформи на оваа поле. Оваа, ќе биде направено со цел да се видат јаките страни на нашето основно образование, но и слабите страни на основното образование.

2.1.1 Организацијата и раководството

Според уставот на РМ е определено дека основното образование е задолжително и бесплатно. Ова се реализира во основните училишта, додека за децата со посебни потреби се организираат училишта само за нив или пак се отвараат паралелки во склоп на постојните училишта.

Со децентрализацијата и со новите реформи спроведени во земјата основните училишта се основаат од страна на општините. Има училишта кои имаат и подрачни училишта со помал број на ученици.

Финансирањето се прави од страна на државата, со тоа што се дели еден посебен дел од приходите на државата т.е. општините за просветните работници, одржувањето, превозот на учениците или пак нивното сместување во места каде има мал број на ученици и нема услови за наставен процес во местото на живеењето.

2.1.2 Задолжителното основно образование

Од искуството на земјите-членки на Европската унија во задолжителното основно образование се вклучени децата од пет или шест годишна возраст, додека во Северна Ирска, Луксембург, Норвешка, Холандија, Англија и некои други места основното образование почнува на четири

или пет години. Во Република Македонија од 2005 година децата почнуваат со образование од шест години, со тоа што основното образование трае девет години т.е. деветгодишно основно образование.

Во развиените земји внатрешното организирање на образованието се разликува во зависност од структурата на училишните системи, вклучувајќи тука предучилишно образование, основно образование, како и средно ниско и високо образование.

На пример во Белгија основното образование почнува на шестгодишна возраст, трае шест години и е поделно во три периоди, каде секоја трае по две години. После ова следува задолжително образование кое трае три години.

Во Велика Британија основното задолжително образование почнува од петгодишна возраст, и исто така е поделено на две нивоа.

Во Словенија основното деветгодишно образование е поделено во три циклуси на воспитно-образовниот процес кои траат по три години.

Секако, со ова сакавме да прикажеме некои примери на организирањето на основното образование во земјите-членки на Европската унија, со тоа што сега ќе ја прикажеме ситуацијата и организирањето кај нас.

Како што кажав и претходно основното образование кај нас во Македонија започнува од шестгодишна возраст. Секако тука спаѓаат и децата кои не посетиле градинки, што е карактеристика за учениците од руралните средини како и од семејства кои не се образовани или пак доаѓаат од сиромашни семејства. Овие состојби влијаат врз развојот на децата почнувајќи од прво одделение, како и врз нормалниот и редовен развој на самото основно образование кај нас.

Секако, проблеми има и кај наставниот кадар со тоа што се уште има работници, наставници кои не се факултетски образовани за работа во основно образование. Но, од самиот почеток има проблеми, со тоа што во прво одделение се уште не се дефинирани работите како што треба. Бидејќи тоа се смета како одделение, а децата сепак ги учат

буквите, да читаат, да пишуваат од второ одделение. Со ова се остава празен простор во развојот на учениците т.е. ефикасното основно образование.

Земајќи го предвид времетраењето на учебната година постојат разлики помеѓу државите, почнувајќи од 175 до 200 работни денови. На пример во Словенија има 190 работни денови, во Белгија 182, во Англија 190, додека ние сме некаде во средината по просекот на работни денови со 180 работни денови во една учебна година.

Секако дека постојат и разлики во времетраењето на распоредот во текот на еден работен ден. Во земјите на Европската унија тоа е организирано така што има полудневна настава и целодневна настава. Меѓу овие земји се Белгија, Шпанија, Алнгија, Франција и др. Со тоа што наставата почнува од 7.30 до 9.00 часот најдоцна.

Додека во Македонија се работи во смени, каде има настава во прва смена од 7.15 или 7.30 до 13.00 часот, и втора смена на настава од 13.00 до 19.00 часот, во зависност од структурата на училиштата. Ова е како резултат на недостиг на училишни згради и тоа негативно се рефлектира во организацијата на наставата. Како резултат на ова во многу училишта нема можност за реализација на дополнителна и додатна настава. Оваа е една од разликите на организирањето на наставата кај нас и во земјите на Европската унија. Со тоа што во Европската унија учениците имаат можност да бидат ангажирани цел ден, каде освен задолжителната настава може да имаат и дополнителна и додатна настава, како и други активности за поголема соработка меѓу учениците, наставниците и родителите.

Што значи дека во Европската унија учениците имаат можност да ја совладат материјата во текот на денот т.е. во училиште каде им се пружи директна помош од стручно лице, наставник, во различни активности предвидени во планирањата и програмите на предметите.

Додека кај нас во Република Македонија учениците после редовната настава имаат домашни задачи, и на овој начин се ствара временски товар но и психофизички товар, со тоа што тие продолжуваат да учат дома во просек од 2 до 3 часа за совладување на материјалот, пишување на задачите како и подготовка за наредниот ден.

Се разбира, товарот во наставата не може да се спореди во целост со оној на земјите каде тоа е поразлично организирано затоа што поголем број на ученици домашните работи ги пишуваат во училиште, и како што спомнавме имаат додатна и дополнителна настава што има голема важност за развојот на способностите за подобро разбирање и примена на знаењата.

Како и во земјите на Европската унија и кај нас во основното образование има задолжителни и изборни предмети.

Уште еднаш ќе спомнеме дека во однос на организацијата на наставата заостануваме со тоа што нема континуиран престој на учениците во самите училишта, не се искористува можноста за други активности според потребите на учениците т.е. додатна и дополнителна настава, пишување на домашните работи во училиште, рекреативни активности и др.

2.1.3 Структура на наставни планирања

Во развиените земји развојните цели и содржините на образованието се систематизираат од преучилишното образование во елементарното образование па до задолжителното образование. И кај нас во овој правец се правени реформи и прилагодувања кон европскиот модел на образование со тоа што предучилишното образование стана дел од задолжителното образование т.е прво одделение во деветгодишно основно образование.

Но сепак, вклучувањето на децата во прво одделение во воспитно-образовниот систем се уште е на ниско ниво. Со тоа што не е

постигнато оптимална поврзаност помеѓу воспитната работа и одделенската настава.

Освен ова потребно е да се одреди современ модел за програмите на наставата според одделението во согласност со развојните карактеристики на учениците. Во овој правец основното образование почнува од шестгодишна возраст со цел усогласување на програмите со тие на земјите членки на Европската унија .

На пример во Данска природните науки почнуваат од петто одделение па до деветто одделение, каде во проценти за предметот природа и технологија се одделуваат 3.42%, за биологија 2.78%, за хемија и физика 4.10% од вкупниот број на часови предвидени со програмата.¹⁰

Исто така и во Словенија имаме слична ситуација, со тоа што тука имаме вклучено и можност да учениците се организираат или бираат предмети според нивните интереси и способности.

И кај нас во Република Македонија се направени промени во програмите со цел усогласување на програмите со земјите на Европската унија со тоа што со предметите природни науки и техничко образование се почнува од петто одделение кое спаѓа во одделенската настава, а каде предаваат наставници од соодветните предмети и со стручна подготвеност.

Со ова се помага да учениците од рана возраст да ги создаваат и да можат да ги развиваат нивните способности и таленти за даден предмет, со тоа што секој ќе може да си го најде својот талент и идната струка. Ова секако ќе влијае врз подигањето на квалитетот во образованието и кадрите кои ќе излегуваат не само со основно образование туку како и што кажавме ќе знаат во кој правец да се сконцентрираат во нивното обучување.

¹⁰ Eurostat, Europe in figures, Brussels, 2010, pp. 244

2.1.4 Образованието на децата со посебни потреби

На кратко ќе се осврнеме и на овој дел бидејќи е дел и од образованието но и од социјалното вклучување на ова категорија на луѓе. Секако и тука ќе кажеме нешто на кратко за тоа.

Во развиените земји поимот посебни образовни потреби се надоврзува со децата со пречки во нивниот психички развој, кои имаат оштетен вид и слух, како и деца со пречки во зборување. Ова категорија на деца има потреба за дополнителна стручна помош или прилагодување, поточно посебни образовни и воспитни програми. Меѓутоа, во ова група може да се сметаат и децата кои имаат потешкотии во учењето. Во склоп на училиштата треба да изработуваат програми за деца со посебни потреби, да имаат вработени соодветни стручни лица за примена на наставата како и оценување за нивните постигања.

На пример децата со посебни потреби во Словенија се вклучени во нормални паралелки само во тие училишта каде има наставници адекватни за тоа и каде има адекватни услови, плус се обезбедени стручни лица за дополнителната работа со ова група на ученици т.е. дефектолози. Исто така никој не ги обврзува училиштата за примање на овие деца со посебни потреби, се додека немаат соодветен кадар подготвен за работа со оваа група на деца. Во Словенија има и други институции кои работат со децата со посебни потреби, како и училишта со програми кои се прилагодени за работа со овие деца т.е. ученици. Оваа е како резултат на тоа да само децата со посебен вид на тешкотии во нивниот развој можат успешно да бидат вклучени во средина на нормално училиште и да се развиваат. Во Словенија пракса е да соодветни комисии во присуство на родителите направат оценување на децата со посебни потреби за секое дете посебно за тоа каде е најдобро да се упатат и предлагаат програми за истите.

Комисиите предлагаат според можностите, подготовки кои се прилагодени и дополнителни подготовки и потребен стручен кадар. Во паралелката каде ќе биде вклучено дете со посебни потреби има помал број на ученици од другите паралелки, додека во иста паралелка може да има најмногу три деца со посебни потреби. Децата со посебни потреби го завршуваат основното деветгодишно образование според програмата која има предвидено да нема завршна проверка на знаењата. Само доколку има позитивни оценки од деветто одделение ученикот зема училишен документ со кој се покажува дека ги има исполнето сите должности за задолжително образование со писмено оценување за постигањата. Исто така постои можноста да децата со посебни потреби бидат образовани и во домашни услови.

Ова беше пример од Словенија како земја-членка на Европската унија, која е еден добар пример во врска со ова прашање, како и споредба со нашиот образовен систем во Македонија.

Во Република Македонија се работи според принципот да децата со посебни образовни потреби да се образуват во нормални училишта кои се најблиску до местото на живеење. Така да, кога се во прашање мали пречки во психичкиот развој, тие деца се вклучени во редовни паралелки во основно образование, додека кога се работи за тешки пречки во развојот на децата тогаш тие се вклучени во посебни училишта или посебни паралелки во редовните основни училишта.

Освен органите и другите образовни институции за образованието на децата со посебни потреби посебна грижа водат и центрите за социјални работи.

Секако за основното образование на децата со посебни потреби се подготвени посебни планирања и програми каде им се овозможува социјализација, совладување на материјалот, навики и други вредности. Во склоп на овие програми и методи во наставата големо значење му се дава на оспособувањето на учениците за работа и за животот воопшто.

Основните посебни училишта за децата со посебни потреби се организираат според принципи кои се исти како и за другите редовни училишта. Тука е потребно да се даде значење на професионалното и педагошко оспособување на наставниците и воспитувачите, како и развојот на услугите за советување на учениците и родителите.

Во правец на подобрувањето на условите за работа и вклучување на децата со посебни потреби во наставата, реализирани се многу проекти за ова цел, основање и проширување на основните посебни училишта, како и проектот за инклузија на децата со посебни потреби во редовните училишта.

Во последните години се прават напори да што повеќе деца со посебни потреби бидат вклучени во редовните училишта слично по моделот на Словенија, да бидат вклучени во редовните паралелки, како и основање на посебни паралелки во склоп на редовните основни училишта. Со ова се помага да се менуваат значењата и ставовите на родителите за инклузијата на нивните деца во редовните образовни групи и да се нема простор за нивно маргинализирање во општеството.

2.1.5 Работата со талентирани ученици

Во развиените земји на Европската унија исто така посебно внимание се дава на тоа да се откријат талентирани ученици и создавањето на услови за побрзо развивање. И тука ќе ја земеме на пример за споредба со нашата земја, Словенија. Словенија, како земја членка на Европската унија, прави да талентираниите ученици се откриват со цел на истите да им се понуди можност за подобар развој кој би бил адекватен на нивните способности. Таму посебна група од стручни лица работат за развојот на моделот кој би им овозможил да откриват талентирани ученици од мала возраст т.е. од нижите одделенија во основното образование.

Според новиот модел за откривање на талентираниите ученици се предвидуваат три чекори. Во првиот се прави откривањето на

поголемите групи на ученици за кои се мисли дека се талентирани. Во ова група може да спаѓаат учениците кои ќе исполнат најмалку еден услов од сите критериуми, а тоа се: постигањата во различни предмети, мислење од наставникот, резултат од регионални и државни натпревари, мислење од службата на училиштето, како и податоците од личната евиденција за целиот образовен процес.

Со вториот чекор започнува конкретното откривање на талентираните ученици во рамките на големата група. И тука се прават тестови за откривање на способностите на учениците, ученици кои имаат интелигенција поголема од 120. На тој начин тука во вториот чекор се откриваат 10 до 20% од талентираните ученици.

Во третиот последен чекор се прави информирањето на родителите со фактот дека нивното дете е талентирано и со нив ќе има потреба да се работи повеќе.

За работата со талентирани ученици се мисли дека со ова група на ученици може да се работи најдобро преку целиот временски период на основното деветгодишно образование.

Во Република Македонија работата со талентираните ученици не е дефинирана на посебен начин. Во пракса се применува концептот за додатна настава, како и програмите кои се проширени за активности во секциите на училиштата формирани од талентирани ученици.

Со цел поголемо работење со ова група на ученици редовно се организираат регионални и државни натпревари по различни предмети, кои имаат поддршка од соодветни организации на регионално, општинско и републичко ниво.

Од тоа што се прави во Македонија споредбено со тоа во земјите на Европската унија, а во нашиот случај како пример ни беше Словенија, може да се каже дека заостануваме и потребно е да се знаат точните критериуми и процедура за откривање на талентираните ученици од

рана возраст, како и создавањето на можностите за развојот на нивните способности.

2.1.6 Оценувањето и унапредувањето на учениците

Од искуството на развиените земји на Европската унија може да се види дека нумеричкото оценување во ниските одделенија веќе не се користи, туку се користи описното оценување. Ова пракса се користи и кај нас со тоа што од прво до трето одделение се оценуваат писмено, а веќе од четврто се почнува со нумеричкото оценување на учениците.

Меѓутоа со нумеричкото оценување посебен акцент се става на надворешното мотивација на учениците за учење, и затоа наставниците немаат можност да го прошират процесот на учењето кај учениците, значењета на различни поими, примена на знаењата, самостојното откривање на знаењата со методи за самостојно учење и др.

Од ова и кај нас се направени некои реформи и промени во начинот на оценувањето, каде што има комбинација меѓу описното и нумеричкото оценување. Во земјите на Европската унија во овој правец се прави на начин да во текот на учебната година се оценуваат писмено, додека на крај на учебната година им се даваат исто така и нумерички оценки.

За ова цел се користат различни формулари во кои се потенцирани темите на предметите, каде се исто така определени целите, стандардите. Ваква практика има во Франција, Данска, Норвешка, Шведска, Португалија и во други земји на Европската унија.

Во Северна Ирска и Луксембург учениците се тестираат, а тестовите им се даваат на родителите за да може да ги согледуваат и да ја видат состојбата на нивните деца.

Треба да се потенцира дека сите овие начини за оценување кои се користат во земјите на Европската унија и кај нас имаат предности, но секако дека имаат и неповолности. Но сепак, факт е дека никој не го познава ученикот подобро од неговиот наставник, па затоа е потребно

да има еднакви услови за работа и настава во училиштата без разлика дали се наоѓаат во урбани или рурални средини, во развиени делови на земјата или пак во понеразвиени делови на земјата. Со ова учениците ќе имаат еднакви можности при тестирањата, како и во донесувањето на критериумите за нивното оценување.

Секако ова има влијание и во работата на наставниците бидејќи резултатите од тестовите исто така директно ќе ја оценуваат и работата на наставниците.

Па во ова насока се прават напори кај нас со тоа што последните години се организираат пробни тестови, со цел наредните години да се следи овој тренд на Европската унија со организирање на задолжително тестирања на учениците.

Ова секако е поврзано и на општеството базирано на знаење, бидејќи уште од основно образование зависи тоа каде ќе бидат насочени идните кадри т.е. човечкиот капитал на нашата земја.

Со оглед на добиените знаења учениците на крајот на учебната година може да го повторуваат одделението. Како илустрација на состојбата на нашата земја и земјите-членки на Европската унија ќе ги дадеме податоците подолу. Учениците кои повторуваат во основно образование или во првиот циклус на задолжителното образование се: во Белгија 16%, Франција 5%, Грција 0%, Италија 4%, Португалија 2%, Холандија 3%, Словенија 4%, додека во Република Македонија тоа е помалку од 1% т.е. 0.35% од вкупниот број на ученици во основно образование.¹¹

Од ова што го анализиравме и споредивме може да заклучиме дека учениците кај нас имаат различни искуства во учењето во споредба со нивните врсници во развиените европски земји. Од ова произлегува

¹¹ Државен завод за статистика, Одржлив развој-Образование, Скопје, 2010 година, стр. 71

дека треба да се прават промени во целите, содржините и методите на наставата и учењето.

Исто така потребни се промени и во начинот на оценувањето на учениците, со тоа што знаењата на учениците не се совпаѓаат со оценките кои што ги добиваат учениците и што е најважно дали добиените знаења ќе им служат во понатамошното средно образование, дали ќе знаат самите ученици или родители каде да се насочат во идното школување, со цел да не излегуваат дефицитарни кадри а со тоа зголемување и на невработеноста.

2.1.7 Образованието и обуката на наставниците

Во услови на забрзани промени во содржината и организацијата на училиштата со цел зголемување на квалитетот на образованието се јавува потреба да има постојана обука, дополнителна обука на наставниците и континуирано следење на нивната работа.

Во изминатиов период до крајот на дваесетиот век повеќето наставници имаа завршено двегодишни студии, но во последната декада почна да се зголемува бројот на наставниците со високо образование.

Потребите за поголем квалитет во образованието секогаш биле поврзани со нивото на иницијалното образование на наставниците и со развојот и професионалното усовршување.

Преку усовршувањето на наставниците секако дека се прави и подигање и подобрување на квалитетот на основното образование т.е. учениците ќе имаат позначајни знаења кои ќе им служат во понатамошното образование, но и во животот воопшто.

Но, во многу сегменти во процесот на наставата нашите наставници заостануваат во споредба со наставниците на земјите на ЕУ т.е. методите кои се користат при работата во училиштата, иако континуирано се прават напори во таа насока. Од тука, може да кажеме

дека се прават промени во програмите на предметите но тие не се применуваат во целост, а во одредени случаи воопшто.

Примената на практичниот дел од наставата кој е многу важен во добивањето на вистинско искуство и за учениците но и надградување на знаењата и користењето на апаратурата од страна на самите наставници.

Но, од друга страна институциите за високо образование во Република Македонија од каде произлегуваат наставници, стручни лица за училиштата, педагози, психолози, дефектолози не партиципираат во програмите за нивно професионално усовршување. Па од тука се и проблемите во заостанувањето или немањето можност да се биде во чекор со другите земји на Европската унија. Оваа претставува сериозен проблем бидејќи наставниците кои дипломираат допрво треба да ги следат обуките организирани од страна на министерството и бирото за образование за да може да се прилагодат на програмите и работата во училиштата.

2.1.8 Соработката со родителите

Тука ќе се обиедеме да се држиме само до тоа што е релевантно за оспособувањето на учениците т.е идните работници, а не до техничкиот дел како се тоа е предвидено со закон и како би требало технички да функционира.

Во развиените земји родителите имаат многу важна улога во подобрувањето на работата во училиште преку соработка со училиштето како и нивното учество во организирањето на животот и активностите на децата во училиштето.

Во Словенија родителите заедно со наставникот дискутираат за активностите после наставата, како што е спортот, културата, техниката и технологијата за настава во природа и други планирани воннаставни активности.

Во овој контекст кај нас има недостиг или недоволна соработка помеѓу училиштата и родителите, од каде и произлегуваат различни проблеми. Меѓу кои се неорганизирање на воннаставни активности со учениците, неодржување на активности кои се поврзани индиректно со учењето и искуствата на учениците како што беше пример во Словенија технологијата, бидејќи тука самите ученици може да си ги пробуваат и да ги изнаоѓаат нивните способности во нешто ново што може да е и од надвор на тоа што е планирано со програмите за работа на училиштата. Секако сето ова ќе има важно во развојот и животот на тие ученици т.е. индивидуа.

Сепак во формалниот дел од соработката е предвидено да учениците ја проследат редовно наставата, да ги почитуваат правилата на училиштата, но од друга страна и родителите не се информирани целосно за случувањата во училиштата, за планот на работата на училиштата, правата и одговорностите што ги имаат, но секако и задолженијата што ги имаат кон наставниците и училиштето.

III.2.2 Средното образование во Македонија и во Европската унија

Овој дел од нашиот труд ќе не насочи можеби кон тоа што е најважно во врска со подготвувањето на идните кадри т.е. човечките ресурси со кои располага нашата земја, иако погоре споменавме дека и основното е база на сето тоа, каде самите ученици или идни работници би се нашле себеси.

Република Македонија настојува да создаде рационална мрежа на средни училишта која ќе биде усогласена со потребите на стопанството, пазарот на трудот и политиката на вработувањето која би требало на

брз и ефикасен начин да биде прилагодлива на промените на локално и глобално ниво.

Секако дека со намерата и со тоа кон што се стреми Македонија треба и во средното образование да ги исполни европските стандарди, на начин да ги почитува принципите на децентрализацијата, еднакви можности за сите, квалитетно средно образование, транспарентност и др. Многу важен сегмент е да се обезбеди и овозможи рамноправен пристап на сите корисници и индивидуален развој на личноста преку здобивање компетенции кои се неопходни за нивното успешно работење.

