

Акциски план за вработување млади лица 2016-2020 година

Скопје, јули 2015 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.**

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:

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

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

Рамката за следење на *Акцискиот план* ќе се состои од редовно испитување на инпутите, аутпутите и исходите на интервенциите. Тоа ќе се заснова врз систем за собирање информации и анализирање на показателите на успешноста. Ќе бидат спроведени две активности за оценување: 1) меѓупериодско оценување во 2018 година и 2) завршно оценување во 2020 година. Меѓупериодското оценување ќе ги анализира аутпутите и резултатите на интервенциите, финансиското управување, квалитетот на следењето и неговото спроведување. Завршното оценување, што треба да се спроведе во 2020 година, ќе ја оценува севкупната успешност на Акцискиот план. Тоа ќе даде информации за ефикасноста и ефикасноста на интервенциите и за тоа во колкава мера биле постигнати очекуваните исходи.

Вкупниот планиран износ за реализација на *Акцискиот план за вработување на млади за периодот 2016-2020 година* изнесува 30.950.000 евра. Речиси 17 милиони евра се веќе обезбедени и буџетирани преку мерките од политиката што се испланирани од страна на Владата на РМ, или преку инструментот за претпристапна помош на ЕУ, или преку проектите за техничка соработка што се финансирани од донатори.

**АКЦИСКИ ПЛАН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ МЛАДИ ЛИЦА
2016-2020**

Содржина

Вовед

ДЕЛ I – СИТУАЦИСКА АНАЛИЗА

1. Преглед на социјалниот и економскиот контекст	1
2. Анализа на пазарот на трудот	2
3. Преглед на политиките што имаат влијание врз вработувањето на младите лица	9
3.1 Зајакнување на системот за управување со пазарот на труд (за младите лица)	9
3.2 Подобрување на можностите за вработување на младите лица	10
3.3 Поттикнување на вработувањето на младите лица преку развој на приватниот сектор	11
3.4 Обезбедување вклучување на младите лица во неповолна положба на пазарот на трудот	12
3.5 Национален акциски план за вработување млади лица: резиме на постигнувања	13

ДЕЛ II – ПРИОРИТЕТНИ ПОЛИТИКИ

1. Утврдување на проблемите	14
2. Приоритети на политиката	17
2.1. Образование и обука	17
2.2. Развој на приватниот сектор	18
2.3. Политики за пазарот на трудот	19

ДЕЛ III – ПЛАНИРАЊЕ АКТИВНОСТИ

1. Крајна цел	20
2. Специфични цели и насоки за вработување млади лица	20
3. Клучни исходи и показатели	21
3.1. Подобрување на усогласувањето на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот	21
3.2. Промовирање на отворањето работни места предводено од приватниот сектор	26
3.3. Олеснување на преминот на младите лица на работа	28
4. Ресурси	32
5. Механизам за спроведување и координирање	36
6. Следење и оценување	36

Прилози

Прилог 1 – Матрица на Акцискиот план за вработување млади лица 39

Список табели, слики и рамки

Табела 1: Клучни макроекономски показатели, Македонија (2011-2014 г.)

Табела 2: Клучни показатели за пазарот на трудот (2012-2014 г.)

Табела 3: Структура на вработеноста на младите лица (15-29), 2012-2014 г.

Табела 4: Неусогласеноста меѓу образованието и занимањата како функција на ISCO и ISCED, 2014 г.

Табела 5: Показатели за преминот од училиште на работа (2011-2014 г.)

Табела 6: Резиме на трошоците и изворите за финансирање на Акцискиот план за вработување млади лица на Република Македонија

Слика 1: Групи од населението - деца, млади лица и постари лица (2010-2030 г.)

Слика 2: Младо население (15-29) според ниво на образование (2010-2014 г.), во проценти

Слика 3: Лица што предвремено го напуштаат образованието (2010-2014 г.)

Слика 4: Вработеност на младите лица (15-29) според економскиот сектор (2012-2014 г.)

Слика 5: Слободни работни места според структура на занимањата (2012-2014 г.)

Слика 6: Стапка на невработеност на младите лица (15-29) според степенот на стекнатото образование (2014 г.)

Слика 7: Млади лица (15-29) надвор од работната сила, образование или обука, според пол (2010-2014 г.)

Слика 8: Проектирани стапки на активност, вработеност и невработеност на младите лица (15-29), (2015-2020 г.)

Слика 9: Проектирана стапка на раст на вработеноста според економскиот сектор (2015-2020 г.)

Рамка 1: Главни постигнувања на Акцискиот план за вработување млади лица до 2015 г.

Рамка 2: Основни решавачки фактори за вработувањето на младите лица

Рамка 3: Координативен механизам за Акцискиот план за вработување млади лица

Вовед

Во текот на последните неколку години, Владата на Република Македонија посвети поголемо внимание на предизвиците за вработување со кои што се соочуваат младите лица (на возраст од 15 до 29 години) и на трошоците што му се наметнуваат на општеството од страна на невработеноста и подвработеноста на младите лица. Увидувајќи дека за решавањето на овој предизвик се потребни координирани и усогласени дејствија на владините агенции, социјалните партнери и организациите на граѓанското општество, во 2011 година Владата основаше формираше меѓуминистерска работна група за изготвување на првиот македонски Акциски план за вработување млади лица. Најголемиот дел од интервенциите во политиките што беа извршени преку овој Акциски план имаа мерлив ефект врз положбата на младите лица на пазарот на трудот. Со оглед на таквите позитивни резултати, Владата одлучи да донесе нов акциски план што ќе го опфати периодот од 2016 до 2020 година. *Националниот Акциски план за вработување млади лица 2020*, што е претставен во овој документ и е изготвен со техничка помош од Меѓународната канцеларија на трудот, наведува три стратешки цели и повеќе клучни исходи што треба да се постигнат за унапредување на целосно, продуктивно и слободно избрано вработување за младите лица, поточно:

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);

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).

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).
Временската рамка на *Националниот Акциски план за вработување млади лица* е пет години (2016-2020 г.). Вкупните трошоци се проценети на приближно 31 милиони евра. Речиси 17 милиони евра се веќе обезбедени и буџетирани преку мерките од политиката што се испланирани од страна на Владата, или преку инструментот за претпристапна помош на ЕУ, или преку проектите за техничка соработка што се финансирани од донатори. Вкупниот број млади лица таргетирани од интервенциите што се воведуваат со *Националниот Акциски план за вработување млади лица 2020* е 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).

ДЕЛ I – СИТУАЦИСКА АНАЛИЗА

1. Преглед на социјалниот и економскиот контекст

Во периодот од 2011 до 2014 година, економската активност се зголемила за приближно 3 проценти годишно (со исклучок на 2012 година). Економскиот раст главно бил поттикнат од повисоките бруто инвестиции и, во поново време, од зголемувањето на приватната потрошувачка и на извозот. Во годините по економската криза, Македонија одржувала претпазлива фискална политика, што го задржала зголемувањето на буџетскиот дефицит на приближно 3.8 проценти од БДП (Табела 1).

Табела 1: Клучни макроекономски индикатори, Македонија (2011-2014 г.)

	2011	2012	2013	2014
Реална стапка на раст на БДП (% на промена)	2,3	-0,5	2,7	3,8
Домашна побарувачка (% на промена)*	0,6	2,6	1,5	3,5
<i>Приватна</i>	-5,0	0,3	-0,3	3,5
<i>Јавна</i>	1,6	1,6	3,2	-0,8
Бруто инвестиции (% од БДП)	26,9	28,9	28,5	29,8
Извоз на стоки (год. % на промена)	26,8	-2,8	3,6	15,1
Увоз на стоки (год. % на промена)	22,1	0,3	-1,7	10,1
Буџетски дефицит/суфицит (% од БДП)	-2,5	-3,8	-3,9	-3,8
<i>Вкупни Приходи</i>	29,4	29,4	28,0	28,7
<i>Вкупни Расходи</i>	31,9	33,3	31,8	32,5

Извор: Министерство за финансии, *Макроекономски показатели*, (<http://www.finance.gov.mk>); Меѓународен монетарен фонд (ММФ), Национален извештај N015/18.

Малите и средните претпријатија (МСП) го претставуваат речиси вкупниот број на претпријатија (99,7 проценти во 2014 година) и вработуваат речиси 78 проценти од сите работници. Микро претпријатијата (друштва со помалку од 10 вработени) претставуваат 91 процент од сите претпријатија; тие вработуваат приближно 34 проценти од сите работници и создаваат 24 проценти од додадената вредност. Најголемиот број претпријатија работат во трговскиот сектор (43,7 проценти од сите претпријатија, вработуваат 27 проценти од сите работници и создаваат 44 проценти од вкупниот обрт). Производните друштва претставуваат 13 проценти од сите претпријатија, вработуваат 31 процент од сите работници и создаваат повеќе од 24,5 проценти од додадената вредност.

Во 2013 година, приближно 24,2 проценти од населението биле под ризик од сиромаштија (се бележи тренд на опаѓање во споредба со 2011 година). Социјалните трансфери имаат значителен ефект во намалувањето на ризикот од социјална исклученост: во 2013 година, стапката на ризик од сиромаштија пред социјалните трансфери изнесувала 41 процент, т.е., речиси двојно поголема од реалниот индекс на ризикот од сиромаштија.

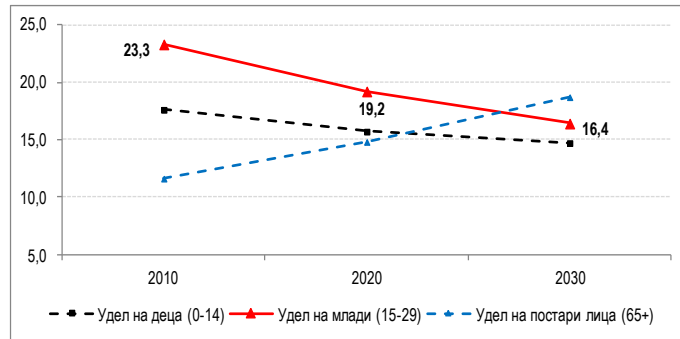
2. Анализа на пазарот на трудот за младите лица

Во последните неколку години, има значителни промени во возрастната структура на населението, тренд што најверојатно ќе продолжи и во следните децении (Слика 1). Уделот на младите луѓе (15-29) во вкупното население се очекува дека ќе опадне на 16,4 проценти до 20130 година (од 23,3 проценти во 2010 година), додека, пак, уделот на старото население (на возраст од 65 и повеќе години) ќе порасне на 18,7 проценти.

Односот меѓу помалку зависни лица и повеќе зависни постари лица ќе има влијание врз понудата на работната сила: во апсолутна смисла, намалувањето на работоспособното население (на возраст од 15 до 65 години) ќе предизвика загуба на повеќе од 110.000 поединци од работоспособното население до 2030 година.

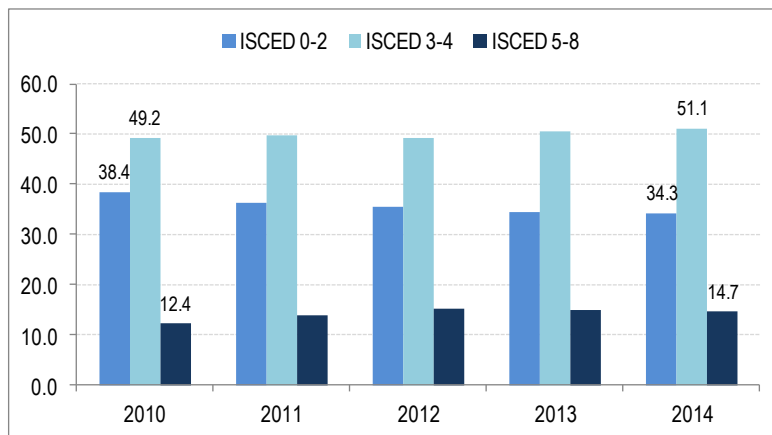
Степенот на стекнатото образование на младото население (15-29) бележи тренд на пораст во последните неколку години (Слика 2). Во 2014 година повеќе од половина од младото население имало завршено четиригодишно средно образование а 14,7 проценти имале завршено високо образование (во споредба со 19,3 проценти во земјите-членки на ЕУ28).

Слика 1: Групи од населението - деца, млади лица и постари лица (2010-2030 г.)



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

Слика 2: Младо население (15-29) според ниво на образование (2010-2014 г.), во проценти

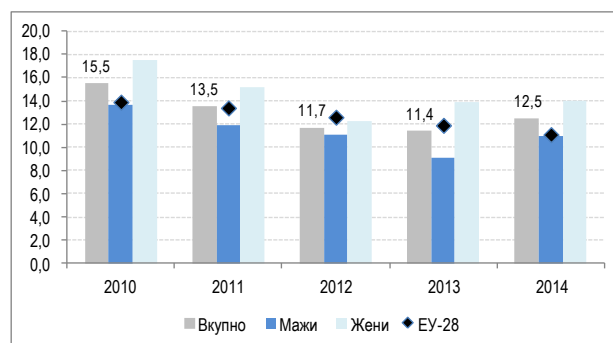


Извор: ЕВРОСТАТ, *Население според пол, возраст и ниво на образование*, различни години, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Во последната деценија се бележи брз пораст на побарувачката за високо образование и е постигнат значителен напредок во однос на ова ниво на образование. Во 2014 година уделот на поединците на возраст од 30 до 34 години со завршено високо образование бил 24,9 проценти (во споредба со 17,1 проценти во 2010 година). Македонија, сепак, сè уште има послаб резултат од земјите на Европската унија, каде уделот на лицата на возраст од 20 до 34 години со универзитетско образование изнесува 37,9 проценти. Покрај тоа, постои голема загриженост во врска со релевантноста на високото образование во тековниот економски контекст.

По 2010 година уделот на лицата што предвремено го напуштаат образованието (на пр., уделот на населението на возраст од 18 до 24 години што има завршено само основно образование) бележи постојан пад. Овој удел изнесувал 15,5 проценти во 2010 година, но се намалил на 11,4 проценти во 2013 година (Слика 3) – тоа е пониско од стапката што е евидентирана во земјите на ЕУ28 (11,9 проценти) – за повторно да се зголеми на 12,5 проценти во 2014 година.

Слика 3: Лица што предвремено го напуштаат образованието (2010-2014 г.)



Извор: ЕВРОСТАТ, *Лица што предвремено го напуштаат образованието*, различни години

<http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

Стапките на учество во работната сила во Македонија остануваат пониски од оние што се евидентирани во ЕУ28. Ниските стапки на учество, пред сè, се должат на ниските стапки

на активност на жените, младите лица во возрастната група од 15 до 24 години и лицата постари од 50 години. Во 2014 година, стапката на активност на младите лица (15-29) била 49,3 проценти (во споредба со 56,4 проценти во ЕУ28). Стапката на активност на младите мажи во периодот од 2010 до 2014 година останала релативно стабилна (на 57 проценти), додека, пак, учеството на младите жени се зголемило од 39 проценти во 2010 година на приближно 41 процент.

Табела 2: Клучни показатели за пазарот на трудот (2012-2014 г.)

	2011	2012	2013	2014
Млади лица 15-24				
Стапка на активност	32,1	33,6	33,6	32,4
Стапка на вработеност	14,4	15,5	16,2	15,2
Стапка на невработеност	55,3	53,9	51,9	53,1
Млади лица 15-29				
Стапка на активност	48,1	49,1	49,2	49,3
Стапка на вработеност	25,5	26,1	26,8	27,1
Стапка на невработеност	47,0	47,0	45,5	45,1
Возрасни 30-64				
Стапка на активност	73,0	70,7	72,2	72,5
Стапка на вработеност	52,1	52,3	54,8	55,9
Стапка на невработеност	28,7	26,0	24,0	22,9

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

Прирастот на вработеноста на младите лица што беше забележан во периодот од 2010 до 2014 година пред сè се должеше на демографските фактори (населението на возраст од 15 до 29 години се намалило за 5,5 проценти). Бројот на младите невработени лица се намалил (за 6,1 проценти), но, исто така, се намалил и бројот на младите вработени лица (за 3,4 проценти). Родовиот јаз во случајот на вработеноста на младите останал стабилен бидејќи намалувањето на севкупниот број вработени мажи и жени било слично (3,5 и 3,3 проценти, соодветно).

