

Инструмент за Претпристапна Помош на Европската Унија – ИПА

АНАЛИЗА НА ПАЗАРОТ НА ТРУД

Побарувачка на работна сила во Североисточниот плански регион



СОЗДАВАЊЕ
МОЖНОСТИ ЗА
ВРАБОТУВАЊЕ НА
МЛАДИТЕ ОД
РУРАЛНИТЕ СРЕДИНИ



Проектот е финансиран
од Европската Унија



Проектот е имплементиран од
Центар за Економски Анализи и
Федерација на Фармерите на РМ

АНАЛИЗА НА ПАЗАРОТ НА ТРУД

Побарувачка на работна сила во Североисточниот плански регион

ЦЕНТАР ЗА ЕКОНОМСКИ АНАЛИЗИ (ЦЕА)
ФЕДЕРАЦИЈА НА ФАРМЕРИТЕ НА РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА (ФФРМ)

Д-р Борче Треновски
Игор Митевски
М-р Весна Гарванлиева Андонова
Д-р Марјан Николов
Габриела Димовска

Проект:

Создавање на можности за вработување за младите
од руралните средини 12-9139/1

Веб страници:
www.cea.org.mk
www.ffrm.org.mk

Проектот е финансиран од Европската Унија

Оваа публикација е изготвена со помош на Европската
Унија. Содржината на публикацијата е единствена
одговорност на авторите и на никаков начин не може да се
смета дека ги одразува гледиштата на Европската Унија.

Скопје, 2016

Издавач Центар за Економски Анализи - ЦЕА

За издавачот Марјан Николов

Наслов Истражување на пазарот на труд
Младите невработени во
Североисточниот плански регион

Автори М-р Весна Гарванлиева Андонова
Д-р Борче Треновски
Д-р Марјан Николов
Игор Митевски
Габриела Димовска

Дизајн и подготовка Бригада дизајн

Тираж 100

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека “Св. Климент Охридски”, Скопје

331.522(497.72)

ПОБАРУВАЧКА на работна сила во Североисточниот плански регион :
анализа на пазарот на труд / Борче Треновски ... [и др.]. - Скопје :
Центар за економски анализи-ЦЕА, 2016. - 80 стр. : илустр. ; 25 см

Фусноти кон текстот. - Публикацијата е во рамки на проектот “
Создавање на можности за вработување за младите од руралните средини”.
- Автори: Борче Треновски, Игор Митевски, Весна Гарванлиева Андонова, Марјан Николов, Габриела
Димовска. - Библиографија: стр. 68. - Содржи и: Анекс

ISBN 978-608-4731-24-5

1. Треновски, Борче [автор] 2. Митевски, Игор [автор] 3. Гарванлиева Андонова, Весна [автор]
4. Николов, Марјан [автор] 5. Димовска, Габриела [автор]
а) Пазар на труд - Побарувачка - Македонија, североисточна

COBISS.MK-ID 101095690

Содржина

Извршно резиме	5
1. Вовед	9
2. Методологија и пристап	12
3. Економски развој и деловниот сектор во регионот	14
3.1. Економски развој.....	14
3.2. Деловни субјекти и главни дејности во регионот.....	18
4. Социјално вклучување на младите невработените преку деловниот сектор	21
4.1. Предизвици, карактеристики и приоритети на пазарот на труд во Македонија.....	21
4.2. Стратешки документи за невработеноста.....	26
- Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 (МТСП).....	26
- Оперативниот план за услугите на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување за 2016 година.....	28
- Национална стратегија за вработување млади (2016-2025).....	30
- Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година.....	31
5. (Не)Усогласеност на понудата и побарувачката на пазарот на труд	33
6. Анализа на потребите на локалните бизниси во Североисточен плански регион – Побарувачка на работна сила	36
- Деловните субјекти во регионот.....	36
- Предизвици за развој на компаниите.....	39
- Перцепција на компаниите за адекватност на поддршка.....	41
- Работната сила во компаниите.....	43
- Планови за зголемување на бројот на вработени.....	43
- Барани квалификации за нови вработувања.....	44
- Процес на регрутација и селекција.....	45
- Перцепции на компаниите за можности за напредок.....	47
- Компаниите и практиканството.....	49
- Струки и квалификации кои се предизвици на работодавачите.....	51
- Миграцијата како предизвик.....	51
7. Усогласување на вештините помеѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд СИПР	54
8. Заклучоци и препораки	59
Користена литература.....	61
Анекс.....	62

Кратенки

АВРМ	Агенција за вработување на Република Македонија
АМС	Агенција за млади и спорт
БДВ	Бруто додадена вредност
БДП	Бруто домашен производ
ИПА	Инструмент за претпристапна помош
МКД	Македонски денар
МСП	Мали и средни претпријатија
МТСП	Министерство за труд и социјална политика
ООН	Организација на Обединетите Нации
РАП	Регионален Акциски План
СДИ	Странски директни инвестиции
СИПР	Североисточен плански регион
ФФРМ	Федерација на фармерите на Македонија
ЦЕА	Центар за економски анализи

Извршно резиме

- ▲ Индикаторите на економскиот развој за Североисточниот плански регион, споредено со останатите региони во Македонија укажуваат на најниско учество во БДП од 5,5% (2011), БДП по глава на жител изнесува 65% од националниот просек; производството на СИПР учествува со 5,3% во структурата на БДВ на национално ниво (2013г), и учеството на инвестиции во основи средства учествува со 2,2% во вкупната вредност на национално ниво (2013г).
- ▲ Невработеноста останува еден од најголемите проблеми за СИПР каде стапката на вработеност е значително под националниот просек и изнесува 30,3%, додека стапка на невработеност од 44% е 16 п.п над националниот просек и е највисоката стапка споредено со сите останати плански региони.
- ▲ Од вкупниот број на невработени во СИПР, 10.096 се од град, а 4.951 (или 33%) од село; 40,3% (6.064) од невработените во регионот се жени¹. Големиот број на невработени лица се со ниско ниво на образование и со ниски квалификации. Бројот на невработени жени со завршено високо образование (65% од вкупниот број на невработени лица со високо образование) е значително повисок споредено со бројот на невработени мажи со исти степен на образование.
- ▲ Наодите од истражувањето, спроведено помеѓу компаниите во Североисточниот плански регион, покажува дека постои неусогласеност помеѓу постоечките вештини на младите кои бараат работа и потребите на работодавците.
- ▲ Националните мерки се насочени кон понудата и кон побарувачката на пазарот на труд преку подобрување на вештините на невработените лица, нивна преквалификација и доквалификација, поддршка на младите невработени лица за да се стекнат со работно искуство, итн. Сепак, поврзувањето/усогласувањето на потребите на компаниите и на понудената работна сила останува предизвик. 65% од компаниите во регионот сметаат дека националните мерки за вработување немаат посакуван ефект во однос подобрување на квалитетот на работната сила како и намалување на невработеноста во регионот.
- ▲ Компаниите во СИПР се соочуваат со недостаток на квалификувана според нивните потреби работна сила и неусогласеност на образовниот систем кон потребите и тоа главно за технички струки, како и според нивно видување постоењето на слаба мотивација кај младите за стекнување на средно образование во стручните и технички училишта.

¹ Месечни податоци од АВРМ за невработените по центри

- ▲ Главни предизвици за водење бизнис компаниите во СИПР ги истакнуваат: (1) недостатокот на квалификувана според потребите работна сила, (2) нестабилност на економските политики (3) неефикасна државна администрација; (4) недостаток на сировини и сировински материјали (5) високи фиксни трошоци.
- ▲ Половина од компаниите во СИПР се соочуваат со проблем на задржување на работната сила на подолг период и високата стапка на обрт на работната сила, посебно кај младите како резултат на миграциите во и надвор од државата. Оваа појава е посебно изразена кај техничките работни места за кои е потребно практично искуство како што е работа со машини и механизација.
- ▲ Околу 75% од интервјуираните компании планираат во следните 12 месеци бројот на вработени да се зголеми (барем за еден) и тоа главно со сезонски работници, во секторите угостителство, градежништво, и други сезонско зависни дејности. 40% од испитаните средни по големина компании, не размислуваат за зголемување на производство/ продажба и не размислуваат за нови вработувања.
- ▲ 40% од интервјуираните компании во СИПР, сметаат дека за нив е подеднакво важно образованието и искуството на потенцијалните вработени. 25% од компаниите сметаат дека е поважно искуството на кандидатите, додека ниту една компанија не смета дека образованието на кандидатите е најзначајно за добивање на работната позиција.
- ▲ Најголем дел од компаниите ја истакнуваат потребата од келнери, земјоделски работници, физички неквалификувани работници, продавачи, и слично, но и стручен технички кадар како технолози, инженери, машинисти, бравари, заварувачи, чевлари, конфекционисти и слично.
- ▲ При регрутација на кадрите најчесто користен начин на идентификување на лица за ангажирање се личните контакти на управителите во компаниите, додека при селекција на кандидатите, 40% од компаниите ги тестираат кандидатите најчесто преку пробна работа како најефективен начин за оценување на квалитетот на потенцијалниот вработен.
- ▲ Недостигот на квалификуван работен кадар според потребите. За 70% од испитаните компании во СИПР е потребно директна соработка со високо-образовните институции, а за 80% од компаниите потребна е соработка со средни стручни училишта за стекнување на практични вештини за зголемување на вработливоста на младите од регионот.
- ▲ Во текот на изминатата година, 75% од компаниите ги пополниле потребните работни позиции, додека 15% изјавиле дека останале непополнети работни места поради недоволна заинтересираност од страна на невработените и недостаток на технички кадар (текстилна индустрија, чевларство, прехранбена индустрија, градежништво, земјоделство, угостителство итн.). По сектори во угостителски сектор има недостиг на готвачи, во чевларската индустрија на моделари, во текстилната пеглачи и кројачи, во металопреработувачка индустрија има недостаток на технолози, но и на машински и електроинженери, машинисти, заварувачи, бравари, багеристи и слично.

Препораки

- ▲ Потребата за унапредување на средното стручно образование и нивните програми кои ќе бидат во согласност со карактеристичните потреби на деловниот сектор и дејностите, но и воведување на платено практиканство како задолжително за средните стручни образовни институции; Овој начин на локално усогласување на потребите би можело да има значаен ефект врз локалниот економски развој; за што е потребен координиран пристап за унапредување на образовниот систем и програмите на средните стручни училишта да одговорат на предизвиците со кои се соочуваат компаниите за тековна но, и предвидување на идните потреби за надминување на неусогласеноста на побарувачката на работна сила со образовниот систем.
- ▲ Преземање на системски мерки и политики за унапредување на условите и опкружувањето на деловниот сектор со цел да се одговори на предизвиците кои произлегуваат од нестабилниот амбиент во државата која се одразува врз развојот, посебно за средните и големите претпријатија, додека за малите и микро претпријатија, унапредување на пристапите за да одговорат на главните предизвиците за пристап до финансиски средства и скапиот капитал и ресурси.
- ▲ Промовирање и унапредување на системите и понудата за програми од неформалното образование и доживотно учење, со цел да се одговори на недостатокот на технички вештини и искуство, кои се стекнуваат и надвор од формалното образование, а кои се неопходни за деловниот сектор специфичен на регионот.
- ▲ Недостаток на иницијативи за претприемништво и сопствено започнување на деловен подвиг, а преферирање на јавниот сектор како најпосакуван работодавец, е појава која се јавува посебно кај невработени лица со високо образование, што претставува посебен предизвик бидејќи овие лица сметаат дека амбиентот за работа во приватниот сектор е полош од оној во јавниот сектор; но искористување на иницијативите на лицата со средно образование кои пак преферираат отворање на сопствен бизнис, работа на сопствена фарма, или семеен бизнис.
- ▲ Платено практиканство и обука на работно место е пристап но, и алатка за усогласување на потребите која би била прифатена во поголема мера и од страна на компаниите но, и невработените притоа користејќи интегриран пристап со вклучување и на повеќе засегнати страни како што се образованието, локалната самоуправа, бизнис заедницата, итн. На овој начин, пристапот на учење на работното место може да се покаже и како ефективен во градењето на човечкиот капитал посебно за ниско-квалификуваните според потребите невработени.

- ▲ Најголемиот дел од деловните субјекти во регионот кои беа дел од оваа истражување не ги користат и немаат доверба во ефектот на субвенционирањето на трошоците за нови вработувања или другите форми на мерки, кои се гледаат со скептицизам, или пак во однос на добиената поддршка од страна на институциите, што укажува на потребата за информирање, оценка и/или модифицирање на формите и начините на поддршка кон други форми на поддршка кои ќе бидат во насока на унапредување на условите за работа и деловното опкружување, а во согласност со потребите на регионот.
- ▲ Немањето на баланс помеѓу побарувачката и понудата на пазарот на труд во однос на неусогласеност на потребите, а со цел да имаат долготраен ефект потребна е активна соработка на повеќе засегнати страни во општеството. Најпрво потребно е намалување на празнината помеѓу знаењето кое се стекнува преку образовниот систем и вештините кои ги бараат работодавачите, а потоа континуирани интервенции и поддршки во текот на циклусот на вработување, преку таргетиран развој на вештини и нивно користење.

Североисточниот плански регион е регион кој има најголема стапка на невработеност во Македонија од 44%, што претставува 16 процентни поени повисоко од националниот просек, кој во 2014 година изнесувал 28%, а истовремено и најниска стапка на вработеност од 30,3%. Во истата година, стапката на невработеност во руралниот дел на СИПР е 52,2%, што претставува двојно повеќе, односно 25,7 процентни поени повисоко во споредба со просечната национална стапка на невработеност во руралните делови која изнесува 26,5%. Стапката на невработеност во СИПР пак, во урбаниот дел е 39,3%, или 9,9 процентни поени повисоко од националниот просек на стапка на невработеност во урбаниот дел од 29,2%².

Во текот на изминатата деценија, креаторите на политики како и деловната заедница, како во поголем дел од Европа, така и во Македонија се соочуваат со бавен раст на населението, намалување на бројот на жителите и тоа од руралните за сметка на урбаните средини, како и внатрешна миграција во други делови од на земјата но и надвор од неа, што неминовно ќе доведе до недостиг на квалификувана работна сила во руралните средини. Од друга страна пак Македонија, а посебно Североисточниот плански регион се бори со висока стапка на невработеност.

Проекциите на ООН, се дека бројот на населението во Македонија, во следните петнаесет години ќе опадне, и тоа со поинтензивно во структурата на работоспособното население. Дополнително, вкупниот број на население во 2020 година се очекува да достигне 2,09 милиони жители, во 2025 да достигне 2,09 милиони жители по што бројот на населените ќе се намали во 2030 година на 2,08 милиони и ќе продолжи со континуиран пад и во иднина³.

Проблемот на пазарот на трудот изразен во форма на несоодветно квалификувани работници според потребите, кој би влијаел на идниот економски раст преку создавање на бариери за претпријатијата креира јаз со кој ќе биде тешко да се пополнат работни места кои се високо побарувани, бидејќи динамичноста на економијата ќе бара соодветно формално образование и дополнителни обуки. Тоа значи дека потенцијалниот проблем не е ограничен само на недоволен број на квалификувана работна сила, туку и на работна сила на која и е потребена соодветна комбинација на вештини кои се во согласност со барањата на националната но и на регионалните економии.

² Регионите во Македонија 2015, ДЗС на РМ, сите податоци во овој дел се однесуваат за 2014 година

³ World Population prospects, UN 2015 Revision, Median

Проблемот за недоволниот број на квалификувани работници според потребите, во услови кога нема доволна понуда на работници со соодветни вештини, е една од пречките за раст на стапката на вработување. Значи, ограничен пазар на работна сила, за работодавачите, води до побавен раст на стапката на вработување, и води до зголемени барања за иновативни начини на кои би се зголемила соодветноста и продуктивноста на работата сила. За креаторите на политиките пак, тоа значи помалку нови работни места во економијата, макроекономски предизвици и неостварување на зацртаните стратешки цели.

Менувањето на структурата на економијата каде имаме намалување на улогата на производствениот сектор, зголемување на важноста на услугите, унапредувањата на технологијата, и интернационализацијата, се доказ дека фундаментите во која “работат” фирмите се променети, со што се зголемува побарувачката за високо образовани работници. Како резултат на тоа, работодавците за разлика од минатото, бараат работници со соодветно формално образование и вештини, како и соодветни обуки и напредни меѓучовечки комуникациски способности и вештини.

Истражувањето спроведено во Североисточниот регион покажува дека неусогласеноста помеѓу постоечките вештини на оние кои бараат работа и потребите на работодавците кои бараат пополнување на слободните работни се значителни и евидентни. Се очекува кога економијата расте, стапката на невработеност да опаѓа. Од друга страна пак, иако стапката на слободните работни места се зголемува сепак стапката на невработеност не опаѓа со ист интензитет.

Според Анкетата на Агенцијата за вработување на национално ниво⁴, за слободните работни места, работодавачите се изјасниле дека се соочиле со одредени потешкотии при пополнување на работните места: не можат да се обезбедат работници со соодветно занимање, немање доволно работно искуство, немање на знаења и вештини за извршување на работните задачи кои ги побарува работното место.

Развиените земји утврдуваат дека не е веќе доволно да се обучува работната сила за да се одговор на тековните потреби на пазарот, туку треба да се обезбедат програми за обуки кои го поддржуваат доживотното учење на вештини со фокус на идните потреби на пазарот⁵. Оваа истражување покажа дека деловниот сектор, посебно во СИПР, побарува работна сила со способности, знаења и вештини, за извршување на конкретни работни задачи и тоа повисок степен на образование, со фокус на поседување на стручни, технички вештини со кои ќе се одговори на конкретни задачи за производствени процеси, и користење на технологии. Покрај тоа, нагласена е и потребата од поседување на лични вештини како лојалност, амбициозност, сериозност во извршувањето на задачите и чувство за тимска работа.

⁴ Анализа на потреби од вештини на пазарот на трудот, 2015 ABPM

⁵ A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth, A G20 Training Strategy, ILO, GENEVA, 2010

Оттука, ова истражување кое ЦЕА го спроведе заедно со ФФРМ, и спроведеното истражување за профилот на невработените во СИПР⁶, има за цел да им помогне на креаторите на политики и бизнис лидерите да ја разберат големината на проблемот во насока на решавање на јазот на вештини, отворајќи можност и поголем увид на видовите на вештини во која идните инвестиции во образованието и обука можат да се насочат. Оттука сакаме да дадеме одговор на неколку прашања кои се однесуваат конкретно на Североисточниот плански регион:

- ▲ Каква е комбинацијата на вештини кои ја понудува работната сила кај младите кои се невработени, во однос на побарувачката?
- ▲ Кои се ограничувања на понудата на работна сила наспроти побарувачката
- ▲ Дали степенот на образование кај невработените е соодветен за барањата на пазарот на труд и каков е потенцијалот за идните учесници во понудата на пазарот на труд?
- ▲ Какви вештини поседуваат невработените во споредба со оние кои се побаруваат во секторите?
- ▲ Кои политики се соодветни за решавање на потенцијалните јазови помеѓу понудата и побарувачката на работна сила?

Повикувајќи се на истражувањата, на претходни податоци, стратегии и програми, направивме преглед на трендови, како и идентификација на потребите со цел да се придонесе кон подобро усогласување на понудата и побарувачката согласно барањата на пазарот на трудот.

Имајќи ги предвид наодите и податоците за регионот кои се презентирани во оваа истражување, произлезе потребата од креирање на профил на невработените во регионот, а со цел да се спореди со потребите на деловниот сектор за вработување, и да се предложат и дизајнираат начини со кои би се придонело до намалување на невработените млади со акцент на руралните средини.

Оваа истражување како и профилот на младите невработени лица од СИПР, се дел од проектот “Создавање можности за младите од руралните средини”, кој е финансиран од Европската Унија (ЕУ), преку Инструментот за претпристапна помош (ИПА), а спроведуван од Центар за економски анализи (ЦЕА) и Федерацијата на фармери на Република Македонија (ФФРМ).

⁶ Профил на работната сила – Младите невработени во СИПР, 2016, ЦЕА

Методологија и пристап

Анализата на потребите на работодавачите во Североисточниот плански регион има за цел процена на јазот помеѓу потребите и понудата на работна сила во регионот со нејзините детерминанти. За целите на оваа анализа беа вклучени деловни субјекти од Североисточниот плански регион и тоа Кратово, Липково, Ранковце, Старо Нагоричане, и Куманово. Од овие општини беа селектирани 20 деловни субјекти, при што се внимаваше да има географска застапеност, етничката хетерогеност, фокус на рурална опфатност, и големина на субјекти.