Како што кажав, живееме во едно демократско општество во кое средното образование треба да ги задоволи потребите и да биде во согласност со локалните и глобалните општествени и економски можности. Средното образование во земјите на Европската унија им овозможува на луѓето и неформално образование, па така и кај нас треба ова да се исполнува и реализира за да бидеме во чекор со другите земји на Европската Унија, но и да ги исполниме стандардите на Европската Унија.

Системот за средно образовани треба да обезбеди еднакви можности за вклучување во средното образование и да има избор за реализација на истата, еднакви можности за сите етнички групи во Македонија со цел да нема маргинализација на некоја етничка група, да биде флексибилно во поглед на структурата, изборот на струките, методите, организацијата, етапите и местото каде се реализира средното образование.

Во нашиот случај, многу важен фактор е средното образование да се приближи до бизнисот, тоа што се бара и што е актуелно од страна на работодавачите. Преку ова ќе се воспостави рамнотежа помеѓу општото и стручното образование, теоријата и практиката.

Од ова може да се каже дека средното образование може да биде и да даде силна поддршка во оживувањето на економијата, за развојот на демократијата во земјата и тоа што е најважно за интеграцијата на земјата.

2.2.1 Видови и нивоа на средното и постсредното образование во Македонија и Европската унија

Најчесто структурата на образованието во земјите-членки на Европската унија опфаќа шестгодишно основно образование, тригодишно средно и тригодишновишо средно образование. Исто така, најголемиот број на земјите имаат деветгодишно задолжително образование, но постои тенденција кон поместување на истата како што се случи кај нас со средно задолжително образование.

Но сепак во некои земји во транзиција се уште е доминантна структурата осум плус четири.

Секако, тоа што се надоврзува со нашата тема, човечките ресурси познато е дека со средното и со постсредното образование се задоволува најголемиот дел од потребите на пазарот на трудот. Поради разновидната, сложеност на пазарот на трудот, на ова ниво на системот на образованието во Македонија се јавува најголемата диференцираност на траењето на образованието според барањата на пазарот на трудот и потребите на учениците за соодветна компетентност, но истовремено и за отворени шанси за натамошно продолжување на образованието.

Според податоците за состојбата кај нас и во земјите на Европската унија средното и постсредното образование е структурирано во следните нивоа и видови:

- Стручно оспособување за работа што треба да ги задоволува кадровските потреби на наједноставните професии. Ова се

професии или струки кои можат да се обезбедат со образование од најмногу две години (кан нас од наредната учебна година).

- Средно стручно образование со кое се задоволуваат кадровските потреби за најголемиот број на професии од непосредното производство, услугите и занаетството. Секако ова треба да се реализира со соодветни придружни теоретски основи. Овие компетенции што сега ги спомнавме долг временски период во минатото но и во актуелните образовни системи се обезбедуваат со тригодишно стручно образование.
- Средно техничко образование кое е развиено и се повеќе се шири за подготовка на стручни кадри во областа на комплицираните технички системи, проектирањето, организирањето и одржувањето на технички системи, како и сложените услуги. Ова ниво на образованието бара сложени интелектуални компетенции, но и извршни психомоторни и комуникациски вештини. Па од овие причини ова ниво на образованието трае четири години.
- Гимназиско образование кое како стандардно образовно ниво во сите образовни системи треба да обезбеди доволна подготвеност за стекнување на највисоките квалификации за најсложените професионални и управувачки професии за кои е потребно високо образование. Стекнувањето на широка општообразовна основа и посебни компетенции за самостојно учење го сочинуваат јадрото на овој вид средно образование. Овој вид или ова ниво на образованието во современите системи се проширува и со други општообразовни и стручни содржини по избор на учениците.
- Постсредното образование кое се развива како одговор на предизвикот за поседување високо специјализирани компетенции и одговорно одлучување на ситуации кои се технолошки, социотехнички и социјални сложени. Овие компетенции може да

се стекнат само со поседување искуство за поедноставни компетенции и дополнително теоретско и практично образование. Досегашните искуства покажуваат дека овој вид на образование може да обезбеди квалитетна оспособеност со едногодишна програма по средното техничко образование и соодветно работно искуство, а во меѓувреме и ќе ја задоволи стопанската развиеност.

Секако, покрај овие пет нивоа на средното образование за задоволување на посебните потреби на одредени категории на кандидати се организираат и следниве посебни видови на средно образование: уметничко образование, кое задоволува определена категорија креативни компетенции (ликовни, музички и балетски); средно образование на ученици со посебни образовни потреби, кое е според видот на попреченоста; средно образование на надарени и на талентирани ученици, кое се остварува со посебен пристап со идентификување на овие ученици; средно образование на возрасните, кое има за цел овозможување на проширување и продлабочување на компетенции за поуспешно вршење на тековната работа поради настанатите промени во работењето.

На некои од овие видови или нивоа на средно образование ќе се навратиме подоцна во текстот.

Во Европската унија воглавно системот на средното образование е организиран од две или пак три нивоа. На пример во Германија, која има еден од најдобрите системи на образование, средното образование е организирано од две нивоа, ниското ниво, која е задолжително за ученици од 10 до 15 годишна возраст, и високото ниво, каде задолжителни е да се следи наставата во еден дел од денот. Училиштата и институциите се отворени така да лесно може да се направи трансфер од едно училиште во друго. Исто така, средните училишта имаат за цел да продуцираат кадри кои ќе бидат стручно

обучени и оспособени за работа со завршувањето на ова ниво на образование. Секако дека постојат и средни училишта кои учениците ги спремаат за понатамошно образование т.е. за високото образование.

Тука и постои разликата помеѓу нашиот систем на средно образование и тој на земјите-членки на Европската унија, со тоа што на идните работници, или кадри им се дава токму тоа што им е потребно за наоѓање работа или тоа што се бара од пазарот на трудот.

2.2.2 Структура на средни училишта и на ученици во Р. Македонија

Во овој дел ќе ја дадеме состојбата на средните училишта, според профилот на образованието и бројот на ученици во изминатата учебна година 2009/10.

Во редовните средни училишта бројот на ученици изнесуваше 94 284 ученици, што претставува зголемување за 1.2% во однос на претходната учебна година, 2009/10.

Табела 8. Структура на средни училишта и ученици во Р. Македонија
(а) Училишта и ученици во средно редовно училиште од 2005/06 до 2009/10 учебна година.

Учебна година	Училишта	Ученици
2005/06	101	93 908
2006/07	104	93 763
2007/08	107	92 753
2008/2009	110	93 164
2009/10	110	94 284

(б) Училишта и ученици во 2010/11 учебна година во Р. Македонија.

	Училишта	Паралелки	Вкупно ученици
Редовни средни училишта	110	3 398	94 248

Гимназиско образование ¹	179	1 381	38 576
Стручно образование ¹	173	1 970	54 500
Уметничко образ.	9	47	1 208
Специјални средни училишта	4	51	305
Средни верски училишта	2	34	639
Православно училиште	1	5	68
Исламско училиште	1	29	571
Училишта за дополнително образование (основни музички и балетски училишта)	16	-	4 240

¹Податокот покажува во колку училишта постои гимназиско или стручно образование, и вертикално не го дава реалниот збир за редовните средни училишта.

Извор: Државен завод за статистика, Статистички годишник на Република Македонија 2011, Скопје, 2011 година.

Според податоците во табелата број 9, може да се види дека бројот на ученици во средното образование нема некоја голема разлика и покрај тоа што таа стана задолжително од 2008/09 учебна година. Што значи дека вкупниот бројот на ученици се движи некаде близу 94 илјади ученици почнувајќи од 2005 па до 2010 година.

2.2.3 Стручно оспособување за работа и пазар на трудот

Стручното оспособување за работа е компонирано од два програмски дела. Првиот или заеднички програмски дел се однесува на општото образование кое овозможува работно комуницирање и порационално совладување на вториот т.е. стручниот дел.

Овој општ дел ги содржува следните програмски содржини: мајчин јазик и комуникации, основи на математичката писменост и граѓанско образование и одговорност. Се проценува дека за оваа програмска компонента ќе бидат доволни некаде од 150 до 200 наставни часа.

Стручната компонента за ова образование треба да биде изведена од конкретните потреби на пазарот на трудот за познат или за очекуван работодавец. Како почетна основа се потребните вештини за безбедно и за квалитетно извршување на работните должности, а тие се реализираат како практична обука во училиштето или кај работодавецот. Овие содржини сочинуваат околу 70% од вкупното време за стручно образование. Во останатите 30% од времето за стручно образование треба да бидат програмирани теоретски основи нужни за разбирање и безбедно одвивање на работниот процес, како што се: познавање на материјалите, видовите и карактеристиките на типичните алати, карактеристиките на технолошкиот односно услужниот процес и познавање на потребите и однесувањето на консументите за занимањата од областа на услугите. Од областа на услугите обично се фризерски, продавачки, бербери и слично.

Содржините на програмите треба да бидат модуларно дизајнирани. За ова ниво на образование, како и за сите други нивоа на средното образование претпоставка е успешното завршено основно образование.

Кога ова ниво на образование се организира за возрасни кандидати, во него можат да бидат вклучени и кандидати со незавршено основно образование со обврска паралелно со завршувањето на ова

оспособување да се совлада и посебно програмираното основно образование за возрасни.

Стручното оспособување за работа и за пазарот на трудот завршува со стекнување уверение за стручна оспособеност за дадена образовна програма. Кандидати со завршено стручно оспособување за работа, по правило имаат можност да го продолжат своето образование во средното стручно образование каде што ќе бидат ослободени од стручно теоретскиот и практичниот дел од сите содржини што ги изучувале на нивото на стручно оспособување и проценетото работно искуство што го стекнале доколку тоа е соодветно со предвидената програма за практична обука во средното стручно образование.

Стручното оспособување за работа за одредени образовни програми го нудат сите јавни и стручни училишта од соодветната струка. Но и други приватни образовни и консултантски организации и работодавци кои со понудена програма и просторно технички и кадровски услови имаат добиено акредитација од соодветна комора на работодавци.

Но реалната слика за стручното оспособување во Македонија се уште не заживеа како што треба и многу мал број на ученици се определуваат за занимања со траење од две години. Па дури има струки и профили за кои нема определено воопшто профил за работно оспособување. Вкупниот број на профили или струки во редовните средни училишта во Македонија за работно оспособување е 30 струки или гимназија.¹²

2.2.4 Постсредното образование

Функцијата на постсредното образование нема битни промени во однос на функцијата на поранешното специјалистичко образование.

¹² Државен завод за статистика, Статистички годишник на Република Македонија-Образование, Скопје, 2011, стр. 4

Ова ниво на образование кое бара поседување продлабочен увид во технологијата, во организацијата или во водењето на оперативното работење во производството или во услугите треба да обезбеди продлабочено оспособување за работа. Поради тоа ова образование има за цел стекнување посложни компетенции, донесување оперативни одлуки и повисок степен на лична и на деловна одговорност, која спаѓа во делот на деловната етика.

Со еден збор, на ова ниво на образование се финализира највисоката професионалност во непосредното оперативно работење.

Во зависност од доминантната содржина на работењето на кадрите од ова ниво, постсредното образование се појавува во следните видови: технолошка специјализација, образование кое подготвува кадри за оперирање со комплексни технолошки постројки или мобилни оперативни средства. Тука обично спаѓа механизацијата за рударство, багери, големи градежни машини и слично;

Надзорништвото, е дел од постсредното образование кое спаѓа во подготвувањето за непосредно раководење со извршителите во оперативното работење (производство и услуги), и кое во поделбата на работата се среќава како линиски менаџмент (предработници, надзорници, шефови и слично);

Претходните две функции во занаетчиството се обединети во сопственикот на занаетчискиот дуќан кој по потврдената позитивна традиција се јавува како мајстор кој основа дуќан, вработува калфи и прима на обука чираци. Тој ги врши најкомплексните односно комплетните производно-услужни работи, вклучувајќи го и подучувањето на чираците. Заради интегрираната функција и начинот на школувањето на овие кадри, потребно е мајсторството да се третира како посебен вид постсредно образование.

Постсредното образование како и другите видови на средно образование може да се организира во јавни, но и во приватни

образовни установи кои ги исполнуваат нормативите за реализација на програмата, особено за соодветен специјализиран кадар.

Секако ова ниво на образование има за цел да ги задоволува потребите на пазарот на трудот според претходно утврдени програми, сфери или профили на работењето.

2.2.5 Средно образование за ученици со посебни образовни потреби

Со вклучувањето во образовниот процес на учениците со посебни потреби им се олеснува нивниот развој, се актуализираат нивните потенцијали и се оспособуваат за вклучување во општеството, а со тоа се придонесува за квалитетот на нивниот живот.

Во последните години, медицината, психологијата и социологијата дојдоа до нови сознанија за тоа како да се олесни и да се забрза развојот на учениците со посебни потреби. Но, тоа бара промени во концепцијата за образование на ученици со посебни потреби.

Учениците со посебни образовни потреби претставуваат мошне хетерогена и ранлива група на млади луѓе, кои за да ги задоволат своите права и слободи треба пред се да бидат прифатени од другите. Па ова група на млади луѓе имаат потреба од индивидуален пристап, прилагодени или посебни програми на поучување. Иако кај нас постојат такви училишта или паралелки за ученици со посебни потреби, сепак се потребни дополнително специјалисти за изработување, реализирање и евалуација на образованието на учениците со посебни потреби. Различните видови и степени на посебни потреби бараат соодветни оспособени наставници и дефектолози кои се посебно едуцирани за образование на ученици кои имаат такви посебни потреби.

Програмите и начинот на нивното реализирање ги имаат во предвид нивните потреби на тој начин што програмите се прилагодени

на посебните потреби во фазата на реализација или едукацијата се спроведува според програма која е прилагодена.

Посебните потреби се задоволуваат со дополнителна настава и со други форми на помош во подучување. Исто така има еден добар дел од учениците со посебни образовни потреби кои се вклучени во редовните училишта. И во другите земји на Европската унија има случаи кога ваква група на ученици одат во редовни училишта но сепак за нив има некои посебни услови за работа, со посебни програми и форми за едукација. Притоа посебните училишта или паралелки се разликуваат од редовните училишта според опремата, по вработените стручни лица и според бројот на учениците во паралелката.

Важен фактор кај нас е тоа што учениците со посебни потреби се примат во редовните средни училишта, но не им се овозможува активно влијание бидејќи реално овие ученици имаат само физичка присутност во паралелката. Иако бројот на ученици со посебни потреби според евиденцијата е мал, сепак реалниот број е многу поголем, бидејќи еден дел од овие ученици имаат тешкотии кои се помалку изразени. Во овие случаи е потребна само дополнителна помош во учењето што може да се постигне со индивидуализирана настава. Во вакви ситуации често имаме ученици кои се несоодветно третирани. Главна причина за ова е големиот број на ученици во паралелката и несоодветната оспособеност на наставниците за препознавање и за работа со таквите ученици.

Наставникот е тој кој е одговорен за сите ученици во паралелката, па мора да биде подготвен и оспособен за соработка со психологот, дефектологот и родителите на учениците со посебни потреби.

Во развиените европски земји веќе има воведена практика на постдипломска специјализација на наставници за работа со ученици со посебни потреби. Исто така кај нас не се покажа ефикасно ова соработка или пак нема некој позитивен показател, па треба да се зема примерот од земјите на членки на Европската унија каде во повеќето училишта

има одредено лице координатор кој соработува со наставникот и раководството на училиштето.

Од кадровските промени или потреби т.е. маните во овој степен на образование може да се каже дека многу важно е да се има и да се продуцираат соодветни едуцирани наставници кои во соработка со дефектологот треба да наоѓаат решенија за оптимален развој на учениците и на соодветен начин да соработуваат со родителите. Во Македонија недостасуваат стручни лица кои се посебно едуцирани за работа со учениците со посебни образовни потреби.

Значи, во основа на овој потсистем треба да се почитува принципот на усвојување на филозофијата на образование на учениците со посебни потреби со кој се остварува еднакво право на образование, кое е прилагодено на можностите на секој поединец, и што е најважно создавање на училишта според потребите на учениците.

Иако овој дел од мојот труд е поврзан повеќе со социјалното вклучување сепак на кратко се насочив кон ова проблематика, која ќе биде елаборирана подетално подоцна во текстот.

2.2.6 Средно образование на надарени и талентирани ученици

Организираната и програмираната работа со надарените и со талентираните ученици од средното образование има за цел во рамките на оштите настојувања секој ученик во воспитно-образовниот систем на оптимален начин да ги развива своите способности за натамошно образование, усовршување и работа. Ова специфична задача има за цел да придонесе во формирањето на врвни стручњаци и уметници кои ќе бидат творци на нови вредности од областа на науката, технологијата, културата и уметноста.

Тоа што не поврзува со нас т.е. нашата тема е дека баш ова група на ученици е тоа што е најбитно и исто така не поврзува со светскиот тренд за работа или работни способности кои се базираат на знаење.

За ова група на ученици се определени системот, концепцијата и програмите за работа. Воспитно-образовната работа со овие ученици се остварува во самите образовни установи за средно и постсредно образование и во центри за талентирани ученици, кои треба да ги задоволуваат нивните специфични потреби и интереси и да ги почитуваат општествените потреби од врвни кадри, а и од разни области.

Во рамките на средното образование на делумичен начин систематски се работи на откривање на надарените и на талентираните ученици во определени области, се прави следење и прифаќање на таквите ученици од основното училиште врз основа на досието за развојот на овие ученици, кое се води во основно училиште.

Велам дека ова се прави на делумичен начин, бидејќи иако оваа е предвидено да се прави во сите училишта во Република Македонија, тоа реално се случува во многу мал број на училишта. Исто така и досието кое што треба да се води на посебен начин за ова група на ученици, во реалноста е само формалност, па дури во некои училишта воопшто и не се прават или водат тие досиа.

Во системот на откривање на надарените и на талентираните ученици како што е предвидено, а исто така како што е пракса во земјите на Европската унија, треба да бидат вклучени соодветни наставници, секој во одредена област, раководителите на паралелките, педагошко-психолошка служба и училишни центри за информирање и за професионално ориентирање на учениците, врз основа на посебно подготвена методологија.

Во многу земји-членки на Европската унија тоа се прави преку организирање соодветни форми на работа со овие ученици и им се овозможува вклучување во меѓу-училишни активности и други форми надвор од училиштето.

При програмирањето на работата со надарените и со талентирани ученици се зема предвид дека основната ориентација во програмите е како да се учи, како да се доаѓа до сознанија, а не тоа што се учи. Оттука произлегува дека програмите треба да бидат пофлексибилни, да овозможуваат брзо прилагодување и внесување измени без сложено административни процедури. Како што спомнавме и погоре во текстот, при подготвувањето на програмите пракса на земјите на Европската унија е да се поаѓа од сознанијата за способностите, развојот и интересот на учениците, материјално-техничките и кадровските услови во училиштето.

Како еден добар податок на тоа што недостасува во Македонија при работата со надарените и талентирани ученици во средно образование е онаа што се покажало како податок и во истражувањето направено во основните и средните училишта што покажало дека училишната акцелерација недоволно се практикува, што се смета дека е еден од облиците на забрзан развој на надарените ученици.

Тоа значи дека ова форма, и покрај нејзината законска легалност, во практиката се уште не доживува реална реализација.

Содржините за работа со надарените и со талентирани ученици претставуваат проширување или продлабочување на содржините од редовната настава, интердисциплинарни содржини, одделни факултативни содржини, истражувачки проетки и слично. При изборот на содржините акцент се става на современите содржини, научни теории, експерименти, нерешени проблеми и друго.

Разликата помеѓу работата во земјите на Европската унија (Англија, Белгија, Германија и др.) и кај нас е тоа што во рамките на овие програми за работа во Европската унија поголем акцент се става врз методите и врз формите на работа. Тие се пофлексибилни во споредба со формите кои се користат кај нас, не се насочени кон давање готови знаења, туку кон оспособување учење и користење на информации,

развивање способности и воочување, идентификување, дефинирање проблеми, формирање методи, умеења и постапки за доаѓање до нови знаења и решенија, развивање на дивергентните способности, поттикнување на љубопитноста и на фантазијата.

Организацијата на работата со надарените и со талентирани ученици треба да биде разгранета и да овозможи на разни начини да се негуваат и развиваат уште повеќе дарбата и талентот.

Според некои принципи и стандарди на кои се основаат повеќето системи во светот и во земјите на Европската унија, организираната работа со надарените и талентирани ученици во училиштето се остварува низ:

- *редовната настава*, по пат на индивидуализација, односно диференцирана работа со учениците со изразени способности,
- *групната настава*, за посебно формирани групи ученици (10-15 ученици) со приближно исти предзнаења, способности и интереси,
- *слободните ученички научно-истражувачки и културно-уметнички активности*, по пат на индивидуализација на работата, при што учениците се упатуваат кон посложени активности,
- *консултативна настава* за надарените ученици што сакаат позабрзано да напредуваат,
- *специјализирани паралелки*, училишта или меѓу-училишни паралелки за надарени и за талентирани ученици во одредени области,
- *вклучување на учениците* во меѓу-училишни специјализирани форми на работа со надарени и талентирани ученици, како што се: летни и зимски училишта, натпревари, смотри, средби, семинари, трибини, конкурси, истражувачки активности и сл.

Со надарените и со талентираните ученици работат најдобрите и најзаинтересираните наставници, кои и самите наставници треба да бидат инвентивни. Покрај редовните наставници во училиштата, во зависност од видовите на надареност и талентираност и формите на работа, тоа што и недостасува е вклучувањето на стручњаци од науката, стопанството, студентите и др.

Во овој контекст може да се каже дека во нашата земја е истиот проблем и во двете групи на ученици т.е. идни работници и кадри, ученици со посебни образовни потреби и надарени и талентирани ученици, иако овие две групи многу се разликуваат помеѓу себе, нашата земја не инвестираа доволно во првиот случај со социјализацијата, а во вториот случај исто така не се инвестира и не се работи дополнително иако тоа формално постои а токму тука и треба да е излезот од економската криза која го зафати целиот свет поготово европскиот регион.