Во извештајниот период структурата на вработеноста на младите лица (15-29) се поместила, при што вработувањето за плата се зголемило за 12 процентни поени а работењето во својство на неплатени семејни работници се намалило речиси за половина (Табела 3). Како последица на поголемото вработување за плата, уделот во вработеноста на младите во неповолна положба се намалил од 36,9 проценти во 2010 година на 24,9 проценти во 2014 година.¹

Табела 3: Структура на вработеноста на младите лица (15-29), 2012-2014 г.

	2012	2013	2014
<i>Статус на вработеност</i>			
Вработени	63,2	77,1	75,1
Самовработени лица	6,4	7,5	7,5

¹ Вработеност на ранливи категории е уделот на работниците во вкупната вработеност што се ангажирани во самовработување (без дополнителни вработени) и како неплатени семејни работници. Причината за ова е фактот што овие работници често немаат пристап до аранжмани за социјално осигурување, работат во неформалната економија и се поизложени на ниско платена работа и работна сиромаштија.

Неплатени семејни работници	30,5	15,3	17,4	17,4
<i>Вид договор</i>				
Скратено работно време	13,4	9,0	7,2	9,6
Недоброволно вработување со скратено работно време	33,5	22,2	23,1	...
Привремена работа	34,9	33,0	27,6	21,7

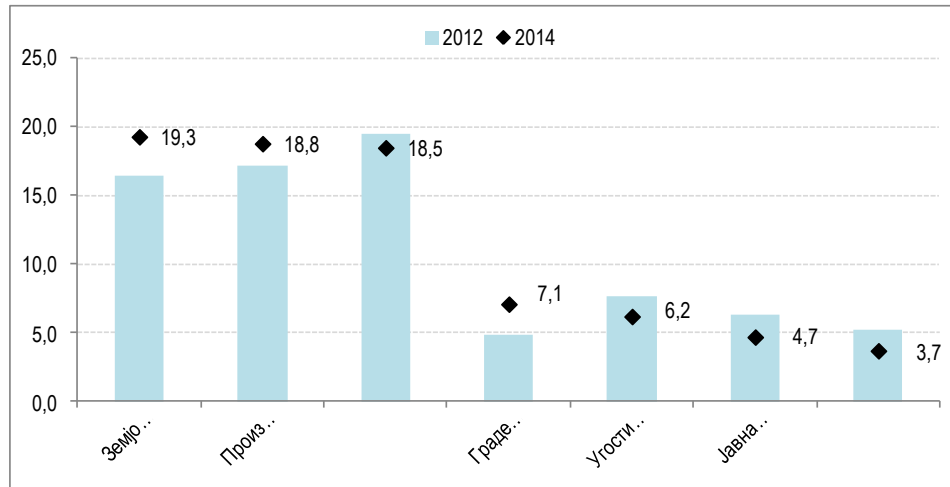
Извор: Државен завод за статистика, *Годишна анкета за работната сила*, различни години

Во периодот од 2010 до 2014 година, уделот на младите работници што биле вработени со скратено работно време се намалил од 13,4 проценти на 9,6 проценти, исто како и уделот на привремената работа (од 34,9 на 21,7 проценти). Уделот на младите лица што се недоброволно вработени со договор за привремена работа остана екстремно висок (над 78 проценти), но бележи опаѓачки тренд.

Неформалното вработување се намали од 26,1 проценти од вкупната вработеност во 2010 година на 22,6 проценти во 2014 година. Стапката на неформалното вработување кај младите лица (15-29), меѓутоа, продолжила да се зголемува, достигнувајќи 30,5 проценти во 2014 година (од 27 проценти во 2012 година).

Најголемиот број на работни места за младите лица (15-29) се обезбедуваат од страна на секторите за земјоделство (18,8 проценти од вкупниот број вработени млади лица), производство (18,4 проценти), трговија (18,1 проценти), градежништво (7,0 проценти), објекти за сместување и сервисни дејности со храна (6,1 проценти). Работните места во земјоделството, производството и градежништвото се, исто така, најслабо платените работни места (70-75 проценти од просечната месечна плата).

Слика 4: Вработеност на младите лица (15-29) според економскиот сектор (2012-2014 г.)



Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, 2012-2014 г.

Најбараните занимања за сите слободни работни места претрпеа поместувања во последните две години (Слика 5). Работниците во услужните дејности и продажбата останаа најбараните занимања (една третина од сите слободни работни места), додека, пак, потребата за општи работници, техничари, стручњаци и службеници забележала нагло опаѓање. Занимањата што бараат високо ниво на вештини (раководители, стручњаци и техничари) се намалиле од приближно 33 проценти на само една четвртина од вкупниот број на слободните работни места, додека пак занимањата што бараат средно ниво на вештини (ракувачи со постројки и машини и занимањата за неиндустриски начин на работа во производството) полака ги заменуваат елементарните занимања.

Слика 5: Слободни работни места според структура на занимањата (IV квартал 2012-IV квартал 2014 г.)

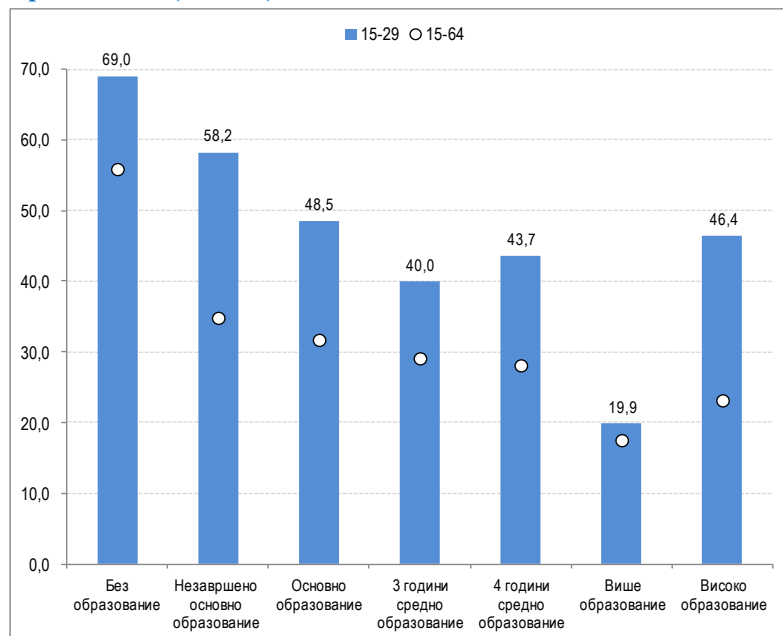


Извор: Државен завод за статистика, Анкета за слободни работни места, 2012-2014 г.

Стапката на невработеност на младите лица (15-29) се намалила од 47 проценти во 2010 година на 45,1 проценти во 2014 година, додека пак стапката на невработеност на возрастните работници (30-64) опаѓала многу побрзо (од 28,7 проценти на 22,9 проценти). Намалувањето на стапката на невработеност на младите лица првенствено се концентрирала на двата краја на образовната скала, при што младите лица со пониско ниво на образование и лицата со завршено високо образование забележале опаѓање од 13,4 и 11,1 процентни поени, соодветно. Невработеноста на младите останува првенствено долгорочна појава. Младите возрастни лица (25-29) имаат поголема веројатност да бидат долгорочно невработени од помладата возрастна група (83,7 проценти и 67,2 проценти, соодветно) со мали промени во споредба со 2010 година.

Невработеноста кај младите лица се намалува за повисоките нивоа на образование, при што младите лица без образование или со многу ниско образование се соочуваат со повисоки стапки на невработеност отколку лицата што завршиле средно и високо образование. Меѓутоа, фактот што стапката на невработеност на младите лица со факултетска диплома (46,3 проценти во 2014 година) е повисока од стапката на невработеност на лицата со завршено општо средно образование (43,7 проценти) и на лицата со завршено средно стручно образование (40 проценти) укажува на постоењето на неусогласеност меѓу исходите од високото образование и барањата на пазарот на трудот (Слика 6).

Слика 6: Стапка на невработеност на младите лица (15-29) според нивото на образование (2014 г.)



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

Резултатите од високото образование, исто така, се поткопани од релативно високите стапки на преквалификуваност (19,1 проценти од вкупната вработеност кај младите лица) и зачестеноста на вработувањето во економските сектори што се изложени на висока стапка на обрт на работната сила, аранжмани за привремена работа и пониски нивоа на платите (елементарни занимања и работни места на службеници и работници во услужни дејности и продажба). Табела 4 долу покажува дека најголемиот дел од неусогласеноста меѓу образованието и занимањето отпаѓа на младите лица со завршено средно образование што работат на елементарни занимања (56,4 проценти неусогласеност)

и младите лица со високо образование што работат како службеници и работници во продажбата (31,2 проценти од вкупната неусогласеност).²

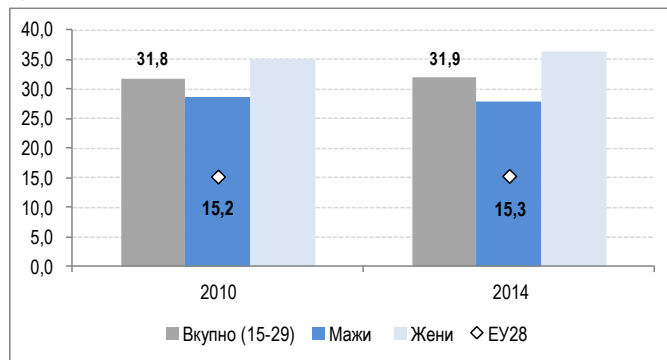
Табела 4: Неусогласеноста меѓу образованието и занимањата како функција на ISCO и ISCED, 2014 г.

ISCO-08 Главни групи		ISCED-97 Образовно ниво					
		0	1	2	3	4	5
1	Раководители	...			1.196	715	
2	Стручњаци	16.887	
3	Техничари и сродни занимања	...			6.604	3.059	
4	Службеници	596			4.551	2.814	
5	Работници во услужни дејности и продажба	2.482			19.442	4.301	
6	Стручни работници во земјоделството, шумарството и рибарството	692			1.083	0	
7	Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	2.194			9.919	521	
8	Ракувачи и составувачи на машини и постројки	870			13.297	804	
9	Елементарни занимања	11.856			15.152	1.477	

Извор: Државен завод за статистика, Анкета за работната сила, прелиминарни резултати за 2014 г. Засенчените полиња го претставуваат обемот на неусогласеноста.

Уделот на младите лица што не се вклучени во образование или обука останал стабилен во текот на целиот период од 2010 до 2014 година, при што жените со поголема веројатност се надвор од работната сила, образование и обука (NEET) во споредба со младите мажи. Уделот на младите NEET во Македонија е двапати повисок од стапката во земјите на ЕУ28 (15,3 проценти) поради високиот број невработени млади лица.

Слика 7: Млади лица (15-29) надвор од работната сила, образование или обука, според пол (2010-2014 г.)



Извор: ЕВРОСТАТ, Стапки на NEET според полот (2010-2014) <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>

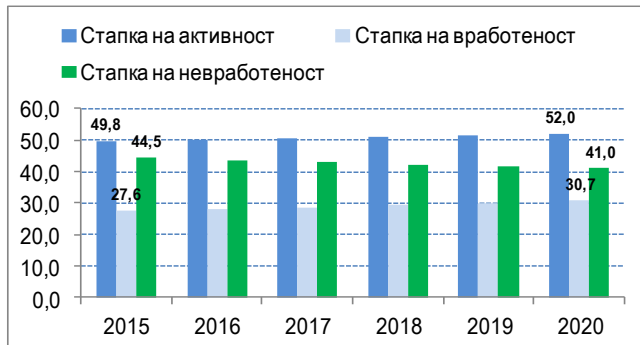
Проекциите на Министерството за труд и социјална политика за периодот од 2016 до 2020 година покажуваат дека економскиот раст ќе остане позитивен (со просечно 3 проценти на годишно ниво), при што производството, градежништвото, секторот за недвижности и деловни услуги ќе бележат највисоки стапки на реална додадена вредност.

Комбинираните ефекти од демографското опаѓање, зголемиениот економски раст и продолжените јавни инвестиции ќе имаат позитивно влијание врз пазарот на трудот за

² Ако се земат предвид и недоволно квалификуваните (т.е. млади работници со ISCED 0-2 што работат во групите на занимања од 1 до 8 и младите работници ISCED 3 и 4 што работат на групите занимања од 1 до 4), вкупната неусогласеност достигнува 35,2 проценти од вкупната вработеност на младите лица.

младите лица. Стапките на активност и вработеност се очекува да се зголемат на 52 проценти и 30,7 проценти, соодветно, додека, пак, стапката на невработеност ќе го продолжи трендот на опаѓање до 41 процент од учеството на младите лица во работната сила (Слика 8).

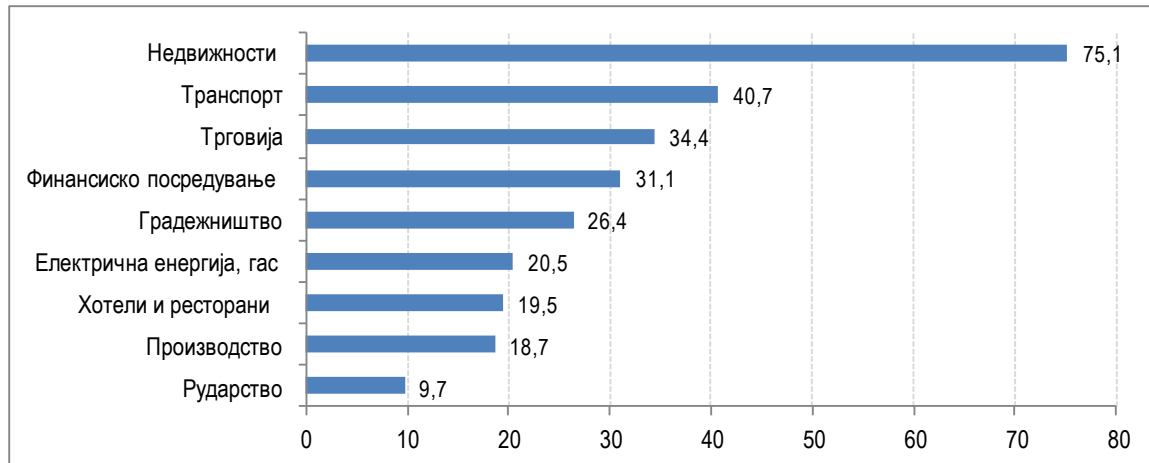
Слика 8. Проектирани стапки на активност, вработеност и невработеност на младите лица (15-29), (2015-2020 г.)



Извор: Министерство за труд и социјална политика, *Проекции за вработеноста*, 2015 г.

Во периодот од 2016 до 2020 година се очекува дека вкупната вработеност ќе забележи раст од 15,3 проценти; побарувачката ќе се зголеми првенствено за висококвалификуваните (21,5 проценти) и за средноквалификуваните работници (15,2 проценти), додека, пак, во случајот на нискоквалификуваните работници зголемувањето ќе изнесува 9,5 проценти. Проекциите за вработеноста покажуваат дека побарувачката ќе биде првенствено поттикната од секторите за недвижности, транспорт, трговија и посредување (Слика 9).