При процесот на анализата на потребите на пазарот на работодавачи од СИПР, користена е методологија која се базира и на квалитативни и на квантитативни податоци. Методолошките алатки за прибирање на податоците се следните:

Фаза 1: Прибирање на квантитативни податоци преку статистички соопштенија, публикации и анализи од Државниот завод за статистика и Агенцијата за вработување на Република Македонија. Анализа на постоечки политики како и важечки стратешки документи, програми, акциски планови, како и анализи на национално, регионално и локално ниво каде се разгледува прашањето за невработеност и пазарот на труд.

Фаза 2: Прибирање на квалитативните податоци преку спроведување на интервјуа со 20 правни субјекти од приватниот сектор со директни интервјуа (разговор и пополнување прашалник) кои работат во Североисточниот плански регион со фокус на претпријатија од руралните средини. Прибирањето на примарните податоци се вршеше преку претходно подготвен структуриран прашалник, дизајниран за оваа намена и организирање на директни средби со лица кои се на одговорни позиции во претпријатијата/компаниите, и/или одговорни за политиките за човечки ресурси односно вработување. Прашалникот за деловните субјекти е составен од тематски целини, според нивниот обем и дејност, предизвици за водење бизнис, со акцент на потребите, процесите на наоѓање на работна сила, соодветност на политики и мерки за унапредување на вработеноста во регионот.

Од дваесет правни лица, тринаесет се во сектор на производство, пет се во сектор на услуги, две во сектор трговија. Од секторот производство опфатени се производствени компании од: чевларство, прехрана и пијалаци, земјоделство, метал, текстил, пластика, градежништво, од давателите на услугите се хотелиерство и угостителство, чевларство, а од трговија се земјоделство и градежништво.

Најголем дел од интервјуираните компании се од општина Куманово како резултат на значајно поголемиот број на деловни субјекти во општината во споредба со останатите, потоа Липково и Крива Паланка и Старо Нагоричане. Најголем дел се микро и средни претпријатија и со период на постоење од над десет години. Според начинот на регистрирање најголем дел се друштва со ограничена одговорност, а помал дел трговец поединец и земјоделска задруга.

Период на постоење	Микро (до 9 вработени)	Мало (од 10 до 49 вработени)	Средно (по 50 до 249 вработени)	Големо (250 и повеќе вработени)
од 1-5 години	0	1	0	1
од 5-10 години	3	0	1	0
повеќе од 10 год	4	3	7	0
ВКУПНО	7	4	8	1

Табела 1: Активни деловни субјекти по големина и период на постоење

3 Економски развој и деловниот сектор во регионот

3.1. Економски развој

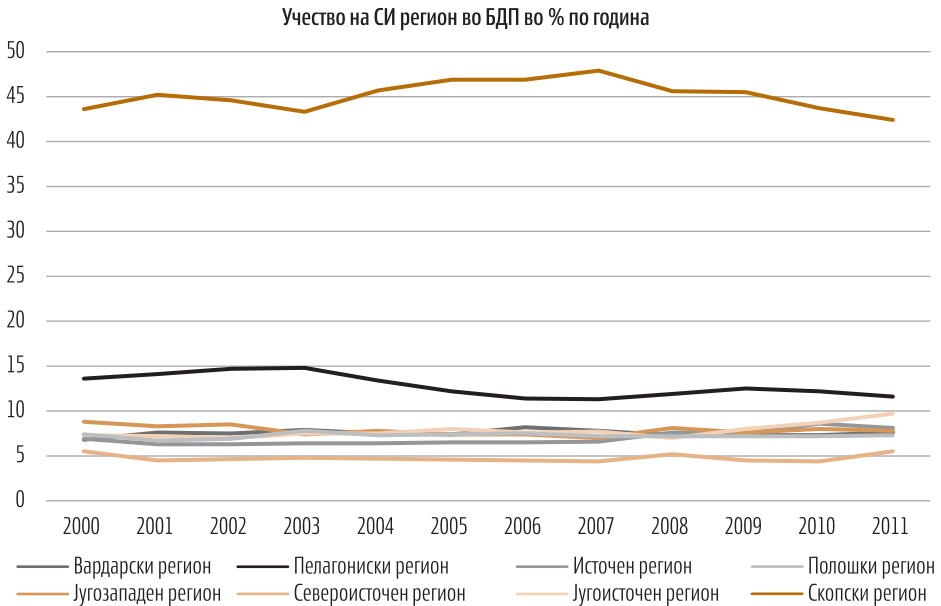
Учеството на Североисточниот регион, во вкупниот *бруто домашен производ* (БДП) е со вредност која се движи од 4,3% до 5,5% во текот на изминатите години⁷, и е значително под учеството на сите останати плански региони. СИПР континуирано е регион со најниско учество во структурата на БДП во изминатата деценија. Учеството на СИПР во структурата на БДП споредено со Скопскиот плански регион е неколкукратно помало. Имено Скопскиот плански регион има најголем удел во структурата на БДП на РМ со околу 45% на годишно ниво, додека учеството на Североисточниот плански регион не надминува 5,5%.

- Седиште на општина во град
Municipality headquarter in a city
- Седиште на општина во село
Municipality headquarter in a village



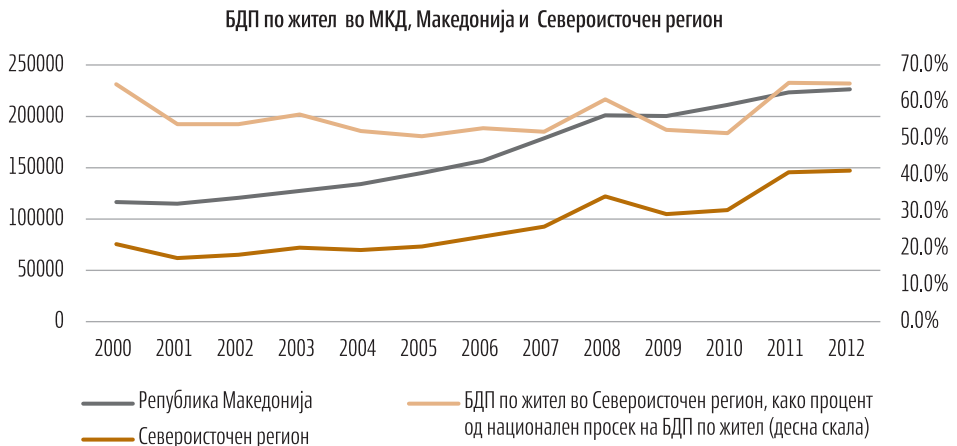
Слика 1: Регионите во Македонија 2015 година, ДЗС

⁷ Структура на бруто домашен производ по региони во 2011 година Скопски 42,4%, Пелагониски 11,6%, Југоисточен 9,7%, Источен 8,1%, Југозападен 7,8%, Вардарски, 7,6%, Полошки 7,3% и Североисточен 5,5%, Податоци објавени од ДЗС



Графикон 1: Бруто домашен производ, по години, по региони, ДЗС

Вредноста на БДП по жител за Североисточниот плански регион изразена во денари, е со вредност од 65% од националниот просек на вредност на БДП по жител, а континуирано (во последната деценија) и со значајно пониска вредност споредено со останатите плански региони⁸ (повисоко само од Полошкиот плански регион).



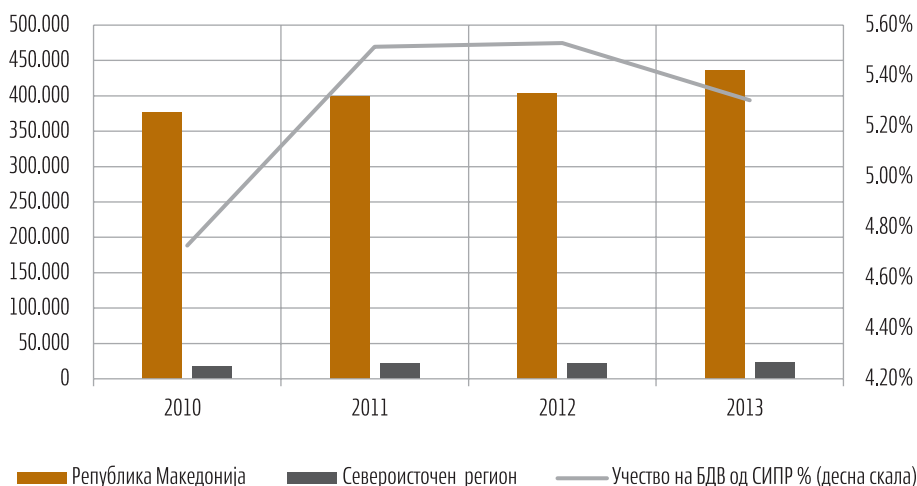
Графикон 2: БДП, по жител, во денари, ДЗС

⁸ Вредност на бруто домашен производ по региони по жител во 2012 година во денари: Скопски 327.989, Пелагониски 218.463, Југоисточен 252.278, Источен 215.627, Југозападен 170.493, Вардарски, 236.025, Полошки 107.394 и Североисточен 147.095, Податоци објавени од ДЗС.

Бруто додадената вредност (БДВ), како основна мерка на бруто-домашниот производ која ја мери контрибуцијата кон економијата на секој индивидуален производител^{9,10}, укажува дека Североисточниот регион учествува со 4,7% до 5,3% во бруто додадената вредност на национално ниво, гледано во периодот од 2010 до 2013 година.

Просечниот годишен раст на БДВ на регионот изнесува 9,53% за периодот помеѓу 2010 до 2013 година, и е повисок од просечниот националниот годишен раст на БДВ кој изнесува 5,05% на годишно ниво за периодот од 2010 до 2013 година и се должи најмногу на поголемиот раст од 2010 до 2011 година.

Бруто додадена вредност, по региони, по години, во милиони денари (по ЕСС 2010)



Графикон 3: Бруто додадена вредност по региони, по години, ДЗС

Учесството на инвестициите во основни средства во Североисточниот регион покажува многу понизок тренд споредено со останатите региони (не споредувајќи го со Скопскиот плански регион¹¹), со просечен удел во вкупните инвестиции во основни средства од 2,2% во периодот од 2010 до 2013 година, односно со посечени 2,3 милијарди денари во истиот период.

⁹ <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1184>

¹⁰ Бруто-додадената вредност по основни цени претставува основна категорија на бруто-домашниот производ и се дефинира како разлика меѓу бруто-вредноста на производството и меѓуфазната потрошувачка, ДСЗ,

¹¹ Уделот на Скопскиот регион во вкупните инвестиции во основни средства учествува значително над сите останати региони со просечни 60%.



Графикон 4: Инвестиции во основни средства, по региони, удел и вредности во денари, ДЗС

Најголемите инвестиции во основни средства, изразена во денари на годишно ниво, е исклучително висока во секторот Градежништво со учество од 43% до 63% во целокупната вредност на инвестиции во основни средства, 11%-20% се инвестиции во секторот Рударство и вадење на камен; преработувачка индустрија; Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација, 12%-18% во секторот Трговија на големо и мало; Поправка на моторни возила и мотоцикли; Транспорт и складирање; Објекти за сместување и сервисни дејности со храна, и останатите отпаѓаат на други дејности, што укажува на малата диверзификација на дејности во регионот, како малото учество на секторот земјоделството во инвестициите во основни средства.

Овие податоци се во линија и со националната структура на инвестиции во основни средства, но за Североисточниот регион со значително поизразено учество на секторот Градежништвото за сметка на другите сектори како Преработувачка индустрија, Трговија, Информации и комуникација¹².

¹² Уделот на инвестициите во основни средства, по сектори на национално ниво за 2013г., е со структура: Градежништво 33%, Рударство и вадење на камен; преработувачка индустрија; Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација 25%, Трговија на големо и мало; Поправка на моторни возила и мотоцикли; Транспорт и складирање; Објекти за сместување и сервисни дејности со храна 14%, Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување; Образование; Дејности на здравствена и социјална заштита 12%, извор Државен завод за статистика

3.2. Деловни субјекти и главни дејности во регионот

Бројот на активни субјекти во сите дејности на национално ниво континуирано се намалува од периодот од 2010 до 2014 години, и тоа во просек по 1,3% секоја година, кога од 2010 година од 75.497 субјекти, нивниот број на крајот на 2014 година изнесувал 70.659 субјекти.

Североисточниот регион со сите шест општини на крајот на 2014 година брои 4.156 активни субјекти, што значи дека учествува со само 5,89% во вкупниот број на активни субјекти во државата. Најголемиот број на субјекти во регионот, се во најголемата урбана општина и центар на регионот, Куманово, која во 2014 брои 3.085 активни субјекти (74,2% од вкупниот број на активни субјекти во Североисточниот плански регион). Како и на национално ниво со просечен годишен пад на бројот на активни субјекти од 1,6%, во СИПР регион се забележува речиси ист тренд на просечен пад од 1,4% на годишно ниво. Најдрастични промени се јавуваат во општина Липково каде во последната година (помеѓу 2013 и 2014 година) имаме намалување од 6,8% на бројот на активно деловни субјекти. Намалување на бројот на активни деловни субјекти има и во општина Куманово и тоа за 4,2% додека пак, зголемување на бројот на активни субјекти, во истиот период има кај општините Крива Паланка и Ранковце и тоа за 4,1% и 4,3%, соодветно.

Најголемиот број на субјекти и тоа дури 89% од сите активни субјекти во Полошкиот регион се претпријатија од 1 до 9 вработени, додека претпријатија од 10 до 49 вработени учествуваат со 7,6% со тенденција на благо зголемување за сметка на намалување на претпријатија без вработени.

Активни деловни субјекти	2010	2011	2012	2013	2014
Република Македонија	75.497	73.118	74.424	71.290	70.659
Куманово	3.258	3.226	3.192	3.219	3.085
Кратово	242	262	278	260	244
Крива Паланка	548	471	489	489	509
Ранковце	50	41	46	47	49
Ст. Нагоричане	54	52	49	50	51
Липково	245	227	229	237	221
Вкупно Североисточен регион	4.397	4.279	4.283	4.302	4.159

Табела 2: Активни деловни субјекти по сектори на дејности според НКД Рев.2, по општини, по години, состојба 31 декември, ДЗС

Во структурирањата на деловните субјекти 37% се од дејноста трговија (мало и големо), 14,3% од преработувачката индустрија, 7,5% Транспорт и складирање, 7% Сместувачки капацитети и сервисни дејности со храна, 5,9% Научни и стручни дејности, 5,6% Здравствена и социјална заштита, 5% Градежништво, 4% Земјоделство, шумарство, рибарство и останатите со помало учество.

Како и на национално ниво, така и во регионот најголем процент заземаат деловните субјекти од трговијата и преработувачка дејност но, со најголем удел на деловните субјекти од Општина Куманово. Структурата на дејности на деловните субјекти разгледувана по општини, укажува дека трговијата е најзастапена кај сите општини освен во Старо Нагоричане. Разлики во застапеноста во структурата на дејности по општини има во структурата на општина Ранковце, каде преработувачката индустрија има мало учество од само 4%, а многу повеќе во дејноста градежништво и земјоделство. Кај општина Липково поголемото учество имаат субјектите во дејноста градежништво и транспорт и складирање, додека во Кратово објекти за сместување и услуги со храна. Кај структурата на дејностите на деловните субјекти во општина Старо Нагоричане трговијата учествува со 11% додека земјоделството учествува со 43%.

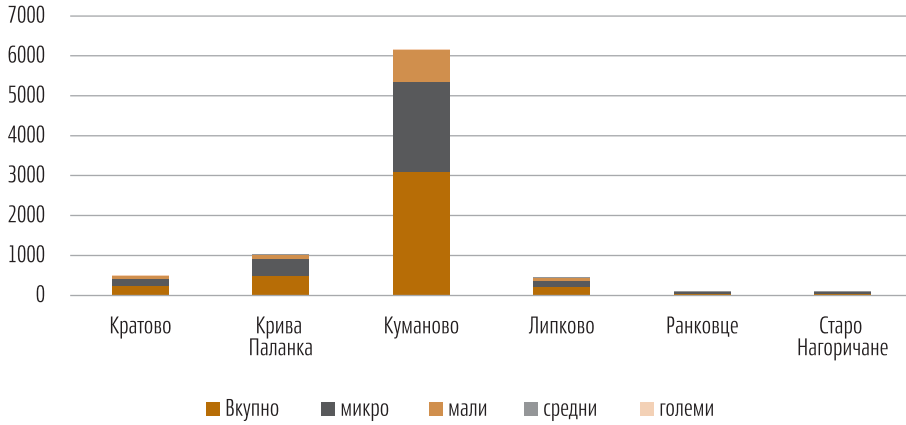
Структура на активни деловни субјекти, СИПР, 2014



Графикон 5 Структурата на деловните субјекти во општините во СИПР по дејности, 2014г, ДЗР

Најголем дел од деловните субјекти се микро претпријатија (74%), мали со 25%, 1% средни претпријатија односно вкупно 31 субјект. Од средните претпријатија 22 се во Куманово, 4 во Крива Паланка, 2 во Кратово, по едно во Липково, Ранковце и Старо Нагоричане. Од 11 големи субјекти 10 се во Куманово и 1 во Кратово.

Активни деловни субјекти по големина, СИПР, 2014



Графикон 6 Структурата на деловните субјекти во општините во СИПР по големина, 2014г, ДЗР

Социјално вклучување на младите невработени преку деловниот сектор

Состојбата на пазарот на труд во Р. Македонија претставува еден од клучните проблеми и предизвици со кој македонската економија се соочува со години наназад. Два фактори се пресудни за подобрување на состојбата на пазарот на труд, едната страна се работодавачите и нивните потреби (побарувачката), додека од друга страна е работната сила нејзиниот квантитет (бројност) и нивниот квалитет (возраст, образование, вештини, искуство итн.). Во оваа насока од исклучителна важност се потребите и предизвиците со кои се соочуваат работодавачите. Во презентирањето на програмите и активностите ќе го задржиме нашиот фокус на мерки и проекти кои треба да овозможат поефикасен, побрз и поедноставен пристап до пазарот на труд и потребната работна сила. Во продолжение сумирано ќе бидат елаборирани и презентирани соодветните делови од националните стратегии, планови и програми во однос на политиките за вработување кои се превземаат, а онаму каде што имаме расположливи информации ќе се обидеме да ги сумираме резултатите од превземените мерки за вработување.

4.1. Предизвици, карактеристики и приоритети на пазарот на труд во Македонија

Пазарот на трудот и понатаму се карактеризира со висока стапка на невработеност, посебно кај младите и нискоквалификуваните лица, ниска стапка на активност на жените, како и долгорочна невработеност. И покрај бројните мерки и активности кои се превземаат, како на страната на понудата така и на страната на побарувачката, во оваа насока како главни предизвици се уште остануваат: а) понудата - вештините со кои се здобиваат младите не се целосно усогласени со барањата на пазарот на трудот (што укажува на потреба од реформа на клучните области на образовниот систем како главна алатка за подобрување на резултатите на вработеноста кај младите); б) побарувачката - приватниот сектор сè уште се карактеризира со ограничена конкурентност и иновации; распространетоста на микро и мали претпријатија кои работат во традиционалните сектори и низок капацитет за апсорбирање на младите. Во оваа насока можни политики за подобрување на состојбата се диверзификација на извозот, инвестирање во нова технологија и давање приоритет на економските сектори со висок потенцијал за вработување на младите, привлекување на СДИ преку стабилна клима, а не преку ценовни субвенционирани услови.

Врз основа состојбите на пазарот на трудот во земјата, предизвиците кои го карактеризираат истиот може да се престават сумирано на следниов начин¹³:

- ▲ бавен економски развој и ниско ниво на креирање на работни места, како и недоволно ниво на инвестициите;
- ▲ висока стапка на невработеност, особено кај младите лица, долгорочно невработените, ниско квалификувана работна сила, и други ранливи групи;
- ▲ родовата нееднаквост;
- ▲ недоволна усогласеност помеѓу образовниот систем и потребите на пазарот на трудот;
- ▲ недоволна ефективност и ефикасност на користењето на можностите на институциите на пазарот на трудот;
- ▲ присутност на неформалната економија и
- ▲ недоволна функционалност и ефикасност на социјалните партнери во креирањето и имплементацијата на економските и социјалните политики.