Велам дека развиените земји се повеќе инвестираат во надарените и талентираните ученици во искористувањето на нивната дарба и талент со цел конкурирање на другите земји на полето на знаењето, новата технологија, истражувањата и сл. Токму тука треба да се инвестира повеќе, во обучувањето и оспособувањето на идните кадри, бидејќи преку стручноста ќе се конкурира и на земјите на Европската унија и на светот воопшто, а со тоа и привлекување на директни странски инвестиции со обезбедување и понуда на домашен стручен и професионален кадар.

2.2.7 Средно и постсредно образование на возрасните

Современите текови на глобализацијата, здружувања и партнерства го менуваат односот на одделните фактори во економијата. Висината на надниците на фабричките работници игра се помала улога во рамките на светската конкуренција, а од тоа се позначајна улога добиваат продуктивноста, квалитетот, дизајнот, иноваторството и маркетингот.

Значи се помало е учеството на сировините, а се поголемо е учеството на знаењето во индустриското производство.

Образовната понуда на установите за средно и за постсредно образование, најчесто не е заснована на вистинските потреби на фирмите. Па затоа не можело да се дадат соодветни ефекти. Образованието како функција во претпријатието е организирано и дејствува самостојно и независно од кадровската функција и недоволно е интегрирано во концепт за развој на кадрите, вклучувајќи го и напредувањето.

Пред нас може да се рече дека има одговорни и сложени задачи и активности со цел отворање на нашата земја кон светот и другите земји на Европската унија за прилагодувањена стопанството и на барањата на пазарот на трудот. Образованието трпеше многу реформи и промени во изминатите години но сепак ќе треба се уште да има промени во процесите на прилагодување.

Состојбата на образованието за возрасни систематски е минимално уредено, не се утврдени надлежностите и одговорностите за одредени подрачја, нема адекватно организиран систем на оспособување на кадри и усовршување на носителите на образованието на возрасните. Во овој систем на образование недостасуваат организациски облици, како што е образованието на далечина, мултимедиско образование, образование по модули. Во принцип стручното образование не е поврзано со пазарот на трудот, па нема

планирање на структурата, ниту пак изразени потреби за кадар кој треба да ги исполнува истите потреби и недостатоци.

Постојните стандарди на знаење не се усогласени со стандардите на знаење на развиените земји, пред се со земјите на Европската унија, исто така кај нас во Македонија нема систематски решенија со кои се зголемува и мотивира образованието на возрасните за на тој начин да се создава поголема можност за вработување. Исто така, многу важен елемент е што во образованието за возрасните не се вклучени изведувачи од стопанството, ниту пак истите се мотивирани да се вклучат.

Тоа што треба да ни служи како модел и што треба да правиме е праксата на земјите-членки на ЕУ, која ќе ја прикажеме во наредните параграфи.

Пракса е во земјите на Европската унија во образованието за возрасни, покрај системот на училишно или формално образование, примарна улога да има и неформалното, надворешното училишно образование кое кај нас не функционира како што треба, не е организирано во стопанствата за да може прилагодувањето да биде во тек со развиените земји.

Неформалното образование на возрасните сфатено во најсовремена смисла се повеќе се потпира на универзалните потреби на човекот. Зголемувањето на знаењето на неформалното образование треба да биде во пропорционален однос со порастот на знаење на вистинската работна оспособеност.

Образованието на возрасните е клучен инструмент на социјалната трансформација на општеството. Во ЕУ има големо значење за развојот и за демократизацијата на општеството и претставува основа на економскиот развој на овие земји. Исто така многу важна улога има и мобилноста на работната сила и од тука образованието на возрасните

претставува и средство за интеграција во меѓународните економски текови.¹³

Во развиените европски земји образованието на возрасни како дејност се реализира во соработка со државата, со пазарот на трудот, со поединците и со другите актери.

За успешно остварување на системот на образование за возрасни главните правци на развој треба да бидат насочени кон остварување на концепцијата на доживотно образование и кон создавање услови за напредување, кон концептот општество кое учи.

Основна цел треба да биде создавање на плуралистички, флексибилен и демократски систем на образование, кој ќе е отворен и прооден за сите, без разлика на возраста и кој ќе овозможува учење и стекнување на знаења и компетенции од сите подрачја на животот и трудот (нови технологии, професионален развој, развој на демократските процеси), социјална партиципација, граѓанска култура, подигање на квалитетот на животот, зачувување на околината, унапредување на семејниот живот и слично.

Гледајќи ја состојбата на образованието за возрасни кај нас, во најглобални рамки треба да се направат промени или пак обиди за промени во создавањето можности за подобра достапност до квалитетно образование на возрасните преку отворање на редовни училишта за возрасни, па од тука нивно програмско и организациско прилагодување на потребите на возрасните, креирање програми и модули на стручно образование и оспособување, јакнење на образовната функција на претпријатијата и развој на можностите за учење на работното место.

Ова последното е од голема важност бидејќи ние како држава токму во овој дел од образованието за возрасни заостануваме во однос

¹³ Eurostat, Adult Education and Training, Yearbook 2010

на другите земји. Ова заостанување е како резултат на транзицијата и промената на системот во државата, каде нашите претпријатија т.е. работници не се престојуваат на успешен начин за да може да им конкурираат на другите држави. Јас мислам дека токму тука е и проблемот со квалитетот, нискиот квалитет на работна сила која ја нуди нашата земја.

Како што спомнавме и погоре во текстот во земјите на Европската унија (Германија, Франција), што треба да ни служи како модел за нас, за развој на образованието за возрасни се формирани институции и организации за образование, регионални-меѓуопштински центри за образование на возрасни, каде има разни облици на неформално образование преку кои се овозможува самостојно учење и др.

Исто така како модел и добро искуство на овие земји треба да ни служи основањето на флексибилен систем на континуирано професионално образование и усовршување разновидната понуда на образовни програми, евалвацијата и контролата на квалитетот на образовната работа, изработувањето на програмите со содржинска и временска прилагоденост на потребите, искуството и предзнаењата на возрасните.

Исто така, во земјите на ЕУ со ова група на луѓе се работи преку загарантираност на достигнувањата на еднакви стандарди на знаења со оние за образование на младите, преку почитување на начините за достигнување на стандардите на знаења од организациски, дидактички и методски аспект, според потребите за учење. Преку континуирано подобрување на начинот на проверување на знаењата и на вештините во текот на образованието и преку континуирано проверување на знаењата на возрасните. Ова обично се прави според квалификациската структура, односно според занимањето и според бројот на посетителите, со цел тоа да биде прилагодено на потребите на пазарот на трудот.

Во земјите на ЕУ практичната работа за возрасните се организира, а што не е случај и со нас, во работилници на образовните установи, претпријатијата, центрите за обуки и слично.

Тоа што треба во суштина да се направи кај нас во Македонија, иако што делумно веќе функционира на еден начин, покрај постојните општински и меѓуопштински установи за средно и постсредно образование, како испорачувачи на образование да се јавуваат во поголем број приватните консултантски фирми, невладините професионални асоцијации, здруженија на работодавци и други институции соодветни за дадена работа.

2.2.8 Развојот на образовните институции преку претпристапната помош на ЕУ

Во Република Македонија во последните години, поточна последните две децении е присутно влошување на квалитетот на образовната инфраструктура и на опремата. Притоа присутни се големи разлики помеѓу урбаните и руралните средини. За ова се потребни да се превземат низа активности користејќи ја помошта од ЕУ кои ќе овозможат постоење на функционална и финансиски одржлива мрежа на образовни установи и за постсредно образование. Преку ова ќе се овозможи задоволување на стандардите и максимална искористеност на постојните ресурси, каде истите ќе бидат достапни за сите ученици и ќе ги задоволуваат потребите на локалните заедници.

Ова треба да се направи бидејќи постојниот образовен процес во установите за средно и за постсредно образование не обезбедува доволна интеракција, учество и развивање на соодветни способности и вештини. За да се постигне тоа потребно е да се создаде атмосфера во која учениците ќе бидат во фокусот на вниманието.

Програмата за развој на средното и на постсредното образование бара внесување на дидактичко-методски иновации во наставниот процес и зајакнување на надворешните образовни улсуги.

Наставниот кадар е клучната карика во процесот на реформите во средното и во постсредното образование. Секако успешноста на реформите зависи од професионалната оспособеност на наставниците. Ограниченоста на можностите и отсуството на системот за професионално унапредување ја доведуваат во прашање оспособеноста на наставниците за реализирање на современа и модерна настава.

Сегашната структура на потсистемот за средно и за постсредно образование се покажа како недоволо флексибилна за да одговори на потребата за хоризонтална и за вертикална проодност, како и на потребите на пазарот на трудот.

Моментално се наоѓаме во ситуација каде се уште не функционира како што треба системот за средно образование бидејќи треба да се постигне одржлив договор меѓу централното и локалното ниво за развој на мрежата на установи за средно и постсредно образование, потребно е согласност меѓу социјланите партнери за усогласување на пазарот на трудот и стручното образование како и други услови за подобрување на овој систем образование.

2.2.9 Компарација на средното образование со земјите-членки на Европската Унија

Иако и порано ги споредивме системите на образование на ЕУ земјите со нашата земја, сепак ќе дадеме на кратко некои типични примери за земјите-членки на Европската унија.

Ќе започнеме со системот на средното образование во Белгија, како една од земјите-членки на Европската унија, која што има еден од најдобрите и најефикасните системи на образование. Ова го земаме како пример и модел за компарација бидејќи и Белгија е земја во која живеат различни етнички групи, различни култури, религии и слично, а всушност е многу слична и со нашата земја.

Во Белгија исто како и основното училиште и средното образование е вклучено во задолжителното образование се до осумнаесет години. Во Белгија почнувајќи од 2001 година се правени промени во комбинацијата на образованието и работното искуство, каде исто така се прошири и понудата на можностите за обучување.

Организирањето на средното образование е поделено на три нивоа кои траат по две години, и може да трае најмногу три години за првото ниво. Првото ниво е ниво за набљудување, за ученици од 12 до 14, или пак максимум 16 години. Второто ниво е ориентационо ниво, за ученици од 14 до 16 години. Третото ниво е ниво за определување, за ученици од 16 до 18 години.

Првите две години го сочинуваат првото ниво. Во ова ниво се здобиваат со основни знаења, за да може да се ориентират во ова прво ниво, или пак да продолжат со уште една година плус. Учениците кои го следеле првото ниво но не успееле да се здобијат со потребните компетенции, може да следат уште една диференцирана и ориентирана година во второто ниво. Ова дополнителна година има за цел учениците да се здобијат со компетенциите од третата фаза на образованието и да се развијат во соработка со Центарот за физиолошки, медицински и

социјални услуги. Ова на учениците им помага да смислат и да определат личен план за продолжување на нивното образование.

Од третата година, второто и третото ниво, се прави поделба на четити видови на средно образование, и тоа: општо, техничко, уметничко и стручно средно образование, и плус два правци, транзиционо и квалификационо средно образование.

Транзиционите правци ги подготвуваат учениците за високо образование, но истовремено нудат можности и за влегување на пазарот на трудот, додека насоките за квалификации ги подготвуваат учениците за влегување во пазарот на трудот преку давање можности за продолжување на нивните студии во терцијалното образование.

Општото образование е организирано како транзиционен правец додека стручното образование е квалификационен правец. Техничкото и уметничкото образование и може да се организираат како транзициони или квалификациони правци.

Алтернативното средно образование исто така постои за младите од 15 или 16 години. Тука се комбинирани општата обука и работното искуство. И ова е организирано на квалификационото ниво.

Накратко ќе се навратиме и на наставните методи кои се користат во Белгија. Таму се користат различни методи кои во принципи овозможуваат сите ученици да постигнат максимум поставувајќи цели во склоп на нивните вештини, учејќи со нивно темпо и според нивните можности. Учениците кои имаат тешкотии при учењето, имаат можност да бидат дел од различни активности за помош и поддршка или дополнителни активности.

Користењето на учебниците е многу флексибилно, на пример за природните науки и математика постои можност и да не се користат воопшто или пак со кој учебник ќе работат, тоа зависи од самите наставници.

Исто така, во склоп на средното образование има разни иницијативи кои имаат за цел во развојот на одговорно граѓанство и во едукацијата на учениците. На пример единицата за координација Демократија или Барбаризам, Да се биде или да се стане граѓанин, програма за учениците од петто или шесто одделение од основно образование . Во училиштат постојат Сајбермедиа центри кои имаат за цел едукација за медиата.

Во стручното средно образование вклучува интердисциплинарен пристап, мали екипи за настава, настава основани во проекти, работилници, прилагодување на временскиот менаџмент за темпото и начните на учење, развојот на односите помеѓу училиштето и работата, координација и образовна поддршка и др.

Како друг пример од Европската унија ќе го земеме и системот за средно образование на Ирска. Ова го правиме ние како земја во изминатиов период, како земја кандидат за членство на Европската унија сме преземале многу модели врз основа на овој образовен систем. Денес пост-основното образование е образование каде се вклучени ученици од 12 годишна возраст, и каде се нудат четири главни видови на образование: волонтерско (приватно) средно училиште, стручно училиште, општо училиште и училишта на заедницата. Во Ирска не се користи терминологијата како и во Англија и другите земји т.е. ниско средно и вишо средно образование, туку таму се користи јуниорен циклус и сениорен циклус. Во јуниорниот циклус спаѓаат учениците од 12 до 15 годишна возраст, а сениорниот циклус е продолжението на образованието со две или три години после јуниорниот циклус, ученици на возраст од 16 до 18 годишна возраст.

Видовите на средното образование се четирите кои ги спомнавме и погоре во текстот (волонтерско или приватно средно училиште, стручно училиште, општо училиште и училишта на заедницата). Воглавно во овие четири видови се нудат општи програми во текот на

тригодишниот јуниорен циклус што води кон државниот испит т.е. јуниор сертификат. Преку овој јуниор сертификат се извлечени или организирани четирите вида на пост-основното образование. Овие четири видови на пост-основното образование исто така нудат слични програми преку кои се добива или се води до испитот за завршниот сертификат.

Условите за практична или стручна работа најчесто се исполнети во државните училишта како и во машките училишта. Додека најдобри услови за учење на јазиците, уметноста, музиката, драмата, економија се нудат на волонтерските средни училишта, поточно во женските училишта.

Во првиот јуниорен циклус целите на образованието се ова образование да придонесе кон развојот на сите аспекти на развој и тоа: индивидуален, естетски, креативен, критички, културен, емоционален, интелектуален, морален, физички, политички, социјален и духовен. Тука се мисли на личниот и семеен живот. Во јуниорниот циклус се продлабочуваат знаењата и компетенциите здобиени од основното образование. Во овој циклус учениците се подготвуваат за понатамошни студии, вработување и животот надвор од образованието како активни граѓани на локален, национален, европски и глобален контекст.

Сениорното средно образование цели кон тоа да учениците бидат подготвени како активни граѓани во општеството, да се подготват во понатамошното образование, обуката и вработувањето, како и да постигнат нивен целосен личен, социјален, интелектуален и стручен потенцијал.

Со добивањето на завршниот сертификат учениците добиваат можност за влегување или продолжување во третиот образовен циклус како и можност за влегување на различни видови на вработување.

2.2.10 Средното образование и нејзината улога врз зголемувањето на квалитетот и развојот на високото образование

Како што беше опишано во делот за средното образование, средните училишта се образовни институции каде учениците стекнуваат општи и стручни знаења и способности за работа и за вклучување во понатамошното образование. Учениците кои го завршуваат средното образование можат да го продолжат своето образование во високообразовните институции.

Високото образование се однесува на студиски програми што се добива во просек по 12 години школување, или пак други стручни квалификации или друго прифатено учење. Овој вид на образование го обезбедуваат високообразовни институции, колеџи, политехникуми и т.н.

Причините за слабата ефикасност на студиите и за недоволната заинтересираност на студентите во врска со универзитетскиот живот и работа, често пати се бараат во универзитетите, без да се земе предвид улогата на средното образование кое ги подготвува лицата за влез на универзитет.

Студентите за да ја остварат својата улога во високото образование, неопходно треба да стекнат базични знаења кои ќе помагаат за понатамошното успешно студирање пред да станат дел од високото образование. Во сегашни услови, средното образование кај нас се уште не ги исполнува овие стандарди.

Иако се извршени некои промени, сепак средното образование се уште го карактеризираат: доминацијата на традиционалните техники на настава и учење, омаловажување на независноста на ученикот и на неговите способности за креативно мислење и решавање проблеми.

Програмата за средно образование дефинитивно треба да се усогласи со потребите на стопнаството, пазарот на трудот и политиките на вработувањето која ќе се прилагодува на глобалните промени. Преку

ова ќе се овозможува задоволување на европските стандарди на еднакви образовни можности за сите, квалитетна настава, интегративност и граѓанска одговорност.

Со интеграцијата во европскиот систем средното образование во Република Македонија ќе се изедначува или барем ќе има еднакви услови и можности како и земјите на Европската унија. Без споредување со европските системи, нема можност да го осознаеме нашето ниво на развој. Процестот на интегрирање на Република Македонија со Европската унија во сферата на образованието наметнува потреба од спроведување на стандарди во основната структура на образовните институции како што е бројот на ученици во паралелка, опременоста, наставна технологија и т.н.

Определбата за европска интеграција во образованието значи: подготовка на надри кои успешно се вклучени на европскиот пазар на трудот, воспоставување образовни стандарди слични со европските и нивна екстерна проверка, давање европска димензија на образованието преку усогласување на образовните цели, размена на информации преку информациско-комуникациска технологија и интернет системи и соработка со образовните институции од Европа и светот.¹⁴

Република Македонија настојува да создаде рационална мрежа на училишта за средно и за постсредно образование усогласена со потребите на стопанството, пазарот на трудот и политиката на вработувањето која брзо и ефикасно ќе се прилагоди на локалните и на глобалните промени. Училиштата за средно и за постсредно образовани треба да ги задоволат европските стандарди, почитувајќи ги принципите за децентрализација, еднакви образовни можности за сите, квалитет, транспарентност, интегративност и граѓанска одговорност.

¹⁴ Министерство за образование и наука во Република Македонија, Nacionalna programa za razvoj na obrazovaniето во Republika Makedonija 2005-2015 godina со придружни програмски документи, Skopje, 2006

III.2.3 Високото образование во Македонија и во Европската Унија

Високото образование има многу важна улога во развојот на човечките ресурси на секоја земја, а со тоа и неодвоив елемент од развојот на секоја земја. Високото образование не е само најсилен агенс кој го детерминира општественоекономскиот развој на внатрешен план, туку и квалитет со кој земјата се легитимира себеси на надворешен план, во случајот пред Европската унија.

Политичката и економската глобализација на земјите во светот, пред се европските земји ја имплицира потребата од образовна глобализација, како есенција на нивната одржливост со посебен фокус на високото образование како основен столб на кој ќе се темели нивната идна манифестација. Од тука произлегува дека дека наша обврска е да се развива што повеќе високото образование, бидејќи од тоа зависи дали земјата ќе се најде во улога на статист или активен играч во процесите на глобализацијата, дали ќе ги трпи последиците од глобализацијата или ќе ги ужива поволностите, дали ќе избере да ги спроведе промените со цел развивање на своите потенцијали и компетитивноста со кој ќе се пласира на светскиот пазар како квалитетен конкурент.

За таа цел нашата земја правеше напори и обиди да го усогласи системот на високото образование и да ги исполни стандардите кои се применуваат во Европската унија.¹⁵

Високото образование треба да биде во чекор со современите трендови во Европската унија, да има се посилна улога во развојот на

¹⁵Европска комисија, Извештај за напредокот на Република Македонија, Брисел, Ноември 2010 година, стр.58

демократијата и граѓанското општество, на пазарот на трудот, како и да се дефинира и види придонесот на нашиот систем за високо образование на европскиот простор на високото образование.

Дали сето тоа е постигнато, дали сето тоа оди во прав и добар правец, како се имплементираат промените, новитетите во системот на високото образование ќе се обидеме да го опишуваме на детален и коректен начин во овој дел од мојот труд. Исто така, ќе се обидам да дадам и компарација на системите и политиките на земјите-членки на Европската унија, придобивките од претпристапната помош во овој правец, што може и на кој начин може да се искористи сето тоа и др.

2.3.1 Состојбата на високото образование во Македонија

Во состојбата во која се наоѓа високото образование во Република Македонија влијаеле многу процеси на глобализацијата, политичката трансформација и јакнењето на приватната иницијатива имало големо влијание врз развојот и моменталната состојба. Секако пазарот на трудот воспоставува нови релации и односи преку проширување на интернационално рамниште.

Моментално системот на високото образование се наоѓа во време на реформи т.е. Болоњскиот систем на високото образование, прилагодувајќи се кон стандардите на другите европски земји, исто така се наоѓа во ситуација каде се прават обиди за прилагодување кон пазарот на трудот според потребата и флексибилноста што може да ја понуди овој образовен систем. Моменталната состојба на системот за високо образование е во самиот процес на промени со цел трансформација на планетарно ниво и тоа што е најважно во самата наша тема, прилагодување на пазарот на трудот не само во рамки на нашата земја туку и во европски и светски рамки.

Република Македонија како една од потписничките на Болоњската декларација правеше напори за реализација на целите кои произлегоа од Болоњскиот процес, иако се уште се работи на тоа:

- воспоставување на систем за лесно споредливи степени и воведувањето на додаток на дипломата, кое има за цел проток на вработување на европските граѓани и меѓународната конкурентност на европскиот систем на високо образование.
- Воспоставување на систем кој е базиран на два главни циклуси, и тоа додипломски и постдипломски.

Првиот циклус трае три години, и степенот постигнат по три години се смета за потребен степен на квалификација на европскиот пазар на трудот. Додека вториот циклус води кон магистерски студии, односно кон докторат, што е слично со многу земји на Европската унија.