Слика 9. Проектирана стапка на раст на вработеноста според економскиот сектор (2015-2020 г.)



Извор: Министерство за труд и социјална политика, *Проекции за вработеноста*, 2015 г.

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

Првиот *Акциски план за вработување млади лица*, што се спроведуваше во периодот од 2012 до 2015 година, се фокусираше на оние области на политиките што се сметаа за клучни за вработувањето на младите лица (т.е. економската и фискалната политика, политиките за развој на претприемништвото, образование и пазарот на трудот) и предвидуваше превентивни и куративни пристапи што ги адресираат ограничувањата и на понудата и на побарувачката на работната сила. *Акцискиот план* имаше утврдено четири стратешки цели и низа клучни исходи што треба да се постигнат за унапредување на целосното, продуктивното и слободно избраното вработување за младите луѓе. Во долу наведените ставови се дава резиме на остварените постигнувања, во согласност со извештаите од активностите за следење и оценување што беа спроведени на крајот на 2013 година и во средината на 2015 година.

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

Оваа цел вклучуваше интервенции насочени кон: i) подобрување на капацитетот на Единицата за пазарот на трудот при Министерството за труд и социјална политика (МТСП) за координирање и следење на постигнувањето на целите во врска со вработувањето и политиката за вработување млади лица; ii) интегрирање на реформите на Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ) во сите локални канцеларии за вработување, и iii) зајакнување на Инспекторатот за труд, за целите на решавањето на неформалното вработување.

По донесувањето на *Акцискиот план*, Единицата за пазарот на трудот континуирано собираше, анализираше и дисеминираше информации за пазарот на трудот што потекнуваат од административни извори и од анкетни истражувања. Беа регрутирани дополнителни човечки ресурси за спроведување на задачите за собирање информации за пазарот на трудот и за изготвување на проекции за вработеноста. Денес редовно се достапни податоци за побарувачката на работната сила по сектори на дејности и по нивото на квалификациите. МТСП во 2014 година нарача ригорозно оценување за мерење на влијанието на повеќе активни програми на пазарот на трудот што се спроведени од страна на АВРМ во периодот од 2008 до 2012 година (грантови за самовработување, практиканство, обука за познат работодавач, субвенционирање на вработувањето, обука за напредни ИТ вештини и обука за дефицитарни занимања). Програмите за кои беше утврдено дека имаат ефект врз веројатноста за вработување на учесниците беа практиканството и обуката за познат работодавач, додека грантовите за самовработување, обуката за дефицитарни занимања и обуката за напредни ИТ вештини не дале значајни резултати.

Во текот на временската рамка на *Акцискиот план*, АВРМ речиси двојно го зголеми опфатот на младите (15-29) пријавени невработени лица (од 12,1 проценти во 2012 година на 23,6 проценти во 2014 година). Ова зголемување делумно се должи на дополнителните финансиски ресурси што беа обезбедени преку ЕУ Инструментот за претпристапна помош (ИПА), со оглед на тоа што Македонија вложува само 0,15 проценти од БДП во активните политики на пазарот на трудот (во споредба со 0,66 проценти од БДП во ЕУ). Меѓутоа, во апсолутна смисла, бројот на младите невработени лица што добиле пристап до програмите за вработување забележал четирикратно зголемување во текот на временската рамка на *Акцискиот план*.

Активностите на Инспекторатот за труд, исто така, се зголемиле и до 2014 година инспекциите на трудот опфатиле речиси една половина во вкупната вработеност. Инспекциските надзори биле вршени првенствено во економските сектори што се изложени на ризиците од неформалноста (малопродажба, угостителство и прехранбена индустрија, производство и градежништво). Без оглед на зголемениот број и квалитет на

инспекциските надзори, вработувањето во неформалната економија (и особено за младите работници) останува неуморно високо, што укажува на потребата за пошироки интервенции што се наменети за справување со решавачките фактори на неформалноста, како кај претпријатијата, така и кај работниците.

3.2 Подобрување на можностите за вработување на младите лица

Втората стратегиска цел на *Акцискиот план* беше насочена кон подобрувањето на стапката на вработеност на лицата со завршено средно образование и намалувањето на уделот на лицата што предвремено го напуштаат образованието. Исходите на политиката се фокусираа на: i) усогласување на системот за образование и обука со барањата на пазарот на трудот; ii) воведување на флексибилен систем за обука за надминување на неусогласеноста на вештините со побарувачката на пазарот на трудот за младите баратели на работа; и iii) обезбедување услуги за кариерен развој за младите луѓе во и надвор од образованието.

Бројките за стекнатото образовно ниво (видете Слика 2 во претходното поглавје) укажуваат на општо зголемување на квантитетот на образованието за младите лица и тренд на опаѓање на предвременото напуштање на образованието. Стапката на вработеност на младите лица (15-29) со завршено четиригодишно средно образование и високо образование се зголемува (до 30 и 47,2 проценти, соодветно), но стапката на невработеност на лицата со завршен факултет исто така е во пораст и во 2014 година таа била повисока од стапката за младите лица со завршено средно образование (Слика 6).

До 2014 година, приближно 8,4 проценти од вкупниот број млади лица пријавени како невработени учествувале во програмите за обука што биле организирани до страна на АВРМ. Приносите на овие програми за обука на пазарот на трудот изнесуваат околу 57 проценти, при што највисоката стапка на вработеност е забележана кај младите учесници во субвенционираната обука за познат работодавач (89 проценти), а најниската стапка на вработеност е кај учесниците во обуката за напредни ИТ вештини (17,3 проценти).

Во текот на временската рамка на *Акцискиот план*, наставата, советувањето и насочувањето за кариерата се зголемиле значително. До 2014 година, приближно 49 општи средни училишта нуделе настава за кариерно насочување за своите ученици, додека, пак, 36.000 ученици во средните училишта за стручно образование имале пристап до услугите на центрите за кариерен развој. Секоја година приближно 50.000 млади лица што се пријавени во АВРМ имаат пристап до основни информации за пазарот на трудот, додека, пак, бројката на лицата што добиваат индивидуализирана помош при барањето работа се искачила на речиси 9.200 млади лица во 2014 година.

Зацртаната цел за зголемување на стапката на вработеност на младите лица со средно образование била постигната само делумно. Стапката на вработеност на младите лица (15-24) со завршено четиригодишно средно образование се зголемила од 19,7 проценти во 2011 година на 20,5 проценти во 2014 година, а стапката на вработеност за младите возрасни лица (25-29) со истото образовно ниво се зголемила од 49,6 проценти на 52,2 проценти. Најголемиот дел од овие зголемувања, сепак, се должат на опаѓањето на младото население и зголемувањето на стапките на неактивност поради зголеменото запишување на факултет. Општо земено, бројот на младите работници со четиригодишно средно образование останал стабилен на приближно 72.000 млади лица, со зголемување на вработеноста од само 2,6 проценти во периодот.

Спротивно на тоа, бројот на младите лица (15-29) што го напуштаат системот за средно образование без да стекнат квалификации се намалил за 14 процентни поени, што сигнализира позитивно и мерливо влијание на политиките што ги донела Владата.

3.3 Поттикнување на вработувањето на младите лица преку развој на приватниот сектор

Оваа цел на Акцискиот план се фокусираше на воведувањето пакет од стимулации за вработување на младите лица и за развој на човечките ресурси во приоритетните економски сектори и на проширувањето на услугите што им се на располагање на младите претприемачи. Се сметаше дека овие исходи на политиките ќе бидат од суштинско значење за зголемувањето на стапките на вработеност на младите лица, како и на уделот на младите лица што работат на пристајни работни места.

Разликата меѓу приоритетните економски сектори што се утврдени во Индустриската политика на Република Македонија (2009-2020) и структурата на вработеноста на младите лица по економски сектори, доведоа до промена на фокусот на политиката во текот на среднорочното оценување на *Акцискиот план* (октомври 2013 година). Беше одлучено дека подобрувањето на конкурентноста на претпријатијата, поголемиот обем на даночни олеснувања за ангажирање млади работници и проширувањето на можностите за доживотно учење ќе се одразат позитивно на вработеноста на младите лица. Ова се оствари само делумно.

Во периодот од 2011 до 2015 година, Македонија ја подобри својата позиција на *Светскиот индекс на конкурентноста* од 79-то на 63-то место. Во сите категории што се сметаат за суштински за конкурентноста на претпријатијата (т.е., пристапот до заеми, достапноста на најновата технологија, потрошувачката на друштвата на истражување и развој и соработката меѓу универзитетите и индустријата) беше забележан значителен пораст, додека, пак, капацитетот за иновации и технолошката апсорпција на ниво на друштва се подобруваат но со побавно темпо.

Уделот на младите работници (18-24) што учествуваат во активностите за доживотно учење всушност се намалил во текот на периодот на *Акцискиот план* (од 14,1 проценти во 2011 година на 12,5 проценти во 2014 година). Раководителите, стручњациите, техничарите и сродните занимања биле меѓу оние што со поголема веројатност учествувале во доживотното учење во споредба со работниците во другите занимања.

Обемот на даночните олеснувања што Владата ги обезбедува за ангажирање млади работници се зголеми трикратно во текот на временската рамка на Акцискиот план. Всушност, на крајот на 2011 година, ослободувањето на работодавачите од нивната обврска за плаќање на придонесот за социјално осигурување (член 98 на *Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност*) беше одобрено на помалку од две илјади млади лица (со инвестиција од МКД 70,3 милиони), додека, пак, до крајот на 2014 година, беа субвенционирани приближно 5.750 млади нови учесници на пазарот на трудот, со севкупна инвестиција од околу МКД 217 милиони.

Асортиманот на услугите за претприемништво за младите лица се прошири значително под закрилата на *Акцискиот план*. До 2014 година, приближно 95.000 ученици од средното образование добиле пристап до настава за претприемништво, а речиси 1.500 млади луѓе имале пристап до кредитни линии и грантови за самовработување што им биле ставени на располагање од страна на АВРМ.

Стапката на вработеност на младите лица (15-29) се зголемила (од 25,5 проценти во 2011 година на 27,1 проценти во 2014 година), но не се зголемила доволно за да се постигне зацртаната цел утврдена во *Акцискиот план* (29 проценти). Во смисла на квалитетот на работните места, показателите за пазарот на трудот покажуваат дека уделот на младите лица (15-24) на пристајни работни места се зголемувал до 2013 година (на 13,3 проценти), за потоа нагло да опадне во 2014 година.³ Меѓутоа, таквото опаѓање се должи на повисокиот удел на младите лица што го продолжуваат своето образование (зголемување од 4 процентни поени) наместо на влошувањето на условите за работа. Всушност,

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

свкупното зголемување на уделот на младите во пристојната работа изнесувало 17 проценти.

Табела 5: Показатели за преминот од училиште на работа (2011-2014 г.)

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

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

3.4 Осигурување вклучување на младите лица во неповолна положба на пазарот на трудот

Унапредувањето на социјалното вклучување на младите лица во неповолна положба е утврдено преку три исходи на политиката: 1) приспособување на пристапите за утврдување на целните групи што ги користи АВРМ за опфаќање на младите лица под ризик од отуѓување од пазарот на трудот; 2) воведување програми за префрлање на младите неформални претприемачи во формалната економија, и 3) интегрирање на службите за вработување и социјалните служби за подобро адресирање на повеќекратните потреби на младите под ризик од исклученост.

Приспособувањето на пристапите на АВРМ кон утврдувањето на целните групи резултирало со зголемен опфат на нискоквалификуваните млади лица што учествуваат во активните програми на пазарот на трудот (од 11 проценти во 2011 година на 13,6 проценти во 2014) година) и во инвестирање приближно 30 проценти од расположливите средства за активните политики на пазарот на трудот за оваа група. Овие позитивни резултати биле постигнати и благодарейќи на дополнителните финансиски ресурси што биле на располагање во рамките на Инструментот за претпристапна помош на ЕУ. Дополнително, пристапот со профилирање што тековно се воведува ќе овозможи насочување на ресурсите кон лицата што се соочуваат со повеќекратни пречки на пазарот на трудот. Системот за профилирање треба да биде придружен од нова верзија на Индивидуалниот план за вработување што ќе овозможи непосреден пристап до услуги и програми со повисок интензитет за лицата што се под најголем ризик.

Програмата што е наменета да им помогне на младите (15-29) неформални претприемачи да се префрлат во формалната економија се зголемила значително: до 2014 година повеќе од 380 друштва на млади претприемачи добиле финансиска поддршка за регистрирање на својата дејност и формализирање на своите работници (во споредба со 37 друштва што биле таргетирани во 2011 година).

Исходот на политиката за интегрирање на службите за вработување и социјалните служби не бил постигнат поради низа ограничувања во спроведувањето: во 2014 година само 57 млади лица (на возраст од 15 до 29 години) биле вклучени во мерките за премин од социјална помош кон работа.

3.5 Национален акциски план за вработување млади лица: Резиме на постигнувања

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 (видете Рамка 1).

Рамка 1: Главни постигнувања на Акцискиот план за вработување млади лица до 2015 г.

Уделот на младите лица што биле третирано 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.

Извор: Министерство за труд и социјална политика, *Акциски план за вработување млади лица: Преглед на постигнувањата, мај 2015 г.*

Исходите на политиката што првично беа наменети за подобрување на побарувачката на работната сила мораше да се ревидираат и намалат. Конкурентноста на претпријатијата се подобрувала но со забавено темпо; отворањето работни места (особено за младите лица на возраст од 15 до 24 години) останало млитаво и сè поголем број млади луѓе се запишувале на факултет надевајќи се дека така ќе ги подобрат своите изгледи за вработување. Меѓутоа, локалните претпријатија тековно не се способни да ги апсорбираат висококвалификуваните човечки ресурси и да создадат повеќе продуктивни работни места, на тој начин присилувајќи голем број висококвалификувани млади лица да ја напуштат земјата.

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

преквалификувани или, пак, се ангажирани на ниско продуктивни и несигурни работни места, неретко во неформалната економија.

Прашањата во врска со вработувањето на младите лица што остануваат отворени се поврзани со квалитетот на образовните исходи и неусогласеноста на вештините со побарувачката на пазарот на трудот; достапноста на програмите за втора можност и можностите за доживотно учење; модернизацијата на инфраструктурата на АВРМ за проширување на обезбедувањето на програми и услуги; подобрувањето на инвестициската клима за поттикнување на отворањето работни места (со посебен фокус на малите претпријатија); и подобра кохерентност на стимулациите што им се достапни на претпријатијата за зголемување на продуктивноста и конкурентноста.