Додека пак, од друга страна во стратешките документи најчесто како приоритети на политиките на пазарот на трудот за создавање на услови за отворање на нови работни места на среден рок се препорачуваат¹⁴:

- ▲ натамошно подобрување на бизнис-климата и конкурентноста;
- ▲ зголемување на инвестициите;
- ▲ превентивни мерки кои ќе обезбедат финансиско олеснување во насока на намалување на трошоците на работа и придонесите за социјално осигурување;
- ▲ подобрување на механизмите на пазарот на трудот, како што се утврдување на платите, социјалното осигурување, системот на социјална
- ▲ заштита, создавање на услови за прилагодување на работниот со приватниот живот;
- ▲ подобрување на образовниот систем и човековите ресурси согласно со потребите на пазарот на трудот;
- ▲ ефикасни служби на пазарот на трудот преку натамошна модернизација и зголемување на квантитетот и квалитетот на услугите;
- ▲ обезбедување на поголема безбедност и флексибилност на работни места;
- ▲ имплементација на активните политики на пазарот на трудот кои ќе бидат насочени кон зајакнување на поддршката на младите, долгорочно невработените, жените, нискоквалификуваните, непријавените работници и други ранливи групи;
- ▲ развој на пакети на мерки кои опфаќаат институционални, превентивни мерки и санкции, кои ќе придонесат за поттикнување и олеснување на премин од неформалниот во формалниот сектор и
- ▲ развој на ефикасен и функционален социјален дијалог.

¹³ Види Национална стратегија на вработување на Р. Македонија за 2015, <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp>

¹⁴ Види детално Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија за 2015 год., Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020; Национална програма за пристојна работа 2015-2018; Национална стратегија за вработување млади (2016-2025)

Во однос на ограничувањата и предизвиците кои се однесуваат на пазарот на работна сила за младите, односно постојаните и високи стапки на невработеност обично како фактори се наведуваат нефлексибилност на платите, ригорозно законодавство за заштита на вработувањето (ЗЗВ), поголема чувствителност на вработувањето на младите на деловниот циклус во споредба со вработувањето на возрасните, неусогласеност на вештини, степенот на образование (младите со повисок степен на образование имаат поголема веројатност да бидат вработени од оние со пониско образование). Како дополнителни фактори се наведуваат и големите емиграциони текови, загубата на квалификувана работна сила, доцната структурна трансформација, малите приливи на странски директни инвестиции (СДИ), како и составот на производството и извозот кој покажува релативно голема зависност од ниско-продуктивни сектори¹⁵.

На страната на претпријатијата кои треба да бидат генератори на новите вработувања, посебно на младите лица исто така предизвиците се многубројни. Малите претпријатија се двигатели на растот на вработеноста. Микро претпријатијата се важни економски агенти, но помошта кон нив е многу мала. Потребно е да се намали административниот товар врз компаниите, да се забрзаат одредени процедури (некои кои се непотребни, да се згаснат); понатаму, сериозен проблем претставува сивата економија и спроведување на договорите (намалувањето на сивата економија и мерките за забрзување на излезот од пазарот-стечајна постапка). Пристапот до финансии е се уште ограничувачки фактор поради: високи каматни стапки, административни барања, ниска подготвеност на банките за преземање на ризик. Пристапот до капитал е особен проблем за почетните бизниси и микро компаниите. Исклучително е важно и зајакнување на склоноста на бизнис секторот за иновации, зајакнување на човечките ресурси за иновации, создавање соодветно регулаторно опкружување за поддршка на иновациите и зголемување на протокот на знаење помеѓу актерите во иновациите.

Во Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2015 и Акциски план за вработување на младите, генерално се наведува дека очекуваниот економски раст и развој кој ќе доведе до поголема сигурност на работните места и за младите, како и побрзото и поголемо вклучување на младите на пазарот на трудот, согласно со барањата на работодавачите ќе биде поддржано со:

- ▲ усогласување на образовниот систем со барањата на пазарот на трудот;
- ▲ практиканство и волонтерство;
- ▲ активни програми за вработување,
- ▲ зголемување на мобилноста;
- ▲ превентивно делување преку обука и советување за активно барање на работа;
- ▲ промовирање на претприемништвото и др.

¹⁵ Види подетално Акциски план за вработување на младите - Преглед на напредок:
<http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nsp>

Во продолжение во една табела сумирано ќе бидат преставени предизвиците со кои се соочува пазарот на работна сила селектирано од Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020):

Табела 3: Предизвици за работодавачиите во контекст на пазарот на труд и зголемување на вработеноста

Област	Предизвици
Макроекономска рамка	Растот на економијата побавно влијае врз зголемување на животниот стандард и намалување на сиромаштијата
	Понатамошно зголемување на нивото на инвестиции; Странските инвестиции имаат позитивен ефект врз нивото и структурата на извозот, но имаат висока увозна компонента ¹⁶ ; Инфраструктурите проекти можат значително да влијаат врз креирање на работни места
	Неформалната економија ¹⁷ создава нелојална конкуренција; Покрај континуирано намалување сепак е раширена; Се преземаат мерки за намалување, и казни и стимулативни, иако фокусот е на казнените мерки .
Деловна средина и конкурентност	Работни места се креираат кај средните и ниски нивоа на занимање, претежно во Преработувачка индустрија, Градежништво, Транспорт и складирање, Административни и помошни дејности и Уметност, забава и рекреација.
	Малите претпријатија се двигатели на растот на вработеноста; микро претпријатијата се важни економски агенти, но помошта кон нив е мошне ограничена; Потребни се посебни мерки за поддршка на растот на микро и малите компании, во духот на “Предност на малите”; Постојење на повеќе програми за поддршка на компаниите, од мал обем и со непроверена ефективност.
	Потребно е понатамошно намалување на административниот товар и унапредување на спроведувањето на договорите.
	Компаниите се жалат на пристапот до финансии: високи каматни стапки, административни барања, ниска спремност на банките за преземање на ризик. Пристапот до капитал е особен проблем за почетните бизниси и микро компаниите. Владата презема мерки преку обезбедување на поевтини кредитни линии. Помошта може да биде насочена кон приоритетните сектори, наместо да биде општа.
	Зголемен е фокусот и финансирањето на нови претпријатија, иновации и трансфер на технологија.

¹⁶ Види повеќе Бенефити и трошоци од странските директни инвестиции во технолошко-индустриските развојни зони, Случај: Македонија за периодот 2007-2014 година, ЦЕА, 2016

¹⁷ Види повеќе Shadow economy in Macedonia, CEA, 2012

Област	Предизвици
Политика на вработување	Долг период занемарена поради уверување дека макроекономската стабилност ќе влијае врз зголемување на вработеноста; често се применуваат ad-hoc мерки кои го оневозможуваат долгорочното планирање од страна на компаниите; Трошоците за политиката на вработување се во одредени делови може да се повисоки од прикажаните.
	Мерки на страна на понудата на работна сила: мерки за унапредување на вештините, доквалификација, практиканство за стекнување на искуство, итн.; нема квалитетни информации за потребите на компаниите; Обуките и тренингот не можат да ги решат сите проблеми на несоодветно образование
	Побарувачката главно стимулирана преку подобрување на деловното окружување и намалување на трошоците за работна сила; Фискалниот простор за намалување на трошоците се стеснува; Фокус на конкурентност, продуктивност и иновации
	И покрај напредокот во услугите, АВРМ се соочува со недоволни материјални и човечки ресурси и се поголемо потпирање на надворешно финансирање; Евалуациите на активните мерки покажаа дека истите се генерално ефективни, така што неопходно е зголемување на финансирањето;
	Засилување на улогата на АВРМ во посредување/медијација при вработување
	Социјалниот дијалог не е доволно ефикасен поради неколку причини: ниска покриеност на работниците поради доминација на микро и мали компании; ниска покриеност на гранките со колективни договори; и сл.
Пазар на труд	Растот на платите често не е поврзан со раст на продуктивноста, минималната плата не создала негативни ефекти при воспоставувањето, но ad-hoc измени во истата може да предизвикал негативни ефекти
	Ниска стапка на вработеност, висок родов јаз во вработеноста и ниска вработеност на младите лица; Висока ранлива вработеност; Неповолна структура на вработеноста, во која доминираат ниските нивоа на занимање.
	Висока стапка на невработеност која особено ги погодува младите лица; Висока долгорочна невработеност
	Релативно ниска стапка на активност која е резултат на ниската активност на жените и на лицата со ниско образование; Неактивноста кај жените е несразмерно распространета меѓу младите жени, жените во руралните средини и неквалификуваните, при што една од најважните причини за женската неактивност се обврските во домаќинството
	Висока невработеност на младите и долг транзициски период од образование кон пазар на труд
Можен раст на невработеноста на високообразовани лица (голем раст на понудата); можност за зголемување на феноменот на над- образование	

Извор: Селектиран дел од Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020

Сите овие предизвици се уште повеќе изразени на ниво на Североисточниот плански регион, ако се знае дека имаме низок удел на регионот во БДП, како и ниска стапка на БДВ, висок степен на сиромаштија, низок степен на инвестиции, ограничен пристап до финансиски средства посебно на микро и малите претпријатија, ниска стапка на вработеност, и висока стапка на невработеност кај младите.

4.2. Стратејски документи за невработеноста

Имајќи предвид дека невработеноста е еден од најголемите предизвици за македонската економија и општество, креирањето на стимулативно опкружување за отворање работни места и намалување на невработеноста (посебно на младите лица во земјата) беше промовиран како еден од главните приоритети на Владата и другите засегнати институции. Значително политичко внимание, исто така, се посветува на вработувањето на младите лица во земјата. Бројните мерки кои беа преземани и планирани се фокусираат како на понудата, така и на побарувачката и се превентивни по својата природа. Главните политики се разработени во Национална Стратегија за Вработување 2016-2020 и соодветниот Национален акциски план за вработување, во Национална стратегија за вработување млади (2016-2025) и Националниот акциски план за вработување на млади 2016-2020 година, наменети за младите лица на возраст од 15-29 години. Акцентот во овие документи се става на образованието и обуката, креирањето работни места и претприемништвото, вклучувањето на младите лица на пазарот на трудот и на институционалните реформи.

Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 (МТСП)

Националната Стратегијата за Вработување на Република Македонија 2020 година ги следи принципите и целите на: Националната Програма на Економски Реформи 2015, Фискалната Стратегија 2015-2017, Европа 2020 и Стратегијата 2020 за Југоисточна Европа (ЈИЕ 2020). Основна цел на Националната Стратегијата за Вработување на Република Македонија 2020 година е „Зголемување на вработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус кон ранливите групи на население,,“

Главната цел ќе се оствари преку исполнување на следните специфични цели¹⁸:

Цел 1: Зголемување на ефективноста и ефикасноста на политиката за вработување, со посебна поддршка за ранливите категории на население,

Цел 2: Унапредување на капацитетот на приватниот сектор за креирање на работни места,

Цел 3: Образованието продуцира знаења и вештини според потребите на работодавачите.

Во контекст на претходно дефинираните цели, посебно е интересно да се елаборираат остварување на целите на Националната Стратегијата за Вработување на Република Македонија реализирана во 2015. Стапката на вработеност е зголемена, вклучително и вработеноста на жените и постарите лица. Вработеноста во изминатиот период се зголемувала континуирано, и помеѓу 2009 и 2014 година бројот на вработени лица е зголемен за 62,3 илјади или 10% од тековната вработеност. Исто така, стапката на не-

¹⁸ Види детално за секоја од целите, специфичните цели и очекуваните резултати во Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 достапна на: <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategij/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf>

вработеност е намалена, образовните индикатори поставени во Стратегијата се подобриени, сиромаштијата е намалена¹⁹. Од исклучителна важност за нас, како што може да се види од табелата подолу, е дека кај сите индикатори е постигнат напредок во 2014 година со исклучок на стапката на вработеност на младите лица на возраст 15-24, иако и кај други индикатори, напредокот не е според планираното. Ова покажува дека се уште постои значаен простор за унапредување на мерките и политиките со цел подобрување на состојбата на пазарот на труд.

Остварувањето на целите на ниво на регион е соочено со поголеми предизвици, посебно бидејќи регионалните индикатори за СИПР се значително потпросечни споредено со националните просечни стапки. Од достапните регионални статистики, планираната цел за стапка на вработеност од 51,3%, во регионот е значително под просечната национална стапка, со разлика од 20 п.п.

Табела 4: Остварување на целите поставени во Стратегијата 2015

	Состојба	Цел	Остварување	СИПР*
	2010	2015	2014	2014
Стапка на вработеност (20-64 г.)	48,10%	55%	51,30%	30,3 % (15 и повеќе години)
Стапка на вработеност на млади (15-24г)	15,40%	17%	15,20%	1.724 лица невработени од 15-24г, тоа е 11,7% до вкупен број на невработени во СИПР
Стапка на вработеност на жени (15-64г)	34%	42%	37,40%	45,7% (стапка на невработеност)
Стапка на вработеност на постари лица (55-64г)	34,20%	41%	38,60%	20,5% од невработените лица во регионот се лица на возраст над 55 години, 3.091 лице
Лица кои го напуштиле Образованието	16,2% (2009)	14%	14%	/
Лица со завршено високо образование (30-34г.)	14,2% (2009)	19%	25%	Вкупно лица кои завриле ВО во 2013г., 729 од 9.166
Население кое живее под линија на Сиромаштија	30,90%	29%	Промена на методологија	Стапка на сиромаштија национално ниво 22,1%

Извор: Национална Стратегијата за Вработување на Република Македонија 2015, *податоците за СИПР се од ДЗС, АВРМ

¹⁹ Види пошироко за остварените резултати во претходниот период во Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020

Оперативниот план за услуги на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување за 2016 година

Покрај другите стратешки документи, за детално презентирање на услугите и програмите на пазарот на труд кои подеднакво ги засегаат и работодавачите и невработените/вработените, посебно значење има Оперативниот план за услугите на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување. Со Оперативниот план за услугите на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување за 2016 година, се утврдуваат услугите и програмите за вработување кои ќе се спроведат за да се подобри функционирањето на пазарот на трудот, да се поддржи создавање на нови работни места и да се зголеми вработливоста на лицата²⁰.

Во Оперативниот план за 2016 година, детално се дефинирани: видот на услугите и програмите за вработување што ќе се имплементираат, целните групи на невработени, потребните финансиски средства и нивните извори, како и институциите надлежни за спроведување. Со Оперативниот План за 2016 година, посебен акцент се става на младите невработени лица до 29 години и се дава јасен преглед за учеството на младите лица во секоја од услугите и програмите за вработување.

Оперативниот план за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување за 2015 година опфаќа следните главни категории на активности²¹:

²⁰ Една од задачите на Агенцијата за вработување на Република Македонија во делот на размена на трудот уредено со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност е “донесување и имплементирање на оперативни планови за активни мерки и програми за вработување“.

²¹ Детално елаборирање на секоја од програмите и целите кои се настојува да се постигнат со истите види - Оперативниот план за услугите на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување за 2016 година, види - <http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspix>

Табела 5: Извадок од Оперативниот план за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување за 2015

1	Развој на претприемништвото
	Програма за самовработување Програма за самовработување на лица со попречености
2	Субвенционирано вработување
	Поддршка на растот на микро и мали претпријатија за создавање на нови работни места Финансиска поддршка за мобилност на работна сила Програма за условен паричен надоместок за субвенционирано вработување на лица во социјален ризик Субвенционирано вработување за невработени лица преку ослободување од придонеси/ персонален данок на доход (Проект "Македонија вработува") Субвенционирано вработување на лица со инвалидност
3	Обука
	Обука кај познат работодавач Обука на работното место со субвенционирано вработување Обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот Обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот (глуви и слепи лица) Обука за напредни ИТ вештини Обука за возачи за Е – категорија Обука за стекнување на вештини од стари занаети Практиканство 1 Практиканство 2 Работно оспособување на лица во образовен процес (средношколци и студенти) Анкета за слободни работни места Обука за основни вештини за вработување (странски јазици и компјутери) Обука за стекнување квалификации според моменталните потреби на пазарот на труд (сектор услуги и индустрија) Обука од областа на обезбедувањето Обука од областа на туризмот
4	Општинско-корисна работа
	Програма за општинско-корисна работа
5	Пилот-програми
	Поддршка за брзорастечки фирми-Газели Субвенционирано вработување на невработени физички лица за згрижување и чување на деца до 10 годишна возраст во домашни услови Обука на лица кои се во работен однос Финансиска поддршка за отворање на приватни детски градинки Финансиска поддршка за отворање на приватни домови за стари лица
6	Услуги за вработување
	Помош при барање работа (информации за пазарот на труд, советување и насоки за вработување) Мотивациони обуки Посредување при вработување Услуги за работодавачи Подготовка за вработување и за работа Професионална ориентација и подготвеност за работа Услуги на активирање поединци изложени на ризик од социјално исклучување Едукација за користење на он-лајн услугите на АВРМ

Извор: Делови од Оперативниот план за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување за 2015, МТСП

Овие мерки се насочени за развој на претприемништвото, поддршка на компаниите, субвенционирани вработувања итн., или преку обуки, развој на капацитетите на работната сила и нејзино поврзување со побарувачката - поврзани со работодавачите и нивното ефикасно и ефективно работење.

Национална стратегија за вработување млади (2016-2025)

Националната стратегија за млади на Р. Македонија 2016-2025 ги поставува основните принципи и насоки за акција, на сите чинители во општеството, кои ќе водат кон подобрување на социо-економската положба на младите и создавање на средина која ќе им овозможи на младите да ги остваруваат своите права, потреби и интереси. За потребите на оваа стратегија, терминот млади се однесува на сите лица на возраст од 15 до 29 години. **Во рамките на оваа стратегија ќе дадеме само краток осврт на Тематска област: Вработување и поддршка пред вработување, која е од посебен интерес за нашата студија.** Надминувањето на состојбата со висока невработеност кај младите бара системски, комплементарен и координиран пристап на различни полиња и политики (образование, труд и социјална заштита) заради комплексноста на факторите кои влијаат на нејзиното создавање. Како клучни предизвици и како главни проблеми кои го детерминираат нивото на невработеност кај младите во оваа стратегија се издвојуваат:

- ▲ Општа економска состојба во земјата која пред се резултира со недостиг на соодветна понуда на работни места по обем и квалитет;
- ▲ Младите не поседуваат компетенции кои се барани на пазарот на трудот;
- ▲ Краткорочни и изолирани интервенции за надминување на младинската невработеност;
- ▲ Општа состојба на резигнираност и де-мотивираност кај младите во процесот на (само)вработување;
- ▲ Недоволна поддршка за младинско претприемништво;

Во согласност претходно дефинираните предизвици во областа на вработувањето во стратегијата се **дефинираат долгорочни/клучни цели** (и понатаму специфични мерки) кои треба да пристапат кон надминување на овие предизвици:

1. Креирање на достапни можности за сите млади да се стекнат со компетенции (знаења, ставови, вештини) кои се барани на пазарот на трудот;
2. Промоција на долгорочен и меѓу-секторски пристап во политиките за помош за вработување на млади;
3. Младите како проактивни и креативни партнери во процесот на надминување на невработеноста;
4. Обезбедување на систематска и координирана поддршка за развој на младинско претприемништво.

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

Во однос на СИПР овие мерки се соочени со премостување на предизвиците на регионално ниво, посебно за младите од руралните средини, кои за ефикасна реализација потребно е да се вклучат и локланите носители на мерките, прилагодени на потребите на регионот.

Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година

Со цел да се надмине предизвикот со вработувањето на младите на национално ниво, Владата на Република Македонија и социјалните партнери во соработка со Меѓународната организација на трудот изработија Акциски план за вработување на младите 2016-2020 година. Акцискиот план, кој ќе се спроведува до 2020 г. е главно фокусиран на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите. Крајната цел на Националниот Акциски план за вработување млади лица 2020 г. е **промовирањето повеќе и подобри работни места за младите мажи и жени.**

Ако се погледнат специфичните цели на Акцискиот план кои следуваат јасно се гледа од секоја цел дека истиот не би можел да се реализира без стратешка поврзаност со работодавачите и претпријатијата кои треба да бидат генератор и стимулатор на вработување на млади лица.