Моментално во нашата земја се работи на основањето или изградбата на европскиот простор на високо образование. Како што спомнавме и погоре во текстот тоа се уште не е исполнето во целост, но се прават обиди да има: поголема ефикасност во студирањето, мобилност на студентите и академскиот кадар, подобар квалитет на образовниот процес, активна улога на студентите во обезбедувањето на квалитетот, зголемување на можноста за вработување на дипломираниот кадар на националниот и на европскиот пазар на трудот, засилена научно-истражувачка работа, конкурентност и компатибилност на европскиот и на светскиот академски пазар и др.

Од гореспоменатите работи се детерминира трансформацијата на високото образование и се поставуваат нови услови и механизми со кои треба да располагаат младите во современиот живот. Што значи дека ние се наоѓаме во ситуација каде се уште реформите не се применуваат во целост или пак се уште се работи на истите.

Во табелата подолу ќе ја дадеме структурата на бројот на студенти според научни полиња во Република Македонија.

Табела 9. Структура на додипломски студенти по научни полиња во Р. Македонија во 2009/10 година.

Установа	Вкупно студенти	Редовни	Вонредни
	56 717	48 263	8 454
Државни високо-образовни установи			
Државни високостручни школи	1853	965	888
Медицински науко	1853	965	888
Државни факултети	43 528	37 548	5 980
Природни- математички науки	3 396	3 103	293
Техничко-технолошки науки	8 346	8 020	326
Медицински науки	3 204	2 978	226
Биотехнички науки	3 305	2 952	353
Општествени науки	19 924	15 687	4 237
Хуманистички науки	5 353	4 808	545
Верски факултети	202	112	90
Верски науки	202	112	90
Приватни високо-образовни установи			
Приватни високостручни школи	227	159	68
Општествени науки	195	127	68
Хуманистички науки	32	32	-
Приватни факултети	10 970	9 479	1 428
Природно- математички науки	101	101	-

Техничко-технолошки науки	1 469	1 352	117
Медицински науки	49	49	-
Општествени науки	8 186	6 906	1 280
Хуманистички науки	1 102	1 071	31

Извор: Државен завод за статистика, Статистички преглед: Население и социјални статистики, Скопје, 2011 година.

2.3.2 Развојот кон европско високо образование

Во нашата земја се охрабруваат процеси на развој на модули, курсеви и студиски програми со европска содржина, ориентација и организација. Високообразовните институции работат на развојот на интегрирани студиски програми и заеднички дипломи на прво, второ и трето ниво. Преку овие студиски програми треба да се гарантираат еден значаен дел од студиите кои ќе бидат поминати во странство, како и изучување на странски јазици.

Република Македонија прави сериозни обиди и обрнува внимание на развојот на европската димензија на полето на високото образование. Поддршката за развивање на модули, курсеви и студиски програми со европска содржина, ориентација и организација се обезбедува преку: Европската комисија, на пример преку шеесет заеднички европски проекти Темпус/Tempus Joint European Project); Советот на Европа, како и земји-членки на Европската унија преку билатерални проекти. Сите овие програми се дел од помошта која се дава на нашата земја како земја кандидат за членство во Европската Унија.

2.3.3 Современа европска настава

Иако се работи на подобрувањето на наставата, сепак реално кај нас студиските и предметните програми на универзитети во најголема мерка го фаворизираат енциклопедизмот. Наставниците повеќе се фокусирани врз целите и задачите на програмите, повеќе внимание обрнуваат во реализацијата на однапред дадените содржини, кои се трансформираат во цели и задачи. Што значи дека образовниот процес се уште е во предавачки стил на работа со студентите, поттикнување на меморирање наместо учење со разбирање или учење по пат на решавање на проблеми, послушност наместо критичност, пасивност наместо активност, фронтална работа наместо интеракција, недоволна се користат современи наставни средства, недоволно се користи нова технологија во зависност од програмата и слично.

Во наставата повеќе доминираат традиционални техники кои резултираат со пасивизација на студентите, а многу ретко се користат процесите на интеракција и активно учење во текот на наставата.

Секако мора да се каже дека примената на современите облици на настава и учење, од страна на наставниците во последните години се засилува, но општ впечаток е дека се уште е недоволна.

Причините за доминацијата на традиционалните модели на учење може и треба да се бараат во:

- големиот број на студенти во една група,
- недостатокот на современа информациско-комуникациска технологија,
- слабите дидактички компетенции на дел од наставниците,
- системот на вреднување на наставниците,
- отсуството на концептот за резултати од учење во предметните програми,
- слабата оспособеност на студентите за самостојна работа.

За разлика од државните, приватните високообразовни институции располагаат со поголеми можности (современа технологија, мали групи за настава, просторни услови) за примена на современи модели на настава и учење.

Меѓутоа со оглед на проблемите кои ги имаат во обезбедување на квалитетен наставен кадар, и овие институции имаат проблеми во настојувањата да им пружат на студентите современа настава и учење. Во правец на ова треба да се превземаат порешителни мерки во: имплементацијата на концепцијата за резултати од учењето во наставниот процес, поголемо користење на ИКТ во наставата, континуирана обука на наставниот кадар со цел држење чекор со современата европска настава.

2.3.5 Поврзување на формалното, неформалното и информалното образование

Невозможно е да се очекува целокупната одговорност за јакнењето на интелектуалните капацитети на државата, оспособувањето на младите и возрасните за ефикасна работна и социјална инклузија и партиципација во процесите на одлучување да се остава само на формалното образование.

Поради тоа се преземаат мерки за засилување на соработката меѓу институциите за формално образование и институциите и формите на неформално образование.

Во овој домен треба да се земе примерот од земјите-членки на Европската унија во кои многу важен сегмент е градењето и одржувањето на ефикасна врска со невладиниот сектор и негово континуирано вклучување како клучен партнер во развојот на образованието и земјата во целост. За таа цел исто така многу важно е градењето на механизми и остварување на динамична соработка и

поделба на одговорностите и активностите меѓу владата и невладиниот сектор, секако сето тоа направено во согласност со политиките и приоритетите на земјата.

Врските на формалното со информалното учење перманентно се зголемуваат. Секаде во светот се знае и се почитува фактот дека луѓето покрај формалното и организирано образование учат и на работното место, дома преку нивните волонтерски активности надвор од работните места и слично.

Искуството на земјите-членки на Европската унија докажало дека зајакнувањето на ова врска придонесува за унапредувањето на способностите за управување на сопствениот живот, интелектуалниот раст и добросостојбата на земјата. Истовремено се прави и развива формален образовен систем кој е развиен и кој ќе обезбеди поголемо разбирање за информалното образование.

2.3.5 Високото образование во ЕУ

Исто како и со средното образование и тука ќе се обидеме да дадеме некои примери како е организирано високото образование во земјите-членки на Европската унија.

Во Белгија високото образование организирано во колеџи за високо образование, уметничко високо образование и институти за архитектура. Терцијалното образование може да биде од краток временски период (три или четири години) и од долг временски период (четири или пет години). И двата вида се дел од колеџите за високо образование и уметничките колеџи, додека универзитети и институтите за архитектура нудат само студии од долг временски период (четири или пет години).¹⁶

И во Белгија се работи по Болоњската декларација, така да главната цел на високото образование е да се оддржи, дисеменира и да

¹⁶ European Commission, Structures of Education and Trainings Systems in Europe (Belgium), 2009/10 Edition

се развива науката. Наставата и истражувањето се многу тесно поврзани. Универзитети исто така се носители на културната и критичката функција и имаат за цел да промовираат практичен аспект преку фундаменталното и применетото истражување, врската со компаниите и др. Во колеџите за високо образование, студиите од краток временски период вклучуваат планирања кои обезбедуваат технички тренинг во поглед на здобивање на професионални вештини за дадена сфера. Високото образование со подолг временски период на студирање има за цел студентите т.е. идните кадри да се здобијат со конкретни аспекти на нештата и обезбедува научен и технолошки тренинг за практични примени.

Во Финска после више средното образование или више стручно средно образование, студентите имаат право да аплицираат за високо образование. Финскиот систем за високо образование има два паралелни сектори: универзитети и политехнички институти. Универзитети се концентрирани во академски и научни истражувања и образование, додека политехничките институти повеќе се ориентирани на работниот живот и нивните функции се базирани на високи стандарди кои се потребни во работниот живот.

Финска има 20 универзитети, кои работа по принципот на академска слобода и автономија. Тие се навистина независни во нивната одлучувачка работа. Сите универзитетите се државни, со тоа што државата обезбедува 70% од буџетот.¹⁷

Образованието и обуката (тренингот) што се обезбедува преку овие политехнички институти одговара на потребите на пазарот на трудот. Исто така високото образование има задача да поддржи инструкција и да промовира регионален развој. Ова е и резултатот од добро организирано високо образование што го има Финска, со тоа што

¹⁷ European Commission, Structures of Education and Trainings Systems in Europe (Finland), 2009/10 Edition

е меѓу земјите-членки на Европската унија која има навистина мала стапка на навработеност.

2.3.6 Важноста, придобивките и улогата на Програмата за доживотното учење

Целта на доживотното учење е да се одржува и да се зачува позитивниот и активниот приод кон учењето на сите возрасти во текот на целиот живот. Моментално кај нас преку ова програма на Европската унија, која кај нас е дел од претпристапната помош, се обидува да создаде атмосфера за континуирано учење и саморазвој на сите популациски групи.

Што значи дека преку оваа програма се зголемуваат можностите за образовна мобилност на младите и возрасните и остварување на динамична соработка меѓу образовните установи и потребите кои излегуваат од сферата на трудот и општествениот живот.

Искуството на другите земји покажува дека важноста на оваа програма е во мобилизирањето на оние популациски групи на кои поради различни причини им застарело знаењето, не располагаат со соодветни компетенции или останале образовно хендикепирани. Тука спаѓаат: невработените, неписмените и маргиналните групи.

Во овој контекст многу е важна соработката меѓу различни субјекти во образованието, јавниот и приватниот сектор, невладините организации и волонтерските здруженија. Ова соработка ќе биде од исклучителна важност за остварување на засилена образовна мобилност на младите и возрасните. Исто така за да се реализира успешно доживотното учење потребно е децата и младите уште во текот на нивното базично образование да се стекнат со способности и навики за континуирано учење.

Улогата на програмата е да се овозможи на лицата кои се вклучени во било кој степен на нивните живот да се вклучат во

едукативни активности насекаде во Европа. Има четири потпрограми кои се фокусираат на различни нивоа на образование и обука.

Програмата за доживотно учење цели кон придонесот во процесот на учење и создавање на ЕУ со напредно образовно општество кое ќе биде основа за одржлив економски развој, ќе создава повеќе и подобри работни места и поголема социјална кохезија. Конкретно се труди да создаде внатрешна размена, соработка и мобилност помеѓу институциите за образование и обука во ЕУ кој ќе биде лидер во светот. На овој начин се осврнува на модернизацијата и прилагодувањето на системите за образование и обука во земјите-членки, и потенцијалните земји-членки на Европската унија, во случајов и Македонија.

Како дел од Доживотното учење се програмите:

Комениус за училишта- е програма која ги тангира образовниот и административниот кадар вклучен во образовани на деца од претшколска до гимназиска возраст.

Леонардо да Винчи за стручно образование и обука- ги поврзува политиките и праксата на стручното образование и обука. Се поддржуваат индивидуалците во подобрувањето на нивните способности, знаења и вештини преку одреден период поминат надвор.

Грундтвиг за образование на возрасни- ги адресира потребите за учење и изведување настава поврзани со сите форми на образование на возрасни кои не се од доминантна стручна природа, како и институции и организации кои обезбедуваат било каква форма на можности за учење на возрасни.

Студиски посети- поддршка за искусни лица на полето на образованието и стручната обука, како и компаративни истражувања на овие полиња на европско ниво. Основната цел е да се поддржи соработката во програмата за Доживотно учење и да се обезбедат соодветни и доволни статистички, аналитички и други информации.

Еразмус за високо образование- ова програма е двигател на модернизацијата на високото образование во Европа и го инспирираше воспоставувањето на Болоња процесот. Целта на ова програма е да се креира европска ареа на високо образование и да се промовира иновативноста ширум Европа. Академската мобилност преку ова програма им овозможува на индивидуалците можности за студирање, работа и живот во различни академски, културни и општествени околности. Преку ова мобилните личности ги зголемуваат своите можности за вработување т.е. ја зголемуваат нивната конкурентност на пазарот, се зајакнува општествената свест на поединците и се зголемува прагот на толеранција, како и свеста за потребата за борба против сите видови на дискриминација.

Програмата Доживотно учење е отворена за сите кои се инволвирани во образование или обуки:

- ученици, студенти, лица кои се обучуваат и возрасни ученици
- наставници, обучувачи и разен персонал кој е вклучен во било кој аспект на доживотното учење
- институции или организации кои нудат можности и програми за учење од областите на образование или обуки
- лица и тела одговорни за системи и политики поврзани со било кој конкретен аспект на доживотното учење на локално, регионално и национално ниво
- претпријатија, социјални партнери и нивните организации на сите нивоа, вклучувајќи трговски асоцијации и стопански комори
- тела кои нудат помош, советување и информациски сервис поврзани со било кој аспект на доживотното учење

- асоцијации кои работат на полето на доживотното учење, вклучувајќи студенти, лица кои се обучуваат, ученици, родители и асоцијации на возрасни ученици
- центри за истражување и тела активни во областите на образование и тренинг
- непрофитни организации, волонтерски тела, невладини организации.

2.37 Придобивките, буџетот и програмите финансирани од ЕУ

Уште еднаш ќе ги спомнеме програмите за доживотно учење, кои се четири: Комениус, Ерасмус, Леонардо да Винчи и Грундтвиг, кои се наменети за различни нивоа на образование, објаснети погоре во текстот.

За 7-годишниот период 2007-2013 оваа програма има буџет од речиси 7 милијарди евра и опфаќа повеќе од 6,5 милиони европски граѓани.

Ние како држава се стремиме за членство во Европската унија, и во овој случај се поставува прашањето, дали со членството во ЕУ ќе се зголемат трошоците за школување? Во Европската унија образованието во најголема мера не е регулирано од страна на ЕУ, туку од самите земји-членки. Така во процесот на европските интеграции не треба да влијае врз трошоците за образование. Но секако тенденција е да се оди кон усвојување на рамковни стандарди на ниво на ЕУ, особено во секторот на стручното образование и високото школство. Усвојувањето на овие стандарди индиректно може да ги зголеми трошоците за школување, во смисла на осовременување и опремување на стручните училишта и програми.

Па оттука, може да се каже дека препорака е да се зголемат вложувањата во образованието и науката, но сепак тоа не значи поскапо

образование за крајните корисници, туку поквалитетно образование, што ќе им биде достапно на сите граѓани.

Од досегашните реформи и промени во високото образование Република Македонија исто како и системот за високо образование во Европската унија се работи на Болоњскиот процес, каде за цел се има прифаќање на лесно препознатливи и споредливи академски и стручни степени, создавање на единствен систем на студирање-додипломски и последипломски, поттикнување на мобилноста на студентите и на наставниците, поттикнување на европската соработка во осигурување на квалитетот на образованието. Преку ова реформа која има за цел да го интегрира системот на образованието на РМ во европскиот простор на високо образование.

2.3.8 Програмите со кои се финансираат проекти за универзитетско образование

Со потпрограмите Ерасмус, Жан Моне, Темпус и Ерасмус Мундус (некои се дел од програмата Доживотно учење) се финансираат проекти за универзитетско образование. Со овие програми се помагаат студентите да студираат, работат и да учат јазици во страство, се помагаат вработените во универзитетите и во институтите да предаваат и да бидат обучени во странство, се поттикнуваат универзитетите и институтите да формираат мрежа и да учествуваат во мултилатерални проекти, а претпријатијата да најдат работни места за практична работа за студентите и да соработуваат со универзитетите.

2.3.9 Програмата со која се финансираат проекти за образование на возрасни

Со потпрограмата Грундтвиг (која е дел од програмата Доживотно учење) се финансираат проекти за образование на возрасните. Тие проекти поттикнуваат мобилност, вклучувајќи и посети, практична

работа, учество во мултилатерални проекти, учество во мрежа на експерти и организации за развој на образованието на возрасните и т.н.

2.3.10 Поддршката на научниците и македонските граѓани преку овие програми на ЕУ

Во Европската унија има различни начини преку кои им се помага на научниците, една од нив е преку стипендиите Marie Curie што им овозможува на илјадници истражувачи да ја продолжуваат својата работа во различни земји во странство. Исто така, еден дел од програмите за мобилност уште сега се отворени за Македонија, како земја кандидат за членство на Европската унија. Ерасмус Мундус програмата со иницијативата Western Balkans Window нуди 10 грантови за постдипломски европски студии на европските универзитети, а преку иницијативата External Cooperation Window нуди 600 грантови за мобилност за студенти, истражувачи како и за академски персонал од државите од Западен Балкан, почнувајќи од 2008 година.

Секако сето ова ќе влијае врз развојот на човечките ресурси на државата, но постои и опасноста од последиците од слободното движење и отворање на границите за научниците, работниците, студентите, младите за тоа што се вика “одлив на мозоци”. Може да се очекува дека либерализацијата на пазарот на работната сила на Европската унија ќе одведе до одлив на работна сила од Македонија особено одлив на млади и висококвалификуван кадар. Одливот на мозоци претставува загуба на човечки и интелектуален капитал, што ја осиромашува земјата со овој значаен ресурс. Условите за работа и повисоките примања во земјите на Европската унија се причина голем дел од висококвалификуваните мигранти да останат и да го поминат профитабилниот дел од работниот век во земјите-примачи, каде секако има подобри работни услови.

Но, проблемот на одлив на мозоци не е нов за Македонија, туку има подолга историја. Впрочем, миграцијата на висококвалификуваната работна сила, а особено на научници и истражувачи, е универзална појава со која се соочува не само Република Македонија, туку и самата Европска Унија.

III.2.4 Значењето на човечкиот капитал и последиците по пристапувањето кон ЕУ

ЕУ уште одамна го признала знаењето на човечкиот капитал за економскиот раст, но и пошироко за општествениот развој, па императивот од постојано вложување во него ја издигнало на ниво на врвен стратешки приоритет. Така, преку разни проекти Европската унија ги обединува истражувачките политики и капацитети на земјите-членки, додека во континуитет финансира проекти кој имат научен и истражувачки аспект.

Европската мрежа на центри за мобилност и веб-порталот за кариери во заедничкиот истражувачки простор се само дел од иницијативите кои ги намалуваат препреките за мобилност, ја поддржуваат циркулацијата на научници и истражувачи и нивното враќање во матичната земја.

Секако тука ќе дадеме и пример со последното проширување на Европската Унија, со Романија и Бугарија, но и со проширувањето пред тоа со членството на десетте држави, каде исткуството на овие проширувања на ЕУ покажува дека работната мобилност има и времен карактер. Многу од емигрантите по извесно време се враќаат дома, но со зголемени работни искуства, вештини и способности. Од искуството во другите земји на Европската унија, исто така, се здобиваат и се враќаат со меѓународни контакти, што може да биде од голема корист за развојот на нивната матична држава т.е. во корист на нашата држава.

Покрај тоа, економското зајакнување што следувало по пристапувањето кон ЕУ, во случаите на Шпанија и Португалија, мотивирало спротивна миграција, миграција на работната сила назад во матичните земји.

Ова се некои од примерите за пристапувањето во Европската унија, и како тоа може да влијае врз развојот на нашата земја, поточно развојот на работната сила и човечките ресурси. Така, не само со претпристапната помош може да се развива човечкиот капитал, туку и со самото пристапување и добивањето на искуството во земјите-членки на Европската унија, ние како држава добиваме и го зголемуваме квалитетот на човечките ресурси.

III.2.5 Оценката на Европската унија за образовниот систем во Република Македонија

Од извештаите на Европската комисија на кратко може да се каже дека нашата работа за членството во Европската унија ја оценуваат како ограничен општ напредок, во случајов и на полето на образованието и обуката.¹⁸

Како и што наведовме во текстот погоре и Европската унија цени дека реформите се одвиваат на сите нивоа на образованието т.е. се прават напори но недоволно, со еден збор тоа е незадоволително во споредба со тоа што се бара од нас како земја кандидат за членство. Еден од условите и трендовите на Европската унија е Доживотното учење, што кај нас се уште не е организирано како што треба и секако не функционира како што треба, со тоа што Европската унија ги суспендираше неколку подготвителни мерки за ова програма.

Како слаба точка на нашето образование е посочена и високата разлика за пристап на образование помеѓу регионите во државата. Исто

¹⁸ Европска Комисија, Извештај за напредокот на Република Македонија, Брисел, Ноември 2010 година, стр. 59

така и обуката на наставниците е оценета како слаба и недоволно успешна.

Оваа е оценката на ЕУ во врска со ова подрачје, образование и обука, за Република Македонија и јас лично мислам дека е реална и се согласувам со ова, секако се базирам на тоа што го елаборирав во текстот, бидејќи ние како земја некако не сме решени целосно, и не ги превземаме решително потребните мерки и реформи за да ги протуркаме до крај.

Од тоа што го наведов во овој дел може да се заклучи дека за да се постигнат големи придобивки од претпристапната помош од програмите за образование сепак потребни се домашни инвестиции. Како што спомнав програмите на ЕУ кои се дел на доживотното учење, како што се: Комениус, Ерасмус, Леонардо да Винчи и Грундтвиг; процесите од Болоња, Копенхаге, кохезионите фондови, структурните фондови, регионалната соработка- кои имаат за цел да ги дополнуваат националните ресурси наменети за полето на образованието.

Секако, инвестирањето во образованието и неговото преуредување во модерното конкурентно образование претставува еден од важните слови за пристапување во Европската унија.