ДЕЛ II – ПРИОРИТЕТНИ ПОЛИТИКИ

1. Утврдување на проблемите

Во годините по донесувањето на првиот *Акциски план за вработување на младите лица* беше постигнат определен напредок во однос на економската состојба и состојбата на пазарот на трудот во Македонија. Без оглед на пречките во 2012 година, економскиот раст остана позитивен, иако со пониска просечна стапка во споредба со периодот пред светската економска и финансиска криза. Трендовите на пазарот на трудот во однос на работоспособното население исто така се свртеа во позитивна насока, со растечки стапки на активност, подобрени стапки на учество на вработените во вкупното население и опаѓачки стапки на невработеност. Подобрувањата на состојбата на младите лица (15-29) на пазарот на трудот беше позадушена. Во периодот од четири години по донесувањето на *Акцискиот план*, учеството на младите лица во работната сила и стапките на нивната вработеност се зголемија (за 1,2 и 1,6 процентни поени, соодветно) а стапката на невработеност се намали (за 1,9 процентни поени). Сепак, вработувањето на младите лица останува неодложен предизвик, со оглед на ниската вработеност (27,1 проценти) и високите стапки на невработеност (45,1 проценти). Податоците за пазарот на трудот за младите лица покажуваат дека вработеноста на младите не расте соодветно на растот на Бруто домашниот производ (БДП), што укажува на постоењето на структурни наместо циклични проблеми (т.е., ограничувања на понудата и побарувачката). Конкретно:

Образованието и обуката носат повисоки примања на пазарот на трудот и имаат позитивно влијание врз времетраењето на преминот од училиште на работа, но значат и заштита против невработеноста или преквалификуваноста. Повисоките образовни постигнувања се во позитивна корелација со исходите на пазарот на трудот, со оглед на тоа што лицата што имаат само основно образование со поголема веројатност ќе бидат невработени во споредба со младите работници што имаат средно или високо образование. Фактот што стапката на невработеност на младите лица со завршено високо образование е повисока од таа на младите лица со средно образование е одраз на неусогласеноста меѓу исходите од високото образование и барањата на економскиот систем што се карактеризира со микро (често во семејна сопственост) и мали претпријатија што не се способни да ги апсорбираат сè поголемите групи млади висококвалификувани лица. Поседувањето на диплома за завршено високо образование носи повисоки примања и го скратува потребниот период за добивање на првата работа. Меѓутоа, таквите приноси се ослабени од релативно високите стапки на преквалификуваност и зачестеноста на вработувањето во економските сектори што се изложени на висока стапка на обрт на работната сила, аранжмани за привремена работа и пониски нивоа на платите (елементарни занимања и работни места на службеници и работници во услужни дејности и продажба).

Миграциските одливи, загубата на квалификуваната работна сила, задоцнетите структурни трансформации и сè уште ограничените приливи на странски директни инвестиции (СДИ) ја забавија економската трансформација што е потреба за зголемување на вработеноста. Најголемиот број друштва се микро претпријатија (со помалку од 10 работници): ова влијае врз нивните капацитети за иновации и за апсорбирање на новите технологии. Достапноста на финансиските услуги, пристапот до заеми и капацитетот за иновирање остануваат најпроблематичните области што треба да се решат во однос на развојот на приватниот сектор. Покрај тоа, претпријатијата сè почесто пријавуваат проблеми со работната сила (лоша работна етика и несоодветно образование). Во економските и социјалните политики што се спроведуваа досега не се посветуваше големо внимание на надминувањето на ограничувањата со кои што се соочуваа претпријатијата при отворањето повеќе работни места и при развојот на својот капитал од работна сила. Ограничената финансиска и нефинансиска поддршка, високите трошоци за обука, заедно со недоволно развиената кредитна политика, сè уште го уназадуваат потенцијалот за вработување во голем број друштва од приватниот сектор.

Вработувањето во неформалната економија и понатаму е сеприсутно, со поголема зачестеност кај младите лица, нискоквалификуваните работници и во определени економски сектори, како што се земјоделството, градежништвото и угостителството. Во 2014 година, една третина од вкупниот број вработени млади лица биле во неформалната економија.

Без оглед на ефективностa на услугите за вработување што ги обезбедувала АВРМ за да им помогне на невработените да се вратат на работа, вложувањата на Владата во активните политики на пазарот на трудот остануваат далеку под просекот на ЕУ (0,15 проценти и 0,6 проценти од БДП, соодветно). Понатаму, Македонија станува сè позависна од надворешното финансирање за зголемување на опфатот на пријавените невработени лица. Функциите на АВРМ се ограничени од недостигот на човечки ресурси, слабо развиената физичка и ИКТ инфраструктура – особено во помалите центри за вработување – што доведува до нерамномерно обезбедување на услугите во целата земја. Многу малку се прави во насока на активно рекламирање на услугата кај работодавачите и поставувањето на работно место, во споредба со останатите услуги, беше прилично занемарено во последните неколку години. Функцијата за поставување на работно место ќе се унапреди и со подобро управување со известувањата за слободни работни места наведени во банката за работни места на АВРМ (редовно чистење на базата на податоци, проверка на точниот број достапни работни места, означување на работните места за обнова на привремени договори итн.).

Економските политики што беа носени досега беа ефективни во создавањето на поволна средина за економски развој и – во определена мера – беа успешни во промовирањето на пораст на вработеноста. Стратегиите за развој на претпријатијата што се спроведуваа во насока на подобрување на законската рамка и пристапот до финансиски и нефинансиски услуги имаа позитивно влијание врз

деловната клима. Меѓутоа, претпријатијата сè уште се соочуваат со голем број ограничувања на продуктивноста, како внатрешни (т.е. капацитети за управување, технологија и иновации; инвестиции и база на вештини на работната сила) така и надворешни (т.е. ефективни државни институции и политики и функционален кредитен систем). Дополнително, иницијативите за развој на претпријатијата би имале придобивки од подобрената кохерентност и координација.

Стратегиите за надминување на неформалната економија се фокусираа на намалувањето на административното и даночното оптоварување за претпријатијата и зголемувањето на износот на паричните казни за непочитување на законот, при што не се посветуваше многу внимание на решавачките фактори за неформалноста како за претпријатијата, така и за работниците. Како последица на тоа, овие стратегии во голема мера беа неефективни во намалувањето на уделот на неформалното вработување, особено кај младите луѓе.

Можностите за доживотно учење и можностите на лицата што предвремено го напуштаат образованието без да стекнат квалификации за враќање во системот за образование и обука сè уште се ограничени. Врската меѓу системот за стручно образование и обука (СОО) и индустријата и натаму останува слаба; младите често влегуваат на пазарот на трудот со слаби основни вештини за вработување и стручни квалификации; недостигот на ефективен систем за информации за пазарот на трудот и советување за кариерниот развој за студентите го усложнуваат нивниот премин на работа. Рамката 2 долу дава резиме на основните утврдени проблеми.

Рамка 2: Основни решавачки фактори за вработувањето на младите лица

Макроекономска рамка	<p>Мала флексибилност на вработеноста на младите лица во однос на растот на БДП; нивото на инвестициите (домашни и странски) сè уште не е доволно за поттикнување на раст што е придружен од зголемување на вработеноста; нискиот капацитет на формалната економија за отворање работни места; ниското ниво на квалификациите на работната сила што влијае врз привлекувањето на странските директни инвестиции; капиталните инвестиции како мултипликатор на работните места функционираат добро за возрасните, но не и за младите лица.</p>
Образование и обука	<p>Недоволен квалитет на образовните исходи; нерелевантноста на образовните исходи во однос на потребите на пазарот на трудот; сè уште ограничени врски со индустријата и светот на работата; наставата за кариерното насочување сè уште не е интегрирана во наставните програми на средните училишта. Ниско ниво (квантитативно и квалитативно) на обезбедувањето образование за возрасни, не постои систем врз основа на компетенциите што е поврзан со светот на работата; малку можности за доживотно учење за лицата што ја пропуштиле можноста да се образуваат. Системот за квалификации и сертифицирање, како и признавањето на претходното образование сè уште се во фаза на развој.</p>
Развој на претпријатијата	<p>Слаб капацитет на претпријатијата за отворање работни места во формалната економија, внатрешни и надворешни ограничувања на продуктивноста. Сè уште ограничен пристап до кредити, оскудно вложување во развојот на човечките ресурси; и ограничен пристап до услуги за развој на деловното работење, особено за малите претпријатија; слаба институционална координација, со голем број тековни програми што често имаат ограничени ресурси и непознато влијание.</p>
Пазар на трудот	<p>Ниска стапка на учество на жените и младите луѓе на пазарот на трудот, бавно зголемување на стапките на вработеност на младите лица и висок процент на долгорочна невработеност кај младите лица; Високи стапки на привремено, повремено и сезонско вработување на младите лица во споредба со возрасните; повисока зачестеност на неформалноста кај младите работници; Несоодветни државни инвестиции во услугите и програмите за вработување, без оглед на добрите резултати; сè поголема зависност од надворешното финансирање за зголемување на опфатот;</p>

Недостиг на човечки ресурси, слабо развиената физичка и ИКТ инфраструктура, што доведува до нерамномерно обезбедување на услугите во целата земја.

Услугите за работодавачите сè уште не се доволно развиени; посредувањето за вработување сè уште се врши врз основа на барања од работодавачите; лошо управување со базата на податоци за слободни работни места; недостиг на наменски линии на услуги за младите невработени лица.

2. Приоритети на политиката

Водечкото сценарио за утврдување на опциите во политиката за вработување млади лица за периодот до 2020 година е утврдено од: 1) *Фискална стратегија на Република Македонија* за периодот 2015-2017 г.; 2) *Националната програма за реформи 2015 г.*; 3) приоритетите што се утврдени во *Националната стратегија за вработување 2020 г.* и 4) проекциите за вработеноста објавени од страна на Министерството за труд и социјална политика за периодот до 2020 година.

Макроекономските и фискалните политики што ќе се спроведуваат краткорочно од страна на Владата на Република Македонија ќе се фокусираат на унапредувањето на одржливиот економски раст, зголемувањето на конкурентноста на стопанството и поддршка на отворањето работни места и подобриот животен стандард. Во периодот 2015-2017 г., се предвидува дека економијата ќе расте со просечна стапка од 4,2 проценти, поткрепена од зголемувањата во производството и градежништвото и од растот на инвестициите (во просек за 8,1 процент). Големите инфраструктурни проекти ќе ги подобрат сообраќајната мрежа, енергетската и комуналната инфраструктура, образованието, социјалниот и здравствениот систем. Ризиците со кои што се соочува македонската економија првенствено се должат на си уште крвкото закрепнување на економијата на ЕУ.

Се очекува дека економскиот раст ќе има позитивно влијание врз трендовите на пазарот на трудот. Во согласност со проекциите за вработеноста на Министерството за труд, бројот на работниците годишно ќе расте за 3 проценти годишно, додека, пак, бројот на барателите на работа ќе се намали за 2,7 проценти. Исто така, се очекува дека пазарот на трудот за младите лица (15-29) ќе се подобри до 2020 година, со раст како на стапката на активност, така и на стапката на вработеност (до 52 проценти и 30,7 проценти, соодветно), и со намалување на стапката на невработеност на 41 процент.

Со оглед на достапниот простор во политиките, приоритетите за подобрување на вработеноста на младите лица имаат допирни точки со политиките за образование, развој на приватниот сектор и за пазарот на трудот. Се очекува дека нивната интеракција со макроекономската, инвестициската и социјалната политика ќе ја подобри положбата на младите луѓе на пазарот на трудот.

Среднорочниот ефект од комбинирањето на овие можности од политиките врз вработеноста на младите лица е претставен во следниве параграфи. За секоја област на политиката, анализата и оценувањето на можностите се засноваат врз постоечкиот контекст на политиката и ги разгледуваат потребните проширувања и приспособувања за максимизирање на исходите во смисла на вработувањето на младите лица.

2.1 Образование и обука

Реформата на системот за образование и обука што се спроведуваше во последните неколку години беше од помош за обезбедување на пристап до основното образование за сите, зголемување на стапките на завршување на образованието и намалување на уделот на лицата што предвремено го напуштаат образованието. Општото зголемување на квантитетот на образованието, сепак, сè уште не е проследено од зголемување на неговиот квалитет и релевантност за пазарот на трудот. Ова го покажува неусогласеноста меѓу вештините што младите луѓе ги стекнуваат во системот за образование и обука и вештините што се бараат од страна на претпријатијата (приближно 35 проценти од вкупниот број млади работници поседуваат вештини што не се соодветни за нивните работни места).

Поправањето на ваквата состојба бара високо ниво на координација меѓу институциите што се надлежни за политиките за образование и обука, пазар на трудот и развој на претпријатијата и се потпира врз:

развој на сеопфатен систем за предвидување на вештините за обезбедување сигурни и редовно ажурирани информации за креаторите на политиките, како и за учениците, студентите и нивните семејства;
подобрување на релевантноста на образовните исходи во однос на потребите на пазарот на трудот (како што е утврдено во *Стратегијата за стручно образование и обука 2013-2020 г., Подобри вештини за подобро утре*);
интегрирањето на наставата за кариерно насочување во училишните наставни програми и обезбедување квалитетни информации за пазарот на трудот во клучните моменти во животот на младите луѓе.

2.2. Развој на приватниот сектор

На Македонија и е потребна квалитетна инфраструктура за поттикнување на економскиот раст и вработеноста. Можноста за напредување во оваа област се обезбедува преку програмата за капиталните (јавни) инвестиции се реализираат согласно предвиденото во Програмата за работа на Владата на Република Македонија 2014-2018 година преку која што приближно 1.5 милијарди евра ќе бидат распределени за подобрување на сообраќајната и енергетската мрежа. Се очекува дека ваквата голема инвестиција ќе придонесе за отворањето на приближно 66.000 нови работни места (директно, индиректно и поттикнуто).⁴

Мерките за натамошно подобрување на деловното окружување и за отстранување на главните пречки за растот на претпријатијата (т.е., капацитетот за иновирање и пристапот до кредити) се веќе во подготовка. Конкретно, се очекува дека деловното окружување ќе се подобри преку реформите на катастарот (што ќе го забрзаат процесот за регистрирање на имотот и добивање градежна дозвола); употребата на виртуелен терминал на продажно место за плаќање на даноците; воведување на електронска стечајна постапка; и воспоставување на едношалтерски систем како за домашните, така и за странските инвеститори за олеснување на административните барања за претпријатијата.

Се планираат повеќе иницијативи за намалување на обемот на неформалната економија (*Националниот акциски план од 2014 година за намалување на сивата економија*). Се очекува дека спроведувањето на мерките од овој план ќе има мерлив ефект врз неформалното вработување, особено за групата на младите лица.

Два инструменти ќе бидат од суштинско значење во следните неколку години за подобрување на капацитетот за иновативност на претпријатијата и олеснувањето на нивниот пристап до кредити. *Фондот за иновации и технолошки развој* ќе стави на располагање четири инструменти (систем од шеми за грантови во износ од 9,4 милиони евра) за кофинансирање на проектите за иновации и технолошки развој. Дополнително, Македонската развојна банка ќе им понуди на домашните МСП кредитна линија од 100 милиони евра по фиксна каматна стапка и со подолги рокови за отплата. Претходното искуство упатува на тоа дека проектите што се финансираат преку такви кредитни линии отвораат по едно ново работно место на секои исплатени 57.000 евра. Комбинираниот ефект на сите горенаведени активности (подобрување на инвестициската клима, промовирање на иновациите и зголемување на пристапот до можностите за финансирање) се очекува дека ќе даде мерливи резултати во однос на конкурентноста на Македонија (измерена од страна на *Светскиот извештај за конкурентност*).

Земајќи го предвид ваквиот контекст, најизводливата опција за подобрување на можностите за вработување на младите луѓе се потпира врз постоечките иницијативи и

⁴ За примери за инфраструктурните проекти како мултипликатори на работните места, видете International Finance Corporation (IFC), Jobs study: *Assessing private sector contributions to job creation and poverty reduction*, Washington D.C. 2013.

центри за максимизирање на приносите во смисла на вработувањето на младите лица (15-29) преку:

Обезбедување пакет од стимулации за унапредување на капацитетите за отворање работни места, што вклучува: i) пристап до услугите и програмите за вработување за претпријатијата што се вклучени во проектите за развој на инфраструктурата што се финансираат од страна на државата; ii) проширување на постоечкиот систем на даночни олеснувања (член 98 на *Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност*) по 2016 година за промовирање на ангажирањето млади работници (15-29)⁵; и iii) проширување на услугите за развој на деловното работење за зголемување на капацитетот на претпријатијата за пристап до достапните можности за финансирање.