Како специфични цели на Акцискиот план кој ќе се спроведува до 2020 г. и се главно фокусирани на областите што се клучни за унапредување на вработеноста кај младите се:

- ▲ **Подобрување на усогласувањето на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот** (преку развој на сеопфатен систем за предвидување на вештините што ќе ги обезбеди потребните информации за креирање на политиките, како и за младите лица при изборот на работата; подобрување на релевантноста на исходите од образованието за барањата на пазарот на трудот; интегрирање на наставата за кариерно насочување во училишните наставни планови и обезбедување квалитетно кариерно советување и насочување во клучните моменти во животот на младите луѓе). Оваа цел има две зацртани цели, имено, *зголемување од 20 проценти на бројот на младите лица на возраст од 15 до 29 години што работат на работни места што се соодветни на нивните квалификации и намалување од 4 процентни поени на бројот на нискоквалификуваните млади лица.*
- ▲ **Промовирање на отворањето работни места предводено од приватниот сектор** (преку утврдување пакет од стимулации што вклучуваат: пристап до квалитетни услуги за вработување за претпријатијата што се вклучени во проекти за развој на инфраструктурата; проширување на постоечкиот систем на даночни олеснувања за унапредување на вработувањето на младите лица; и проширување на услугите за развој на деловното работење за зголемување на капацитетот на претпријатијата за пристап до достапните можности за финансирање). Оваа цел има зацртана цел за зголемување од 5 процентни поени на уделот на младите лица (15-29) што се вработени.
- ▲ **Олеснување на преминот на младите лица на работа** (преку надградба на физичките, човечките и ИКТ ресурсите на АВРМ; приспособување на механизмите за спроведување и буџетските средства за активните политики на пазарот на трудот; развој на наменски линии на услуги за младите невработени лица, што ја вклучува програмата Старт за млади; и преку воведување подобри услуги за работодавачите). Во рамките на оваа цел има две зацртани цели, имено, *зголемување од 30 проценти на бројот на младите невработени лица што имаат пристап до квалитетни услуги за вработување во локалните центри за вработување; и 15 проценти од сите млади лица што првпат се пријавуваат како невработени добиваат пристап кон наменски услуги.*

Временската рамка на Акцискиот план за вработување млади лица е пет години, од 2016 до 2020 година. Вкупниот број на млади луѓе во целната група изнесува приближно 200.000 млади мажи и жени (што е приближно еднакво на 42 проценти од вкупното младо население на возраст од 15 до 29 години). Вкупниот планиран износ за реализација на Акцискиот план за вработување на млади за периодот 2016-2020 година изнесува 30.950.000 евра.

Во однос на реализацијата на акцискиот план за вработување на млади лица генерален заклучок во документот каде што се разгледуваа постигнувањата е дека најголемиот дел од исходите на политиката што биле утврдени во рамките на *Акцискиот план за вработување млади лица* биле спроведени во согласност со планираното, а неколку од зацртаните цели биле надминати. **Главни постигнувања на Акцискиот план за вработување млади лица до 2015 г.²²:**

- ▲ Уделот на младите лица што биле третирани со услуги и програми за вработување се зголемил четирикратно во споредба со 2011 година;
- ▲ Уделот на работниците што биле опфатени со инспекции на трудот е речиси половина од вкупниот број вработени;
- ▲ Приходите од придонесите за социјално осигурување се зголемувале просечно за 6 проценти годишно;
- ▲ Бројот на младите лица (15-24) што предвремено го напуштаат образованието се намалил за 15,3 проценти;
- ▲ Речиси 57 проценти од младите невработени лица што посетувале некоја од програмите за обука што се нудат од страна на АВРМ биле вработени една година по завршувањето на програмата;
- ▲ Повеќе од 15.700 ученици добиле услуги за кариерно образование во временската рамка на Акцискиот план, додека, пак, на приближно 50.000 млади лица им биле обезбедени информации за пазарот на трудот преку услугите на АВРМ;
- ▲ Обемот на стимулациите што ги обезбедува Владата за ангажирање на млади луѓе се зголемил трикратно во споредба со 2011 година, со севкупна инвестиција од МКД 217 милиони во 2014 година;
- ▲ Во периодот од 2011 до 2014 година, речиси 2.500 млади лица добиле пристап до заеми и грантови за самовработување што биле ставени на располагање од страна на АВРМ.

Податоци за реализацијата на акцискиот план на регионално ниво нема, но преглед на регионално ниво заедно со адекватна анализа за потребите на регионално ниво би придонеле до поефективна и таргетирана реализација на целите на акцискиот план.

²² Види Министерство за труд и социјална политика, Акциски план за вработување млади лица: Преглед на постигнувањата, мај 2015 г., стр. 15-17.

(Не)Усогласеност на понудата и побарувачката на пазарот на труд

Доколку ги погледнеме мерките насочени за понудата и побарувачката на пазарот на труд можеме да констатираме дека на страната на понудата на работна сила, мерките се насочени кон подобрување на вештините на невработените лица, преквалификација и доквалификација, поддршка на младите невработени лица за да се стекнат со работно искуство, итн. Сепак, поврзувањето на потребите на компаниите и на понудената работна сила останува предизвик. Обуките и тренингот не можат да ги решат сите проблеми на несоодветно образование. Системот на образование на возрастни се уште е во рана фаза на развој²³. Од друга страна, побарувачката главно се поттикнува преку подобрување на деловното опкружување и намалување на трошоците за работна сила. Во доменот на деловното опкружување се спроведуваат мерки за намалување на административниот товар врз компаниите, олеснување и поевтинување на пристап до финансиски средства, поддршка на развојот на МСП и претприемништвото, а во поново време и кон стимулирање на иновации и зголемување на конкурентноста. Фискалниот простор за намалување на трошоците за работна сила (намалување на стапките на социјални придонеси и ослободување од плаќање на истите) се стеснува, а во рамки на заложбите за одржување на буџетскиот дефицит на релативно ниско ниво. Информациите за (не)совпаѓање на работна сила се ограничени и претставува предизвик за успешно креирање на стратешки и акциони планови за вработување, за успешно водење на политиките за вработување и дефинирање на образовни програми или развивање на потребни вештини. Информациите во Р. Македонија главно доаѓаат од Анкетата за потреба од вештини на АВРМ, како и одредени подетални анализи врз основа на расположливи статистички податоци. Користењето на овие наоди посебно за креирање на политики за подобрување на состојбата на пазарот на труд и вработување на младите, треба да биде внимателно и да се врши вкрстување на податоците кои ќе дадат конкретна насока за реформите. Во оваа насока би било пожелно, на пример, комбинација на двете поопсежни бази/анализи на податоци за оваа област – од една страна податоците на ДЗС за слободни работни места од друга страна Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот, која ја спроведува Агенција за вработување на Р. Македонија.

Државниот завод за статистика (ДЗС) од 2013 год. прибира податоци за слободни работни места во економијата – истите бележат раст во 2014 година кога се евидентирани околу 6.100 слободни работни места споредено со 2013. Како што е наведено во Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 според сектори, најголем број на слободните работни места се креираат во секторите Преработувачка индустрија, Градежништво, Транспорт и складирање, Административни и помошни дејности и Уметност, забава и рекреација. Најголем дел од слободните места се во доме-

²³ EEP0 Review Spring 2015: Upskilling unemployed adults The organisation, profiling and targeting of training provision Former Yugoslav Republic of Macedonia, European Employment Policy Observatory (EEO), 2015, EC

нот на Работници во услужни дејности и продажба (30%), Техничари и сродни занимања, Елементарни занимања, итн. Тоа покажува дека најголем дел – околу 53% од слободните работни места се сконцентрирани во доменот на занимања кои побаруваат средно стручно образование, а 34% кај ниските нивоа на знаење²⁴.

Табела 6: Слободни работни места според занимање, 2014

Занимања	Број на слободни работни места	Структура (%)
Вкупно	6.104	100
Членови на законодавни и извршни тела, државни функционери, раководни државни службеници, дипломати и директори	17	0,3
Стручњаци и научници	693	11,4
Техничари и сродни занимања	778	12,8
Службеници	593	9,7
Работници во услужни дејности и продажба	1.822	29,9
Стручни работници во земјоделството, шумарството, рибарството и ловот	116	1,9
Занимања за не-индустриски начин на работа во производството	676	11,1
Ракувачи и составувачи на машини и постројки	684	11,2
Елементарни занимања	723	11,8
Воени занимања	3	0

Извор: Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 (АПС, податоци преземени од Еуростат).

Посебно важен дел и една од ретките сеопфатни анализи, истражувањата кои ги првата засегнатите институции во однос на понуда-побарувачка на работна сила претставува анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот која ја спроведува Агенција за вработување на Р. Македонија. Ова истражување е од големо значење како за работодавачите така и за работната сила во Р. Македонија. Во нашиот случај, истото може да преставува ориентациона споредбена основа за профилот на работна сила и работодавачите во СИПР, споредено со она на целата територија на Р. Македонија. Истражувањето главно обезбедува одредени краткорочни показатели за очекувањата на работодавачите во однос на новите вработувања и потребите од вештини со кои треба да располагаат лицата. Целите главно се гледаат во добивање на информации од работодавачите за: потребите од нови вработувања во наредните 6 до 12 месеци; потребите од занимања, планираните нови вработувања; потребите од вештини со кои треба да располагаат кандидатите за планираните нови вработувања; потребите од работници со одредени занимања, за кои работодавачите почувствувале недостаток при пополнување на слободните работни места.

²⁴ Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020

Резултатите кои се добиваат од ова истражување, а кои ги очекуваме и од нашето истражување (само конкретно за СИПР) обезбедуваат:

- ▲ основа за креирање на активни програми и мерки за подготовката за вработување;
- ▲ основа за подготовка на локални акциони планови за вработување;
- ▲ креирањето на нови образовни програми за занимања и стекнување на вештини усогласени со потребите на пазарот на трудот.

Резултати од спроведената Анализа на потребите за вештини на пазарот на трудот на АВРМ за 2015-2016 година покажуваат дека²⁵:

- ▲ во наредниот период од 6 до 12 месеци најголемиот дел од анкетираниите работодавачи, односно 59,5% од работодавачите очекуваат константна побарувачка на нивните производи/услуги; скромниот дел од работодавачите (8,6%), предвидуваат намалување на нивната економска активност, додека 31,9% предвидуваат зголемување на економската активност, односно зголемување на побарувачката на производите/услугите.
- ▲ во наредниот период од 12 месеци, 1417 работодавачи од вкупно анкетираниите, одговориле дека очекуваат да реализираат 12580 вработувања (48,3% се очекува да се реализираат во средните по големина фирми, 28,4% во големите фирми и 23,3% во малите по големина фирми)
- ▲ Според дејноста, во преработувачката индустрија се очекуваат 45,0% од вработувањата, 20,4% во трговијата на големо и трговијата на мало, 9,6% од вработувањата се очекуваат да се реализираат во градежништвото, 5,2% во дејноста транспорт и складирање итн.
- ▲ најголем дел од вработувања се очекуваат во Скопскиот регион (44,1%) од вкупниот број, во Источен регион 18,0%, во Пелагониски регион 11,0%, Вардарски регион 8,7%, во Југоисточен регион 8,4%, во Североисточен регион само скромни 7,3%, во Југозападниот регион 1,3% и во Полошки регион 1,2%.
- ▲ Според степенот на потребно знаење (образование) - 10,8% од очекуваните вработувања ќе бидат за лица со завршено високо образование, 7,9% за лица со средно и вишо образование, 63,5% ќе бидат за лица со завршено средно образование и 17,8% за лица со завршено основно образование.
- ▲ некои работодавачи се изјасниле дека се соочиле со одредени потешкотии при пополнување на работните места, односно не можат да се обезбедат работници од соодветно занимање, заради немање доволно работно искуство, немање на знаења и вештини за извршување на работните задачи кои ги побарува работното место.
- ▲ работодавачите најмногу ја нагласуваат потребата (исто така поседување на сертификати за стекнатите знаења) од познавањето на странски јазици, (англиски, германски, италијански), познавање на основни компјутерски апликации (MS Office, Auto Cad), како и стекнати напредни знаења и вештини од областа на информатичката технологија (сервер администратор, CISCO, Java programmer, Oracle).
- ▲ меѓу другите вештини се нагласува потребата од комуникациски вештини, амбициозност, одговорност, доверливост, прецизност, тимска работа, вештина за внес и читање на податоци, флексибилност, вештини за продажба и маркетинг, вештини за менаџирање.

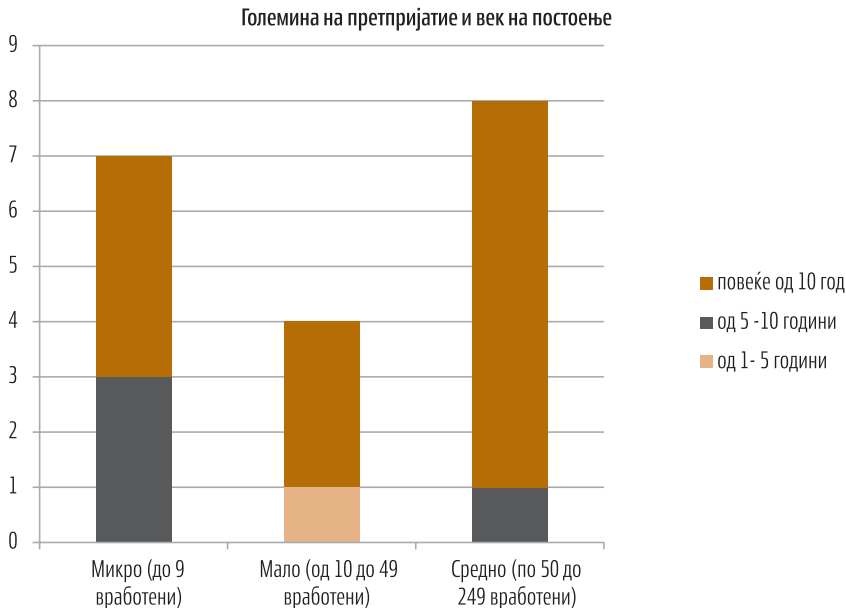
²⁵ Види детално Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот, 2015, Агенција за вработување на Р. Македонија. Види: <http://www.avrm.gov.mk/content/APV20132014.pdf>.

Анализа на потребите на локалните бизниси во Североисточен плански регион – Побарувачка на работна сила

Во овој дел ги претставуваме резултатите од истражувањето кое го спроведоа заедно ЦЕА и ФФРМ. Прашалникот е прикажан во Анекс на овој документ. Врз основа на направените интервјуа со деловни субјекти во регионот утврдени се наоди за состојбата и карактеристиките на деловниот сектор во однос на достапноста и адекватноста на работната сила во североисточниот плански регион како и предизвиците со кои се соочуваат деловните субјекти на пазарот на труд. Наодите се засноваат на спроведени интервјуата со лица управители на претпријатијата/компаниите, или одделите за човечки ресурси.

Деловните субјекти во регионот

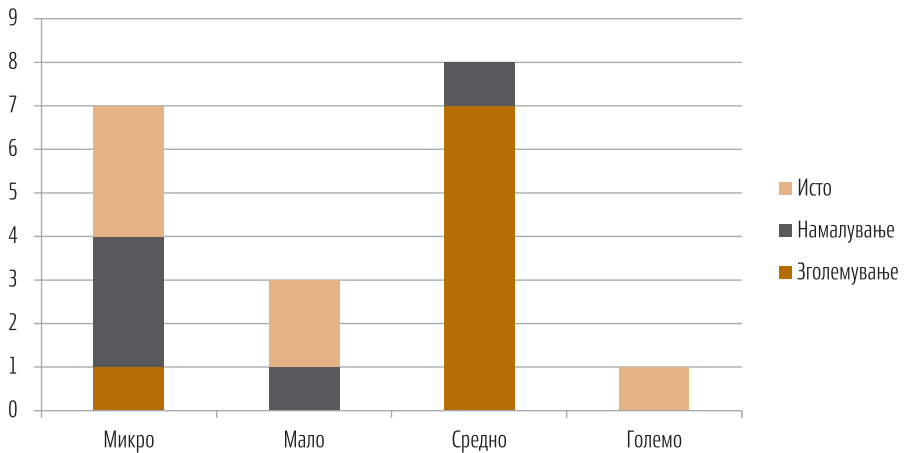
Според интервјуираните компании, најголем дел се средни по големина претпријатија²⁶, кои постојат повеќе од десет години. Исто така, поголем дел од микро претпријатијата кои се вклучени во процесот на истражување се претпријатија со животен век од повеќе од десет години.



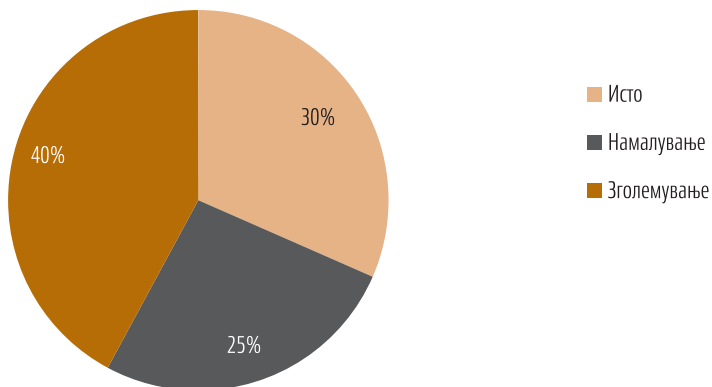
²⁶ Големината на претпријатијата за намените на оваа истражување го зема во предвид како индикатор бројот на вработени, и тоа до 9 вработени се сметаат за микро, од 10 до 49 за мали, од 50 до 249 вработени средни и 250 и над 250 за големи претпријатија.

Годишниот обрт кај испитаниците во последните три години има различен тренд кај различни деловни субјекти. Доколку се разгледуваат во однос на нивната големина кај најголем дел од претпријатијата со средна големина, односно кај околу 90% од нив, годишниот обрт се зголемил во споредба со претходната година, додека само кај мал дел (околу 15%) од микро претпријатијата има зголемување на годишниот обрт. Кај 42% од микро претпријатијата годишниот обрт е намален, и кај исто толку е останат ист, без промена. Околу 65% од малите претпријатија бележат иста вредност на годишен обрт, а остатокот бележат намалување.

Тренд на годишен обрт според големина на претпријатие



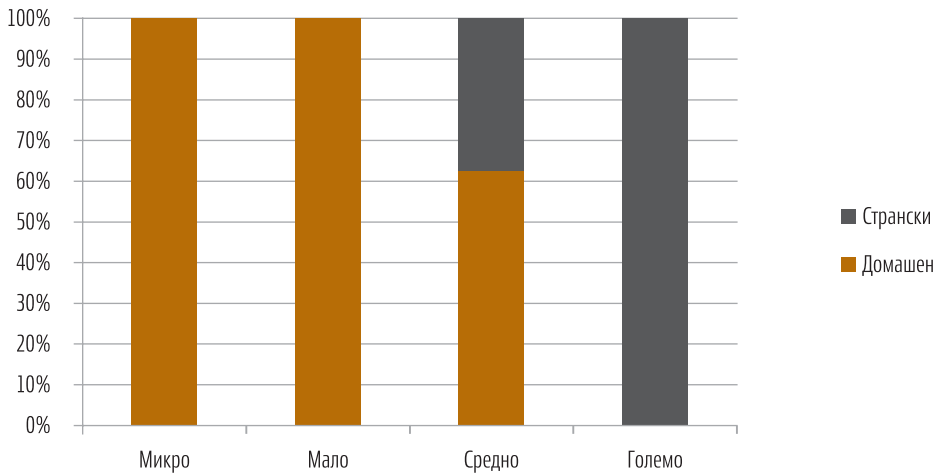
Тренд на годишен обрт во последните 3 год



Во однос на пазарот на кој претпријатијата од Североисточниот плански регион ги пласираат своите производи, големите претпријатија произведуваат најмногу за странскиот пазар, околу 40% од средните компании дел од своите производи ги пласираат на странскиот пазар (во просек половина од своето производство), останатите 60% (поголем дел) работат само за домашниот пазар.

Главно, производите за странскиот пазар во поголема мера се произведуваат на принципот “лон производство”, односно по однапред договорени производи што ја ограничува конкурентноста, бидејќи не продаваат сопствен готов производ на странските партнери што ја намалува додадената вредност (пример текстил и чевларство). Останатите интервјуирани микро и мали претпријатија со своите услуги и производи го задоволуваат домашниот пазар и не продаваат на странските пазари.