III.3.1 СОЦИЈАЛНО ВКЛУЧУВАЊЕ

Социјалното вклучување како предизвик на одржливиот развој има за цел создавање на општество во кое ќе постои солидарност во и меѓу генерациите и ќе се обезбеди поголем квалитет на животот како предуслов за трајна благосостојба. Социјалното вклучување подразбира пристап до пазарот на трудот, системот на образование, здравство и социјална заштита, каде сите социјални групи имаат еднакви можности.

Како што знаеме *агендата* на Европската унија за социјалната вклученост е клучен столб на она што честопати се именува како социјална Европа. Процесот на пристапување на Р. Македонија значи да се стане дел од глобалната единствена социјална агенда со посебни социо-економски визии, институционални и регулаторни аранжмани и политички рамки. Европската унија нејзината социјална агенда ја има изградена врз трите столба на можности, пристап и солидарност.

Од искуството на другите земји кои станаа дел од ЕУ, може да се каже дека социјалната вклученост ќе биде главна грижа на јавните политики во текот на нашето пристапување во ЕУ, грижа која е и ќе биде како резултат на високите стапки на невработеност и сиромаштија.

Ова ќе бара владата на Р. Македонија да го штити континитетот во насоките на политиките, во креирањето политики и во административниот капацитет.

Секако, од суштинско значење е целосното и ефикасното искористување на претпристапната помош, со цел подготвување за прилагодување и прифаќање на агендата на Европската унија за социјална вклученост. Што значи, токму ова е крајниот предизвик, интергирањето и на социјалната агенда на ЕУ во домашните политики на Р. Македонија.

Според новата социјална агенда на ЕУ од 2 јули 2008 година, политиката на ЕУ треба да ги прати трендовите и да помага на луѓето во прилагодувањето на условите и средината. Агендата во основа има за цел остварување на подобри можности за градење на ЕУ, унапредување на квалитетот на услугата и солидарноста спрема тие кои страдаат од негативните последици на промените.¹⁹

Европската унија има ограничена моќ и одговорност, но во партнерство со земјите-членки може да остварува значајна разлика во животот на граѓаните. Од нејзиното постоење ЕУ на успешен начин промовирала раст и повеќето можности за вработување, во родовата еднаквост и за подобри работни услови. Нејзината политика помагаше во справувањето со дискриминацијата, сиромаштијата и нееднаквостите на регионите.

Врз основа на овие постигнувања, новата социјална агенда на ЕУ поддржува седум приоритетни подрачја:

- децата и младите-иднината на Европа;
- вложување во луѓето; повеќе и подобри работни места, нови знаења и способности;
- Мобилноста на работната сила;
- Подолг и здрав живот;
- борба против сиромаштијата и социјалното исклучување;
- борба против дискриминација и промовирањето на родовата еднаквост;
- еднакви можности, пристап и солидарност на глобалната сцена.

Исто така, индикаторите на тема се тесно поврзани помеѓу себе. Пристапот на пазарот на трудот, особено за жените и за повозрасните е фактор на социјално вклучување. Исто така долгорочната невработеност го зголемува ризикот од социјално исклучување.

¹⁹ European Commission, Renewed Social Agenda: Opportunities, access and solidarity in 21st century Europe, Brussels, June 2008

Животот во домаќинствата кои немаат вработени лица и зависноста од социјална помош го зголемуваа ризикот од меѓугенерациски трансфер на сиромаштијата. Од тука како најранливи групи кои се подложени на ризик од сиромаштијата се домаќинствата кои немаат вработени, лица кои немаат образование или оние кои рано го напуштиле процесот на образованието. Секако, основа за остварување на фундаменталните човекови права е намалувањето на сиромаштијата, особено на детската.

Социјалното влучување и сиромаштијата се тесно поврзани со социо-економскиот развој, така што во текстот подолу ќе ги елаборираме овие проблематики на подетален начин.

Исто така, слабата економска состојба создава голема и долгорочна невработеност. Од друга страна сиромаштијата ја оптоварува економијата. Друг фактор е и зголемениот број на лица со ниско образование што го намалува капацитетот на економијата да ги ангажира човечките ресурси за создавање на економска благосостојба и пораст на бруто-домашниот производ.

Социјалното исклучување е поврзано и со демографските промени. Од тука постарите лица се подложени на ризик од сиромаштија, а порастот на социјалните трансфери наменети за нивна социјална кохезија негативно се одразува на одржливоста на јавните финансии.

Како што беше спомнато погоре, сиромаштијата е тесно поврзана со одржливите модели на производството и потрошувачката. Луѓе со различно ниво на приходи имаат различни модели на потрошувачка кои пак негативно влијаат на околината. Може да се каже дека посиромашните луѓе се повеќе погодени од деградацијата на животната средина.

3.1 Сиромаштијата и социо-економската состојба во Република Македонија

Сиромаштијата е мултидимензионален проблем со кој долго време се соочуваме ние како земја, кој освен економските прашања ги зафаќа и социјалните, политичките и културните прашања. Затоа намалувањето на сиромаштијата не може да се потпира само на економската политика, туку и на комплексни мерки во неколку сфери. Сепак економскиот развој е многу важен фактор кој влијае врз сиромаштијата.

Според Илија Ацески, „сиромаштијата не треба да се гледа само во материјалните потреби, како што се храната, домувањето, туку и во сферата на културните потреби и социјалното исклучување“ (Ацески, 2000).

Долгорочниот економски раст ја намалува сиромаштијата на директен начин преку креирање на нови работни места и со зголемувањето на приходите на домаќинствата. Сепак, непомалку важни се индиректените ефекти на економскиот раст. Со тоа се зголемуваат буџетските ресурси кои се на располагањена владата за социјалните програми, подобрувањето на квалитетот и пристапот на образованието, и секако инвестициите во инфраструктурата. Економското зајакнување на земјата креира можности за експанзија на демократијата и елиминацијата на социјалната дискриминација по основ на полот, културата, традицијата, етничката припадност и религијата.

Од независноста Република Македонија помина низ еден комплексен процес на транзицијата, каде имаше серии економски и политички случувања и промени. Овие случувања или промени беа во делот на достапноста на пазарите, производството, трговските врски, политичките ограничувања, кризи во безбедноста и др. Овие работи се рефлектираа во стандардот на живеење и на општата благосостојба на граѓаните.

На овој начин се ствараа проблемите на сиромаштијата и социјалното исклучување, како нови проблеми во државата.

Секако, Македонија правеше напори да ги собори истите, почнувајќи од стратешкиот владин документ за намалување на сиромаштијата, објавен во 2002 година. Во податоците внесени во овој документ беше наведено дека 51% од населението има разни видови на сиромаштија, воглавно домаќинства кои имаат повеќе челнови и каде главата на семејството е под четириесет години и кој нема квалификација или пак има ниска образовна квалификација.

Во досегашните истражувања и документи кои се осврнуваат на ова проблематика, социјалното исклучување и сиромаштијата како најранливи групи се класифицирани:²⁰

-традиционално сиромашни луѓе, кои се дел од руралните средини и се занимаваат со сточарство,

-луѓе кои во поново време се дел од сиромаштијата, луѓе кои не се занимаваат со земјоделство, луѓе кои се работници со ниски плати или не се вработени,

-хроничните сиромашно луѓе, тоа се пензионери, постарите луѓе кои не примаат пензија, или други кои немаат редовни примања.

Најчестите карактеристики и заедничките карактеристики за сиромашните во Република Македонија се:

Ниското образовно ниво, каде најголем дел од членовите на сиромашните домаќинства немаат завршено основно образование или пак имаат завршено само основно образование. Ова повеќе е присутно кај руралните средини, кое што придонесува во зголемувањето на ризик за поголема сиромаштија.

Ризичниот економски статус на пазарот на трудот, каде што поголемиот дел од сиромашните невработени лица се невработени

²⁰ Завод за статистика, Македонија во бројки, Скопје, 2010 година, стр. 55

подолг временски период, или во случај да се вработени, нивните работни места не се сигурни. Поголемиот дел од нив се вработени во неформалниот сектор, што воопшто не го намалува ризикот за поголемо осиромашување. Последиците од несигурниот статус на пазарот на трудот поевидентни се во помали урбани региони и во руралните средини. Јас лично мислам дека главната причина за ова е тоа што пазарот на трудот во овие региони е ограничен и помалку флексибилен. Исто така во овие средини има помалку можности за ре-обука на сиромашните што е еден начин на нивната адаптација со потребата на пазарот на трудот. Уште еднаш треба да се спомне дека еден голем дел од овие лица иако се регистрирани како невработени, сепак се дел од работата во неформалниот сектор. Ова е еден проблем кој што го имаме елаборирано и во првиот дел од овој труд.

Лошите услови за живеење, сиромашните луѓе во нашата држава живеат во многу лоши услови. Ова повеќе е присутно во руралните средини и во предградијата на поголемите урбани региони.

Лошата здравствена состојба. Ниското образовно ниво, лошите услови за живеење и покрај с'е сиромаштијата која што трае подолг временски период влијае врз здравствената состојба на мнозинството од сиромашните.

Табела 10. Стапка на релативна сиромаштија
(70% од медијалните еквивалентни трошоци)

година	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Вкупен избирен индекс	30.2	29.6	30.0	29.8	29.4	28.7	31.1

Извор: Државен завод за статистика, Статистички годишник на Република Македонија, Одржлив развој, Скопје, 2011 година.

3.2 Главните видови на сиромаштијата во Македонија

Како еден од факторите што влијаел во зголемувањето на сиромаштијата покрај невработеноста е и зголемувањето на бројот на сиромашното население, на пример само во периодот од 1997-2000 година сиромашното население е зголемено за 2.7%, еден од факторите за осиромашувањето е секако и местото на живеење. Како последица на помалкуте можности за вработување, посебно за лицата со ниски квалификации, малите урбани средини и руралните средини се соочуваат со голем ризик за осиромашување. Овие места имаат ограничени можности за стручно образование и обука, каде што ваквата ситуација придонесува и за ниското образовно ниво на младата популација во овие средини.

Секако, сиромаштијата го има зафатено и главниот град, Скопје, каде што има многу фактори кои влијаат врз стандардот на живеењето на граѓаните. Како главна причина за драматичните промени во стандардот на живеење на граѓаните на Македонија е социјалната стратификација, што повеќе е истакнато во главниот град, Скопје. Секако многу важен фактор во осиромашувањето или ризикот за осиромашување на населението има образовното ниво. На пример само во Скопје во 2004 година од вкупниот број на сиромашни, се регистрирани некаде 63% кои се без никакво образование.

Од друга страна што е многу загрижувачки е фактот дека во другите урбани средини, освен Скопје, се случува да сиромаштијата да ги зафаќа и луѓето со високо образование. Па со ова и се потврдува ограничувањето на можностите за вработувањето во помалите градови на Македонија.

Невработените лица ја сочинуваат најранливата категорија на населението. Исто така во ова група спаѓаат и вработените лица кои имаат ниски квалификации, несигурни работни договори и нередовни плати.

Динамиката на осиромашувањето открива дека може да се заклучи дека како последица на ниските квалификации на овие вработени лица, не може да се очекува подобрување на животниот стандард.

Табела 11. Индекс на длабочината на сиромаштијата.

(70% од медијалните еквивалентни трошоци)

2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
9.3	9.4	9.4	9.7	9.9	9.7	9.2	10.1

Извор: Државен завод за статистика, Статистички годишник на Република Македонија, Одржлив развој, Скопје, 2011 година.

Податоците од неколкуте последни години за мерењето на сиромаштијата во земјата покажуваат дека најранлива група е групата на домаќинствата кои немаат ниту еден член кој е вработен.

Според дефиницијата која се користи од светската банка за оценување на сиромаштијата линиите на сиромаштијата подразбираат дека сиромаштијата воедно претставува и нееднаквост во стандардот на животот на луѓето. Според овој пристап, дали едно лице е сиромашно или не, зависи од даденото ниво на конзумирањето или приходот во споредба со другите. Во Македонија сиромаштијата се мери со тоа што е земена како линија на сиромаштија 70% од трошоците на едно домаќинство од средната група. Додека во Европската унија овој лимит е на 60% од приходите.

Во 2003 година 21.7% од населението живеело под ова ниво на сиромаштија, недостиг на основни потребни работи за живеење. Ова значи дека 445 000 лица не биле во можност да ги исполнуваат основните потреби за живеење.

Од 2006 година сиромаштијата генерално, како и кај одредени категории, бележи одредено намалување, па така во 2008 година стапката на сиромаштија во Република Македонија изнесуваше 28.7% што во споредба со 2007 година претставува намалување за 0.7 проценти. Додека во 2009 година стапката на сиромаштија се покачи на 31.1%.

Делот од населението што живееше во сиромаштија помеѓу 2002 и 2003 година се зголеми од 21.4% на 21.7%. Иако ова зголемување статистички не е многу значајно, сепак е во конзистенција со намалувањето на просекот на стандардите за живеење во текот на овој временски период.

Делот на лицата кои живееле во домаќинства без вработени лица во 2004 година изнесуваше 27.7%, во 2008 година тоа изнесуваше 20.4%, додека во 2010 година таа изнесуваше 21.4%.

Исто така многу е важна и староста на лицата кои живеат во семејства без вработени. Во табелата подолу ќе ја дадеме состојбата во Република Македонија почнувајќи од 2004 година до 2010 година.

Табела 12. Лица кои живеат во семејства без вработени, според возрастните групи.

Возраст	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
0-17	29.4	30.8	29.4	29.1	23.4	19.2	21.4
18-59	25.4	25.0	24.7	24.2	18.7	16.1	16.6

Извор: Државен завод за статистика, Статистички годишник на Република Македонија, Одржлив развој, Скопје, 2011 година.

Секако за третирање на проблемот за сиромаштијата многу важни се индикаторите за стапката на невработеноста за подолг временски период, делот за невработеноста за подолг временски период и

стапката на невработеноста за многу долг временски период. Податоците за овие индикатори се навистина големи цифри.

Стапката за невработеноста за подолг временски период е вкупниот број на лица кои се невработени подолг временски период (најмалку 12 месеци) е процентот од вкупниот број на активното население од 15-64 годишна возраст.

Во табелата подолу ќе ја дадеме накратко состојбата на долгорочната невработеност почнувајќи од 2000 година до 2010 година, а сето тоа споредено со просекот на долгорочната невработеност во Европската унија.

Табела 13. Стапка на долгорочна невработеност во Р. Македонија и ЕУ.

%

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Р.Македонија	26.9	26.5	27.0	31.2	31.7	32.3	31.1	29.7	28.7	26.3	26.7
ЕУ 27	4.0	3.9	4.0	4.1	4.2	---	3.7	3.1	2.6	3.0	3.8

Извор: Државен завод за статистика, Статистички годишник на Република Македонија, Одржлив развој, Скопје, 2011 година; Eurostat, Unemployment rates EU27, 2011

Овие податоци ја потврдуваат општата невработеност која не е само екстремно висока, туку исто така и е со долгорочен карактер. Оттука невработеноста покрај малите приходи на населението е и еден од клучните фактори на сиромаштијата и социјалното исклучување.

Од друга страна во овој временски период домаќинствата кои се занимаваа со земјоделство беа во некаква подобра позиција во

споредба со другите видови на домаќинствата во поглед на самовработувањето.

Како друг фактор кој влијае врз стандардот на живеењето или пак влијанието на сиромаштијата остава белег и во образовното постигнување. Бројот на учениците од женски род според нивото на образованието покажува дека девојчињата кои живеат во руралните средини или кои се од ниските слоеви на општеството или се дел од некое специфична етничка група, како што се Ромите, се во најголем ризик да бидат исклучени од образовниот систем во многу рана фаза. Во поглед на вертикалната мобилност, со секое последователно ниво на образованието, бројот на девојчињата Ромки се намалува на драматичен начин. Ова ситуација е како резултат на некомплетното вклучување на женските во основно образование и големиот процент на осипување или раното напуштање на образованието на истите.

Вкупната стапка на напуштање на образованието е под 2 проценти, но во случајот на ромското население, тоа се движи околу 10 проценти.

Во склоп на аспирацијата на нашата земја за членство во Европската унија, таа прави и активности во полето на социјалната протекција (заштита), каде спаѓаат: социјалното вклучување, пензиите, здравјето и долгорочната грижа. Во овој контекст Македонија има потпишано договори со Европската унија, со цел земјата да се подготви за целосна партиципација во отворениот метод на координација во социјалната протекција и социјалното вклучување при приклучувањето во Европската унија.

3.3 Политиките на социјалното вклучување и заштита во Македонија и Европската Унија

Социјалното вклучување е нов концепт во македонскиот говор во врска со социјалната политика како резултат на вреднувањето на напорите и активностите за приближување кон Европската унија. Според ЕУ социјалното вклучување е еден процес преку кој се гарантира да лицата кои живеат во сиромаштија и се дел од социјалното исклучување да добиваат можност и потребни ресурси да партиципираат целосно во економскиот, социјалниот и културниот живот, и да ги уживаат стандардите на живот кои се сметаат за нормални во општеството и средината во која живеат. (European Commission, *Social inclusion*, 2005).

Тоа што е поврзано со целите на Лисабон за подинамична економија и развој, мерките за социјалното вклучување во Европската унија имаат за цел да ги минимизираат препреките кон подобра економска перформанса.

Ова не значи дека Македонија не се соочува со проблеми со социјалното вклучување, како и што спомнав погоре во текстот, тоа во главно се проблеми кои произлегоа како резултат на економската транзиција која трае со декади. Сепак, пристапот кон социјалното вклучување во адресирањето на овие проблеми во суштина е нов.

Република Македонија до сега има адаптирано неколку стратешки документи: Национален акционен план за вработување, Меморандумот за заедничко вклучување, Национален план за социјално вклучување и др. Земајќи го предвид фактот дека ЕУ нема некаква легислација на ова поле што може директно или индиректно да се транспонира, целите (бенчмаркерите) кои се поставени од Европската унија треба да се постигнат од секоја земја-членка преку индивидуални национални мерки со отворен метод на координација.

Од ова може да се види важноста и потребата Македонија како земја кандидат за членство во Европската унија да ја прилагодува

легислативата според *acquis* и ЕУ, кое е како должност за кроење на националните политики на начин да се подобруваат заедничните бенчмаркери од ова поле. Ова претставува еден прогрес кој не е лесен за следење.

Отворен метод на координација-Учење едни од други- наместо легислацијата на ЕК, агендата на Лисабон која е поставена преку отворениот метод на координација како средство на постигнување на целта за поголем економски раст и вработување, и минимизирање на сиромаштијата и социјалното исклучување. Овој процес обезбедува здружување на знаењето, искуството и најдобрите практики од разни земји-членки во нивниот диверзитет на традициите, политичките филозофии, нивоата на економскиот развој и степени на земјите, вмеѓувањето на приватниот сектор и семејството во борбата со сиромаштијата и секако постигнувањето на позитивни социјални исходи. На кратко, земјите-членки на Европската унија може да учат едни од други преку разните искуства што ги имаат, и со тоа да ги планираат нивните патишта кон постигнувањето на заедничките цели.²¹

Првиот најголем проблем од ова поле е природната разлика на социјалните проблеми со кои се соочува Македонија во споредба со оние во Европската унија. Како почеток, Македонија оперира со различна дефиниција на сиромаштијата со споредба со она на Европската унија.

Дефиницијата која се користи во Македонија се базира во нивоата на трошоците додека сиромаштијата во ЕУ е дефинирана според средните нивоа на приходите.

²¹ National racial inclusion, Programme of the UK; European Commission, Social Protection and Social Inclusion

Ова не претставува проблем на хармонизацијата на дефинициите, туку еден индикатор на фундаменталните разлики на оваа поле- дефиниција за сиромаштијата базирана на приход во Македонија нема да може да претставува вистинска слика како резултат на високиот степен на нерегистрираните приходи и сивата економија. Ова се проблеми кои бараат големо внимание.

Додека стапките на сиромаштија се високи за целата територија и население во Македонија, секако тука има и разлика според етничка припадност, каде другите етнички групи се повеќе погодени од сиромаштијата. Секако повеќе на ова проблематика ќе се осврнам подоцна во текстот. Само за илустрација, стапката на сиромаштија кај албанската етничка група е 35%, а кај другите немнозински етнички групи во просек е 33%.²²

Сивата економија и нерамномерната сиромаштија и социјалното исклучување во меѓу етничките групи креира една група услови на кои политиката на Република Македонија треба да биде сензитивна.

Специфичниот социјален контекст во Македонија кој го опишавме погоре во текстот се базира на политиката која се телеми врз четирите таргети групи кои страдаат од социјалното исклучување т.е. не се дел социјално вклучени: бездомниците, децата на улица, зависници од дрога и жртвите на домашно насилство.

Овие четири приоритетни групи секако бараат дополнителни мерки за да се надмине заканата од социјалното исклучување, нивниот избор ги рефлектира социјалните проблемите на денешното општество во Македонија- сиромаштијата, зависни болести, домашно насилство. Сепак, овие четири приоритетни групи не се единствената фракција на ранливите групи во општеството кои се заканувани од социјалното исклучување.

²² UNDP, People-Centered Analysis, March 2010

Секако, за да ова биде успешно реализирано и навремено да се превземат мерки е потребно да се има политика на социјално вклучување што во целост ќе функционира, а тоа моментално не е случај во нашата земја. На пример, жителите на далечните рурални средини и постарата популација (посебно жените) кои не примаат пензија страдаат од голем ризик од социјалното исклучување, бидејќи социјалните сервиси не се достапни за нив. Ове две групи, како и други групи што не се спомнати во моментот, треба да бидат вклучени во таргетите и националните програми преку соодветни мерки за борба против социјалното исклучување.

Горенаведената анализа наведува на други проблематични прашања кои се поврзани со социјалното вклучување: флексибилитетот на услугите (сервисите). Република Македонија има прилагодено главен пристап во обезбедувањето на социјалните услуги, вклучувајќи го здравјето, образованието, социјалната заштита, вработувањето и др. Но, не се правени други обиди или не се превземени активности за зголемување на флексибилноста на социјалните услуги за да бидат истите подостапни за потенцијалните исклучени лица. Така, некои рурални средини се со часови далеку од најблиската болница, училиште или центар за социјална грижа.