2.3. Политики за пазарот на трудот

Структурната природа на предизвиците во однос на вработувањето на младите лица во Македонија го условува решавањето на ограничувањата на понудата и побарувачката. Иако забрзувањето на реформите на системот за образование и обука ќе помогне во справувањето со неусогласеноста на понудата и побарувачката на вештини на пазарот на трудот и подобрувањето на инвестициската клима ќе го поддржи капацитетот на претпријатијата за отворање работни места, достапноста на ефективните услуги и програми за вработување ќе осигури дека ни едно младо лице не е препуштено само на себе.

Сепак, во Македонија, едноставното обезбедување дополнителни финансиски средства за активните политики на пазарот на трудот повеќе не е доволно за осигурување дека младите луѓе добиваат квалитетни услуги за вработување. „Постигнувањето повеќе со помалку средства“ повеќе не е опција за Агенцијата за вработување на РМ, со оглед на тоа што недостигот на човечки ресурси и влошувањето на состојбата на физичката и ИКТ инфраструктурата се претвораат во пречки за обезбедувањето на услугите. Во овој контекст, интервенциите од политиките што се планирани за периодот 2016-2020 г. ќе се фокусираат на:

Забрзување на процесот за модернизација на АВРМ – вклучувајќи надградба на физичката инфраструктура, ИКТ системот и спроведување на план за ангажирање и развој на човечки ресурси – како клучен процес за проширување на обемот и подобрување на квалитетот на услугите;

Приспособување на механизмот за спроведување и буџетската рамка на активните политики на пазарот на трудот, што вклучува интегрирање на пристапите за профилирање; развој на наменски услуги за младите невработени лица и воведувањето на програмата *Старт за млади*; и општо зголемување на расположливите буџетски средства за спроведување на активните програми на пазарот на трудот;

Воведување повеќе и подобри услуги за работодавачите и зајакнување на услугите за посредување при вработување.

⁵ За целите на ослободувањето што се предвидува во член 98 на *Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност*, изразот „на возраст до 29 години“ значи сите лица што не наполниле 30 години до моментот на вработување.

ДЕЛ III - ПЛАНИРАЊЕ АКТИВНОСТИ

1. Крајна цел

Крајната цел на *Националниот Акциски план за вработување млади лица 2020 г.* е **промовирањето повеќе и подобри работни места за младите мажи и жени.**

2. Специфични цели и насоки за вработување млади лица

Владата спроведува структурни реформи што се предвидени во *Националната програма на економски реформи 2015 г.*, што се фокусираат на подобрувањето на условите на пазарот на трудот; поддршка на иновациите; зајакнување на националната конкурентност, подобрување на човечкиот капитал и создавање повеќе и подобри работни места. За да се осигури дека младите луѓе имаат придобивки од структурните реформи, потребно е да се реши проблемот со неусогласеноста на понудата и побарувачката на вештините; да се промовира отворањето работни места во приватниот сектор; и да се зајакне обезбедувањето на услугите за вработување и спроведувањето на програмите за вработување. Според тоа, првата приоритетна цел на *Акцискиот план* е:

Подобрување на усогласеноста на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот

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.

За подобрување на положбата на младите лица на пазарот на трудот потребни се конкурентни претпријатија што се способни да отвораат повеќе и подобри работни места. Следствено, втората политичка цел на *Акцискиот план* е:

Промовирање на отворањето работни места предводено од приватниот сектор

Оваа цел има зацртана цел за зголемување од 5 процентни поени на уделот на младите лица (15-29) што се вработени.

Намалувањето на неусогласеноста на понудата и побарувачката на вештини и зајакнувањето на капацитетот на приватниот сектор за отворање повеќе работни места нема да осигури лесна транзиција за младите што ги пропуштиле можностите за стекнување образование, или за оние што немаат работно искуство или се под ризик од долгорочна невработеност. Оттаму, третата и последна цел на *Акцискиот план* е:

Олеснување на премиот на младите лица во светот на работата.

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).

3. Клучни исходи и показатели

Подобрување на усогласеноста на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот

Постигнувањето на оваа цел се заснова врз три меѓусебно поврзани исходи: i) развиен систем за предвидување на вештините што обезбедува информации за креирање на политиките и за изборот на образованието и работата од страна на поединци; ii) образовните исходи на младите граѓани на Македонија се подобруваат со текот на времето и соодветствуваат на потребите на пазарот на трудот; и iii) младите луѓе имаат пристап до квалитетна настава и услуги за кариерно насочување.

Исход 1.1 – Системот за предвидување на вештините е развиен и обезбедува информации за креирањето на политиките за образование и за пазарот на трудот, како и за изборите што ги прават младите луѓе

До 2020 година, најмалку 85 проценти од младите работници (15-29) се вработени на работни места што соодветствуваат на нивните квалификации;

Неусогласеноста меѓу занимањата и вештините на македонскиот пазар на трудот не е повисока од 15 проценти.

Почетна состојба: Во 2014 година приближно 77.700 млади мажи и жени (15-29) биле вработени на работни места што се соодветни на нивното образовно ниво (64,8 проценти од вкупната вработеност). Преквалификуваноста засега приближно 18,9 проценти од сите млади работници, додека, пак, 16,2 проценти од сите вработени млади лица биле недоволно квалификувани (35,2 проценти севкупна неусогласеност на вештините за групата 15-29).

Опсегот на јавно достапните информации за пазарот на трудот се зголемил значително во текот на последните неколку години, но релевантноста и квалитетот на информациите сè уште може да се подобрува. Исто така, од суштинско значење е овие информации да станат достапни во лесно разбирлива форма и да бидат широко распространети. За оваа цел, МТСП ќе ги здружи силите со Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ), Министерството за образование и наука (МОН) и со мрежата на македонските младински невладини организации за да осигури дека младите луѓе ги добиваат информациите што им се неопходни за носење подобри одлуки во однос на образованието и вработувањето.

Системот за предвидување на вештините ќе се изгради врз основа на целосно развиен модел за предвидување (софтвер и методологија) и ќе вклучува: i) податоци за пазарот на трудот (и од административни извори и од анкетни истражувања); ii) информациите што произлегуваат од активностите на Опсерваторијата на вештини што треба да се формира од страна на Министерството за образование (програми за образование и учење на возрасните, поставување на дипломците на работно место и трошоците на студиите); iii) предвидувањата што произлегуваат од секторските истражувања што Единицата за пазарот на трудот во рамките на МТСП треба да ги нарача од надворешни истражувачки организации сè додека не бидат целосно воспоставени секторските совети од Националната рамка за квалификации.

Основниот производ на системот за предвидување на вештините ќе биде годишно ажурираниот *Прирачник за перспективни занимања* во кој што се собрани и се синтетизирани сите информации што им се потребни на младите луѓе во однос на насоките за образование и обука (МОН, Опсерваторија на вештини), профилите на работните места и побарувачката на работна сила по сектори (МТСП), како и тековно слободните работни места (АВРМ). *Прирачникот за перспективни занимања* ќе служи за дисеминација на информации на младите луѓе, нивните семејства и на пошироката јавност, како и потребните информации за осмислување на реформите на пазарот на трудот и на системот за образование и обука.

Исход 1.1.1

Модел за предвидување вештини – заснован врз демографски проекции, анкетни истражувања на работодавачите и слободните работни места, податоци за образованието, проекции за вработеноста и секторски студии – е дизајниран и тестиран од страна на Единицата за пазарот на трудот на Министерството за труд и социјална политика (МТСП) за обезбедување поверодостојни информации за побарувачката на работна сила и за изготвување редовни извештаи за перспективните занимања;

Исход 1.1.2

Базата на податоци на АВРМ во која што се евидентираат слободните работни места е ажурирана, усогласена со моделот за предвидување вештини и им обезбедува веродостојни информации на младите клиенти за работните места и занимањата за кои постои најголема побарувачка на пазарот на трудот;

Исход 1.1.3

Опсерваторија на вештини, развиена и раководена од страна на Министерството за образование и наука (МОН) го храни моделот за предвидување вештини со податоци за програмите за образование и учење за возрасните, поставувањето на дипломците на работни места и за трошоците на студиите;

Исход 1.1.4

Единицата за пазарот на трудот на Министерството за труд и социјална политика редовно спроведува студии (до целосното воспоставување на секторските совети од Националната рамка за квалификации) за збогатување на информациите што за побарувачката на работна сила што се достапни преку системот за предвидување вештини;

Исход 1.1.5

Единицата за пазарот на трудот на МТСП редовно собира информации за пазарот на трудот, индустриските гранки, занимањата и вештините за кои што постои најголема побарувачка на пазарот на трудот за хранење со податоци на моделот за предвидување вештини, изготвува извештаи за перспективните занимања и врши дисеминација на добиените информации до крајните корисници (младите луѓе и нивните семејства; образовните институции и институциите на пазарот на трудот и пошироката јавност);

Исход 1.1.6

Редовно ажурираниот извештај за перспективните занимања се дисеминира преку наменските веб страни на АВРМ, Министерството за труд и социјална политика и Опсерваторијата на вештини на МОН, и се спроведуваат заеднички кампањи за подигање на свеста од страна на МТСП и МОН;

Исход 1.1.7

Мрежата на младински невладини организации го користи извештајот за перспективните занимања и останатите информации што произлегуваат од моделот за предвидување вештини за изготвување информативни материјали, организирање информативни сесии, и за општо информирање на младите луѓе во врска со изборот на образованието, побарувачката на работна сила и јавните услуги што им се достапни за олеснување на нивниот премин на работа.

Исход 1.2 – Образовните исходи на младите македонски граѓани се подобруваат со текот на времето и соодветствуваат на барањата на пазарот на трудот

85 проценти од младите лица (15-29) со високо образование се вработени на места што се соодветни за нивните квалификации;

Усогласување на резултатите на студентите од Македонија на меѓународните тестирања PISA и TIMMS со меѓународниот просек;

Помалку од 10 проценти од младите лица (15-24) го напуштаат образовниот систем со најмногу тригодишно средно образование;

30 проценти од универзитетските студенти се запишани на природонаучни, математички, компјутерски, технички, производни и градежни насоки;

Најмалку 5 проценти од младите лица во работната сила што имаат само основно образование посетуваат програми за обука на годишно ниво со што добиваат квалификации што се признаени на пазарот на трудот (ISCED 3);

Најмалку 8 проценти од претпријатијата што се анкетирани во рамките на *Светскиот извештај за конкурентност* упатуваат на образованието на работната сила како најпроблематичен фактор за водење бизнис.

Почетна состојба: Во 2014 година приближно 67,5 проценти од сите млади (15-29) работници со завршено високо образование биле вработени на занимања што се соодветни на нивните квалификации (т.е., малку повеќе од 20.600 млади работници).

Во 2015 година земјата по вторпат учествуваше во Програмата за меѓународно оценување на учениците (PISA), но резултатите сè уште не беа достапни во времето на изготвувањето на овој Акциски план. Просечниот број на поени за читање во оценувањето што беше спроведено во 2000 година беше 373; математичката писменост доби 381 поени а научната писменост доби 401 поен, во споредба со меѓународниот просек од 500 поени. Земјата учествуваше во циклусите на Трендовите во меѓународното изучување на математиката и природните науки (TIMSS) во 1999, 2003 и 2011 година. Во 2003 година учениците од Македонија беа оценети со 445 поени, додека, пак, во 2011 година нивните резултати всушност беа полоши (просечната оценка беше 398). Ова укажува дека квалитетот на образовните исходи за учениците треба да биде значително подобрен.

Во 2014 година уделот на младите (15-24) со најмногу тригодишно средно образование беше 12,5 проценти, што сè уште е повисоко од зацртаната цел од 10 проценти од ЕУ 2020. Во истата година, уделот на лицата на возраст од 30 до 34 години што завршиле високо образование беше 24,9 проценти (наспроти ЕУ целта од 40 проценти). Во учебната година 2013/14, бројот на студентите што се запишале на државниот универзитет на природонаучни, математички, компјутерски, технички, производни и градежни насоки претставувал 27 проценти од вкупниот број на универзитетски студенти.

Во 2014 година бројот на младите лица (15-29) во работната сила што имале само основно образование изнесувал вкупно 36.900 лица (16 проценти од младите лица во работната сила). ISCED 3 проектот е иницијатива на МОН за подобрување на можностите за вработување на младите лица и има за цел да понуди краткорочни програми за обука што ќе доведат до квалификации што се признаени на пазарот на трудот. Бидејќи проектот сè уште не е започната, почетната состојба е нула.

Светскиот извештај за конкурентност 2014/2015 наведува дека приближно 11 проценти од македонските претпријатија сметаат дека ниското образовно ниво на работната сила претставува пречка за водење бизнис, што бележи малу опаѓачки тренд во споредба со претходната година (12 проценти).

Во овој контекст, овој исход на политиката е насочен кон подобрување на квалитетот и релевантноста на образовните исходи, што треба да се докаже преку меѓународните тестирања и студии за следење; обезбедување стимулации за учениците да се запишуваат на насоки што се дефицитарни на пазарот на трудот; нудење индивидуализирана поддршка на учениците под ризик од прерано напуштање на образованието; и проширување на опфатот на понудата на курсевите за образование на возрасните за оние млади што пропуштиле да се стекнат со квалификации на училиште.

Исход 1.2.1

Системот за образование и обука го усогласува обезбедувањето на своите услуги со наодите на системот за предвидување вештини;

Исход 1.2.2

Учениците од Македонија редовно учествуваат во меѓународните програми за оценување (PISA и TIMSS) и нивните резултати обезбедуваат информации за реформите на образованието за подобрување на когнитивните и некогнитивните вештини;

Исход 1.2.3

Системот за стипендирање на МОН е проширен за да се обезбедат стимулации за младите луѓе (на ниво на средно и високо образование) да се запишуваат на насоките за кои што се предвидува дека ќе бидат дефицитарни на пазарот на трудот;

Исход 1.2.4

Редовно се спроведуваат студии за следење – како дел од активностите на Опсерваторијата на вештини – на лицата што завршиле средно и високо образование за да се потврди усогласеноста на образовните исходи со потребите на пазарот на трудот;

Исход 1.2.5

Системот за идентификација на ризикот од предвремено напуштање на образованието е достапен во целата земја и води кон интензивна и индивидуализирана поддршка за останување на училиште и стекнување квалификации;

Исход 1.2.6

ISCED 3 проектот на МОН им обезбедува на младите лица без квалификации краткорочни програми за обука за да стекнат квалификации што се бараат на пазарот на трудот.

Исход 1.3 – Младите луѓе имаат пристап до квалитетна настава и услуги за кариерно насочување

До 2020 година, сите ученици и студенти во Македонија добиваат настава за кариерно насочување во последната година од основното образование и во целиот тек на средното и високото образование.

Сите млади лица што се пријавени во Агенцијата за вработување имаат пристап до квалитетни информации за пазарот на трудот;

Сите млади лица кои првпат се пријавуваат во АВРМ добиваат групни услуги за кариерно насочување и советување за вработување (кратка обука за подготовка за вработување).

Почетна состојба: Во 2014 година, приближно 50 општи средни училишта нуделе настава за кариерно насочување како изборен предмет (со приближно 4.000 што ја посетувале наставата), додека, пак, 36.000 ученици во средните училишта за стручно образование имале пристап до услугите на центрите за кариерен развој. Наставата за кариерно насочување во средните училишта, сепак, сè уште се нуди врз основа на проекти и не е интегрирана во наставната програма. Покрај тоа, овие услуги не ги опфаќаат учениците во последната година на основното образование, кога треба да се направи избор што треба да се следи.