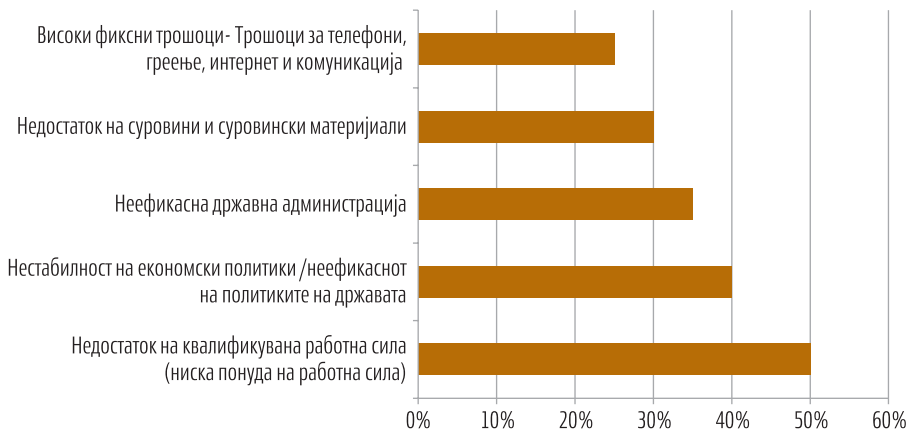
Пазар на производи/услуги



Предизвици за развој на компаниите

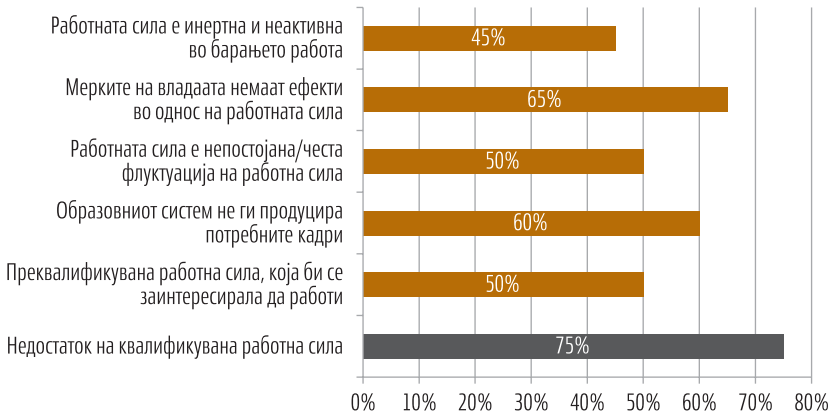
Главен предизвик со кои се соочуваат компаниите кои беа дел од истражувањето, односно како најпроблематичен фактор за водење бизнис, го истакнуваат: (1) недостатокот на квалификувана работна сила, од скоро сите претставници на одговорните позиции во компаниите. Покрај тоа, тие се соочуваат и со други предизвици како (2) нестабилност на економските политики во државата; (3) со неефикасна државна администрација; (4) со недостаток на сировини и сировински материјали; како и со (5) високи фиксни трошоци. Погolem дел пак, од микро и малите претпријатија го нагласуваат проблемот со високи фиксни трошоци, даноци и пристап до финансиски средства, додека средните и големите претпријатија повеќе се погодени од поголемата слика во поглед на политики за економија и држава, државна администрација, нестабилната политичка состојба и слично.

Најпроблематични фактори за водење бизнис



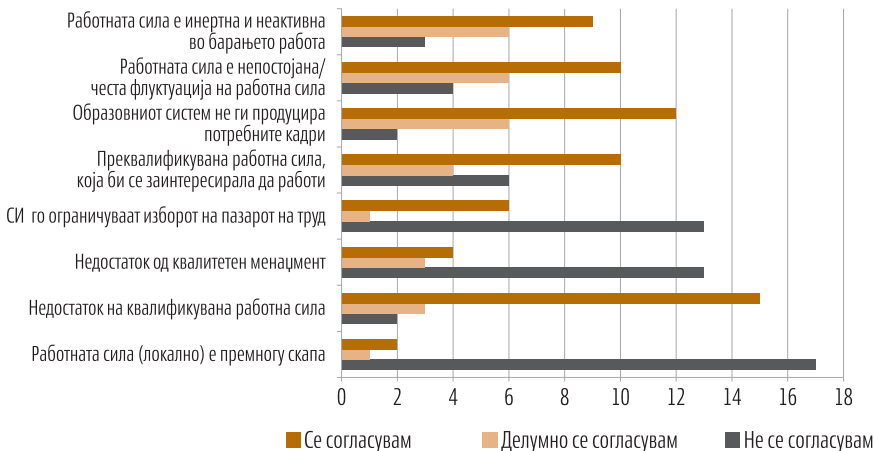
Покрај овие пет најпроблематични фактори за водење бизнис, во помала, но значајна мера се соочуваат и со проблеми поврзани со: несоодветна инфраструктура, недоволна поддршка за бизнис секторот, слаба понуда (недостаток) на квалификувана според потребите работна сила, недостаток на сезонски работници, несоодветно образована работна сила, како и нелојалната конкуренција и увоз. Нелојална конкуренција од увоз, главно беше истакната од компаниите кои се занимаваат со производство на чевли. Недостатокот на квалификувана работна сила според потребите илустративно е прикажано и на следниот график. Компаниите се согласуваат дека и образовниот систем не ги продуцира потребните кадри, укажувајќи на потребата да се размислува во насока на активирање на технички струки кои ги имало во минатото, и изнаоѓање начини за мотивирање на младите да се запишуваат на стручните и технички насоки во средните училишта (но истовремено и подигање на квалитетот на образовниот систем на овие струки).

Перцепции на компаниите



Половина од компаниите го нагласуваат проблемот со флукуирање на младата работна сила, односно се соочуваат со проблем на задржување на работната сила во фирмите на подолг период. Високата стапка на обрт на работната сила, посебно кај младите е нагласено дека се јавува по месечен период на вработување, по што си заминуваат најчесто надвор од државата. Ова посебно е појава кај техничките работни места за кои е потребно практично искуство како што е работа со машини и механизација.

Перцепции на компаниите за работната сила во регионот



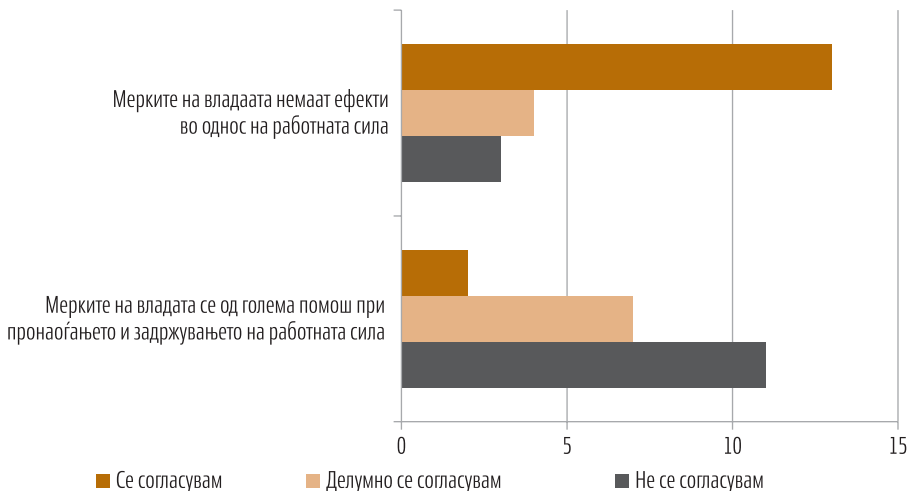
Само мал процент од испитаниците се согласија дека во таргетираниот регион има недостаток на квалитетен менаџмент, што е и разбирливо за таквата перцепција со оглед на тоа дека интервјуата беа спроведувани главно со дел од менаџментот на компаниите.

Перцепција на компаниите за адекватност на поддршка

Во однос на адекватните политики за поддршка на деловниот сектор, но и адекватноста на политиките и мерките за унапредување на вработувањето во регионот, компаниите истакнуваат дека не ги користат мерките за вработување на национално ниво и дека според нивните перцепции поддршката за деловното опкружување од другите чинители е на ниско ниво.

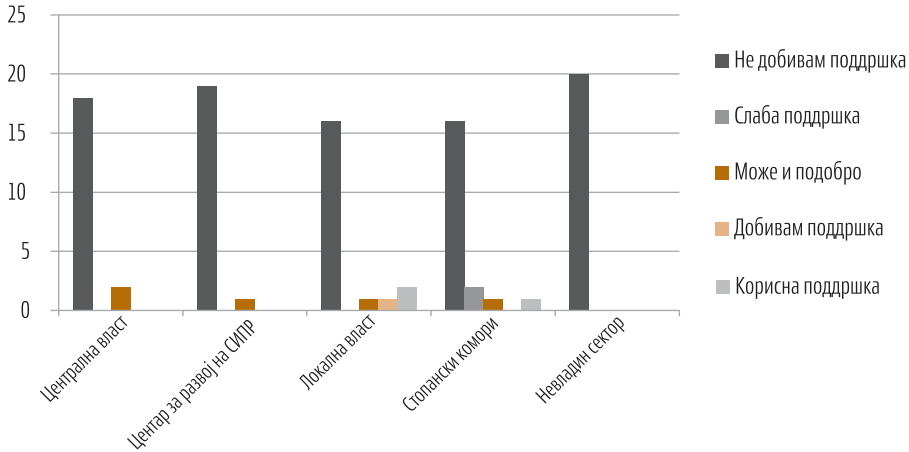
Имено, најголем дел (65%) од компаниите сметаат дека државните мерки за вработување немаат ефект во однос подобрување на квалитетот на работната сила како и намалување на невработеноста. Ниту една од интервјуираните компании не користи субвенции/мерки за вработување или други поволности од државата. Според изјавите на компаниите најчеста причина зошто не ги користат мерките на државата за вработување се главно административните причини и ограничувањата, како и вградените услови за кои не можат да бидат сигурни дека ќе ги исполнат (како што е пример обврската на компанијата да одржи ист или поголем број на вработени во следните 2 години). Дополнително, изјавите покажуваат дека нестабилната економска и политичка ситуација креира неизвесност и недовербата се исто така честа причина за што не сакаат да користат поволности од државата.

Перцепции на компаниите за ефекти на политики за вработување



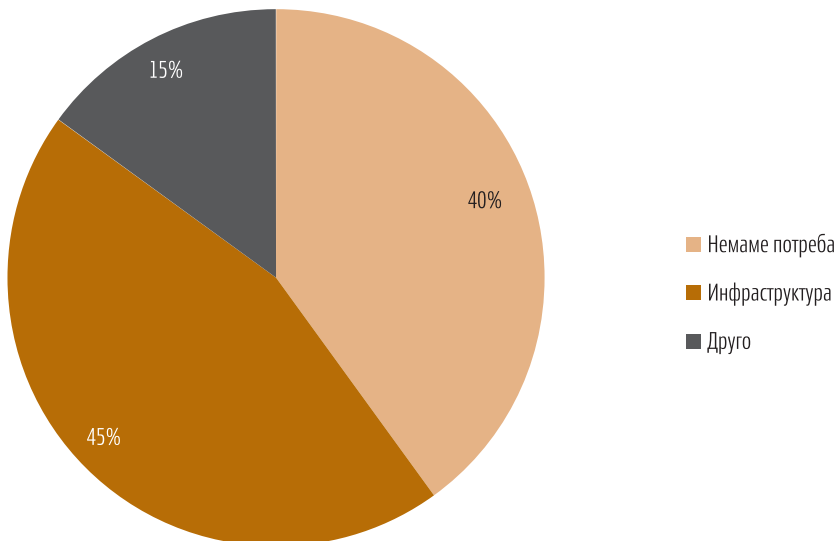
Во однос на тоа дали добиваат поддршка од институциите на Централна власт, од локалната самоуправа, Центарот за развој на Североисточниот плански регион, како и Стопанските комори и невладините организации, во најголем процент компаниите сметаат дека не добиваат никаква или многу мала поддршка од споменатите чинители. Многу мал процент, не повеќе од 10%, изјавиле дека имаат поддршка во форма на соработка со локалните власти. Исто така мал е процентот на компании кои изјавиле дека имаат поддршка од Стопанските комори (најчесто беше истакнувано дека компаниите само членуваат во Стопанската комора, без притоа да увидат посебен бенефит).

Поддршка на компаниите од институции



Но, и покрај тоа што најголем дел од компаниите изјавиле дека не добиваат поддршка од локалните власти односно единиците на локалната самоуправа, 40% од нив, сметаат дека немаат никаква потреба од поддршка од ЕЛС, додека речиси половина од испитаниците (45%) истакнуваат дека имаат потреба од подобрување на поддршката и тоа примарно преку унапредување на инфраструктурата во местото каде работат. Мал дел (5%) сметаат дека локалните власти треба да понудат механизми како да ги вклучат бизнисите во креирањето на политиките во општините, и околу 10% сметаат дека треба да им се даде повеќе значење на средните стручни училишта за кои општините се надлежни, и да ги вратат текстилните насоки во училиштата.

Потреби за поддршка од ЕЛС



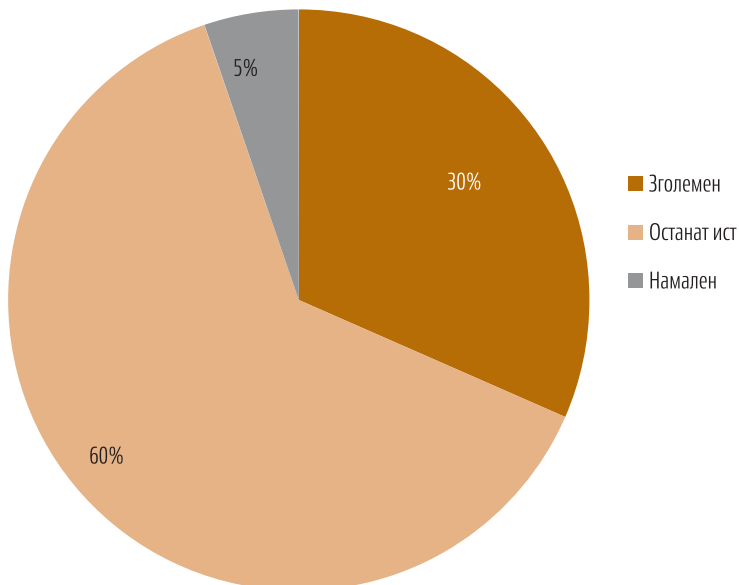
Работната сила во компаниите

Просечната возраст на вработените во компаниите кои се интервјуирани е 38 години. Во однос на националностите, 60% од интервјуираните компании во својот работен состав имаат само една националност (само Македонци или само Албанци), додека останатите 40% имаат минимум две националности (најчесто комбинација Македонци и Роми или Македонци и Срби, при што втората националност е застапена со помалку од 10%).

Планови за зголемување на бројот на вработени

Околу 75% од вкупно интервјуираните компании предвидуваат дека во следните 12 месеци бројот на вработени ќе се зголеми. Со оглед на тоа дека периодот на истражување е непосредно пред нова сезона кога поголемиот дел од компаниите имаат интензивирање на работата (угостителски компании, градежни компании, и други дејности што се сезонски зависни), па оттука голем процент од нив очекуваат зголемување на бројот на вработени. Но, од друга страна доколку се разгледуваат само средните по големина компании, 38% од средните компании, не размислуваат за зголемување на производство/продажба и не размислуваат за нови вработувања, истакнувајќи дека прават напори да ги задржат постојаните вработени, иако потребата е намалена. Во споредба со претходната година, кај 30% од компаниите бројот на вработените е зголемен, додека кај 60% останал ист. Останатите 10% имаат намалување на бројот на вработени во споредба со претходната година.

Тренд на вработени во споредба со претходна година



Барани квалификации за нови вработувања

Во поглед на профилот на вработени кој им е потребен, компаниите имаат најголема потреба за сезонски работници како на пример келнери, земјоделски работници, физички неквалификувани работници, продавачи, и слично, но и стручен технички кадар како технолози, инженери, машинисти, бравари, заварувачи, чевлари, конфекционисти и слично.

Во однос на локациите од каде се бараат работната сила, работодавачите одговориле дека најчесто лицата доаѓаат од населеното местото каде што е (најблиску до) регистрирана компанијата, а помал процент (до 20% во просек) од регионот.

Околу 40% од интервјуираните компании во СИПР, сметаат дека за нив е подеднакво важно образованието но, и искуството на потенцијалните вработени. Додека значаен процент (35%) изјавиле дека за нивната компанија не е задолжително ниту едното ниту друго, бидејќи сите задачи можат лесно да се научат и совладаат. Во просек, на 25% од компаниите им е поважно какво искуство имаат кандидатите, додека ниту една компанија не смета дека образованието на кандидатите е најзначајно и пресудно за добивање на работната позиција.



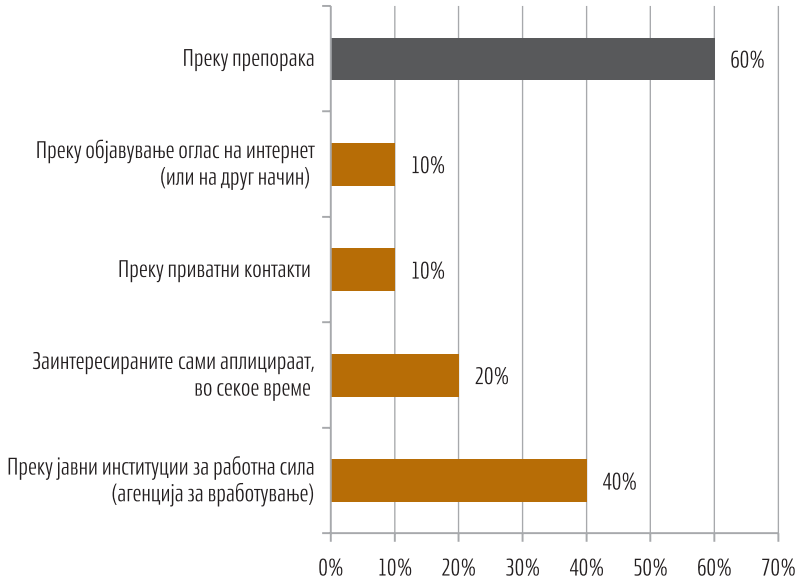
Според видувањата на компаниите, во групата на потребни квалитети, но кои тешко се наоѓаат на пазарот е лојалноста, како квалитет кој е од исклучително значење. Квалитети и вештини кои се потребни за компаниите и полесно се наоѓаат се физичката подготвеност, способноста за работа во тим, социјалните и комуникациски вештини.



Процес на регрутација и селекција

Според изјавите на претставниците на компаниите за пристапот кој го користат за пронаоѓање на профилите на работната сила, иако голем дел од нив објавуваат огласи преку националната Агенција за вработување, сепак најголем дел од дури 60% од нив, најмногу доверба имаат во препораката која ќе ја добијат од свои познаници, соработници. Мал дел од нив (10%) користат социјални медиуми и интернет огласувачи за објавување на повик за нови вработувања, додека 20% од компаниите (вообичаено тие што одговорија дека имаат честа флукуација на работна сила) постојано имаат отворена можност (формулари при посета на компанијата или онлајн поставен формулар) за поднесување апликација за вработување на заинтересираните. Ниту една од контактираните компании не ангажираат приватни агенции за регрутација, изнаоѓање и посредување при вработување.

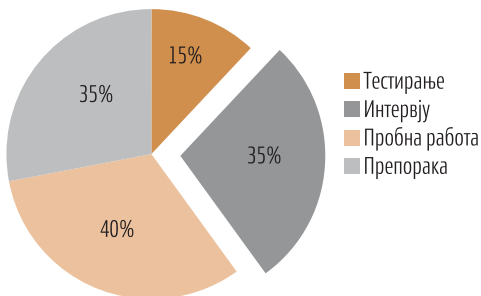
Пристап за пронаоѓање на работна сила



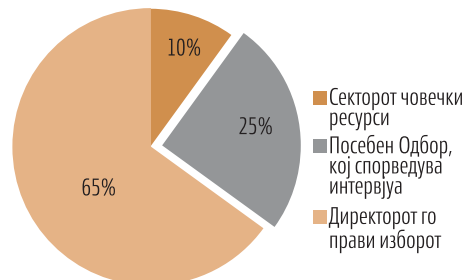
Во однос на начинот на селекција на кандидатите, 40% од компаниите им даваат простор на кандидатите да ги покажат своите вештини преку пробна работа, и тоа го сметаат за најреален начин на оценување на квалитетот на потенцијалниот вработен. И покрај тоа што најголем дел од компаниите им даваат шанса на лицата кои се по препорака, само 35% од нив вработуваат по таа основа без при тоа кандидатите да бидат тестирани или пробно ангажирани. Околу 15% од компаниите ги тестираат своите кандидати за вработување.