Ова е еден елемент од што се разликуваме од земјите-членки на Европската унија т.е. еднакви можности за сите социјални групи. За таа цел ние како држава со аспирација за членство во Европската унија треба да креираме услови социјалните услуги да бидат помобилни и пофлексибилни за да се обезбеди социјално вклучување на сите ранливи социјални групи.

Ова во краткорочен план може да се реши преку основање на мобилни медицински единици и превоз за истите жители кои доаѓаат од далечните рурални средини, со цел да се има полесен пристап до овие социјални услуги.

Додека на долгорочен план треба да се има еден потемелен пристап во: градењето на потребната инфраструктура- патишта, училишта, болници, електрична мрежа, соодветно одржување на веќе постојните објекти и нивното користење за општествен бенефит.

Со цел кон пофлексибилни и подостапни социјални услуги, капацитетот на институциите на Македонија кои се инволвирани во социјалното вклучување и заштита треба сериозно да се подобруваат со цел да се има една одржлива социјална политика.

Недоволниот институционален капацитет е дел од најчестите критики насочени кон нашата држава од страна на Европската комисија во Извештаите за напредок и Партнерството за пристапување, и затоа се потребни значајни напори за да се надминува ова.

Во сферата на социјалното вклучување и социјалната заштита, потребни дополнителни напори со цел подобрување на интер-институционалната комуникација и соработка, и избегнување на преклопување на компетенциите. Од искуството на Европската унија, ако е потребно, мешани тимови од различни институции може да работат на прашања од заедничен интерес и загриженост. На пример, тимови од Агенцијата за вработување и Центарот за социјална грижа може да работат заедно со социјално исклучените семејства кои имаат потреба од помош и можности за вработување. Моментално овие две тела во нашата земја комуницираат само во формален аспект, а не и од аспект на вистинска комуникација за решење на овие многу деликатни и важни прашања за овие групи на населението.

Со зголемувањето на флексибилноста и со поголема ефективност на социјалните услуги е круцијално во ситуација кога генерален став на владата за социјалните прашања е повеќе конзервативен и рестриктивен. Од страна на нашата Влада мерките што беа превземени за намалување на придонесите за вработување, здравје и пензија од работодавачите заедно со мерките за приватизација на системите за

здравје и пензија ќе резултираат со намалување на буџетарските фондови за социјалните проекти. Затоа, социјалниот сектор нема можност за проширување, но овие ограничувања треба да се компензираат со поголема ефикасност во трошењето на расположливите ресурси и поголема флексибилност во достапноста на тие кои имаат најмногу потреба од социјална помош.

Само за пример, во 2008 година во Република Македонија секој петти граѓанин живееше под линијата на сиромаштија, секој трети граѓанин бил невработен, додека секој четврти никогаш не одел на факултет.

Секако дека овие податоци покажуваат гравитација на социјалните проблеми во Македонија и илустрираат колку повеќе треба да се работи во овој правец пред да се постигнат адекватни нивоа на социјалното вклучување.

3.4 Институциите за еднакви можности во Македонија

На полето на еднаквите можности и родова еднаквост, Република Македонија работи повеќе од аспект на правната хармонизација и преведувањето на директивите дадени од Европската комисија. Исто така, во овој правец се донесени законите за еднакви можности и за анти-дискриминација, кои се прилагодени според европската легислација.

Секако дека попредизвикувачки од прилагодувањето на легислацијата е имплементацијата на правните одредби. Институциите кои се одговорни за имплементацијата на политиките за еднакви можности треба уште да го подобруваат нивниот капацитет. Единицата за еднакви можности при министерството за труд и социјални работи беше основана во 1997 година, но како сектор за еднакви можности таа се оддели дури во 2007 година. Овој сектор сега се состои од единицата за родова еднаквост и единицата за превенција на било која форма на дискриминација.

И во општините се определени локални родови координатори за прашања со родова карактеристика.

Покрај овие напори на институционално ниво за подобрување на ситуацијата на жените и другите обесправени групи во општеството, во практика жените се уште страдаат директна и индиректна дискриминација на работните места. Затоа, многу важно е да се работи кон создавањето на јавен домен кој ќе биде родово-сензитивен преку разни мерки за родова еднаквост: училишни програми кои се родово-сензитивни, правни и официјални текстови, маркетингот и др; родово-сензитивни обуки за наставниците, јавната администрација, медиумите и др.

Секако политиката за еднакви можности ќе резултира со слаб резултат ако сето тоа не биде придружувано со соодветни мерки за подигање на свеста и мерки за градење на свест.

3.5 Ранливите групи во Македонија

Одреден број на групи во нашата земја може да се сметат како посебно ранливи и кои имаат маргинализирани позиции во пазарот на трудот. Нивното исклучување во поширока смисла е мултидимензионална и е условена од недостигот на сигурност, несигурни можности за добивање на приход и ограничени можности за вистинско партиципирање во секојдневниот живот, додека ограничениот пристап до системите за поддржување воопшто во општеството, ги намалува нивните животни можности.

Овие групи се:

- деца без родители или без родителска грижа,
- самохрана родители,
- деца на улица,

- жртви на семејно насилство,
- бездомници,
- лица кои користат дрога и други психотропни супстанции,
- стари лица.

Деца без родители или без родителска грижа- во 27 центри за социјални работи во Република Македонија, регистрирани се 1548 деца и млади, од кои 1111 на возраст од 18 и 437 на возраст од 18 до 26 години. Во нашата земја предвидено е да се даде финансиска помош и се дава на лица до 18 годишна возраст, кои имаат статус на деца без родители или родителска грижа, се праваат напори за нивно сместување во семејство, институција за социјална заштита, нивно здравствено осигурување, насочување во образование и помагање при вработување.

Во ова група би ги спомнале и децата со посебни потреби кои како што спомнавме во вториот дел од овој труд, во делот на образованието, овие деца и млади лица имаат потреба од посебно третирање во текот на планирањето на нивното образование и вработување. Според видот на образованието, посебно во основно и средно училиште, тие имаат поголема потреба од стимулација за учење, со цел комплетирање на нивното образование за полесно вработување, социјално вклучување во средината во која живеат.

Како слаба точка во ова група, децата без родители, во нашата земја немаат приоритет при запишувањето во образовните институции за користење на стипендии, училишно сместување или други привилегии кои истите ги имаат децата без родители во земјите во Европската унија, како што се Германија, Франција и други земји-членки на ЕУ. Само за илустрација бројот на вработени лица во Македонија, од децата без родители или без родителска грижа, кои имаат завршено соодветно образование е 25%.

3.6 Родовата еднаквост во Македонија и ЕУ

Родовата еднаквост претставува многу важен елемент во случајот на социјалното вклучување или социјалното исклучување, како и во други сфери на животот. Во текстот подолу ќе се обидам да ги дадам разликите, политиката и концептите кои се користат во Република Македонија и Европската унија, со цел споредба на истите.

Економската активност на жените во Република Македонија е вклучена и во стратегиите за вработување почнувајќи од 2006 година, каде родовата перспектива е како основа за креирање политики за вработување. За реализација на ова стратегија за вработување и економската активност на жените се прават обиди и се очекува зголемување на стапката на вработеност кај жените во вкупната стапка на вработеност и унапредување и зајакнување на економскиот статус на жените во Република Македонија.

Политиките за кои е определена Македонијаза, за остварување на целите и усогласување на политиките со тие на Европската унија се:

-продолжување на процесот за усогласување на законодавството во насока на еднакви можности за половите со законодавството на Европската унија;

-програми за образование и обука со поголемо учество на жените со цел создавање на поголеми можности за нивно вработување во секторите каде се помалку застапени;

-реформите за мали и средни претпријатија и поттикнување на претприемство кај жените;

-унапредување и развој на мрежата на јавни и приватни установи за грижа на децата, со што ќе се зголеми процентот на згрижени деца до возраст за задолжително образование.

Според податоците на Државниот завод за статистика од вкупниот број на активно население на пазарто на трудот 61.4% се мажи, додека

38.6% се жени. Од вкупниот број на вработени 38.2% се жени, а мажите се 61.8%. Невработеноста кај мажите изнесува 60.7%, а кај жените 39.3%.

Што се однесува до неактивното население, процентот кај жените е 65.0%, додека кај мажите е 35.0%.

Може да се види дека стапката на вработеност кај жените е 38%, оваа стапка е далеку од европската стапка на вработеност на жените од 60%, според нашата Влада ова претставува нешто што е согласно со условите на економијата и општеството во Република Македонија.

Што се однесува до родовите релации на пазарот на трудот, според одредени истражувања²³ во Република Македонија постои релативно висок родов јаз во стапката на активност на пазарот на трудот. Според студијата, главните фактори кои влијаат врз ниската активност на пазарот на труд на жените се: традицијата, културата, ниското образование и усвоени вештини, етничката припадност во комбинација со образование, достапноста и цената на услугите за згрижување на деца и грижа за постарите членови на семејството, постоењето на дискриминација на пазарот на трудот и итн.

Во студијата се истакнува поврзаноста на образованието со родовиот јаз на полето на пазарот на трудот. Жените со високо образование се поактивни на пазарот на трудот од мажите со високо образование. Овој податок е навистина важен, не поради нужната поврзаност на образованието со пазарот на трудот, туку поради неговата компаративна важност.

Според тоа, политиките за подобрување на образовното ниво на жените, особено на оние од етничките малцинства, ќе ја зголемат активноста на жените, а со тоа и нивната вработеност.

²³ Labour Market in the former Yugoslav Republic of Macedonia, A Study for the European Commission
Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG October 2009

Што се однесува до политиките и стратешките планови на Република Македонија, според анализата насловена „Родово-буџетско анализа на активните политики за вработување и социјална заштита“²⁴, покажува дека постои значаен расчекор помеѓу амбициозните стратешки планови и нивното оперативно спроведување.

Главната препорака на студијата е дека родовото буџетирање треба да стане суштествен дел на планирањето, спроведувањето и следењето на политиките и стратегиите на државата, со издржани анализи и финансиска распределба на ресурсите, на начин кој ќе овозможи правична и урамнотежена распределба на буџетските средства за потребите на најразличните категории на корисници.

Прашањето на родовата еднаквост- Долго време политичарите и оние кои ги донесуваа одлуките, па дури и самите жени, веруваа во тоа дека родовата еднаквост е главно женско прашање. Сепак овие два концепта суштински се разликуваат во поглед на проблемот што го третираат, според целта што сакаат да ја постигнат и конечно во поглед на стратегијата што ја применуваат.

Во понатамошниот текст ќе се обидеме да ја опишеме разликата помеѓу овие два концепти или сфаќања.

Во поглед на женско прашање, проблемот на родовата еднаквост или нееднаквост го сметаат како исклученост на жените во општеството, додека во родовата политика се смета како нееднаков однос кој не дозволува целосно учество на жените и на мажите и претставува препрека за еднаков и правичен развој.

Во поглед на женско прашање, има за цел поефикасен и поефективен општествен развој, додека родовата политика е еднаков

²⁴ Акција Здруженска, Периодичен извештај од мониторингот на политиките за родова еднаквост во Р.Македонија, Скопје, 2010 година

развој, при што жените и мажите заеднички одлучуваат, ја делат власта, но и можностите и ресурсите.

Исто така, во поглед на женско прашање, стратегијата е да се финансираат проекти кои се однесуваат само на жените т.е. зголемување на продуктивноста, приходот и способноста на жените за водење на домот, додека стратегија на родовата политика е идентификување и решавање на практичните стратегиски потреби утврдени заеднички од жените и од мажите во насока на подобрување на нивните услови.

Родовата еднаквост и родовите релации во образованието

Образованието има клучна улога во состојбата со родовата еднаквост и на најдиректен начин влијае на статусот и положбата на жените во општеството. Владата на Република Македонија преку низа мерки се обидува да ја оствари политиката за општество базирано на знаење. Веќе ја спомнавме мерката за програми за образование и обука со поголемо учество на жените со цел создавање на поголеми можности за нивно вработување во секторите каде се помалку застапени.

Според податоците со кои располага Бирото за развој на образованието, родовата еднаквост во пристапот при запишувањето и во третманот во училишната средина постои само на декларативно ниво.²⁵

Исто така, од состојбата во нашиот образовен систем може да се види дека училиштата не располагаат со официјални пишани документи или политики кои промовираат рамноправност меѓу девојчината и момчињата и одредуваат надлежности во делот на следење и мониторирање на реалната состојба.

²⁵ Биро за развој на образованието, Анализа на состојбите на образовниот систем, Скопје, 2011 година.

И покрај задолжителното основно и средно образование, состојбата на запишани и завршени ученици и нивната родова структура останува контроверзна. Ефикасноста на политиките за образование покажува недоволна ефикасност во опфатот и инклузивноста на децата, посебно кај малцинските заедници.

Од податоците на Бирото за образование за минатите години за запишани ученици во основно образование покажуваат дека постои релативен баланс во однос на запишаните момчиња и девојчиња. И во средното образование сликата на запишаните ученици е слична како таа во основно образование.

Во стручните училишта со четиригодишна програма, момчињата се застапени во поголем број, а во одредени струки како што се градежната, градежно-геодетската, машинската, електротехничката, дрвопреработувачката и земјоделската момчињата се застапени со над 80% од од вкупниот број на запишани ученици. Во текстилната и текстилно-кожарската струка, економско-правната и трговската струка девојчињата се застапени со над 70% од вкпно запишаните ученици.

Анализата на овие податоци од Бирото за развој на образованието покажува отсуство на девојчињата во средните верски училишта (било православно или исламско). Иако на теолошките факултети има застапеност на девојчињата, според податоците се гледа отсуството на девојчињата во средните верски училишта.

Што се однесува до високото образование, анализите на Бирото за развој на образованието покажуваат дека девојките учествуваат со поголем процент на запишани студентки и дека процентот рапидно расте во завршувањето на студиите во полза на студентите.

При анализата на овие податоци во однос на изборот на струки во студирањето се забележува виско родов дисбаланс. Уделот на девојките кои се запишуваат на факултетите кои се традиционално машки е значително низок. И покрај стартувањето на задолжителното

образование во учебната 2008/09 година , бројот на запишани ученици во редовните средни училишта не само што не е зголемен во однос на претходната учебна година туку е и намален.

Кога станува збор за завршувањето на средното образование, родовите разлики се понагласено помеѓу учениците од немнозинските етнички заедници во Република Македонија.

Додека разликите помеѓу бројот на машки и женски ученици на албанската и турската заедница кои завршиле средно образование во последните години видно е намален, расчекорот помеѓу машките и женските студентки Роми се зголемува. Од 46.4% женски ученици Роми во 1998 година на 35.9% во 2008/09 година.²⁶

Родовата перспектива во политиките за социјална вклученост во Македонија- Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија претставува документ преку кој се реализира и применува политиката за социјална инклузија и е еден од основните документи во подготовка на нашата земја како земја кандидат за полноправно членство во Европската унија.

Самата структура на стратегијата не ја има вклучена родовата перспектива. Од тоа што може да се види и со споредбата со политиките на Европската унија за родовата еднаквост може да се каже дека родовиот концепт не е инкорпориран во процесот на анализата, формулирањето и продукцијата на текстот во самата стратегија.

Од постоечките законски решенија, документи, мерки, проекти и намери кои го третираат елементот на родовата еднаквост, произлегува дека само се интерпретирани и приспособени кон социјалната вклученост како и кон целта и смислата на нивото на постоење.

²⁶ Биро за развој на образованието, Анализа на состојбите на образовниот систем, Скопје, 2011 година

Вградувањето на родовата димензија во главните општествени текови-Овој пристап поаѓа од фактот дека постојните структури не се родово-неутрални и дека на еден суптилен начин го ставаат едниот или другиот пол во повољна положба. Се покажа дека е неопходно во политиките што се донесуваат и спроведуваат да се вградуваат најразлични аспекти (возраст, етничко потекло, лица со посебни потреби, сексуалната ориентација и т.н.), бидејќи и тие влијаат на можноста на некое лице еднакво да се натпреварува. Овој концепт не подразбира само обично подобрување на пристапот или балансирање на статистика, ниту пак е обвинување на другите за нееднаквоста и барање изговор за преземањето активности и проекти од кои корист би имале само жените. Со вградувањето на родовата димензија во сите општествени текови станува јасно дека полот игра основна улога во организацијата на општеството и влијае врз нашите животи од моментот на раѓањето. Постојат разлики во животите на жените и на мажите и затоа тие имаат различни потреби, искуства и приоритети. Процесот е проактивен и насочен кон намалување на сиромаштијата, поттикнување на економскиот раст и зајакнување на граѓанството. Економската логика зборува дека жените, како и мажите се активни и треба 100% да ја користат својата продуктивна работна сила.

Платите на жените и мажите во ЕУ- Европската унија не е идеална, иако се стреми кон подобрување во сите сфери на општественото живеење. Постојано се зголемува бројот на жените кои работат, па од 2000 година наваму, речиси три четвртини од милионите нови работни места во ЕУ се пополнети со жени. Во сегашно време девојките на училиште покажуваат подобри резултати од момчињата и претставуваат

59% од универзитетските дипломирани студенти во ЕУ.²⁷ Сепак, и покрај напредокот жените се уште заработуваат 15% помалку од мажите. Жените се уште претставуваат малцинство во политиката и само мал број на жени се на високи менаџерски позиции. Од овие причини, ЕУ со полна пареа работи на забрзано елиминирање на дискриминацијата, као единствен начин за постигнување на родова еднаквост. Клучните цели на Европската унија во политиката на родова еднаквост се: разбивање на стереотипите и постигнување економска независност на жените, за тие да можат да работат, да остваруваат сопствени приходи и да имаат еднакви права на бенефиции. За ова цел, ЕУ има воспоставено мрежа на жени вклучени во политиката, за забрзување на пристапот на жените до власта.

3.7 Социјалното вклучување и интеграција по основа на етничка група

Политиките на Европската унија и на Република Македонија во овој аспект имаат за цел да обезбедуваат еднаква вклученост и општествена интеграција на сите етнички групи т.е. да имаат еднакви права за сите кои живеат во Европската унија, во случајов во нашата земја.

Од ова може да се каже дека специфичните или приоритетните цели за социјалното вклучувањето по етнички групи во Македонија се:

-обезбедување на интеграција на Ромите кои се исклучени од пазарот на трудот, преку подобрување на нивните потенцијали и можности за вработување;

-промовирањето на специфични услуги за вработување преку овозможување на обука за потребите на поединците и условите, посебно на Ромите и жените од албанска и турска етничка припадност;

²⁷ Eurostat, Education in EU27, 2011.

- и секако повторно за најзагрозената етничка група во Македонија, обезбедување на обука на професионалци и доброволци на ромската популација.

Состојбата на етничките групи во Македонија- ромското население партиципира со околу 17,000 (од кои околу 7000 се жени) невработени лица од вкупно 370,000 невработени лица во Македонија. Со ова претставува една од најобесправните етнички групи во поглед на пазарот на трудот, нивото на образованието и другите главни ресурси во државата. Од ромското населението се и децата кои најрано и најчесто го напуштат образованието, а како резултат на тоа и поголемиот дел од децата на улица се од ромска етничка припадност.

Исто така, Ромите се најзасегнати со проблемот на невработеноста, со тоа што стапката на невработеност е повеќе од два пати повисока од стапката на невработеност на државно ниво.

Додека стапката на невработеност кај Албанците и Турците исто се движи некаде на околу 50%.

Од податоците на Заводот за статистика може да се види дека под просекот на невработеноста во Македонија се Македонците и Србите, со околу 10% помала невработеност од просекот во државно ниво.²⁸

Секако овие резултати или податоци за невработеноста на Ромите, Албанците и Турците може да се заклучи дека се резултат на ниското ниво на образованието, стандардот на живеење и други културни и традиционални фактори.

Преку мерките за остварување на горенаведените цели, за интеграција на Ромите кои се исклучени од пазарот на трудот, преку обезбедување на обука за потребите на поединците од ромска, албанска

²⁸ Државен завод за статистика, Македонија во бројки, Скопје, 2010 година.

и турска етничка припадност ќе се овозможуваат еднакви можности за сите, но сепак за реализација на тоа ќе треба да помине доста време.

Од досегашните проекти кои се финансирани од Европската унија и самата наша држава може да се каже дека се работеше и се работи на овој проблем, и значително е подобро состојбата на Албанците и Турците, посебно во државната администрација. Но, состојбата кај ромската популација се уште незадоволителна иако се прават напори во таа насока.

3.8 Социјалната инклузија во договорите на ЕУ

Поголемиот дел од напорите на ЕУ на полето на социјалата спаѓаат во главниот дел на политиките на земјите-членки, така што не се дел од хармонизација на легислацијата, туку се како “меки” прашања за прилагодување на истата со таа на Европската унија. Сепак, “тврдите” прашања од кои произлегуваат задолжителните одредби за социјалната политика и важноста на балансиран и социјално инклузивен раст исто така се дел од содржината на договорите на Европската унија. На пример, прва цел поставена во вториот член на договорот на Европската унија е “промовирање на економски и социјален напредок и висока стапка на вработување за постигање на балансиран и одржлив развој, посебно преку креирањето на простор без внатрешни граници, преку засилена економска и социјална кохезија и преку основање на економска и монетарна унија, вклучувајќи една валута во согласност со одредбите кои произлегуваат од овој договор.”²⁹

Експлицитни референции за борбата против социјалното исклучување исто така се направени и во Договорот од Амстердам во 1997 година. Со ова беше внесено нов наслов на вработувањето и беше

²⁹ Treaty on the European Union, Article 2, 1992.