На крајот на 2014 година приближно 30.600 млади лица (15-29) биле пријавени во Агенцијата за вработување на Република Македонија. Информациите за пазарот на трудот им се обезбедуваат на сите пријавени невработени лица преку веб страната на АВРМ и лично, во текот на изготвувањето на индивидуалниот план за вработување (ИПВ). Меѓутоа, информациите за слободните работни места не се целосно точни, бидејќи од работодавачите се бара да ги огласуваат и продолжувањата на договорите за привремена работа и работните места за кои што веќе има пријавено кандидати. Во 2014 година бројот на младите лица (15-29) што учествувале во структурирани активности за информирање за пазарот на трудот, помош при барање работа и кариерно насочување изнесувал 2.950 лица (9,6 проценти од вкупниот број на пријавени невработени млади лица), додека, пак, месечните приливи изнесувале приближно 2.700 млади лица. Оттаму, овој исход има за цел да го подобри квалитетот на услугите за кариерно насочување што им се обезбедуваат на младите луѓе во клучните моменти во нивниот училиштен и работен живот. Наставните

програми за образованието за кариерно насочување што треба да се изготват од страна на МОН ќе вклучуваат и модули за правата на работното место што ќе се изготват во соработка со Државниот инспекторат за труд.

Исход 1.3.1

Квалитетни услуги за образование за кариерно насочување – што се засноваат врз системот за предвидување вештини и вклучуваат модули за правата на работното место – им се обезбедуваат на учениците и студентите од сите нивоа на образовниот систем (на крајот на задолжителното образование, во текот на средното образование и во високото образование) како дел од наставната програма на државно ниво;

Исход 1.3.2

Веродостојни и ажурирани информации за пазарот на трудот – засновани врз системот за предвидување вештини – им се обезбедуваат на сите млади лица што се пријавени како невработени во локалните центри за вработување.

Исход 1.3.3

Сите млади невработени лица што првпат се пријавуваат во АВРМ добиваат услуги за кариерно насочување и советување за вработување за подобрување на нивните капацитети за снаоѓање на пазарот на трудот.

3.2 Промовирање на отворањето (формални) работни места предводено од приватниот сектор

Постигнувањето на оваа цел се потпира врз само еден исход, имено, воспоставувањето на пакет од стимулации за подобрување на капацитетот на претпријатијата од приватниот сектор за отворање работни места за младите лица. Овој исход користи низа постоечки и планирани иницијативи на Владата за подобрување на деловната клима, поттикнување на иновативноста и зголемување на пристапот до кредити за малите и средните претпријатија (што треба да се мери преку подобрувањето на позицијата на земјата на *Светскиот индекс за конкурентноста*). Овој исход, исто така, се потпира врз проценетиот мултипликатор на вработеноста што треба да се реализира преку програмата за јавни инвестиции за подобрување на сообраќајната и енергетската мрежа.

Исход 2.1: Воспоставен е пакет од стимулации за унапредување на капацитетот на претпријатијата за отворање работни места за младите лица

Најмалку 20 проценти од лицата што се вработени преку програмата за јавни инвестиции што се финансира од страна на Владата се млади невработени лица на возраст до 29 години;

Најмалку 3.000 млади луѓе (15-29) го користат (по 2016 година) ослободувањето од обврската за плаќање придонеси за социјално осигурување што е предвидена во член 98 на *Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност*;

Најмалку 10 проценти од претпријатијата добиваат услуги за развој на деловното работење што се координираат од страна на Министерството за економија преку локалната мрежа на Агенцијата за развој на претприемништвото и имаат пристап до кредитната линија на Македонската банка за поддршка на развојот;

Најмалку 20 проценти од работните места што се отворени преку финансиските инструменти што се ставени на располагање од страна на Македонската банка за поддршка на развојот и Фондот за иновации и технолошки развој се наменети за младите работници (на возраст до 29 години);

Подобрувањето на позицијата на Македонија на *Светскиот индекс на конкурентноста*, и особено во категоријата на индексот за достапноста на финансиските услуги; леснотија на пристапот до заеми; достапност на најновата технологија; технолошка апсорпција на ниво на друштва и капацитетот за иновации.

Почетна состојба: Тековно не постојат врски меѓу инвестициската програма на Владата и услугите за вработување што се на располагање во АВРМ. Со оглед на тоа што пакетот на инфраструктурните инвестиции ќе изнесува повеќе од 1,5 милијарди евра – со ефект на мултипликација врз вработеноста што се проценува на приближно 66.000 работни места – АВРМ ќе биде потребно да понуди стимулации за вработување млади работници за претпријатијата што се вклучени во инфраструктурниот развој.

Системот од стимулации што е утврден со член 98 на *Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност* се покажа како прилично ефективен за

промовирање на вработувањето на младите луѓе. Оттаму, оваа субвенција ќе продолжи да се применува и по 2016 година, но само во случајот на ангажирање млади работници (15-29).

Голем број претпријатија се соочуваат со тешкотии при исполнувањето на критериумите што се утврдени во кредитните инструменти на Македонската банка за поддршка на развојот. За да се подобри пристапот до финансиите, според тоа, услугите за развој на деловното работење што се обезбедуваат од страна на регионалната мрежа на Агенцијата за развој на претприемништвото ќе се прошират во координација со Министерството за економија за да се осигури дека поголем број претпријатија може да ги искористат веќе постоечките кредитни линии.

Критериумите за квалификување за шемите за грантови што ќе бидат ставени на располагање од страна на Фондот за иновации и технолошки развој (во вкупен износ од приближно 9,4 милиони евра за претстојниот период) се осмислени на таков начин што ќе придонесат кон отворање нови работни места.

Во 2015 година Македонија беше рангирана на 63-то место на Светскиот индекс на конкурентноста. Според технолошката апсорпција на ниво на друштвата, земјата беше рангирана на 105-то место, според капацитетот за иновации на 91-во место, според достапноста на финансиските услуги на 76-то место, според достапноста на најновата технологија на 69-то место и според леснотијата на пристапот до заеми на 55-то место.

Исход 2.1.1

Пакет иницијативи – вклучувајќи услуги за посредување, субвенции и програми за обука – се обезбедуваат од страна на АВРМ на претпријатијата што се вклучени во развојот на инфраструктурата со цел да се зголеми вработувањето на младите луѓе:

Исход 2.1.2

Системот на даночни олеснувања (член 98 на *Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност*) продолжува да се применува по 2016 година за претпријатијата што вработуваат млади работници;

Исход 2.1.3

Пристапот до кредитниот систем што е достапен преку Македонската банка за поддршка на развојот е надополнет од проширена низа од услуги за развој на деловното работење (шеми за ваучери) што се достапни преку локалните структури на Агенција за поддршка на претприемништвото, во координација на Министерството за економија;

Исход 2.1.4

Инструментите што се ставени на располагање преку Фондот за иновации и технолошки развој (ФИТР) придонесуваат за отворањето нови работни места и подобрувањето на капацитетот за иновации во земјата (една категорија од Светскиот индекс за конкурентност).

Олеснување на преминот на младите лица на работа

Целта на олеснувањето на преминот на младите лица во светот на работата се заснова врз три исходи, имено: i) забрзување на процесот на модернизација на Агенцијата за вработување на Република Македонија (подобрување на инфраструктурата, достапност на квалитетни човечки ресурси и ревизија на распределбата на средствата за центрите за вработување); ii) ревизија на механизмите за обезбедување услуги и развој на наменски услуги за младите лица, што ја вклучува програмата *Старт за млади*; и обезбедување квалитетни услуги на работодавачите за зголемување на пробивот на АВРМ на пазарот на слободни работни места и за обезбедување веродостојни информации за младите баратели на работа.

Исход 3.1 – Процесот на модернизација на Агенцијата за вработување на Република Македонија е забрзан

Соодносот меѓу персоналот за непосреден контакт и невработените лица е намален на 1 : 300;

Најмалку 80 проценти од просториите на центрите за вработување се реконструирани и реновирани во согласност со насоките за брендирање на АВРМ;

30 проценти од сите млади невработени лица што се пријавени во секој центар за вработување имаат пристап до целиот опсег услуги за вработување на АВРМ;

Почетна состојба: Во 2014 година соодносот меѓу персоналот за непосреден контакт на АВРМ и невработените лица беше 1:736, што е далеку над просечната меѓународна одредница од 1:100 што се користи како референтна вредност за оценување на квалитетот на обезбедувањето на услугите. АВРМ има мрежа од триесет центри за вработување, при што сите од нив треба да се реновираат и да се ребрендираат за да се осигури кохерентно обезбедување на услугите низ целата земја. ИПА пакетот за помош предвидува реновирање на дванаесет центри за вработување со проценета цена на чинење од 1,2 милиони евра.

ИКТ системот, исто така, треба да се надгради со оглед на тоа што количеството на податоците што треба да се собираат, чуваат, систематизираат и презентираат постојано расте а голем број центри сè уште работат со застарена хардверска опрема.

Уште поважно е тоа што АВРМ треба да спроведе повеќегодишен план за вработување и обука за да осигури дека секој центар има доволен број на специјализирани советници што им обезбедуваат услуги на младите клиенти. Во моментот не постои план за вработување дополнителни човечки ресурси и не се спроведува годишен план за обука за подобрување на квалитетот на дадените услуги.

Земјата вложува само 0,15 проценти од БДП во активните програми на пазарот на трудот и станува сè позависна од надворешното финансирање за зголемување на опфатот. Ова значи дека тековното портфолио на услуги и програми (индивидуализирана помош при барање работа, кариерно насочување, обука, практиканство, субвенционирање на вработувањето и помош за самовработување) не е достапно насекаде во земјата. Оттаму, формулата за финансирање ќе се ревидира за да се гарантира дека и најмалиот центар за вработување има годишно портфолио што овозможува работа со најмалку 10 проценти од годишниот број невработени лица, при што приближно 30 проценти од корисниците ќе бидат млади лица на возраст до 29 години.

Исход 3.1.1

Состојбата во центрите за вработување на АВРМ (инфраструктура, реновирање, човечки ресурси, ИКТ хардвер и софтвер, како и обезбедување услуги) е мапирана и резултатите од мапирањето се искористени за изготвување повеќегодишни планови за развој;

Исход 3.1.2

Повеќегодишен план за развој на инфраструктура/реновирање е одобрен и спроведен за подобрување на просториите на АВРМ и надградба на ИКТ платформата;

Исход 3.1.3

Се спроведуваат годишни планови за вработување и развој на човечки ресурси за професионализирање на обезбедувањето на услугите за вработување и осигурување квалитетно обезбедување на услугите;

Исход 3.1.4

Формулата за финансирање на центрите за вработување на АВРМ е ревидирана за да се осигури минимален обем на обезбедување услуги и програми низ целата земја.

Исход 3.2 – Механизмите за спроведување и финансирање на активните политики на пазарот на трудот се приспособени за исполнување на потребите на младите невработени лица

70 проценти од младите лица што првпат се пријавуваат во АВРМ се профилирани рано (во текот на првите 6 месеци од периодот на невработеност);

40 проценти од сите јавни средства што се наменети за АППТ се вложуваат во интервенции поврзани со преминот од училиште на работа;

15 проценти од сите млади невработени лица имаат пристап до наменски услуги за младите луѓе (*Старт за млади*);

75 проценти од младите невработени лица учествуваат во програми и 40 проценти од младите лица што добиваат услуги за вработување се вработени една година по третманот.

Почетна состојба: На почетокот на 2015 година АВРМ тестираше експериментален поедноставен систем за профилирање (врз основа на контролен список за можностите за вработување) што се очекува дека ќе се воведо до крајот на годината за сите новопријавени невработени лица. Таквиот систем за профилирање им помага на советниците да ги категоризираат невработените лица во согласност со пречките со кои што тие се соочуваат на пазарот на трудот и, според тоа, да го применат најефективниот пакет услуги и програми за вработување.

Тековно само 0,15 од БДП се вложуваат во активните политики на пазарот на трудот, а приближно 30 проценти од овие средства се наменети за младите невработени лица.

АВРМ тековно нуди две наменски услуги за младите невработени лица. Првата е обуката за подготовка за вработување (во 2014 година приближно 1.750 млади невработени лица биле корисници на оваа услуга) а втората е програмата за практиканство (во 2014 година само 260 млади лица учествувале во оваа програма). Опфатот на овие две иницијативи што се посебно наменети за младите лица во 2014 година бил 6,5 проценти од сите млади лица (15-29) што биле пријавени како невработени.

Во 2014 година, бројот на младите невработени лица што учествувале во активните програми на пазарот на трудот изнесувал 7.225. Оние што биле вработени една година по завршувањето на програмите учествувале со 71 процент во вкупниот број. Индивидуализираните услуги за вработување (мотивациска обука, кариерно советување и насочување, помош при барање работа) опфатиле приближно 9.400 млади лица, од кои приближно 27,6 проценти биле вработени една година по добивањето на услугата.

Делокругот на овој исход на политиката е: i) да се осигури дека младите лица под ризик се навремено профилирани за да се избегне да станат долгорочно невработени; ii) да се стават повеќе средства на располагање за АППТ што се осмислени врз основа на системот за предвидување вештини; и iii) да се воспостави нова линија наменски услуги за младите луѓе, што ја вклучуваат програмата *Старт за млади*. Последно наведената програма претставува пакет што вклучува профилирање, обука за подготовка за вработување, субвенционирана обука на работното место и практиканство.

Исход 3.2.1

Системот за профилирање што се заснова врз Контролниот список за можностите за вработување се користи во сите центри за вработување за сегментирање на младите клиенти за целите на приоритизирање на интервенциите.

Исход 3.2.2

Најмалку 40 проценти од годишниот буџет за АППТ се вложуваат во интервенции за олеснување на преминот на младите лица на пристojна работа;

Исход 3.2.3

Дизајнот и целните групи на активните програми на пазарот на трудот се усогласени со резултатите на системот за предвидување вештини и им обезбедуваат на младите луѓе вештини и можности за вработување во економските сектори и занимањата што бележат раст;

Исход 3.2.4

АВРМ развива и спроведува линија наменски услуги за младите лица, што вклучуваат услуги за поддршка на лицата што го напуштиле училиштето, „ден на младите“ во најголемите центри за вработување, младински саеми за вработување, младински *инфо-точки* на популарните музички и спортски настани и пристап до програмата *Старт за млади* (видете Исход 3.2.5).

Исход 3.2.5

Програмата *Старт за млади* (обука за подготовка за вработување, субвенционирана обука на работното место и практиканство) за лицата што првпат влегуваат на пазарот на трудот станува дел од портфолиото на активни програми на пазарот на трудот што им се достапни на младите невработени лица.

Исход 3.3. АВРМ нуди квалитетни услуги за работодавачите и на младите лица им обезбедува веродостоен преглед на слободните работни места

Бројот и видот на слободните работни места што се евидентирани од страна на АВРМ се усогласени со слободните работни места што се идентификуваат преку *Анкетата за слободни работни места* (Државен завод за статистика);

Услугите за посредување при вработување се користат од страна на 20 проценти од работодавачите што огласуваат слободни работни места.

Почетна состојба: Базата на податоци за слободни работни места на АВРМ функционира како отворен систем, каде што работодавачите може да огласуваат слободни работни места за секакви видови работа (отворени за внатрешни/надворешни кандидати, зафатени/слободни, продолжување на краткорочни договори, повторно огласување, итн.) Иако во отворениот систем бројот на пријавените слободни работни места е значителен, голем број од работните места што се нудат реално не им се достапни на барателите на работа. Токму поради тоа начинот за собирање на податоци и објавување на слободните работни места во системот на АВРМ ќе се трансформира во полуотворен пристап каде што сите слободни работни места се селектираат и проверуваат од страна на специјализиран персонал на АВРМ за да им се обезбедат реалистични информации на барателите на работа, како и за да се обезбедат квалитетни влезни информации за системот за предвидување вештини. Овој пристап ќе и помогне на АВРМ да се приближи до работодавачите и да нуди специјализирани услуги за ангажирање и развој на човечки

ресурси (анализа на работните места и задачи, проверка на кратките биографии, стандардизирани интервјуа со личен контакт или преку телефон).