Донесување на одлука за вработување најголем дел (65% од контактираните компании) се носи на ниво на директорот/управителот/менаџерот на компанијата, а околу 10% (главно средните и големите претпријатија кои имаат секторска развиеност) селекцијата ја прават во одделението за човечки ресурси. Останатите 25% се мали и средни компании чиешто раководители со помош на одговорните кои се директно вклучени во процесите на производство ја оценуваат работата на кандидатите.

Пристап при селекција на кандидатите за вработување



Ниво на носење одлука за избор на кандидати



Перцепции на компаниите за можности за напредок

Во однос на можностите за професионален напредок во компаниите кои се дел од истражувањето, 50% сметаат дека нивните компании нудат можност за напредок, додека другата половина сметаат дека компаниите се мали, и можностите се ограничени или воопшто ги нема. Делот на компаниите кои сметаат дека има можности за професионален напредок во нивните компании, но се реални дека може да се напредува само едно до две скалила, започнувајќи од најниското.

За надградување на вештините на вработените, биле спроведени само обуки од искусните вработени на ново-вработените, и обуки за користење на технологиите во компаниите, кои биле на трошок на компаниите. За обуки на кои биле испратени вработените, надвор од компанијата, не беше споменато од ниту еден претставник од компаниите.

Во однос на постојаноста на работната сила, генерален заклучок за сите компании е дека повозрасните кадри, се задржуваат со години во своите компании, додека помладите кадри флукутираат на неколку месеци. Тоа најчесто беше изнесено од средни компании со основна дејност производство на производи, со значителен број на мануелна работна сила во своите работни состави, која се остручува и најчесто мигрира.

Компаниите (50%) сметаат дека доволно ги мотивираат своите вработени за работа, со обезбедување на поволна работна атмосфера, или 60% од нив сметаат дека обезбедуваат солидни плати кои се доволна мотивација за вработените. Мал дел од нив ги стимулираат преку награди за редовност или награди за успешност при постигнување на предвидени таргети, додека 15% од нив сметаат дека не се предвидени посебни активности за мотивација и стимулација на вработените затоа што лесно може да се најдат работници.

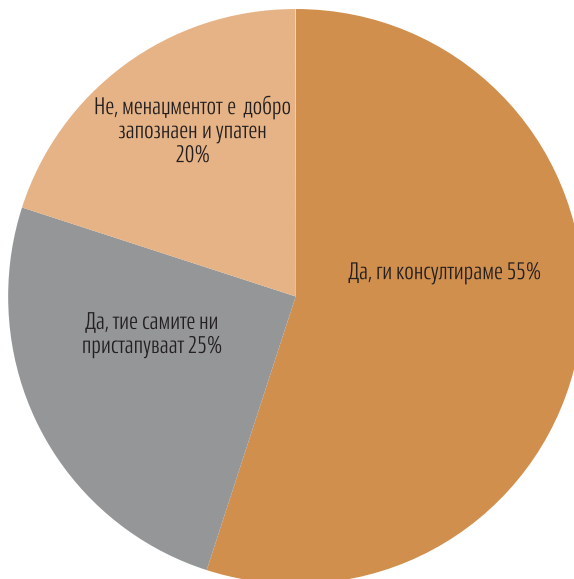
При тоа, 85% од компаниите сметаат дека вработените се задоволни од работата во односните компании, бидејќи одговорните сметаат дека се обезбедени сите услови за поволна работна атмосфера, додека останатите 15%, претпоставуваат дека се задоволни, затоа што никој не се пожалил за некои посебни забелешки. Забелешките и (не)задоволство на вработените на работните места, компаниите (80% од нив) ги осознаваат преку директен разговор со вработените, додека 20% од компаниите немаат воспоставено систем, бидејќи секој од вработените има право да ги изнесе своите забелешки во секое време.

Активности за мотивирање на вработени



Во своите излагања, 55% од компаниите велат дека ги консултираат вработените во плановите за подобрување/усовршување на производите или услугите, или за работи поврзани со работењето на компаниите. Некои пак (25%) оставаат на волјата и можноста на вработените, сами да пристапат и да ги изнесат своите идеи, а 20% од компаниите не се консултираат со вработените, затоа што сметат дека менаџментот е доволно упатен за самостојно да донесува одлуки.

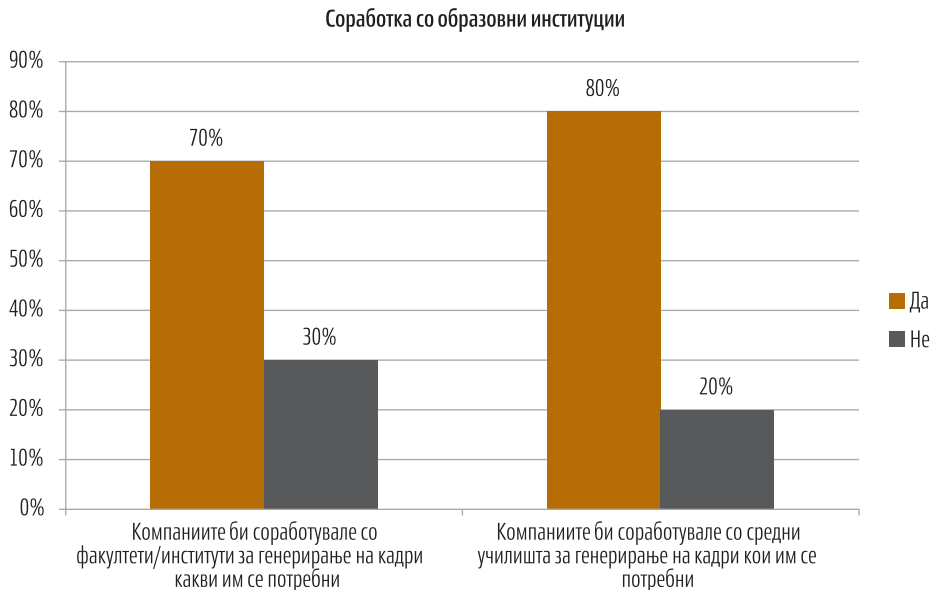
Консултација со вработените



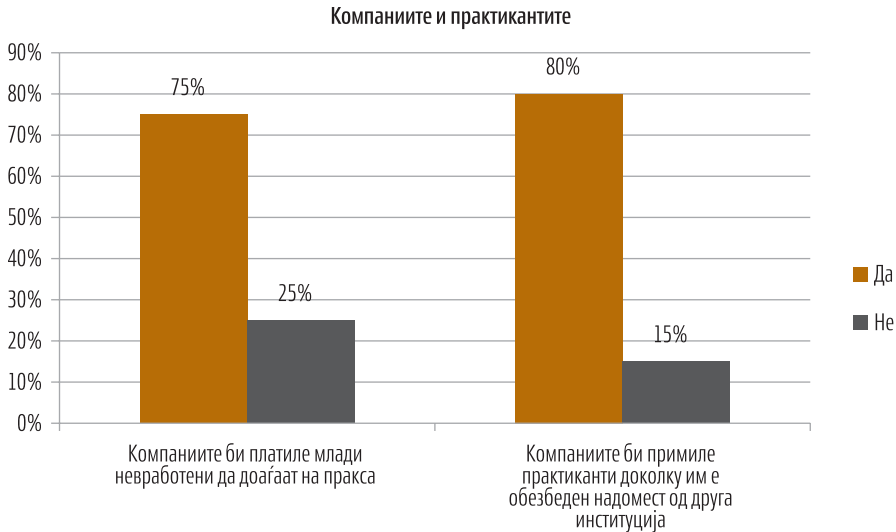
Компаниите и практикантите

Бидејќи како главен проблем постојано беше истакнуван недостигот на квалификуван работен кадар, и дека образовниот систем не ги продуцира потребните кадри, 70% од испитаните компании се изјаснуваат дека би соработувале со факултети или некои институти со цел да идентификуваат главни потреби за кадри кои се потребни во секторот во кој работат. Исто така, 80% од компаниите велат дека би соработувале со средни стручни училишта со цел зајакнување на капацитетите на учениците, покрај теоретско познавање да се стекнат со практични вештини.

Дел од компаниите, претежно тие кои работат во чевларската индустрија, како и другите производни компании што имаат потреба од технички лица, во минатото соработувале со средните училишта за практикантска работа од страна на учениците. Денес, велат дека со укинувањето на задолжителната пракса во компаниите, интересот на учениците е многу мал, скоро и никаков.



Околу 75% од компаниите се заинтересирани да примат практиканти во своите организации, бидејќи сметаат дека практикантската работа е подеднакво корисна и за компанијата и за лицето кое што ја обавува. Дел од тие што не се заинтересирани, велат дека типот на работа не дава простор за практиканти, или пак имаат недостаток на време за да го менторираат практикантот. Исто така неретко изјавуваат дека дел од практикантите се обучуваат за работа и одат или во конкурентска компанија како готов производ, или пак одат на привремена работа во странство.



Поголем е процентот на компании (80%) кои се заинтересирани да примат практиканти доколку друга институција која се залага поттикнување на вработливоста и зголемување на капацитетите на невработените, им обезбеди соодветен надомест на лицата практиканти. Дел од тие што не се заинтересирани за таква соработка велат дека едноставно немаат потреба бидејќи се микро/ мала компанија.

Околу 90% од компаниите кои се заинтересирани да примат практиканти, оставаат простор практикантската работа да се извршува директно во производниот процес, а помалку во останатите сектори на компанијата (доколку ги има, на пример во финансии, администрација, маркетинг, правен сектор и слично.).

Само 30% од интервјуираните компании имале искуство со практиканти во последните три години, и тоа во секторот за производство или во секторите каде има потреба од работници (на пример градежништво). При тоа, истакнуваат дека практикантите се стекнале со соодветни вештини, иако нивниот придонес во зголемувањето на ефикасноста на компанијата е многу мал.

Како што неколкупати беше наведено од страна на претставниците на компаниите, и беше нотирано во анализата, најпотребно и најтешко за изнаоѓање е кадар со високо професионални вештини. Исто така, работното искуство се цени исклучително при вработување, иако не секогаш компаниите наоѓаат таков кадар.

Струци и квалификации кои се предизвици на работодавачите

Во текот на изминатата година, 75% од компаниите ги пополниле потребните работни позиции, додека останатите 15% изјавиле дека останале непополнети поради недоволна заинтересираност од страна на невработените. Според претставниците на интервјуираните компании, во секој од секторите изјавиле дека нема доволно стручен технички кадар и тоа токму во нивниот сектор, кој што може да ги задоволи нивните потреби вклучувајќи текстилна индустрија, чевларство, прехранбена индустрија, градежништво, земјоделство, угостителство итн.

Имено, во угостителски сектор, како главен проблем се истакнува недостигот на слободни квалитетни готвачи кои ќе одговорат на работните задачи. Доколку се работи за чевларската индустрија, главен недостиг се моделарите, во текстилните компании пак, недостасуваат пеглачите и кројачите. Компаниите кои се занимаваат со метал и метални производи, како и компаниите со специфични производства генерално тешко наоѓаат квалитетни технолози, машински/електро инженери, машинисти, заварувачи, бравари, багеристи и слично.

Покрај тоа што недостасуваат стручни кадри, работодавачите истакнуваат дека покрај стручноста и професионалноста на кадрите, битна е нивната сериозност, лојалност, чесност и мотивираност за работа.

Миграцијата како предизвик

Како голем предизвик, работодавачите го гледаат транзитирањето на младите кон главниот град- Скопје и привремената работа во странство (претежно Авганистан, Германија, Италија итн.) и во голема мера нивното трајно иселување, после стекнувањето на неколку месечно искуство (некои од нив) токму во дел од компаниите кои се учесници во ова истражување.

Предизвици на компаниите со мигрирање на млада работна сила

Примери од искуствата на компаниите во СИПР обезбедени преку интервјуа:

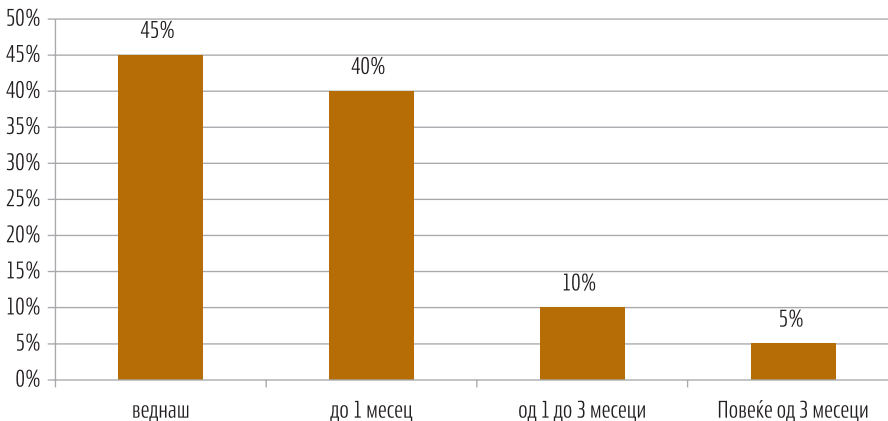
- (1) Производител на метални конструкции од Североисточниот плански регион, редовно работи со практиканти, меѓутоа по 3 месеци пракса практикантите се оспособуваат за работа како заварувачи, и заминуваат на работа во Германија.
- (2) Компанија која се занимава со сепарација на чакал и песок, редовно ангажира млади работници кои се оспособуваат за управување со машини (за ископ, сепарирање, багери, трактори и слично) но по неколку месеци оспособување со работа со машини заминуваат на работа во земјите од Европската Унија.
- (3) Компанија за производство на природни земјоделски ѓубрива, само во последната година, по оспособување на дел од претходно неискусниот кадар за административна работа (3 лица), заминуваат од компанијата на работа во јавниот сектор;

Во делот на препораките кои работодавачите ги посочуваат за надминување на проблемите со кои се соочуваат, е стабилизирање на економските политики и економската неизвесност за работа, поголема поддршка и поттикнување на домашните бизниси, создавање можности за отворање на што повеќе фабрики со кои што ќе се добие додадена вредност на домашните производи, мерки со кои реално ќе се намали иселувањето и одливот на кадар од државата, мерки за поголема мотивираност на младите за работа во приватниот сектор, поголеми вложување и унапредувања на практичните вештини на потенцијалните вработени.

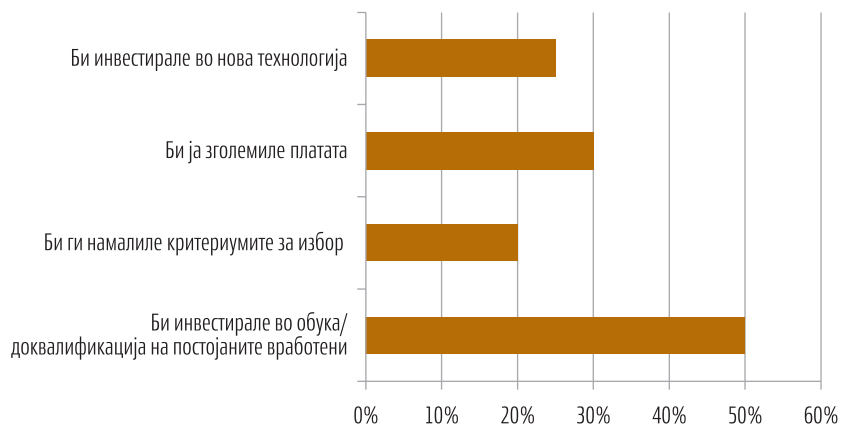
Треба да се истакне фактот што 95% од работодавачот сметаат дека на младите им се потребни пред се практични вештини, а второстепено би било по значење формалното образование кои тие го имаат или ќе го стекнат во иднина.

Во просек, 45% од компаниите веднаш ги пополнуваат ниско квалификуваните работни позиции. Во оваа категорија најчесто спаѓаат компаниите кои имаат потреба од следните профили: мануелни работници во производство, конфекционисти, продавачи, земјоделски работници, чевларски работници и сл. Кај некои компании (40% од испитаниците) процесот на пополнување на една работна позиција одзема до 1 месец (најчесто за пополнување на стручни позиции како заварувачи, бравари, чевлари-моделари, кројачи, машинисти и слично.) Поретко, компаниите трошат и од 1-3 месеци, па и повеќе за пополнување на некоја специфична работна позиција. Во случај кога компаниите не би можеле да ги пополнат работните позиции, најголем дел до нив изјавуваат дека би инвестирале во обука за доквалификација на постојаните вработени. После тоа би пристапиле со зголемување на платата со цел поголема атрактивност на работната позиција. Намалувањето на критериумите за избор се како последна опција која би ја примениле интервјуираните компании.

Просечно време за пополнување на работна позиција



Пристап при неможност за пополнување на работна позиција



Усогласување на вештините помеѓу понудата и побарувачката на пазарот на труд СИПР

Во продолжение сумирано ќе бидат елаборирани клучните прашања на страната на побарувачката и на страната на понудата на работна сила кои произлегоа од двете истражувања (Профил на младите невработени во СИПР, како и оваа истражување за идентификување на карактеристиките на пазарот на труд од аспект на побарувачка) кое беа спроведени со цел да се утврди профилот на младата работна сила од една страна и да се утврдат потребите на работодавачите во СИПР од друга. Овие истражувања имаат за цел да дадат одговори на прашањата за профилот на младите невработени во Североисточниот плански регион (СИПР), нивните капацитети, очекувања како и идентификување на врските помеѓу потребите на пазарот на труд и понудата на пазарот на трудот.