инкорпориран социјалниот протокол за идентификување на нови полиња на акција во социјалната политика. Исто така се лансираа иницијативи за социјалното исклучување и анти-дискриминација, и се нагласуваше важноста на еднаквоста помеѓу мажите и жените во секој аспект од социјалниот живот. На посебен начин беа нагласувани во членот 117 од Договорот беше постигнат и уреден за промовирање на вработувањето, подобрување на условите за живеење и условите за работа, развојот на човечките ресурси и борбата против социјалното исклучување како главни цели на Европската унија и нејзините земји-членки. Членот 18 исто така се однесува на интеграцијата на лицата кои се исклучени од пазарот на трудот, како и на еднаквоста помеѓу мажите и жените што се однесува за можностите на пазарот на трудот и нивното третирање на работните места.³⁰

Во согласност со членот 13 од Договорот за основање на Европската заедница- како што е амендирано (изменето) од Договорот на Ница во 2001 година, по потребата за борба против дискриминацијата базирана на пол, раса и етничко потекло, религијата, инвалидитетот, возраста или сексуалната ориентација, ЕУ исто така има издадено бројни директиви за анти-дискриминација.

Тука спаѓа директивата за расна еднаквост 2000/43/ЕК и директивата за еднаквост при вработување 2000/78/ЕК. Овие се надополнети од разни други директиви во доменот на социјалната политика, вклучувајќи ги полињата на слободното движење на работниците, шемите за социјално осигурување, образование, стручната обука и младите, политиката на вработувањето и социјалната политика, потрошувачите и здравствената заштита.³¹

³⁰ Treaty of Amsterdam, Articles 117-118, 1997.

³¹ Maja Gerovska-Mitev: "Europeanization of Social Policies: National Adaptations in South East Europe", Institute of Social and Social Work, Skopje, 2004.

Во прилог, Повелбата на ЕУ во декември 2000 година за Основните права вели „било која дискриминација базирана на пол, раса, боја, етничко потекло или социјално потекло, генетски карактеристики, јазик, религија, политичко и друго мислење, членство во национални малцинства, имот, раѓање, инвалидитет, возраст или сексуална ориентација ќе биде забрането“.³²

3.9 Заклучоци од овој дел

Преку овој дел од нашиот труд се обидевме да дадеме еден опис на моменталната ситуација во социјалниот сектор во Македонија и преку ова да се оцени напредокот на Македонија што го прави кон постигањето на стандардите на Европската унија и исполнувањето на барањата на Европската унија на полето на социјалната политика.

Земајќи ја предвид важноста на социјалните прашања и нивната врска со економскиот раст и развој како и општиот квалитет на животот, успешните социјални реформи и политики би имале позитивен ефект во економската перформанса на нашата држава и животот на граѓаните.

Најважни социјални прашања кои беа третираны посебно и повеќе заедно т.е. испреплетано во овој дел од овој труд се: социјалното вклучување и социјалната заштита, како и еднаквите можности.

Во секое од овие круцијални полиња се има постигнато одреден напредок, посебно ако се зема предвид ниската појдовна точка од каде е започнато приближувањето кон стандардите на Европската унија. Сепак, треба уште да се направи, посебно во полето на социјалното вклучување каде се најголемите проблеми. Одредени делови на општеството во Република Македонија се заканувани со исклучување и маргинализација, социјалните услуги се уште се нефлексибилни и тешко достапни за оние кои имаат потреба од нив. Во овој правец треба да се

³² European Union Charter of Fundamental Rights, Article 21.1. 2000

работи и на националните стратегии кои треба да се поинклузивни и поинвентивни во мерките кои ги спроведуваат, бидејќи апсолутните мерки не може да ги решаат современите социјални проблеми.

IV-Дел

1. ИПА (Инструмент за претпристапна помош) за развој на човечките ресурси во Република Македонија

Како што спомнавме и во самиот почетокот на нашиот труд, Инструментот за претпристапна помош има за цел да ни помогне во подготвувањето за полесно и побрзо членство во Европската унија. Во нашиот случај, IV компонента за развојот на човечките ресурси ги покрива полињата: вработување, образовани и социјално вклучување.

Главната цел на финансиските средства за четвртата компонента, развој на човечките ресурси, е поттикнување на развојот на човечките ресурси, посебно преку подобрувањето на квантитетот и квалитетот на човечкиот капитал, а со тоа доведува до повеќе и подобри работни места, поголем раст и развој на националната конкурентност на интернационално ниво.

Кога се работи за ситуацијата на пазарот на трудот на нашата земја, што е поткомпонента на полето на вработувањето, има за цел подобрување на функционирањето на пазарот на трудот и можностите за вработување, посебно за ранливите групи, како што беше спомнато во текстот (младите лица, повозрасните работници, жените и невработените лица за подолг временски период). Исто така има за цел и забрзување на транзицијата на сивата економија во формалниот сектор.

Конкурентноста на фирмите во сегашното време на економијата базирана на знаење зависи од квалитетот и квантитетот на човечкиот капитал на државата. Во овој поглед, образовната поткомпонента треба да го подобри квалитетот на образовниот систем, повисоки образовни

постигнувања на сите граѓани. Во однос на реформите во образовниот систем во нашата земја треба повеќе да се вложи труд во поглед на тоа да може да се одговори на потребите на пазарот на трудот и промените кои се случуваат, со цел да бидат во тек со времето и да ги следат другите земји.

Преку средствата на ИПА се очекува да образовните и тренинг системите ги стимулираат младите да се вклучат во научните полиња, да научат повеќе да претприемништвото, како и вклучување на овие работи во наставните програми во образованието.

Преку ова помош како главна цел од полето на социјалното вклучување е да се подобри квалитетот и ефикасноста на социјалниот систем, вклучувајќи ја политикката и институциите на нашата земја, за брза интеграција на лицата со инвалидитет во општеството (и во пазарот на трудот), како и намалување на сиромаштијата. Исто така преку ИПА се очекува и се помага да Република Македонија се подготви да учествува активно на отворениот метод на координација после пристапот во Европската унија.

Преку помошта на ИПА и компонентата за развој на човечките ресурси се прават напори за подготвување на нашата земја за ефикасно применување и менаџирање на фондовите на Европскиот социјален фонд (European Social Fund). Затоа од оваа компонента ние како земја-кандидат за членство во Европската унија би требало да го подобриме националното искуството со учење преку правење и специјални интервенции од техничката поддршка.

Република Македонија преку искуството на користење на ИПА фондовите ќе го поддржува развојот на вработувањето и социјалната политика, посебно во полињата кои се покривани од регулативата на ЕСФ.

2. Програмите и оските на ИПА

ИПА регионалниот развој и компонентите за развој на човечките ресурси имаат за цел и постојат за поддржување на земјите-кандидати во развојот на политиката, како и за подготвување за применување и менаџирање на кохезионата политика на Европската унија, особено Европскиот фонд за регионален развој, кохезиониот фонд и Европскиот социјален фонд.

Преку структурните инструменти на ЕУ се поддржува и се очекува да се зајакне економската и социјалната кохезија преку редуцирање на регионалните диспаритети и заостанувањето на помалку развиените региони.

Програмите на ИПА на компонентата за развој на човечките ресурси-иако на самиот почеток ги споменав програмите и главните цели т.е. оски на компонентата за развој на човечките ресурси, сепак за илустрација и за подобро и појасно прикажување на финансиската помош на ИПА, на кратко ќе ги повториме уште еднаш.

Компонентата за развој на човечките ресурси за периодот 2007-2013 година ги покрива трите столбови на интервенција на ова компонента: вработување, образование и обука и социјалното вклучување.

- Вработувањето- има за цел да привлекува и да задржи повеќе луѓе на работа.

Целта на овој вид помош е да се модернизира и да се подобрат услугите кои се нудат од агенцијата за вработување и да се развива, применува и подобри активниот пристап за нефункционирањето на пазарот на трудот.

- Образование и обука- има за цел да помогне во инвестирањето на човечкиот капитал преку подобро образование и обука.

Преку овој вид на помош исто така се има за цел модернизирањето на образовниот систем, вклучувајќи го и развојот на учењето на претприеништвото на полето на образованието, за да се подобри

адаптацијата базирајќи се на потребите на пазарот на трудот, како и промовирањето на доживотното учење. Овој вид на помош исто така има за цел и обезбедување на еднаков пристап на квалитетно образование.

- Социјалното вклучување- има за цел да помогне во промовирањето на инклузивен пазар на трудот.

Преку овој вид помош се очекува и се прават напори да се поттикне социјалното вклучување преку услуги за лица кои се обесправни на пазарот на трудот, каде во ова поле ќе бидат вклучени стручни лица и доброволци, и секако да се подобри комуникацијата и врската помеѓу сите партнери. Преку ова помош се помага и зајакнувањето на капацитетот на граѓанското општество со цел да се обезбеди социјална асистенција.

- Техничка помош-има за цел да се постигне ефикасна имплементација, мониторинг, евалуација и верификација на трошоците на оперативниот план на Европската комисија за Република Македонија, како и активностите кои се дел од поддршката за идното управување на Европскиот социјален фонд.

3. Бенефитите и очекуваните резултати од ИПА помошта за развој на човечките ресурси во Република Македонија

Како и другите земји кои го поминаа овој период т.е. пред пристапувањето во Европската унија, во времето на исполнувањето на стандардите и помошта која се дава ние како земја кандидат би требало да имаме поголемо вработување, подобро социјално вклучување и подобар човечки капитал кој ќе придобие од интервенциите, посебно на следните групи: младите, постарите, жените, лицата кои се невработени подолг временски период, лицата со инвалидитет и малцинските етнички групи.

Од ИПА средствата се очекува да се зајакнува капацитетот на телата, институциите и други релевантни органи на полето на вработувањето, социјалното вклучување и образованието и обуката во поглед на кроењето и дизајнирањето на политиката, имплементацијата, мониторингот и евалуацијата.

Како очекувани индикатори³³ кои се определени од страна Европската унија за нашата земја за првиот приоритет се:

- повисок процент на вработени лица кои успешно ќе ја поминат обуката,

- повисок процент на вработени кои целосно ќе бидат поддржани со ИТ системи,

- вкупниот број на млади лица (до 27 годишна возраст) кои ќе бидат дел од вработувањето после 30 месеци од завршетокот на првата активност на програмата за поддршка за вработување; 60 проценти жени и 30 проценти од етничките припадности,

- зајакнати капацитети за имплементација, мониторинг и евалуација на политиките за вработување,

- зајакнати капацитети во поглед на социјалниот дијалог,

- повисок процент на вработени млади лица шест месеци после завршувањето на програмите за подобрување на вештините и вработувањето (60% жени, 30% етнички припадности),

- успешно водени бизниси и после две години на активноста,

- вработени лица после обуките, 60% жени,

- одреден процент на успешно водени бизниси една година после временската административна поддршка.

Очекувани индикатори кои се определени за вториот приоритет:

³³ Instrument for Pre-Accession Assistance (IPA), Multi Annual Indicative Planning Document 2009-2011, Republic of Macedonia, Brussels, 2009

- двегодишни и тригодишни стручни училишта кои ќе имаат модерни наставни планирања според потребите на пазарот на трудот,
- соработка на стручните училишта со бизнис партнерите,
- мулти-етнички училишта кои имаат воведено реформирани наставни планирања и кои се прилагодени на мултиетнички средини,
- повисок процент на деца кои ќе ја следат наставата, а кои се дел од помаганите ромски семејства,
- основано и функционално координативно тело за образование на возрасните,
- процент на успешно развиени и тестирани програми,
- процент на успешно пилот програми за писменост и елементарно (основно) образование,
- јасно дефинирани резултати кои се асоцирани со образованието за претприемништво, со прилагодувања на наставните планирања и капацитетите на наставниците.

Очекувани индикатори за третиот приоритет:

- поголема ефикасност на социјалните услуги и подобрување на испораката на социјалната услуга до корисниците,
- процент на лица кои се помагани, според полот и етничката припадност,
- задоволителни евалуирани тренинг програми.

Кои од овие очекувани индикатори се веќе исполнети, кои не се исполнети и дали има некаква можност за нивно реализирање, анализата ќе ја дадеме во самиот заклучок на нашиот труд, иако во целиот текст е посочено што е направено и постигнато од страна на Република Македонија.

4. Алокација на финансиските средства од ИПА

Алокацијата на ИПА средствата за Република Македонија ќе ја почнеме со табелата од мулти-индикативната финансиска рамка за четвртата компонента за периодот 2007-2009 година.

Табела 14. Алокација на финансиските средства за периодот 2007-2009 година за Република Македонија.

Средствата се прикажани во милиони евра.

Поле на интервенција	Финансирање од Европската Унија	Национално Финансирање	Вкупен придонес
Вработување (приоритет 1)	6.846.000	1.208.130	8.054.130
Образование (приоритет 2)	4.890.000	862.946	5.752.946
Социјално вклучување (приоритет 3)	3.260.000	575.301	3.835.301
Техничка помош (приоритет 4)	16,300,000	2,876,497	19,176,497

Извор: Financial plan 2007-2009, European Social Fund.

Стапката на кофинансирањето е 85% (националната влада обезбедува 15% од средствата, додека Европската комисија обезбедува 85% од фондовите за ИПА проектите). Од овие годишни алокации е овозможено мобилизација на вкупниот инвестиционен буџет од 64.8 милиони евра за периодот 2007-2013 година.

Табела 15. Мулти-индикативна финансиска рамка за периодот 2007-2013 година за Република Македонија.

Средствата се прикажани во милиони евра.

Компонента	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Развој на човечки ресурси	3,200,000	6,000,000	7,100,000	8,400,000	8,800,000	10,380,000	11,200,000
Вкупно	54,800,000						

Извор: Multi-annual Indicative Financial Framework for 2011-2013, Brussels, 2009.

Табела 16. Финансиска индикација за четвртата компонента, развој на човечките ресурси, според главните полиња на интервенција.

Средствата се прикажани во милиони евра.

Компонента	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Развој на човечки ресурси	3,200,000	6,000,000	7,100,000	8,400,000	8,800,000	10,380,000	11,200,000
Вработување 40-50%	1,600,000	3,000,000	3,500,000	4,200,000	4,400,000	5,180,000	5,600,000
Образование и обука 25-30%	800,000	1,500,000	1,750,000	2,100,000	2,200,000	2,590,000	2,800,000

Социјално вклучување 25-30%	800,000	1,500,000	1,750,000	2,100,000	2,200,000	2,590,000	2,800,000
-----------------------------	---------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Извор: Multi-annual Operational Programme "Human Resource Development" 2007-2013, IPA Component IV, Brussels, 2007.

Сумите прикажани во табелата горе, за главните полиња на интервенција од четвртата компонента, се приближни бројки според дозволениот процент за користење на истите т.е. 40-50% за вработување (во случајов е пресметано со 50%), 25-30% за образование и обука (во случајов е пресметано 25%) и 25-30% за социјално вклучување (во случајов 25% од вкупната годишна ИПА помош). Исто така може да се примети дека секоја година има зголемување на сумите или помошта, било за човечките ресурси воопшто, било за полињата на интервенција во склоп на човечките ресурси.

Во продолжение ќе ја дадеме сликата на финансиската рамка за овој период т.е. 2007-2013 година не само за Република туку и за другите балкански земји, кои примаат финансиска помош посебно за развој на човечките ресурси со цел споредба на финансиската помош од ЕУ.

Табела 17. Мулти-индикативна финансиска рамка за периодот 2007-2013 година за земјите од Балканот (Хрватска и Турција) и Република Македонија.

Средствата се прикажани во милиони евра.

Компонента за развој на човечки ресурси

Држава	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
--------	------	------	------	------	------	------	------

	год.						
Република Македонија	3,200,000	6,00,000	7,100,000	8,400,000	8,800,000	10,380,000	11,200,000
Вкупно	54,800,000						
Хрватска	11,377,000	12,700,000	14,200,000	15,700,000	16,000,000	16,040,000	18,000,000
Вкупно	104,017,000						
Турција	50,200,000	52,900,000	55,600,000	63,400,000	77,600,000	89,930,000	96,000,000
Вкупно	485,630,000						

Извор: Multi-annual Indicative Financial Framework for 2011-2013, Brussels, 2009.

Од табелата може да се види важноста на ИПА средствата за развојот на човечките ресурси, човечкиот капитал на државите кои во иднина планираат да бидат дел од Европската унија.

Алокацијата на ИПА средствата за земјите од Западен Балкан од 2008 година наваму е калкулирана врз основа на алокација по глава на жител. Секако по ова формула на финансирање на државите од овој регион, финансиската рамка е зголемена во споредба со она од периодот од 2004-2006 година која била во просек од 23 евра, од програмата на CARDS.

За Црна Гора, нивото на финансирање по глава на жител се повисоки од другите потенцијални земји кандидати за членство во Европската унија, што рефлектира едно минимално ниво на

финансирање кое е потребно за адекватна администрација, без разлика на големината на земјата.

Опаѓањето на фондовите помеѓу земјите е општо за сите на исто ниво, освен за Косово која има примена поголема финансиска помош од ИПА. Во 2008 година, 60 милиони евра беа доделени од авторитети на буџетот како дел од пошироката мобилизација на нови фондови за поддршка на стабилноста и развојот на Косово.

Ова беше надополнето и со трансферот на други дополнителни 60 милиони евра од неискористени средства од макро-финансиската помош. Во 2009 година, дополнителни 40 милиони евра беа дадени како резултат на донаторската конференција која беше одржана во јули 2008 година.

За Хрватска и Република Македонија, како земји кандидати, предвидена е стапка од над 30 евра по глава на жител. Конкретно за Хрватска ова стапка по глава на жител е одржана во изминатиов временски период. Но, за Република Македонија, финансирањето по глава на жител континуирано се зголемува, што само по себе рефлектира една минимална стапка на финансирање кое е потребно за градење на адекватна администрација, без разлика на големината на земјата.

За Турција, земајќи ја предвид големината и капацитетот на апсорпција на земјата, има градуално зголемување на стапката на помош по глава на жител во периодот од 2007 до 2013 година.

Во следната табела ќе ја прикажеме вкупната сума на финансиската помош од ИПА која ја добиваат земјите од Западен Балкан, со цел компарација на средствата помеѓу овие држави.

Табела 18. Мулти-индикативна финансиска рамка за периодот 2007-2013 година за земјите од западен балкан, за вкупната помош од ИПА.

Средствата се прикажани во милиони евра.

Држава	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Република Македонија	58,500,000	70,200,000	81,800,000	91,684,594	98,028,286	105,070,852	117,212,269
Хрватска	141,227,000	146,000,000	151,200,000	153,584,594	156,528,286	159,670,852	162,912,269
Турција	497,200,000	538,700,000	566,400,000	653,700,000	781,900,000	899,500,000	935,500,000
Албанија	61,000,000	70,700,000	81,200,000	92,684,594	94,428,286	96,270,852	98,112,269
Босна и Херцеговина	62,100,000	74,800,000	89,100,000	105,384,594	107,428,286	109,470,852	111,812,269
Црна Гора	31,400,000	32,600,000	33,300,000	33,521,513	34,153,943	34,785,022	35,414,722
Србија	189,700,000	190,900,000	194,800,000	197,958,432	201,879,600	205,899,191	214,731,699
Косово	63,300,000	184,700,000	106,100,000	67,300,000	68,700,000	70,000,000	73,700,000

Извор: Multi-annual Indicative Financial Framework for 2011-2013, Brussels, 2009.

Од податоците на табелата може да се види дека Република Македонија сепак е меѓу најголемите корисници на ИПА средствата, кои се предвидени за овој временски период, земајќи го предвид бројот на населението. Секако за ова сума на помош има влијание и статусот на земја кандидат, па со тоа и користењето и вклучувањето на ИПА средствата во сите пет компоненти. Го велам ова, бидејќи земјите како Србија, Косово, Албанија, Босна и Херцеговина и Црна Гора користат помош од Европската унија само за две компоненти и тоа за: меѓугранична соработка и транзициска помош и градење институции.

V-Дел

ЗАКЛУЧОК

Секако, заклучокот на овој труд е поврзан со хипотезите кои беа претставувани во скицата на трудот, иако истите веќе се искоментирани или пак донекаде потврдени во текот на претставувањето на истиот, сепак уште еднаш ќе се навратам на тоа со цел појасно и подобро прикажување на фактите и заклучоците до кои дојдов, а кои се поврзани на директен начин со нив.

Секако, како и што беше преставувано во скицата, се одлучив за трите хипотези и тоа:

- (ДАЛИ?) Политиките на Република Македонија се подготвени за тоа што веќе е започнато со добивањето на статусот на земја кандидат за зачленување во Европската унија т.е. решени се максимално да ја искористат ова помош.
- Република Македонија има капацитет (способен кадар) за реализација на ова програма т.е. ИПА.
- Со реализирање на ова програма ние како земја ќе имаме полесно интегрирање во Европската унија. Земјата ќе постигне еднаков степен на развој со другите земји-членки или со други зборови ќе бидат елиминирани многуте разлики во развојот на нашата земја со ЕУ, која е и целта на ова програма-претпристапната помош.

Секако, еден од условите за членство во Европската унија е намалувањето на стапката на невработеност и модифицирањето или прилагодувањето на законот за работни односи, од кој се очекува предизвикување на развој, инвестиции и тоа што е најпроблематично за нашата земја, сивата економија, и преминувањето на вработувањето од неформалниот сектор во формалниот сектор т.е. нелегалното вработување во легално вработување.

Во овој поглед во прилагодување на легислативата на нашата земја со онаа на Европската унија, последните 5 години се направени и други промени во легислативата, политиките и програмите, со тоа што е овозможено основање на привремени агенции за вработување.

Како што спомнав и погоре во текстот во изминатиов период Република Македонија има изготвено неколку активни програми за пазарот на трудот преку Законот за вработување и осигурување во случај на невработување. Програмите обично се подржани од донатори и се фокусирани во советувањето на вработувањето, обуката, јавните работи, вработувањето на лица кои имаат попречености и мерки за започнување на нови бизниси.