До крајот на 2014 година АВРМ примила над 4.400 барања за посредување при вработување, од кои што 65 проценти биле реализирани. Со оглед на тоа што усогласувањето на понудата и побарувачката на пазарот на трудот е една од основните услуги што ја нудат модерните јавни агенции за вработување, АВРМ ќе вложи напори да го зголеми својот пробив на пазарот преку нудење услуги за посредување при вработувањето на сите работодавачи што огласуваат слободни работни места и преку електронско поврзување на новопријавените баратели на работа со достапните слободни работни места.

Исход 3.3.1

Работодавачите се мапирани од страна на центрите за вработување и им се нудат услуги за анализа на работните места и задачи и развој на човечките ресурси од страна на квалификуван персонал;

Исход 3.3.2

Пристапот кон собирањето и објавувањето на слободните работни места е приспособен за целите на обезбедувањето реалистични информации на младите невработени лица и обезбедувањето веродостојни податоци за хранење на системот за предвидување вештини;

Исход 3.3.3

Службите за посредување при вработување се зајакнати и им помагаат младите лица што за првпат бараат работа да најдат можности на пазарот на трудот.

4. Ресурси

Вкупните трошоци на *Акцискиот план за вработување млади лица* е проценет на 30.950.000 евра за период од пет години, исклучувајќи ги трошоците за следење и оценување. Табела 6 на крајот на ова поглавје дава резимиран преглед на предвидените трошоци за секој исход и соодветните извори за финансирање.

Исход 1.1 – Системот за предвидување на вештините е развиен и обезбедува информации за креирањето на политиките за образование и за пазарот на трудот, како и за изборите што ги прават младите луѓе (1,4 милиони евра)

Одговорноста за овој исход е првенствено во надлежноста на Министерството за труд и социјална политика, во партнерство со Агенцијата за вработување на Република Македонија, Министерството за образование и наука и мрежата на македонски младински невладини организации. Развојот на моделот за предвидување вештини се проценува дека ќе чини приближно 450.000 евра (вклучувајќи софтвер, методологија и градење на капацитетите). Трошоците за надградба на базата на податоци на АВРМ за слободните работни места (шифрирање на занимањата, описи на работните места и ИТ систем) се проценети на 300.000 евра за целиот период. Секторските истражувања ќе чинат приближно по 50.000 евра (по едно годишно, треба да бидат нарачани од приватните истражувачки институции од страна на МТСП, сè додека не се основаат секторските совети од НРК). Изготвувањето на *Прирачникот за перспективни занимања* ќе чини приближно 50.000 евра годишно (МТСП треба да склучи договор со изведувач врз основа на достапните податоци). Дисеминацијата на *Прирачникот за перспективни занимања* преку различни средства (веб страни и кампањи за подигање на свеста) ќе чини приближно 50.000 евра за целиот период. Трошоците за активностите за информирање, обука и подигање на свеста на мрежата на младински НВО се проценети на 100.000 за целиот период.

Исход 1.2 – Образовните исходи на младите македонски граѓани се подобруваат со текот на времето и соодветствуваат на барањата на пазарот на трудот (7,660,000 евра)

Министерството за образование и наука (МОН) ја има примарната одговорност за постигнувањето на овие исходи. Усогласување на програмите за образование и обука со барањата на пазарот на трудот се проценува дека ќе чини 50.000 евра годишно, додека, пак, организирањето на редовните оценувања во рамките на PISA и TIMSS изнесува приближно 40.000 евра по циклус (четири циклуси во периодот на Акцискиот план). Системот за стипендирање на дефицитарните занимања се проценува дека ќе чини приближно 5.250.000 евра (по 1.500 евра за 3.500 студенти во текот на периодот). Трошоците за студиите за следење се веќе предвидени во рамките на иницијативата за Опсерваторијата на вештини. Механизмите за рана идентификација и соодветните услуги за поддршка ќе чинат приближно 50.000 евра годишно, додека, пак, системот за стипендирање на учениците под ризик (како дел од пакетот услуги за задржување на младите лица под ризик на училиште) ќе чини 1,5 милиони евра за целиот период. Кратките ISCED 3 програми ќе чинат приближно 50.000 евра годишно. Средствата за постигнувањето на овој исход веќе се обезбедени преку заем од Светска банка за проектот *Модернизација на средното техничко стручно образование и обука* (приближно 4 милиони евра) и износот од 2,3 милиони евра што е распределен од страна на Владата и ИПА за *Проектот за промовирање на доживотното учење*. Дополнителен износ од 1.360.000 евра (пред сè за проширување на системот за стипендирање) ќе биде обезбеден од страна на Владата.

Исход 1.3 – *Младите луѓе имаат пристап до квалитетна настава и услуги за кариерно насочување (2 милиони евра)*

Постигнувањето на овој исход е во надлежност на МОН, МТСП и АВРМ. Од Министерството за образование се очекува да инвестира приближно 500.000 евра во интегрирањето на наставата за кариерно насочување во училиштата (изготвување на наставните програми и наставните материјали за наставниците), додека, пак, АВРМ ќе вложи приближно 1,5 милиони евра за целиот период за обезбедување информации за пазарот на трудот и услуги за советување и насочување за младите баратели на работа.

Исход 2.1 – *Воспоставен е пакет од стимулации за унапредување на капацитетот на претпријатијата за отворање работни места за младите лица (12.340.000 евра)*

Исполнувањето на овој исход е во надлежност на Министерството за економија, Министерството за финансии, Министерството за труд и социјална политика, Агенцијата за вработување на Република Македонија, Агенцијата за поддршка на претприемништвото на Република Македонија (АППРМ) и *Фондот за иновации и технолошки развој* (ФИТР). Трошоците за услугите за посредување, програмите за субвенционирање и обука што АВРМ треба да им ги обезбеди на претпријатијата што се вклучени во развојот на инфраструктурата веќе се вклучени во зголемениот буџет за АППТ (видете Исход 3,1). Продолжувањето на примената на системот на даночни олеснувања (член 98 на *Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност*) по 2016 година за младите работници се проценува дека ќе го чини државниот буџет приближно 2.040.000 евра за 3.000 вработени млади работници. Цената на чинење на услугите за развој на деловното работење за претпријатијата што сакаат да добијат пристап до кредитните линии на Македонската банка за поддршка на развојот се проценува дека ќе изнесува приближно €00.000 евра за целиот период (т.е., годишно распределените средства за шемите за ваучери ќе бидат двојно зголемени). *Фондот за иновации и технолошки развој* ќе инвестира приближно 9,4 милиони евра во шемите за грантови.

Исход 3.1 – *Процесот на модернизација на Агенцијата за вработување на Република Македонија е забрзан (3 милиони евра)*

Овој исход на политиката е во надлежност на МТСП и АВРМ. Се очекува дека АВРМ ќе вложи приближно 2 милиони евра во текот на периодот за спроведување на планот за развој на инфраструктура/реновирање. Планот за вработување и обука ќе чини дополнителни 200.000 евра годишно од буџетот на АВРМ. Новата формула за финансирање на центрите за вработување ќе има корист од годишното зголемување на распределените средства за АППТ (зголемување од 500.000 евра годишно, веќе е земено предвид во рамките на Исход 3.2).

Исход 3.2 – *Механизмите за спроведување и финансирање на активните политики на пазарот на трудот се приспособени за исполнување на потребите на младите невработени лица (3.950.000 евра)*

Овој исход на политиката е во надлежност на МТСП и АВРМ. За интегрирање на системот за профилирање во сите центри за вработување ќе биде потребно да се надгради ИТ платформата (проценета цена на чинење од 600.000 евра, вклучувајќи ја надградбата на базата на податоци за слободните работни места што веќе е земена предвид во рамките на Исход 1.1). Годишно распределените средства за АППТ ќе се зголемат за 500.000 евра секоја година. Трошоците за организирање на наменска линија услуги за младите невработени лица се проценуваат на 80.000 евра годишно, додека, пак, програмата *Старт за млади* ќе чини приближно 150.000 евра годишно.

Исход 3.3. *АВРМ нуди квалитетни услуги за работодавачите и на младите лица им обезбедува веродостоен преглед на слободните работни места (600.000 евра)*

Овој исход на политиката е во надлежност на МТСП и АВРМ. Развојот и обезбедувањето на квалитетни услуги за работодавачите се проценува дека ќе чини приближно 50.000 евра годишно. Новиот пристап кон собирањето податоци за слободните работни места и нивното огласување се проценува дека ќе чини 100.000 евра за периодот (плус надградбата на ИТ системот што веќе е земена предвид во рамки на Исход 1,1). Нудењето квалитетни услуги за посредување при вработување ќе чини приближно 50.000 евра годишно.

Табела 6: Резиме на трошоците и изворите за финансирање на Акцискиот план за вработување млади лица на Република Македонија

Исход	Севкупни трошоци	Обезбедени	Извор на обезбедените средства	Износ што треба да се обезбеди
1.1 Системот за предвидување на вештините е развиен и обезбедува информации за креирањето на политиките за образование и за пазарот на трудот, како и за изборите што ги прават младите луѓе	1.400.000	0		1.400.000
1.2.Образовните исходи на младите македонски граѓани се подобруваат со текот на времето и соодветствуваат на барањата на пазарот на трудот	7.660.000	6.300,000	<i>Модернизација на средното техничко стручно образование и обука (заем од Светска банка, 4 милиони евра) Промовирање на доживотното учење (Влада и ИПА, 2,3 милиони евра)</i>	1.360.000
1.3 Младите луѓе имаат пристап до квалитетна настава и услуги за кариерно насочување	2.000.000	0		2.000.000
2.1. Воспоставен е пакет од стимулации за унапредување на развојот на претпријатијата	12.340.000	9.400.000	Заем од Светска банка, ФИТР	2.940.000
3.1 Процесот на модернизација на Агенцијата за вработување на Република Македонија е забрзан	3.000.000	1.200.000	ИПА грант	1.800.000
3.2 Механизмите за спроведување и финансирање на активните политики на пазарот на трудот се приспособени за исполнување на потребите на младите невработени лица	3.950.000	0		3.950.000
3.3. АВРМ нуди квалитетни услуги за работодавачите и на младите лица им обезбедува веродостоен преглед на слободните работни места	600.000	0		600.000
ВКУПНО	30.950.000 евра	16.900.000 евра		14.050.000 евра

5. Механизам за спроведување и координирање

Релевантните ресорни министерства и владини институции ќе бидат одговорни за спроведувањето на политиките и мерките што се утврдени во *Акцискиот план*. Ќе бидат изготвени детални програми за олеснување на спроведувањето и унапредување на отчетноста. Групата експерти од различните ресорни министерства и социјалните партнери што го изготвија *Акцискиот план* ќе дејствува како Советодавна група на Единицата за пазарот на трудот во текот на спроведувањето.

Персоналот на Единицата за пазарот на трудот во МТСП ќе биде задолжен за координирање на севкупното спроведување и за поднесување редовни извештаи за постигнатиот напредок на Владата. Оваа единица ќе работи во тесна соработка со механизмите за координирање на донаторските програми и на програмите за техничка помош и ќе се поврзе со министерствата што се вклучени во спроведувањето на *Акцискиот план*, социјалните партнери и организациите што ги застапуваат интересите на младите луѓе.

Општите одговорности на клучните министерства, агенции и партнери во спроведувањето на *Акцискиот план* се наведени во матрицата што е дадена во Прилог 1, додека, пак, основните функции на координативниот механизам се опишани во Рамка 3.

Рамка 3: Координативен механизам за Акцискиот план за вработување млади лица

Единицата за пазарот на трудот во рамките на МТСП ќе го врши севкупното координирање на спроведувањето на Акцискиот план. Конкретно, единицата: ќе обезбедува техничка поддршка, совети и насоки на партнерските министерства и агенции за сите аспекти во врска со спроведувањето на Акцискиот план. ќе изготвува периодични извештаи за постигнатиот напредок и за следење и ќе помага во изготвувањето на извештаите за оценување;

ќе ја олеснува размената на информации и добри практики меѓу владините агенции, како и меѓу Владата, социјалните партнери и граѓанското општество;

редовно ќе ја информира експертската група што го изготви Акцискиот план за постигнатиот напредок во спроведувањето.

Советодавната група:

ги прегледува извештаите за постигнатиот напредок и за следење што се изготвени од Единицата за пазарот на трудот пред нивното поднесување на Владата;

дава совети за новонастанатите прашања од областа на вработувањето на младите лица што треба да се решаваат во рамките на Акцискиот план;

по потреба, ги преформулира, врз основа на наодите од извештаите за следење, специфичните цели, зацртаните цели и исходите на политиката од Акцискиот план.

6. Следење и оценување

Следењето на *Акцискиот план* ќе се состои од редовно испитување на инпутите, аутпутите и исходите на интервенциите од политиката. Тоа ќе се заснова врз систем за собирање информации и анализирање на показателите на успешноста. Единицата за пазарот на трудот во рамките на МТСП ќе биде одговорна за систематизирање на информациите за следењето што се генерираат од ресорните министерства и партнерските агенции за целите на нивното презентирање на Владата.

Системот за оценување ќе биде интегриран во циклусот на политиката/програмата. Ќе бидат спроведени две активности за оценување: 1) меѓупериодско оценување во 2018 година и 2) завршно оценување во 2020 година. Единицата за пазарот на трудот ќе биде одговорна за координирањето како на меѓупериодското, така и на завршното оценување.

Меѓупериодското оценување ќе ги анализира аутпутите и резултатите на интервенциите, финансиското управување, квалитетот на следењето и неговото спроведување. Во споредба со почетната состојба, тоа ќе ги потенцира промените во општиот контекст и ќе оцени дали целите остануваат релевантни. Ова оценување, исто така, ќе испита дали развојот на националните приоритети и политики носи проблеми за кохерентноста. Меѓупериодското оценување ќе се потпира врз информациите што се извлечени од системот за следење и од севкупниот контекст, како и од неговиот развој во повратни информации за управувањето со планирањето на активностите.

Завршното оценување, што треба да се спроведе во 2020 година, ќе ја оценува севкупната успешност на *Акцискиот план*. Тоа ќе даде информации за ефективноста и ефикасноста на интервенциите и за тоа во колкава мера биле постигнати очекуваните исходи. Основните оценувачки и истражувачки прашања ќе бидат поврзани со:

Релевантност: во колкава мера целите на *Акцискиот план* одговориле на националните потреби и приоритети;

Ефективност: во колкава мера биле постигнати целите; дали интервенциите и искористените средства ги дале очекуваните резултати; и дали можело да се постигне повеќе користејќи различни средства;

Ефикасност: дали целите биле постигнати со најниските можни трошоци;

Одржливост: во колкава мера резултатите, вклучувајќи ги институционалните промени, се трајни со текот на времето.