<p>Карактеристики на Понуда на работна сила</p> <p>→</p>	<p>Карактеристики на Побарувачка на работна сила</p> <p>←</p>	<p>Препораки за намалување на Јазот помеѓу понудата и побарувачката</p> <p>↔</p>
<p>На понудата на работна сила се работи преку бројни мерки за вработување и активностите од МТСП, АВРМ, Агенцијата за млади и спорт и тоа во насока на подобрување на вештините на невработените лица, преквалификација и обука на невработените за занимања кои се барани на пазарот на труд, практиканство итн. И покрај тоа перцепцијата на младите невработени лица е дека се уште овие мерки и активности не се доволни и не ја подобруваат значајно нивната состојба на пазарот на труд.</p>	<p>Најголем процент од компаниите сметаат дека не добиваат никаква или многу мала поддршка од институциите на Централна власт, од локалната самоуправа, Центарот за развој на СИПР, Стопанските комори и невладините организации.</p>	<p>Платено практиканство и фокус и реформа на средното техничко образование со соодветни лаборатории, работилници, наставен кадар, педагошкометодски наставни помагала и материјали. Локалната власт во чија надлежност се училиштата заедно со коморите каде субјектите членуваат може да бидат движечка сила кон усогласување на политиките на централната власт.</p>
<p>На прашањето Дали општината помага на невработените во изногање фирми со кои би се 'споиле' или Дали општината се грижи, младите невработени да ги зголемаат своите капацитети и полесно да најдат работа, речиси сите одговараат дека општините не се грижат за вработеноста на младите невработени.</p>	<p>Најголем дел од компаниите изјавиле дека не добиваат поддршка од локалните власти, 40% од нив, сметаат дека немаат никаква потреба од поддршка од ЕЛС, додека 45% истакнуваат дека имаат потреба од подобрување на поддршката и тоа примарно преку унапредување на инфраструктурата во местото каде работат.</p>	<p>Потребно е исто така поактивно и сеопфатно вклучување на општините во регионот во процесот на подобрување на состојбата на младата работна сила преку соодветни реформи во средното и основното образование кое е во нивна надлежност.</p>

<p>Карактеристики на Понуда на работна сила</p> <p>→</p>	<p>Карактеристики на Побарувачка на работна сила</p> <p>←</p>	<p>Препораки за намалување на Јазот помеѓу понудата и побарувачката</p> <p>↔</p>
<p>Најголем дел од испитаниците - млади невработени (60%) одговориле дека не добиле помош од АВРМ, речиси половина од испитаниците одговориле дека не се запознаени со активните мерки за вработување, а 63% не познаваат лице кој ги искористило мерките за вработување.</p>	<p>Ниту една од интервјуираните компании не користи субвенции/мерки за вработување или други поволности од државата. Најчесто наведувани причини се административни и ограничувањата во форма на вградени услови за кои не можат да бидат сигурни дека ќе ги исполнат (како што е пример обврската на компанијата да одржи ист или поголем број на вработени во следните 2 години). Дополнително, изјавите покажуваат дека нестабилната економска и политичка ситуација креира неизвесност и недовербата се исто така честа причина за што не сакаат да користат поволности од државата</p> <p>Најголем дел (65%) од компаниите сметаат дека државните мерки за вработување немаат ефект во однос на унапредување на работната сила на компаниите и намалување на невработеноста.</p>	<p>Ова укажува на потребата за евалуација, оценка и/или модифицирање на формите и начините на поддршка кон други форми на поддршка кои ќе бидат во насока на унапредување на условите за работа и деловното опкружување, а исто така значајна е потребата и за модификации во насока на поедноставување на процедурите и намалување на административните и техничките ограничувања. Овие и вакви мерки треба да имаат ограничен рок, да се таргетирани и да имаат соодветни индикатори за следење на нивната успешност.</p>
<p>Невработеноста останува еден од најголемите проблеми за СИПР— стапка на вработеност е значително под националниот просек и изнесува само 30,3%, додека стапка на невработеност од 44% е дури 16 п.п над националниот просек и највисока стапка споредено со сите останати плански региони</p>	<p>Околу 75% од вкупно интервјуираните компании предвидуваат дека во следните 12 месеци бројот на вработени ќе се зголеми.</p>	<p>Во оваа насока имајќи ги предвид позитивните перцепции на компаниите за вработувањата во следниот период, како и структурата на невработените во регионот значаен дел од политиките за намалување на невработеноста во СИПР треба да бидат насочени кон овозможување на повеќе техничко образование, а поголем фокус кон родовата еднаквост.</p>
<p>43% од испитаниците како главни причини зошто не можат уште да најдат работа, најмногу истакнуваат дека нема слободни работни места во согласност со квалификациите или не можат да најдат соодветна работа, додека 9% изјавиле дека не знаат како и каде да најдат работа. Чест дополнителен коментар се наведува и политизација на системот, како и потреба од “врски” и лични познанства за наоѓање на работа.</p>	<p>Главен предизвик со кои се соочуваат компаниите кои беа дел од истражувањето односно најпроблематичен фактор за водење бизнис, го истакнуваат: недостатокот на квалификувана работна сила, од скоро сите претставници на одговорните позиции во компаниите. Покрај тоа компаниите навеле дека се соочуваат и со други предизвици како нестабилност на економските политики во државата; со неефикасна државна администрација; со недостаток на суровини и суровински материјали; како и со високи фиксни трошоци</p>	<p>Потешкотии при изнаоѓање на адекватно квалификувана работна сила, и покрај високата стапка на невработеност, е резултат на неусогласеност на пазарните потреби и понудата, и е посебно изразено во некои сектори кои се карактеристични за регионот (земјоделство, угостителство, градежништво). Сепак значаен удел имаат и други фактори кои не се само одраз на вештините на понудата туку и резултат неконкурентни плати, неатрактивни работни услови, слаби политики и методи за регрутирање на работната сила, локација, миграција, неформална економија и слично;</p> <p>Затоа потребно е подобрување на релевантноста на исходите од образованието согласно барањата на пазарот на трудот; интегрирање на наставата за кариерно насочување, како и поефикасно креирање планови и стратегии за вработување уште во периодот на образование.</p>

<p>Карактеристики на Понуда на работна сила</p> <p>→</p>	<p>Карактеристики на Побарувачка на работна сила</p> <p>←</p>	<p>Препораки за намалување на Јазот помеѓу понудата и побарувачката</p> <p>↔</p>
<p>Најголем дел од невработените млади лица со средно образование (дури 74%) се лица со средно стручно образование додека 24% имаат средно општо образование. Од оние кои имаат средна стручна подготовка најчесто со среќаваат лица со средно – стручно електротехничко образование, економско, машинско, земјоделство, медицина.</p>	<p>Компаниите се согласуваат дека и образовниот систем не произведува адекватни кадри, укажувајќи на потребата да се размислува во насока на изнаоѓање начини за мотивирање на младите да се запишуваат на стручните и технички насоки во средните училишта, но истовремено и подигање на квалитетот на образовниот систем на овие струки.</p> <p>Посебно интересно е тоа што 70% од испитаните компании се изјаснуваат дека би соработувале со факултети или некои институти со цел да идентификуваат главни потреби за кадри кои се потребни во секторот во кој работат. Исто така, 80% од компаниите велат дека би соработувале со средни стручни училишта со цел зајакнување на капацитетите на учениците, покрај теоретско познавање да се стекнат со практични вештини.</p>	<p>Посуштинска реформа на клучните области на образовниот систем (воведување на образование за кариерата; реформа на наставните програми, распоредувањето на работно искуство и шемите за практиканство кое ќе биде платено) како главна алатка за подобрување на резултатите на вработеноста кај младите.</p> <p>Унапредување на програмите на средното стручно образование кои ќе бидат во согласност со карактеристичните потреби на деловниот сектор и дејностите, но и воведување на платено практиканство како задолжителен дел од образовните институции.</p> <p>Член 22 од Законот за стручно образование и обука регулира дека учениците имаат право да добиваат надоместок за работата кај работодавачот. Сепак врз основа на истражувањата сметаме дека овој надоместок треба да изнесува 40% од просечната нето исплатена плата во Република Македонија за претходната фискална година.</p>
<p>Невработените лица со завршено средно образование идеалната работа ја гледаат во најголем дел во отворање на сопствен бизнис (36%), работа во администрација (26%), а помал дел (10%) идеалната работа ја гледаат во приватниот сектор, дополнително со по 7% од испитаните лица со средно образование идеална работа гледаат и во работа на сопствена фарма/земјоделско стопанство, и работа во постоечки семеен бизнис.</p> <p>Во поглед на искуството на невработената млада работна сила -лицата кои имаат искуство во форма на неформално или привремено вработување во изминатиот период (лица од 20 до 25 години и од 26 до 30 години), се истакнува со искуство во секторот земјоделство, градежништво, и трговија. Лицата пак со сезонско работно искуство најчесто е ангажирано во секторот земјоделство, но и во секторот угостителство.</p> <p>Од невработените лица со високо образование 64% преферираат во идеални услови работа во државна институција, 20% да започнат сопствен бизнис, а 8% би избрале како прв избор вработување во приватниот сектор.</p>	<p>Во поглед на профилот на вработени кој им е потребен, компаниите имаат најголема потреба за сезонски работници како на пример келнери, земјоделски работници, физички неквалификувани работници, продавачи, и слично, но и стручен технички кадар како технолози, инженери, машинисти, бравари, заварувачи, чевлари, конфекционисти и слично.</p> <p>Перцепцијата на претставниците на интервјуираните компании е дека нема доволно стручен технички кадар токму во нивниот сектор, кој што може да ги задоволи нивните потреби и потребите во секторот. Покрај тоа што недостигаат стручни кадри, работодавачите истакнуваат дека покрај стручноста и професионалноста на кадрите, битна е нивната сериозност, лојалност, чесност и мотивираност за работа.</p>	<p>Недостаток на соодветен амбиент за мотивирање на иницијативи за претприемништво, за сопствено започнување на деловен подвиг, како и за работа во приватниот сектор. Преферирање на јавниот сектор како најпосакуван работодавец е појава која се јавува посебно кај невработени лица со високо образование, што претставува посебен предизвик бидејќи овие лица сметаат дека квалитетот на работата на приватниот сектор е полош од оној на во јавниот сектор.</p>

<p>Карактеристики на Понуда на работна сила</p> <p>→</p>	<p>Карактеристики на Побарувачка на работна сила</p> <p>←</p>	<p>Препораки за намалување на Јазот помеѓу понудата и побарувачката</p> <p>↔</p>
<p>Како најважни квалитети за наоѓање на работа, во сите категории, младите со завршено средно образование сметаат дека е пред сè 1) познавањето на луѓе е примарен квалитет кои треба да го имаат младите за да најдат работа (31%); 2) познавање на компјутерски/информатички способности (24%); 3) познавање на јазици, завршен тренинг или пракса (по 14 %) а со помала фреквенција останатите квалификации (научна/техничка квалификација, општо образование, и др.</p> <p>Според перцепцијата за најкорисен квалитет или вештина, кај лицата со завршено високо образование се истакнува 1) компјутерските вештини, а по нив 2) познавањето на странски јазици и 3) познавање на луѓе.</p>	<p>95% од работодавачите сметаат дека на младите им се потребни пред сè практични вештини, а второстепено би било по значење формалното образование кои тие го имаат или ќе го стекнат во иднина.</p> <p>Околу 40% од интервјуираните компании во СИПР, сметаат дека за нив е подеднакво важно образованието но, и искуството на потенцијалните вработени. Додека значаен процент (35%) изјавиле дека за нивната компанија не е задолжително ниту едното ниту друго, бидејќи сите задачи можат лесно да се научат и совладаат. Во просек, на 25% од компаниите им е поважно какво искуство имаат кандидатите, додека ниту една компанија не смета дека образованието на кандидатите е најзначајно и пресудно за добивање на работната позиција.</p>	<p>Вештините кои ги поседуваат младите невработени се критични за деловниот сектор но и за општеството во целост. Недостатокот на технички вештини кои се стекнуваат и надвор од формалното образование, а кои се неопходни за деловниот сектор се главниот проблем за усогласување на потребите со деловниот сектор во регионот. Еден од можностите за наминување на овој јаз е платено практиканство и фокус кон техничкото средно образование.</p>
<p>Од лицата со завршено високо образование поголем дел имале некаков неформален работен однос, со начесто помалку од една година, или формален работен однос меѓу една година и три години; лицата со средно образование кои имале формална работа, во изминатиот период, а сега се невработени, најголем дел се со искуство до 1 година (главно со секторот трговија и градежништво). Ова покажува дека нивното работно искуство е често пати краткотрајно.</p>	<p>Половина од компаниите нагласуваат дека се соочуваат со проблем на задржување на работната сила на подолг период и високата стапка на обрт на работната сила, посебно кај младите како резултат на миграциите во и надвор од државата. Појава посебно изразена кај техничките работни места за кои е потребно практично искуство како што е работа со машини и механизација. Или пак врз основа на образованието кои го имаат невработените се сметаат за преквалификувани и се незаинтересирани за работната позиција.</p>	<p>Потребно е преземање мерки и активности за задржување на работното место и постојаност на вработувањето кај младите во регионот. Овие мерки се потребни како на страната на работната сила со нејзино стимулирање да го задржат работното место кое веќе го стекнале, така и на страната на работодавачите во насока на мотивирање на работната сила да остане на работното место.</p>
<p>Најголем дел од невработените бараат работа подолго од една година, без разлика на степенот на образование на невработените лица во (и со средно и високо образование).</p>	<p>Во просек, 45% од компаниите веднаш ги пополнуваат ниско квалификуваните работни позиции. Во оваа категорија најчесто спаѓаат компаниите кои имаат потреба од: мануелни работници во производство, конфекционисти, продавачи, земјоделски работници, чевларски работници и сл. Кај некои компании (40% од испитаниците) процесот на пополнување на една работна позиција одзема до 1 месец, а поретко компаниите трошат и од 1-3 месеци, па и повеќе за пополнување на некоја специфична работна позиција.</p>	<p>Ова повторно ја покажува неусогласеноста на квалификациите и профилите на работни позиции кои се нудат и кои се бараат. Во оваа насока неопходно е воведување посебни мерки и политики за интегрирање/активирање на пазарот на труд на младите лица кои подолг период бараат работа во насока на нивно преквалификување, доквалификација, стекнување на нови знаења и вештини, платено практиканство. Во оваа насока е важна информацијата од компаниите дека формалното образование не е најважно туку стручноста на техничкиот кадар кој што ќе одговори на потребите</p>

Карактеристики на Понуда на работна сила 	Карактеристики на Побарувачка на работна сила 	Препораки за намалување на Јазот помеѓу понудата и побарувачката 
<p>1/3 од испитаниците, единствен начин на идентификување на отворена работна позиција ја навеле АВРМ, околу 14% изјавиле дека го прават тоа директно преку поднесување на пријава кај работодавачите, или пријавување по објавен оглас, проверување на интернет страниците, следење на огласи, 7% од испитаниците барат помош кај пријатели родници, а исто толку изјавиле дека не прават ништо. Најголем дел од лицата кои иако бараат работа повеќе од една година речиси и не поднеле барања за вработување. Треба да се има предвид дека лицата кои се со високо образование се поактивни во барањето работа и тоа преку поднесување на повеќе барања на огласи за работа.</p>	<p>Деловниот сектор во регионот покажува ограничено користење на форми за регрутација, имено компаниите не користат надворешна помош за идентификување на адекватен кадар, додека најчесто користен метод за регрутирање на работници е по препорака, при тоа ретко користејќи други начини за изнаоѓање на адекватна работна сила.</p> <p>Најголем дел од работодавачите објавуваат огласи преку националната Агенција за вработување. Меѓутоа сепак најголем дел (60%) најмногу доверба имаат во препораката која ќе ја добијат од свои познаници, соработници. Мал дел (10%) користат социјални медиуми и интернет огласувачи, додека 20% од компаниите постојано имаат отворена можност за поднесување барања за вработување на заинтересираните. Ниту една од контактираните компании не ангажираат приватни агенции за регрутација, изнаоѓање и посредување при вработување.</p>	<p>Потреба од унапредување на вештините на луѓето во изнаоѓање на различни канали за само-промовирање и барање на работа - потребата за информирање на лицата за методи и канали за барање на работа, поднесување на барања за работа. Во оваа насока исклучително е важно да се креираат политики и мерки за намалување на пасивноста на младите во процесот на барање на работа во регионот и промовирање на младите како проактивни и креативни партнери во процесот на надминување на невработеноста.</p> <p>Потребно е и воспоставување на механизам со кој би се овозможи работодавачите да можат да ги споделуваат сите информации за слободни работни места и бараните квалификации, како и да добиваат навремено реални и точни информации за расположливата работна сила. Во таа смисла ЕЛС се во посебна позиција за да овозможат проток на соодветни информации и медијација на пример преку ЛЕР секторите.</p>
<p>Скоро сите невработени лица кои се испитани (89%) се заинтересирани за практиканство во правните субјекти во регионот, додека 11% (10 лица) не се заинтересирани и не сакаат да работат како практиканти.</p>	<p>Околу 75% од компаниите се заинтересирани да примат практиканти во своите организации, бидејќи сметаат дека практикантската работа е подеднакво корисна и за компанијата и за лицето кое што ја обавува. Дел од тие што не се заинтересирани, велат дека типот на работа не дава простор за практиканти, или пак имаат недостаток на време за да го менторираат практикантот. Исто така неретко изјавуваат дека дел од практикантите се обучуваат за работа и одат или во конкурентска компанија како готов производ, или пак одат на привремена работа во странство.</p> <p>Поголем е процентот на компании (80%) кои се заинтересирани да примат практиканти доколку друга институција која се залага поттикнување на вработливоста и зголемување на капацитетите на невработените, им обезбеди соодветен надомест на лицата практиканти.</p>	<p>Практиканство и обука на работно место е пристапно и алатка за усогласување на потребите која би била прифатена во поголема мера и од страна на компаниите но, и невработените, па отука треба да се унапреди и промовира од страна и на локалните чинители, притоа користејќи интегриран пристап со вклучување и на други засегнати страни како што е образованието, локалната самоуправа и деловниот сектор. Практиканството треба да биде платено од субјектите каде се врши пракса.</p>
<p>Најголем дел од испитаниците (74%) одговориле дека би се преселиле да најдат работа, а 26% (односно 22) одговориле негативно. Од оние испитаници кои одговориле потврдно, најголем дел 20% би се преселиле во рамките на државата освен во главниот град, 19% би се преселиле но, само надвор од државата, 14% би се преселиле во државата во било кој град, а останатите би се преселиле било каде без разлика на локацијата.</p>	<p>Како голем предизвик, работодавачите го гледаат транзитирањето на младите кон главниот град и привремената работа во странство (претежно Авганистан, Германија, Италија итн.) како и нивното трајно исулување, после стекнувањето на неколку месечно искуство.</p>	<p>Обезбедување на стабилен амбиент и економска слобода овозможува предвидливост за иднината, а со тоа и можност за стабилна работа, социјална заштита, место за домување.</p>

Заклучоци и препораки

8

Имајќи го во предвид профилот на невработените во СИПР од една страна (врз основа на направеното истражување), а од друга страна видувањето и потребите на компаниите во однос на работната сила, може да се утврди дека јазот помеѓу потребите на компаниите и на квалификациите и перцепциите на невработените кои бараат работа на регионално ново постои. Со оваа се потврдуваат и глобалните трендови во Македонија, но и наодите на АВРМ, со што можат да се донесат следните заклучоци и препораки.

- ▲ **Североисточниот илански регион назадува во однос на осиганатиите региони** и националниот просек од повеќе аспекти на економскиот развој, и тоа гледано од аспект на удел во БДП, удел во БДВ, висока стапка на невработеност, инвестиции во основни средства, развој на деловниот сектор, итн. Оттука овие фактори влијаат и врз ограничените можности и планови за генерирање на нови работни места во следниот период, кои пак истовремено се соочени и со недостаток на квалификувана работна сила која и е потребна на деловниот сектор;
- ▲ **Предизвиците со кои се соочуваат компаниите во регионот** освен во исказите за неусогласеност на побарувачката на работна сила со образовниот систем, значаен предизвик остануваат и нестабилноста на економските политики во државата и политичка состојба која се одразува врз развојот, посебно за средните и големите претпријатија, додека за малите и микро претпријатија, остануваат главни предизвиците за пристап до финансиски средства и скапиот капитал и ресурси.
- ▲ **Вештините кои ги поседуваат младите невработени се критични за деловниот сектор но и за општеството во целост.** Недостатокот на технички вештини кои се стекнуваат и во и надвор од формалното образование, а кои се неопходни за деловниот сектор се главниот проблем за усогласување на потребите со деловниот сектор во регионот.
- ▲ Потребата за **унапредување на средните стручно образование и нивните програми** кои ќе бидат во согласност со карактеристичните потреби на деловниот сектор и дејностите, но и воведување на платено практиканство како задолжително за средните стручни образовни институции; Овој начин на локално усогласување на потребите би можело да има значаен ефект локалниот економски развој;

- ▲ Голем број на работодавачи од СИПР изјавиле дека имаат *попоешикојши при изнаоѓање на соодветно квалификувана работна сила, и покрај високаа стапка на невработеност*, кое е делумно резултат на неусогласеност на пазарните потреби и понудата, и е посебно изразено во некои сектори кои се карактеристични за регионот (земјоделство, угостителство, градежништво). Сепак значаен удел имаат и други фактори кои не се само одраз на вештините на понудата туку и резултат на неконкурентни плати, неатрактивни работни услови, слаби политики и методи за регрутирање на работната сила, локација, миграција, неформална економија и слично;
- ▲ *Неусогласеност на квалификациите посебно за високо образование невработени се јавува како резултат на високи квалификации* преку формално образование, а недостаток на потреба од истите, што може да резултира кај невработените со застарување на постоечките знаења и вештини како резултат на напредок на технологиите и на загуби за невработените од аспект на вложувањата во своето образование. Врз основа на интервјуата со невработените, оваа појава може да се јави во регионот кај лица со високо образование од медицински, правни, економски науки;
- ▲ *Недостаток на иницијативи за претприемништво и сојствено зайочнување на деловен подвиг*, а преферирање на јавниот сектор како најпосакуван работодавец, е појава која се јавува посебно кај невработени лица со високо образование, што претставува посебен предизвик бидејќи овие лица сметаат дека квалитетот на работата на приватниот сектор е полош од оној на во јавниот сектор;
- ▲ *Плашено практиканство и обука на работно место е присутно и олајка за усогласување на потребите* која би била прифатена во поголема мера и од страна на компаниите но, и невработените, па оттука треба да се унапреди и промовира од страна и на локалните чинители, притоа користејќи интегриран пристап со вклучување и на други засегнати страни како што е образованието, локалната самоуправа и деловниот сектор. На овој начин, пристапот на учење на работното место може да се покаже и како ефективен во градењето на човечкиот капитал посебно за ниско-квалификуваните невработени.
- ▲ *Деловниот сектор во регионот покажува ограничено користење на форми за регрутирација*, имено компаниите не користат надворешна помош за идентификување на адекватен кадар, додека најчесто користен метод за регрутирање на работници е по препорака, при тоа ретко користејќи други начини за изнаоѓање на адекватна работна сила.
- ▲ Најголемиот дел од деловните субјекти во регионот кои беа дел од оваа истражување не ги користат и немаат *доверба во ефективно на субвенционирањето на тропициите за нови вработувања* или другите форми на мерки кои се гледаат со скептицизам, или пак во однос на добиената поддршка од страна на институциите, што укажува на потребата за ревидирање и евалуација на тие мерки.