Даночното оптоварување затоа е еден дестимулативен елемент за работодавците во смисла на создавање на нови работни места, за зголемување на стапката на вработеност. Ова се надоврзува со тоа што беше кажано и погоре во текстот во врска со сивата економија во земјата, што значи го зголемува се повеќе обемот на неформалната економија, каде се вработуваат лица без да им се плаќаат придонесите за нивното вработување.

Но, помалку или повеќе секоја власт во изминатиов период на транзицијата, вклучувајќи ја и сегашната, проблемот со невработеноста или малата стапка на вработеност го става на втор план, односно тоа е само на хартија а во стварност не сака вистински да се соочи со тоа.

Секако ова е многу сложен проблем што и не може да биде решен во многу брз и краток временски период.

Ова произлегува од фактот што невработеноста и стручноста на работниците иако во основа е економски проблем и е резултат на лошото функционирање на постојниот економски систем, секако условена е и од нефункционирањето на еден поголем дел од институциите на самата наша држава.

Така да, институциите одговорни за креирање на пазарниот амбиент, кои во основа имаат задача да ги штитат сопствените права и да го стимулираат тоа што е договорено најчесто помеѓу стопанските субјекти, кое што не функционираа на соодветен начин т.е. лошо функционираа и при тоа резултираа со бројни негативни економски импликации.

Од праксата на другите земји-членки (Бугарија, Романија, Словенија и др.) на Европската унија пред нивното зачленување или после зачленувањето, може да се искористат како пример или модел, мерките: за стимулирање на локалниот и регионалниот економски развој, со тоа што невработеноста најдобро може да биде решена со побрз развој на единиците на локалната самоуправа; преку формирање агенции и фондови за развој на малите и на средните претпријатија; намалување на даноците на работодавците за новопримените работници, како и реализирање на структурни реформи во стопанството што создаваат услови и можности за изградба на нови производствени капацитети.

Исто така, како пример може да се искористат мерките за намалување на невработеноста односно зголемувањето на бројот на вработените во главно се состојат од воведување јавни работи што ќе овозможат отворање на нови работни места; обезбедување преквалификација и обука; директно субвенционирање на претпријатијата за креирање на нови работни места; поттикнување на

економската и демографската мобилност; намалување на неформалната економија т.е. намалување на работењето на црно и слични други работи, а кои се поддржани од страна на Европската унија и ИПА помошта.

Додека, во врска со подготвеноста на човечкиот капитал или кадарот на нашата земја за искористување на ИПА помошта и прилагодувањето на системот на функционирање на институциите според моделот на Европската унија, се разбира многу е деликатно прашање бидејќи иако цело време има реформи и се организираат некакви обуки за вработените, сепак истите не се спроведуваат до крај и како што треба за да тоа се исполни во целост.

Обуките кои што ги имаат вработените на еден начин не се прилагодени спрема условите и тоа што не опкружува нас како земја кандидат за членство во Европската унија. Со еден збор обуките не се спроведуваат до крај, или пак тоа што е научено од самите обуки на еден начин не ги обврзува задолжително да се користи при работата на работниците т.е. кадарот со кој располага Република Македонија. Јас лично мислам дека тоа е како резултат на нашиот менталитет дека сепак ние не можеме да бидеме дел од Европската унија, не веруваме во тоа што ни се нуди, мислиме дека не сме за тоа да бидеме дел од земјите на Европската унија. Па ова се одразува и врз можноста да искористиме европски пари, но како и што спомнав, не веруваме дека тоа може да се постигне, па секоја работа, обид за прилагодување на нашиот систем на функционирање спрема Европската унија се прави само на формален начин, просто само да не биде дека не правиме ништо.

Исто така, тука може да се надоврзе и проблемот на човечкиот капитал со формирање на идните кадри кои се образуваат во поголем дел на начин и методи од минатото т.е. не се адаптирани на модерниот

современ тренд на живеењето и потребите на времето, па тука и заостануваме од европските развиени земји.

Еден од условите и трендовите на Европската унија кое спаѓа во полето на образованието и обуката е Доживотното учење, што кај нас се уште не е организирано како што треба и секако не функционира како што треба, со тоа што Европската унија ги суспендирала неколкуте подготвителни мерки за ова програма.

Во оценките за нашата земја од страна на Европската комисија, како слаба точка на нашето образование е посочена и високата разлика за пристап на образование помеѓу регионите во државата. Исто така и обуката на наставниците е оценета како слаба и недоволно успешна.

Секако, ова што беше кажано има некаква вистина, самото убедување дека не сме рамноправни со другите европски земји од Европската унија, и не можеме да бидеме ниту во иднина, барем во блиска иднина, нешто што може да се потврди и од искуството на другите земји кои што поскоро станаа членки на Европската унија, како што се Романија и Бугарија, може да се види дека состојбата на овие две држави речиси и не е подобра од состојбата во која се наоѓаа пред зачленувањето.

Иако претпристапната помош на Европската Унија (ИПА) е од големо значење за Република Македонија не треба да се влева некоја лажна надеж, со која ќе ги подобриме условите и стандардот на животот во идеални услови, кои би биле еднакви или слични на земјите-членки, ќе потенцирам, од западниот дел на Европската унија. Но, покрај се ова можност која што ја има Р. Македонија по секоја цена треба да се искористи, бидејќи претставува една од последните можности за излегување на земјата од економската криза во која се наоѓа веќе подолг временски период.

Секако ова компонента на ИПА е индиректно поврзано и со економијата и состојбата на нашата држава преку создавање на

поквалитетен човечки капитал, поспособен кадар, а со тоа ќе се привлекуваат повеќе странски инвестиции и ќе има подобра бизнис клима за работодавачите. Секако, дека ова е потреба на сегашното време, да се има квалитетен и обучуван кадар во самата земја каде се праваат инвестиции.

Ова ќе има директно влијание и врз животниот стандард на граѓаните на нашата земја. Ќе има поголема стапка на вработување т.е. пониска стапка на невработеност, сиромаштијата ќе се намали со самото зголемување на бројот на вработените лица, ќе има и подобри услови за елементот на социјалното вклучување.

Човечкиот капитал со кој располага една земја е од големо значење за економскиот раст, во случајов тоа што не засега е за Република Македонија. Па како резултат на тоа, Европската унија постојаното вложување во човечкиот капитал ја издигнало на ниво на врвен стратешки приоритет.

Така, ние како земја која се стреми за членство во Европската унија, не само со претпристапната помош можеме да го развиваме човечкиот капитал, туку и со самото пристапување и добивањето на искуството од земјите-членки на Европската унија, го подигнеме квалитетот на човечките ресурси и ги добиваме вистинските бенефити од пристапувањето и во Европската унија.

Исто така, земајќи ја предвид важноста на социјалните прашања и нивната врска со економскиот раст и развој како и општиот квалитет на животот, успешните социјални реформи и политики би имале позитивен ефект во економската перформанса на нашата држава и животот на граѓаните.

Најважни социјални прашања кои беа третирали посебно и повеќе заедно и трите прашања т.е. испреплетано во овој дел од овој труд се: социјалното вклучување и социјалната заштита, како и еднаквите можности.

Во секое од овие круцијални полиња се има постигнато одреден напредок, посебно ако се зема предвид ниската појдовна точка од каде е започнато приближувањето кон стандардите на Европската унија. Сепак, треба уште да се направи, посебно на полето на социјалното вклучување каде се најголемите проблеми. Одредени делови на општеството во Република Македонија се заканувани со исклучување и маргинализација, социјалните услуги се уште се нефлексибилни и тешко достапни за оние кои имаат потреба од нив. Во овој правец треба да се работи и на националните стратегии кои треба да се поинклузивни и поинвентивни во мерките кои ги спроведуваат, бидејќи апсолутните мерки не може да ги решаат современите социјални проблеми.

Од извештаите на Европската комисија на кратко може да се каже дека нашата работа и напори за членство во Европската унија ја оценуваат како *ограничен општ напредок*, кога зборуваме конкретно за развојот на човечките ресурси.

Како и што наведовме во текстот погоре и Европската унија цени дека реформите се одвиваат на сите нивоа на полето на вработувањето, образованието и социјалното вклучување (компонентата за развој на човечките ресурси) т.е. се прават напори но истите се недоволни, со еден збор тоа е незадоволително во споредба со тоа што се бара од нас како земја кандидат за членство.

Јас лично мислам дека ова е реална оценка на работата на Република Македонија за приближувањето кон Европската унија, бидејќи нашата Влада води политика која не дава конкретни резултати т.е. ние како земја не сме решени целосно, и не ги превземаме на решителен начин потребните мерки и реформи за да истите да ги протуркаме до крај.

Иако претпристапната помош и компонентата за развој на човечките ресурси е од големо значење за Р. Македонија не треба да се влева некоја голема надеж, дека толку многу ќе ја подобриме состојбата во државата, конкретно на полето на вработувањето, образованието и

социјалното вклучување. Со еден збор и со станување на рамноправна членка на Европската унија, не би биле во еднаква или слична состојба со земјите-членки од западниот дел на Европа. Но, покрај се, ова можност треба да се искористи бидејќи претставува една од последните можности за излегување на земјата од економската криза во која се наоѓаме веќе подолг временски период. Таа криза уште повеќе е отежната со неподготвеноста на нашата земја да се справи со проблемите што ги наметнува глобализацијата т.е. цената на енергијата и храната, што влијае на порастот на овие цени на домашниот пазар и опаѓање на секако веќе нискиот животен стандард.

Преглед на табели

Табела 1. Активно население во Р. Македонија -----	32
Табела 2. Стапката на вработеност на лица на возраст од 15-64 години-----	39
Табела 3. Стапка на вработеност на лица на возраст од 15-64 години, по пол. -----	44
Табела 4. Стапка на невработеност на лица на возраст од 15 до 74 години-----	57
Табела 5. Стапка на невработеност на лица на возраст од 15-74 години во Р. Македонија и ЕУ-----	57
Табела 6. Стапка на вработеност според нивото на образование-----	60
Табела 7. Стапки на активност-----	63
Табела 8. Структура на средни училишта и ученици во Р. Македонија-----	100
Табела 9. Структура на додипломски студенти по научни полиња во Р. Македонија во 2009/10 година-----	127
Табела 10. Стапка на релативна сиромаштија-----	147
Табела 11. Индекс на длабочината на сиромаштијата-----	149
Табела 12. Лица кои живеат во семејства без вработени, според возрастните групи-----	150
Табела 13. Стапка на долгорочна невработност во Р. Македонија и ЕУ-----	151
Табела 14. Алокација на финансиските средства за периодот 2007-2009 година за Република Македонија----	180
Табела 15. Мулти-индикативна финансиска рамка за периодот 2007-2013 година за Република Македонија-----	181
Табела 16. Финансиска индикација за четвртата компонента, развој на човечките ресурси, според главните	

полиња на интервенција-----	181
Табела 17. Мулти-индикативна финансиска рамка за периодот 2007-2013 година за земјите од балканот (Хрватска и Турција) и Република Македонија-----	182
Табела 18. Мулти-индикативна финансиска рамка за периодот 2007-2013 година за земјите од западен балкан, за вкупната помош од ИПА-----	184

Белешки

- ¹ Directorate General for Regional Policy, ISPA 2000-2006, Brussels, 1999.
- ² European Commission, Multi Annual Indicative Financial Framework 2008-2012, Brussels, 2009
- ³ Државен завод за статистика, Пазар на трудот, Скопје, 2011 година, стр.1
- ⁴ Влада на Република Македонија, Национална стратегија за вработување, декември 2006 година, стр.5.
- ⁵ Државен завод за статистика, Одржлив развој, Скопје, 2010 година, стр. 35.
- ⁶ Државен завод за статистика, Македонија во бројки, Скопје, 2010 година, стр. 41.
- ⁷ Eurostat, Europe in figures, Brussels, 2010, pp. 244
- ⁸ Државен завод за статистика, Одржлив развој-Образование, Скопје, 2010 година, стр. 71
- ⁹ Tito Voeri, “The Political Economy of Flexicurity”, Milano, 2010
- ¹⁰ Државен завод за статистика, Статистички годишник на Република Македонија- Образование, Скопје, 2011, стр. 4
- ¹¹ Eurostat, Adult Education and Training, Yearbook 2010
- ¹² CEMR-EPUSU joint statement on the development of social dialogue in local and regional government; adopted at the plenary meeting of the sectoral social dialogue Committee on local and regional government held on 29 November 2006
- ¹³ Министерство за образование и наука на Република Македонија, Национална програма за развој на образованието во Република Македонија 2005-2015 година со придружни програмски документи, Скопје, 2006
- ¹⁴ Industrial relations in Europe 2008, European Commission 2009, Chapter 4
- ¹⁵ Европска комисија, Извештај за напредокот на Република Македонија, Брисел, Ноември 2010 година, стр. 58
- ¹⁶ European Commission, Structures of Education and Trainings Systems in Europe (Belgium), 2009/10 Edition
- ¹⁷ European Commission, Structures of Education and Trainings Systems in Europe (Finland), 2009/10 Edition

¹⁸ Европска Комисија, Извештај за напредокот на Република Македонија, Брисел, Ноември 2010 година, стр. 59

¹⁹ Завод за статистика, Македонија во бројки, Скопје, 2010 година, стр. 55

²⁰ National racial inclusion, Programme of the UK; European Commission, Social Protection and Social Inclusion

²¹ UNDP, People-Centered Analysis, March 2010

²² Labour Market in the former Yugoslav Republic of Macedonia, A Study for the European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG October 2009

²³ Акција Здруженска, Периодичен извештај од мониторингот на политиките за родова еднаквост во Р.Македонија, Скопје, 2010 година

²⁴ Биро за развој на образованието, Анализа на состојбите на образовниот систем, Скопје, 2011 година

²⁵ European Commission, Renewed Social Agenda: Opportunities, access and solidarity in 21st century Europe, Brussels, June 2008

²⁷ Биро за развој на образованието, Анализа на состојбите на образовниот систем, Скопје, 2011 година

²⁸ Eurostat, Education in EU27, 2011.

²⁸ Државен завод за статистика, Македонија во бројки, Скопје, 2010 година

²⁹ Treaty on the European Union, Article 2, 1992.

³⁰ Treaty of Amsterdam, Articles 117-118, 1997.

³¹ Maja Gerovska-Mitev: "Europeanization of Social Policies: National Adaptations in South East Europe", Institute of Social and Social Work, Skopje, 2004.

³² European Union Charter of Fundamental Rights, Article 21.1. 2000

³³ Instrument for Pre-Accession Assistance (IPA), Multi Annual Indicative Planning Document 2009-2011, Republic of Macedonia, Brussels, 2009

Користена литература

1. Council of the European Union, *Employment performance monitor*, Brussels, 2011
2. European Commission, *Action for employment in Europe, Confidence Pact*, Brussels
3. European Commission, Eurostat, *Europe in figures-2010*, Luxemburg, 2010
4. European Commission, *General Report on the activities of the European Union*, 2007
5. European Commission, Instrument for preaccession assistance (IPA) “*Multi-annual indicative financial framework for 2009-2011*”, Brussels, 2007
6. European Commission, Instrument for preaccession assistance (IPA) “*Multi-annual indicative financial framework for 2007-2009*”, Brussels, 2007
7. European Commission, Instrument for preaccession assistance (IPA) “*Multi-annual indicative financial framework for 2008-2010*”, Brussels, 2008
8. European Commission, *Instrument for preaccession assistance (IPA) “Multi-annual indicative financial framework for 2010-2012”*, Brussels, 2008
9. European Commission, *Instrument for preaccession assistance (IPA) “Multi-annual indicative financial framework for 2011-2013”*, Brussels, 2009
10. European Commission, *Multi Annual Operational Programme for the former Yugoslav Republic of Macedonia, “Human Resources Development”*, Brussels, 2007.
11. European Commission, *Structures of Education and Training systems in Europe*, Brussels, 2010

12. Eurostat, News Release, *Euroindicators*, Brussels, 2011
13. Eurostat, News Release, *Labour Force Survey*, Brussels, 2010
14. Jakimovski Jorde, *Processes of Globalization and Changes of the Content and the Character of the Labour*, Skola biznisa, 2010
15. Jakimovski Jorde, *The Socio Demographic Context of Rural Poverty*, Eastern European Countryside, 2010.
16. Jakimovski Jorde, *The Structure of the Population and the Sociological Stratification*, Skopje, 1998.
17. Jakimovski Jorde, *Unemployment as a Complex and Serious Personal and Social Issue*, Skola biznisa, 2010
18. Macmillan Palgrave, *EU Trade Strategies Between Regionalism and Globalism, great Britain*, Antony Rowe, 2004.
19. Ministria e arsimit dhe shkencës, *Koncepti për edukim dhe arsim fillor nëntëvjeçar*, Shkup, 2007
20. Multi-annual Operational Programme “*Human Resource Development*” 2007-13, IPA Component IV, Brussels, 2007
21. National Human Development Report, *Social Exclusion and Human Insecurity in FYR Macedonia*, Skopje, 2001.
22. Regional Policy, *Working for the regions*, European Union, 2004.
23. Speech of Danuta Hübner Member of the European Commission responsible for Regional Policy “*A Regional Strategy for a Competitive Europe*” Launch of the South West England Regional Economic Strategy Plymouth, 23 may 2006
24. Speech of Olli Rehn enlargement commission, *IPA-EU financial assistace to make a difference in the candidate and potential candidate countries*, Brussels, 2007
25. Tempus Јер_1703-2002, *Континуирано образование за европски прашање, основањето на Тренинг центар за европска интеграција* (Преглед на трудови), Скопје, Економски факултет, 2006.

26. UK Department for International Development, *The Western Balkans, Economic growth and social inclusion in the context of the European integration*, Oxford, 2008
27. Unicef, *Children in FYR Macedonia*, Скопје, 2008
28. United Nations Development programme, *Human Development Report*, 2010.
29. Vanhove Norbert, *Regional Policy: A European Approach*, Aldershot, Ashgate, 1999.
30. Vukadinovic Radovan, *Evropska ekonomska zajednica, Institucije*, Beograd, 1996
31. Акција здруженска, *Периодичен извештај од мониторингот за политиките за родова еднаквост во Р. Македонија*, Скопје, 2010
32. Бајхелт Тим, *Европската Унија по проширувањето кон исток*, Скопје, Фондација Конрад Аденауер, 2005
33. Веселс Волфганг и Бајделфелд Вернер, *Европа од А до Ш*, Скопје, Фондација Конрад Аденауер, 2004
34. Влада на Р. Македонија, *Национална стратегија за интеграција на Република Македонија во Европската Унија*, Скопје, Септември 2004
35. Влада на Република Македонија, *Национална стратегија за вработување-2010*, Скопје, 2006
36. Влада на Република Македонија, *Национална стратегија за интеграција на Република Македонија во Европската унија*, Скопје, 2004.
37. Влада на Република Македонија, *Предлог на закон за рамномерен регионален развој*, Скопје, 2007
38. Влада на Република Македонија, Секретаријат за европски прашања, *Програми на заедницата*, Скопје, 2009

39. Државен завод за ревизија, *Стратегија за управување со човечки ресурси на Државен завод за ревизија 2008-2012*, Скопје, 2008
40. Државен завод за статистика, *Анкета за работната сила-2009*, Скопје, 2010
41. Државен завод за статистика, *Жените и мажите во Македонија*, Скопје, 2010
42. Државен завод за статистика, *Запишани студенти во учебната 2009/10*, Скопје, 2011
43. Државен завод за статистика, *Македонија во бројки 2010*, Скопје, 2010
44. Државен завод за статистика, *Месечен статистички извештај*, Скопје, 2011
45. Државен завод за статистика, *Образование, Основни и средни училишта*, Скопје, 2011
46. Државен завод за статистика, *Одржлив развој 2010*, Скопје, 2010
47. Државен завод за статистика, *Пазар на трудот, Активно население во Република Македонија*, Скопје, 2011
48. Државен завод за статистика, *Статистички годишник на Република Македонија*, Скопје, 2011
49. Европска Комисија, *Извештај за напредокот на Република Македонија 2010*, Брисел, 2010
50. Ибраими Арта, *Политички институции на ЕУ*, Приштина, Европска комисија, 2003
51. Кандекијан Владимир, Пендовска В., Гроздановска Т., *Економските односи на Р. Македонија со Европската Унија, тенденции и перспективи*, Скопје, 1995
52. Карталов Христо, *Европската интергација низ економската перспектива*, Скопје, Филозофски факултет, 2005

53. Министерство за образование и наука на Република Македонија, *Национална програма за развој на образованието во Република Македонија 2005-2015 година со придружни програмски документи*, Скопје, 2006
54. Политичка мисла, *Етничка социјална и полова еднаквост*, Скопје, 2011
55. Река Блерим и Ибраими Арта, *Европски студии*, Тетово, Југоисточно Европски Универзитет, 2004
56. Славеска Татјана, *Регионалната економска политика на Европската Унија и Република Македонија*, Скопје, Economy Press, 2000.

Линкови:

Официјален сајт на Европската Унија

http://europa.eu/index_en.htm

Официјален сајт на Европската Унија (Европска Комисија-Инструмент за претпристапна помош)

http://ec.europa.eu/regional_policy/funds/ipa/index_en.htm

Официјален сајт на Европската Унија (Европска Комисија)

<http://europa.eu/>

Официјален сајт на Европската Унија (Европска Комисија-Директорат за проширување)

http://europa.eu/enlargement/index_en.htm

Службен весник на Европската Унија

<http://eur-lex.europa.eu/en/index/htm>

Официјален сајт на Република Македонија-секретаријат за европски прашања

www.sep.gov.mk

Официјален сајт на државен завод за статистика

www.stat.gov.mk

Министерство за образование и наука на Р. Македонија

www.mon.gov.mk

Министерство за труд и социјална политика на Р. Македонија

www.mtsp.gov.mk

Официјален сајт на Европската Унија-Еуростат

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>

Официјален сајт на Европската Унија-Обука и образование

http://europa.eu/eu-life/education-training/index_en.htm

Официјален сајт на Европската Унија-Вработување и социјални работи

http://europa.eu/pol/socio/index_en.htm