Користена литература

1. Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година
2. Акциски план за вработување млади лица - Преглед на постигнувањата, Министерство за труд и социјална политика, мај 2015
3. Анализа на потребите од вештини на пазарот на трудот, 2015, Агенција за вработување на Р. Македонија
4. A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth, A G20 Training Strategy, ILO, Geneva, 2010.
5. Бенефити и трошоци од странските директни инвестиции во технолошко-индустриските развојни зони, Случај: Македонија за периодот 2007-2014 година, ЦЕА, 2016
6. Business Environment and Enterprise Performance Survey (BEEPS), EBRD
7. EEPO Review Spring 2015: Upskilling unemployed adults The organisation, profiling and targeting of training provision Former Yugoslav Republic of Macedonia, European Employment Policy Observatory (EEPO), 2015, EC
8. Labor Market Survey. Methodology and Applications. Susan Van de Bittner, Maria Toyofuku and Arlene Mohebbi.
9. Национална стратегија за вработување млади (2016-2025)
10. Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2015 (МТСП)
11. Национална програма за пристојна работа 2015-2018 (Меѓународната организација на трудот (МОТ)Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија 2016-2020 (МТСП)
12. Оперативниот план за услугите на пазарот на труд и активните програми и мерки за вработување за 2016 година
13. Програма на Владата на Република Македонија за 2014-2018 година
14. Регионите во Македонија 2015, ДЗС на РМ
15. Стратешки план на министерството за труд и социјална политика 2015-2017 година
16. Спроведени интервјуа со компании од регионот
17. Shadow economy in Macedonia, CEA, 2012: <http://cea.org.mk/tsea-studija-za-sivata-ekonomija-vo-makedonija/>
18. Skill Mismatch, Education Systems, and Labour Will Bartlett September 2013, Search Working Paper
19. Skill Need Analyses, 2014. International Labor Organization
20. World Population prospects, UN 2015 Revision, Median

Анекс Прашалник

ДЕЛ 1: Општи карактеристики на претпријатието

1 Назив на претпријатието (име на претпријатие, адреса, телефон)

Име и презиме со со кој се врши интервју _____

Позиција во компанијата, (контакт телефон и Е-маил адреса) _____

2 Општина во која претпријатието има седиште? (село/град, општина)

3 Правна форма на Вашето претпријатие?

а) ДОО

в) ДООЕЛ

г) Трговец поединец

д) Индивидуален земјоделец

ѓ) Занаетчиска работилница

е) Невладина организација

ж) Друго

4 Со кои деловни активности се занимава Вашето претпријатие

а) Производител на производи

б) Давател на услуги

в) Трговија на _____

5 Која е основната дејност на Вашето претпријатие?

а) Земјоделење-шумарство

б) Рибарство

в) Рударство и вадење минерали и камен

г) Прехрана и пијалоци (млеко, месо, кондиторски услуги.....)

д) Текстил

ѓ) Хемија

е) Метал

ж)	Машини
з)	Индустија-друго
с)	Градежништво
и)	Трговија (на)
ј)	Хотели
к)	Ресторани
л)	Транспорт
љ)	ИКТ
м)	Недвижности
н)	Обезбедување
њ)	Образование (странски јазици, компјутери)
о)	Здравство (приватно)
п)	Социјала (приватно)
р)	Консултанство-(пополнете област)
с)	Лични услуги (ситни поправки или сервисирање и др.)
т)	Откуп на земјоделски производи
ќ)	Друго – (дефинирај) _____

6	Колку време постои Вашето претпријатие?
а)	Помалку од 1 година
б)	Од 1 до 5 години
в)	Од 5 до 10 години
г)	Повеќе од 10 години

7	Според законската категоризација, во која група спаѓа Вашето претпријатие?
а)	Микро (0 до 9 вработени)
б)	Мало (10 до 49 вработени)
в)	Средно (50 до 249 вработени)
г)	Големо (над 250 вработени)

8	Просечен годишен обрт во последнит три години (во ЕУР) и тренд (дали има зголемување, или намалување)

	Зголемување
	Намалување
	Исто

9	Пазар на производи/услуги (просек во последните 3 години)
	_____ % Домашен _____ % Странски
	_____ Локално во градот/регионот (ако е домашно)

10	Кои се главни предизвици со кои се соочува вашата компанија/ најпроблематични фактори за водење бизнис, (заокружете 5):
а)	Неефикасна државна администрација
г)	Нестабилност на економски политики /неефикасност на политиките на државата
з)	Нестабилна политичка состојба
л)	Инфлација
б)	Пристап до финансиски средства (скапи извори на финансирање и/или неможност за финансирање)
в)	Корупција
д)	Даночни стапки и регулатива
ѓ)	Недостаток на квалификувана работна сила (ниска понуда на работна сила)
е)	Недостаток на неквалификувана или сезонска работна сила (ниска понуда на работна сила)
ж)	Рестриktivна трудова политика
з)	Недоволна работна етика на работната сила
с)	Несоодветно едуцирана работна сила
и)	Несоодветна инфраструктура
ј)	Високи фиксни трошоци - Трошоци за телефони, греење, интернет и комуникација
к)	Недостаток на суровини и суровински материјали
к)	Недостаток од доверба во бизнис релациите
л)	Недоволна поддршка од страна на државата на бизнисот
м)	Недоволен број на мерки за вработување / неадекватни мерки
м)	неконкурентен сектор
н)	Неведи друго _____

11	Дали добивате соодветна поддршка од следниве институции. Легенда: 1-не добивам поддршка, 2-слаба поддршка, 3-може и подобро, 4-добивам поддршка, 5-корисна поддршка
а)	Централна власт 1 2 3 4 5
б)	Центар за развој на СИПР 1 2 3 4 5
в)	Локална власт 1 2 3 4 5
г)	Стопански комори 1 2 3 4 5
д)	Невладин сектор 1 2 3 4 5

12	Каква поддршка ви е потребна од ЕЛС?
	Инфраструктура
	Образование
	Локални даноци/давачки
	Друго _____

Дел 2: Прашања поврзани со работната сила

1	Колку се согласувате со следните ставови во однос на работната сила? Легенда: 3 - се согласувам, 2 - делумно се согласувам, 1- не се согласувам
а)	Работната сила (локално) е премногу скапа 1 2 3
б)	Недостаток на квалификувана работна сила 1 2 3
в)	Недостаток од квалитетен менаџмент 1 2 3
г)	Странските инвеститори го ограничуваат изборот на пазарот на труд 1 2 3
д)	Преквалификувана работна сила, која би се заинтересирала да работи 1 2 3
ѓ)	Образовниот систем не ги продуцира потребните кадри 1 2 3
е)	Работната сила е инертна и неактивна во барањето работа 1 2 3
ж)	Работната сила е непостојана/честа флукуација на раборан сила (не останува долго во фирмата) 1 2 3
3	Мерките на владата се од голема помош при пронаоѓањето и задржувањето на работната сила 1 2 3
5	Мерките на владаата немаат ефекти во однос на работната сила 1 2 3
и)	Друго _____

2	Колку вработени има во Вашата компанија?
3	Колку од нив се жени? (број/% од вкупно)
4	Која е просечна возраст на вработените?
5	Кои националности се застапени во Вашата компанија?

6	Дали планирате нови вработувања (очекувања во однос на бројот на вработени) во Вашето претпријатие за следнава година (12 месеци)?
а)	Ќе порасне за _____ (број) _____
	Квалификувана работна сила _____ и тоа (пр. економисти, правници, земјоделски инженер, итн.)
	Неквалификувана работна сила _____ и тоа (пр. среднисти, земјоделско средно, готвачи.....итн)
	Мануелна работна сила _____ и тоа (пр. магационер, чистач, земјоделец.....итн)
	Сезонска работна сила _____ и тоа (пр. собирање ина плодови,)
б)	Ќе остане ист
в)	Ќе се намали (за колку и од кој тип)
7	Колкав процент од вработените во вашата компанија доаѓаат од истиот регион каде се наоѓа компанијата? Колкав процент доаѓа надвор од регионот или од други земји?
а)	Од населеното место каде што е и седиштето на компанијата _____%
б)	Од Североисточниот плански регион _____%
в)	Од Македонија, но не од Североисточниот плански регион _____%
г)	Други земји _____%
8	Преку кој пристап ги пронаоѓате профилите на работна сила?
а)	Преку јавни институции за работна сила (агенција за вработување)
б)	Преку приватни агенции за работна сила
в)	Заинтересираните сами аплицираат, во секое време
г)	Преку приватни контакти
д)	Преку објавување оглас на интернет (или на друг начин)
ф)	Преку препорака
е)	Друго _____ _____
9	На кој начин ја правите селекцијата на кандидатите?
а)	Тестирање
б)	Интервју
в)	Пробна работа
г)	Препорака
д)	Друго _____ _____ _____

10	На кое ниво се донесува одлука за избор на кандидат за вработување?
а)	Секторот човечки ресурси, по спроведени интервјуа/тестирања
б)	Посебен Одбор, кој спорведува интервјуа
в)	Директорот го прави изборот
г)	Професионална агенција за регрутација
д)	Друго _____ _____ _____

11	Кој е Вашиот основен предизвик при регрутација на работна сила?
а)	Дефицит на квалификувана работна сила
б)	Дефицит на мануелна работна сила - работници
в)	Дефицит на сезонска работна сила
г)	Преквалификувана работна сила
д)	Лоша слика за професијата/секторот/видот на претпријатието
ѓ)	Нивото на плати е премногу високо
е)	Неблагодарна работа или работни услови
ж)	Слаба мотивација за работа
з)	Нема проблем при регрутацијата
с)	Нодостаток на квалификувана/мануелна работна сила
и)	Друго _____ _____ _____

12	Дали ги пополнивте сите потребни работни позиции на време во претходната година?
а)	Да
б)	Не

13	Доколку “не”, зошто не можевте да ги пополните тие работни места? _____ _____
а)	нема доволно заинтересирана квалификувана работна сила
б)	Нема заинтересирана не-квалификувана работна сила
в)	понудените плати се не се во согласност со барањата на работниците
г)	промена на деловното опкрушување
д)	потребите на команијата за кавалификации не одговраат на понудата на пазарот
ѓ)	др _____ _____

14 Според вас кои се најголемите предизвици за намалување на невработеноста кај младите во вашиот регион? Од аспект на водење на вашиот бизнис?

15 Кој профил најмногу недостасува во регионот за кој потенцијално би вработиле?

16 Во која област им се потребни унапредување на вештините на работната сила на младите во СИ регион да им се зголеми вработливоста?
 Формално образование во _____
 Практични вештини во _____
 (земјделство, технологија и презрамберна индуртрија, туризам, заменаество)
 Друго _____

17 Доколку се организираат обуки за квалификувана или неквалификувана работна сила во вашиот регион - млади, кој и каков тип на обуки сметате дека се најпрактични, најпотребни? _____

18 Во просек колку време ви е потребно за да пополните едно работно место? _____

а) веднаш

б) до 1 месец

в) од 1 до 3 месеци

г) Повеќе од 3 месеци

19 Колкав процент од Вашите вработени имаат некое од следниве нивоа на образование, како нивно највисоко ниво на образование?

а) Диплома за завршени постдипломски студии (магистер или доктор) ____%

б) Универзитетска диплома или друго високо образование ____%

в) Диплома за завршено средно образование ____%

г) Диплома за завршено основно образование ____%

д) Без образование ____%

20 Дали постои можност за професионален напредок во Вашата компанија

а) Да (во секторот _____)

б) Не

21 Доколку 'не', која е причината за тоа? _____

22	Во однос на образованието и искуството на вработените, на што давате повеќе значење?
а)	Образованието пред искуството
б)	Искуството пред образованието
в)	И едното и другото е подеднакво битно
г)	Не е задолжително ни едното ни другото, сите задачи можат да се совладаат лесно

23 Во просек, колку еден вработен/работник се задржува во Вашата компанија (во месеци или години)? _____

24	Како Вашата компанија се грижи да ги задржи и мотивира своите вработени?
а)	Солидни плати
б)	Поволна работна атмосфера
в)	Награди за успешност/постигнување на таргет
г)	Стимулации за редовност
д)	Не се предвидени посебни активности за мотивација на вработените
ѓ)	Нема потреба да се стимулираат, лесно може да се најдат вработени
	Друго _____

25	Дали сметате дека вработените се задовлни од работата во Вашата компанија?
а)	Да, задовлни се, бидејќи се обезбедени сите услови за добра работна атмосфера
б)	Би требало да се задовлни, никој не се пожалил
в)	Не сме размислувале за тоа/ не знам
г)	Не, секој работи затоа што мора да се работи

26	На кој начин мерите/осознавате дали вработените се задовлни од условите за работа
а)	Преку анкети меѓу вработените
б)	Директен разговор со вработените
в)	Не мериме, секој конкретен случај засебно го решаваме
г)	Немаме восоставен таков систем, секој може да се обрати до одговорниот да го искаже своето (не)задоволство
д)	Друг начин _____

27	Дали ги консултирате вработените за преземање на нов чекор во компанијата
а)	Да, ги консултираме за тоа што може да се подобри во услугите/производитите
б)	Да, тие самите ни пристапуваат да ги споделат своите идеи за унапредување на услугите/производитите
в)	Не, менаџментот е добро запознаен и упатен за тоа што треба се преземе во иднина
г)	Не, засега немало потреба
д)	Друго _____

28	Дали би соработувале со факултети/институти за генерирање на кадри кои би биле потребни на вашата дејност?
а)	Да
б)	Не
29	Дали би соработувале со средни училишта за генерирање на кадри кои би биле потребни на вашата дејност?
а)	Да
б)	Не
30	Дали би платиле млади невработени да доаѓаат на пракса во вашата организација со можност во иднина се вработат во вашата организација?
а)	Да
б)	Не
31	Дали би прифатиле на пракса невработени млади доколку им е обезбеден/симболичен надомест од друга институција која се залага за поттикнување на вработување/ зголемување на капацитети на невработени
а)	Да
б)	Не
32	Доколку “не” која би била причината ? _____
33	Доколку “да” колку работници на период од два до три месеци можете да примите како практиканти во периодот од септември 2016 до септември 2017 година? Во кој оддел каква работа да врши? Опшете? _____ _____
а	Да _____ (број) во исто време (на каков тип на работни места)
б	Да _____ (број) на ротирање (на каков тип на работни места)
34	Во кој сектор би примиле практикант?
а	Оперативен
б	Финансии
в	Маркетинг
г	Менаџмент
д	Производство
ѓ	Продажба
е	Друго _____

35 Дали да ве контактираме бидејќи ќе има таква можност? Вас или _____ во вашата компанија?

36 Дали сте спремни да го менторирате кандидатот и да дадете краток извештај за неговиот напредок при волонтирањето и завршувањето на истиот?

Да

Не _____ (зошто?)

37 Кои од следните квалитети и се најпотребни во Вашата компанија за вработените? (да се даде можност за поконкретно)

- а) Професионални вештини
- б) Социјални вештини
- в) Комуникациски вештини
- г) Физичка подготвеност
- д) Способност за учење
- ѓ) Познавање странски јазици
- е) Познавање работа со компјутери
- ж) Способност за работа во тим
- з) Лојалност
- с) Организациски способности
- и) Работно искуство
- ј) Соодветно образование
- к) Друго _____

38 Кои од следните квалитети најтешко се наоѓаат на пазарот на труд (да се даде можност за подетално)

- а) Професионални вештини
- б) Социјални вештини
- в) Комуникациски вештини
- г) Физичка подготвеност
- д) Способност за учење
- ѓ) Познавање странски јазици
- е) Познавање работа со компјутери
- ж) Способност за работа во тим
- з) Лојалност
- с) Организациски способности
- и) Работно искуство
- ј) Соодветно образование
- к) Друго _____

39	Дали во послените 3 години сте примиле практикант/имате искуство со практиканти?
а)	Да (на колку време _____, во секторот _____)
б)	Не (причина _____)
40	АКО ДА, Дали сметате дека практикантите придоленеле кон (1 да, 2 делумно 3 не)
а	зголемување на ефикасноста на работата 1 2 3
б	се стекнале со адекватни вештини 1 2 3
в	придонеле кон зголемување на продажба 1 2 3
г	придонеле кон зголемување на производство 1 2 3
д	придонеле кон иновативност на работата 1 2 3
ѓ	имале добра образовна основа 1 2 3
е	имале практична основа да ја вршат работата 1 2 3
41	Ако ДА, дали некој од практикантите останале да работа во компанијата и по завршување на практиканството?
	да (колку?)
	не (на избор на компанијата или на избор на практикантот)
42	Во просек, колку практиканти можете да примите во ист период?

43	Дали имате одредени работни задачи/планови на кои постојаниот кадар не може да одговори?
а)	Да (наведете _____)
б)	Не
44	Дали во изминатите 12 месеци во споредба со претходната година, имате зголемување на вработените?
	Да, за _____ лица
	Не бројот е ист
	Не бројот е намален за _____ лица

45	Дали предвидувате дека во следните 12 месеци ќе имате потреба за ново вработување
а)	Да, за _____ лица, во секторот _____.
б)	Не

46	Доколку не би можеле да ги пополните работните позиции, кој пристап би го искористиле?
а)	Би инвестирале во обука/ доквалификација на постојаните вработени
б)	Би ја зголемиле платата
в)	Би инвестирале во нова технологија
г)	Би ангажирале outsourcing тим,
д)	Би ги намалиле критериумите за избор
ѓ)	Друго _____

47	Кои од следниве обуки се спроведени за вработените во вашата компанија, и колку тие биле значајни за истата. Легенда: 1-не многу корисна, 2-корисна, 3-многу корисна
а)	Обука од искусните вработени за нововработените 1 2 3
б)	Обука за користење на технологиите во компанијата 1 2 3
в)	Обука за професионално надградување 1 2 3
г)	Обука за маркетинг 1 2 3
д)	Обука за менаџмент 1 2 3
ѓ)	Обука за финансиско работење 1 2 3
е)	Друго _____ 1 2 3

48	Чиј трошок биле обуките?
а)	На компанијата
б)	На вработените
в)	Државна институција
г)	Друга приватна институција
д)	Друга домашна /странска организација или асоцијација - која?
ѓ)	Друго _____

49	Дали користите некоја од мерките на Влада за вработување на млада работна сила? (пр. Вработување на млади до 29 години)
	Да (која....) на колку вработени (кога)
	1. финансиска поддршка на правни субјекти за вработување на невработени лица - грант средства, репроматеријали и опрема (92 илјади по вработување)
	2. Кредитирање на правно лице за вработување на невработено лице - (3000 ЕУР, 1 година грејс период со 1% камата)
	3. финансиска поддршка на правни субјекти за субвенционирано вработување на невработено лице (договор за 18 месеци а за 6 се добива висина субвенционирање), лица до 29 години и меѓу 50 - 59
	4. практична работа на невработени кај правни субјекти
	5. Субвенционирано вработување на деца без родители
	6. Субвенционирано вработување на инвалидни лица
	7. Субвенционирање на вработување на лица до 29 години - прва шанса
	8. Обуки за невработени/ менторство
	9. Друго
	Не (зошто? причина)
50	АКО ДА Задоволни ли сте од ефективноста?И зошто?
	Да, зошто?
	Не, зошто?
	Не знам не користам, зошто?
51	Дали би прифатиле платена обука за вработените доколку ви понудиме?
	Да (во областа)
	Не (причина)
52	Според Вас кои се основните механизми со кои би можели да Ви се помогне во регрутирање на потребната работна сила? (Пр. субвенционирање на плата, придонеси, претходно обучени кадри итн.)
53	Дали би учествувале на локлене настан да ја промовирате вашата компанија како работодавач/ за практиканство на млади невработени во регионот?
	Да
	Не (зошто?)
	Незнам