Прилози

Прилог 1 - Матрица на Акцискиот план за вработување млади лица

Цел: Подобрување на усогласеноста на понудата на вештини со барањата на пазарот на трудот						
Зацртана цел 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 намалување од 4 процентни поени на бројот на нискоквалификувани млади лица						
ИСХОДИ И АУТПУТИ	ПОКАЗАТЕЛИ	ОДГОВОРНА ЕДИНИЦА	ФИНАНСИСКИ ИНПУТ		ВРЕМЕНСКА РАМКА	
			Обезбедени	Сè уште необезбедени	Почеток	Крај
<p>Исход 1.1 – Системот за предвидување на вештините е развиен и обезбедува информации за креирањето на политиките за образование и за пазарот на трудот, како и за изборите што ги прават младите луѓе</p> <p>Почетна состојба Во 2014 година, 64,8 проценти од младите работници (15-29) биле вработени на занимања што се соодветни на нивното образовно ниво.</p> <p>Преквалификуваноста засега приближно 18,9 проценти од сите млади работници, додека, пак, 16,2 проценти од сите вработени млади лица биле недоволно квалификувани (35,2 проценти севкупна неусогласеност на вештините за групата 15-29).</p> <p>Аутпути 1.1.1 Модел за предвидување вештини – заснован врз демографски проекции,</p>	<p>До 2020 година, најмалку 85 проценти од младите работници (15-29) се вработени на работни места што соодветствуваат на нивните квалификации;</p> <p>Неусогласеноста меѓу занимањата и вештините на македонскиот пазар на трудот не е повисока од 15 проценти.</p>	<p>МТСП МОН АВРМ Младински НВО</p>	<p>нула</p>	<p>1.400.000 €</p>	<p>2016</p>	<p>2020</p>

<p>анкетни истражувања на работодавачите и слободните работни места, податоци за образованието, проекции за вработеноста и секторски студии – е дизајниран и тестиран од страна на Единицата за пазарот на трудот на Министерството за труд и социјална политика (МТСП) за обезбедување поверодостојни информации за побарувачката на работна сила и за изготвување редовни извештаи за перспективните занимања (МТСП, 450.000 евра);</p> <p><i>1.1.2</i> Базата на податоци на АВРМ во која што се евидентираат слободните работни места е ажурирана, усогласена со моделот за предвидување вештини и им обезбедува веродостојни информации на младите клиенти за работните места и занимањата за кои постои најголема побарувачка на пазарот на трудот (АВРМ, 300.000 евра)</p> <p><i>1.1.3</i> Опсерваторија на вештини, развиена и раководена од страна на Министерството за образование и наука (МОН) го храни моделот за предвидување вештини со податоци за програмите за образование и учење за возрасните, поставувањето на дипломците на работни места и за трошоците на студиите (МОН, без трошоци);</p> <p><i>1.1.4</i> Единицата за пазарот на трудот на Министерството за труд и социјална политика редовно спроведува студии (до целосното воспоставување на секторските совети од Националната</p>						
--	--	--	--	--	--	--

<p>рамка за квалификации) за збогатување на информациите што за побарувачката на работна сила што се достапни преку системот за предвидување вештини (МТСП, 250.000 евра);</p> <p><i>1.1.5</i> Единицата за пазарот на трудот на МТСП редовно собира информации за пазарот на трудот, индустриските гранки, занимањата и вештините за кои што постои најголема побарувачка на пазарот на трудот за хранење со податоци на моделот за предвидување вештини, изготвува извештаи за перспективните занимања и врши дисеминација на добиените информации до крајните корисници (младите луѓе и нивните семејства; образовните институции и институциите на пазарот на трудот и пошироката јавност) (МТСП, 250.000 евра);</p> <p><i>1.1.6</i> Редовно ажурираниот извештај за перспективните занимања се дисеминира преку наменските веб страни на АВРМ, Министерството за труд и социјална политика и Опсерваторијата на вештини на МОН, и се спроведуваат заеднички кампањи за подигање на свеста од страна на МТСП и МОН (МТСП, АВРМ, МОН, 50.000 евра);</p> <p><i>1.1.7</i> Мрежата на младински невладини организации го користи извештајот за перспективните занимања и останатите информации што произлегуваат од моделот за предвидување вештини за изготвување информативни материјали,</p>						
---	--	--	--	--	--	--

<p>организирање информативни сесии, и за општо информирање на младите луѓе во врска со изборот на образованието, побарувачката на работна сила и јавните услуги што им се достапни за олеснување на нивниот премин на работа (Мрежа на младински НВО, 100.000 евра).</p>						
<p><i>Исход 1.2 – Образовните исходи на младите македонски граѓани се подобруваат со текот на времето и соодветствуваат на барањата на пазарот на трудот</i></p> <p>Почетна состојба</p> <p>Во 2014 година, 67,5 проценти од младите работници (15-29) со завршено високо образование биле вработени на занимања што се соодветни на нивните квалификации.</p> <p>Просечниот број на поени за читање во оценувањето во рамки на PISA што беше спроведено во 2000 година беше 373; математичката писменост доби 381 поени а научната писменост доби 401</p>	<p>85 проценти од младите лица (15-29) со високо образование се вработени на места што се соодветни за нивните квалификации;</p> <p>Усогласување на резултатите на студентите од Македонија на меѓународните тестирања PISA и TIMMS со меѓународниот просек;</p>	<p>МОН</p>	<p>€6.300.000</p>	<p>€1.360.000</p>	<p>2016</p>	<p>2020</p>

<p>пеон (во споредба со меѓународниот просек од 500 поени). Во оценувањето во рамките на TIMSS во 2003 година учениците од Македонија добија 445 поени, а во 2011 година добија 398 поени).</p> <p>Во 2014 година, уделот на младите лица (15-24) најмногу тригодишно средно образование беше 12,5 проценти</p> <p>Во учебната година 2013/14, бројот на студентите што се запишале на државниот универзитет на природонаучни, математички, компјутерски, технички, производни и градежни насоки претставувал 27 проценти од вкупниот број на универзитетски студенти.</p> <p>Во 2014 година бројот на младите лица (15-29) во работната сила што имале само основно образование изнесувал вкупно 36.900 лица (16 проценти од младите лица во работната сила). Не постоела програма за обука што води кон ISCED 3 квалификации</p> <p>Светскиот извештај за конкурентност 2014/2015 наведува дека 11 проценти од македонските претпријатија сметаат дека ниското образовно ниво на работната сила претставува пречка за водење бизнис.</p> <p><i>Аутпути</i></p> <p>1.2.1. Системот за образование и обука го усогласува обезбедувањето на своите услуги со наодите на системот за предвидување вештини (МОН, 250.000</p>	<p>Помалку од 10 проценти од младите лица (15-24) го напуштаат образовниот систем со најмногу тригодишно средно образование;</p> <p>30 проценти од универзитетските студенти се запишани на природонаучни, математички, компјутерски, технички, производни и градежни насоки;</p> <p>Најмалку 5 проценти од младите лица во работната сила што имаат само основно образование посетуваат програми за обука на годишно ниво</p>					
--	--	--	--	--	--	--

<p>евра) 1.2.2 Учениците од Македонија редовно учествуваат во меѓународните програми за оценување (PISA и TIMSS) и нивните резултати обезбедуваат информации за реформите на образованието за подобрување на когнитивните и некогнитивните вештини (МОН, 160.000 евра); 1.2.3. Системот за стипендирање на МОН е проширен за да се обезбедат стимулации за младите луѓе (на ниво на средно и високо образование) да се запишуваат на насоките за кои што се предвидува дека ќе бидат дефицитарни на пазарот на трудот (МОН, 5.250.000 евра); 1.2.4. Редовно се спроведуваат студии за следење – како дел од активностите на Опсерваторијата на вештини – на лицата што завршиле средно и високо образование за да се потврди усогласеноста на образовните исходи со потребите на пазарот на трудот (Опсерваторија на вештини, МОН, без трошоци); 1.2.5. Системот за идентификација на ризикот од предвремено напуштање на образованието е достапен во целата земја и води кон интензивна и индивидуализирана поддршка за останување на училиште и стекнување квалификации (МОН, 1.750.000 евра); 1.2.6. ISCED 3 проектот на МОН им обезбедува на младите лица без квалификации краткорочни програми за обука за да стекнат квалификации што</p>	<p>со што добиваат квалификации што се признаени на пазарот на трудот (ISCED 3);</p> <p>Најмалку 8 проценти од претпријатијата што се анкетирани во рамките на Светскиот извештај за конкурентност упатуваат на образованието на работната сила како најпроблематичен фактор за водење бизнис.</p>					
--	--	--	--	--	--	--

се бараат на пазарот на трудот (МОН, 250.000 евра)						
<p>Исход 1.3 – Младите луѓе имаат пристап до квалитетна настава и услуги за кариерно насочување</p> <p>Почетна состојба Во 2014 година, 50 општи средни училишта нуделе настава за кариерно насочување како изборен предмет (со приближно 4.000 што ја посетувале наставата), додека, пак, 36.000 ученици во средните училишта за стручно образование имале пристап до услугите на центрите за кариерен развој. Не е предвидена настава за кариерно насочување на ниво на основно образование. На крајот на 2014 година, приближно 30.600 млади лица (15-29) биле пријавени во АВРМ и добивале основни информации за пазарот на трудот. Во истата година, бројот на младите лица (15-29) што биле корисници на структурирана помош при барањето работа и кариерно насочување изнесувал 2.950 лица</p> <p>Аутпути 1.3.1 Квалитетни услуги за образование за кариерно насочување – што се засноваат врз системот за предвидуваше вештини и вклучуваат модули за</p>	<p>До 2020 година, сите ученици и студенти во Македонија добиваат настава за кариерно насочување во последната година од основното образование и во целиот тек на средното и високото образование;</p> <p>Сите млади лица што се пријавени во Агенцијата за вработување имаат пристап до квалитетни информации за пазарот на трудот;</p> <p>Сите млади лица кои првпат се пријавуваат во АВРМ добиваат групни услуги за кариерно насочување и</p>	<p>МТСП МОН АВРМ</p>		<p>€2.000.000</p>	<p>2016</p>	<p>2020</p>

<p>правата на работното место - им се обезбедуваат на учениците и студентите од сите нивоа на образовниот систем (на крајот на задолжителното образование, во текот на средното образование и во високото образование) како дел од наставната програма на државно ниво (МОН, 500.000 евра);</p> <p>1.3.2. Веродостојни и ажурирани информации за пазарот на трудот - засновани врз системот за предвидување вештини - им се обезбедуваат на сите млади лица што се пријавени како невработени во локалните центри за вработување (АВРМ, 500.000 евра).</p> <p>1.3.3. Сите млади невработени лица што првпат се пријавуваат во АВРМ добиваат услуги за кариерно насочување и советување за вработување за подобрување на нивните капацитети за снаоѓање на пазарот на трудот (АВРМ, 1.000.000 евра)</p>	<p>советување за вработување (кратка обука за подготовка за вработување).</p>					
--	---	--	--	--	--	--

Цел: *Промовирање на отворањето (формални) работни места предводено од приватниот сектор*

Зацртана цел зголемување од 5 процентни поени на уделот на младите лица (15-29) што се вработени

ИСХОДИ И АУТПУТИ	ПОКАЗАТЕЛИ	ОДГОВОРНА ЕДИНИЦА	ФИНАНСИСКИ ИНПУТ		ВРЕМЕНСКА РАМКА	
			Обезбедени	Сè уште необезбедени	Почеток	Крај
<p><i>Исход 2.1: Воспоставен е пакет од стимулации за унапредување на капацитетот на претпријатијата за отворање работни места за младите лица</i></p> <p><i>Почетна состојба</i></p> <p>Тековно не постојат врски меѓу инвестициската програма на Владата и услугите за вработување што се на располагање во АВРМ. Системот од стимулации што е утврден со член 98 на <i>Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност</i> престанува да важи во 2016 година. Не постојат врски меѓу кредитните инструменти на Македонската банка за поддршка на развојот и услугите за развој на деловното работење. До 2014 година, проектите што се финансирале од Македонската банка за поддршка на развојот генерирале 6.229 нови работни места. Во 2015 година Македонија беше</p>	<p>Најмалку 20 проценти од лицата што се вработени преку програмата за јавни инвестиции што се финансира од страна на Владата се млади невработени лица на возраст до 29 години; Најмалку 3.000 млади луѓе (2016) го користат (по 98 година) ослободувањето од обврската за плаќање придонеси за социјално осигурување што е предвидена во член 98 на <i>Законот за вработување и осигурување во</i></p>	<p>МЕ МФ АВРМ АППРМ ФИТР</p>	<p>€9.400.000</p>	<p>€2.940.000</p>	<p>2016</p>	<p>2020</p>

<p>рангирана на 63-то место на Светскиот индекс на конкурентноста. Според технолошката апсорпција на ниво на друштвата, земјата беше рангирана на 105-то место, според капацитетот за иновации на 91-во место, според достапноста на финансиските услуги на 76-то место, според достапноста на најновата технологија на 69-то место и според леснотијата на пристапот до заеми на 55-то место.</p> <p>Аутпути</p> <p>2.1.1 Пакет иницијативи – вклучувајќи услуги за посредување, субвенции и програми за обука – се обезбедуваат од страна на АВРМ на претпријатијата што се вклучени во развојот на инфраструктурата со цел да се зголеми вработувањето на младите луѓе (АВРМ, видете Исход 3.2);</p> <p>2.1.2. Системот на даночни олеснувања (член 98 на <i>Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност</i>) продолжува да се применува по 2016 година за претпријатијата што вработуваат млади работници(МФ, 2.040.000 евра);</p> <p>2.1.3. Пристапот до кредитниот систем што е достапен преку Македонската банка за поддршка на</p>	<p><i>случај на невработеност;</i></p> <p>Најмалку 10 проценти од претпријатијата добиваат услуги за развој на деловното работење што се координираат од страна на Министерството за економија преку локалната мрежа на Агенцијата за развој на претприемништвото и имаат пристап до кредитната линија на Македонската банка за поддршка на развојот;</p> <p>Најмалку 20 проценти од работните места што се отворени преку финансиските инструменти што се</p>					
---	--	--	--	--	--	--

<p>развојот е надополнет од проширена низа од услуги за развој на деловното работење (шеми за ваучери) што се достапни преку локалните структури на Агенција за поддршка на претприемништвото, во координација на Министерството за економија (АППРМ, 900.000 евра);</p> <p>2.1.4. Инструментите што се ставени на располагање преку Фондот за иновации и технолошки развој (ФИТР) придонесуваат за отворањето нови работни места и подобрувањето на капацитетот за иновации во земјата (една категорија од Светскиот индекс за конкурентност) (ФИТР, 9.400.000 евра).</p>	<p>ставени на располагање од страна на Македонската банка за поддршка на развојот и Фондот за иновации и технолошки развој се наменети за младите работници (на возраст до 29 години);</p> <p>Подобрувањето на позицијата на Македонија на Светскиот индекс на конкурентноста, и особено во категоријата на индексот за достапноста на финансиските услуги; леснотија на пристапот до заеми; достапност на најновата технологија; технолошка апсорпција на ниво на друштва и капацитетот за</p>					
--	---	--	--	--	--	--

	ИНОВАЦИИ.					
--	-----------	--	--	--	--	--

Цел: Олеснување на преминот на младите лица во светот на работата Зацртана цел зголемување од 30 проценти на бројот на младите невработени лица што имаат пристап до квалитетни услуги за вработување во локалните центри за вработување; 15 проценти од сите млади лица што првпат се пријавуваат како невработени добиваат пристап кон наменски услуги.						
ИСХОДИ И АУТПУТИ	ПОКАЗАТЕЛИ	ОДГОВОРНА ЕДИНИЦА	ФИНАНСИСКИ ИНПУТ		ВРЕМЕНСКА РАМКА	
			Обезбедени	Сè уште необезбедени	Почеток	Крај
<p>Исход 3.1 – Процесот на модернизација на Агенцијата за вработување на Република Македонија е забрзан</p> <p>Почетна состојба</p> <p>Во 2014 година соодносот меѓу персоналот за непосреден контакт на АВРМ и невработените лица беше 1:736. АВРМ има мрежа од 30 центри за вработување, при што сите од нив треба да се реновираат. Пакетот за помош од ЕУ ИПА предвидува реновирање на 12 центри за вработување. Во моментот не постои план за вработување дополнителни човечки ресурси за АВРМ и не постои план за развој на човечките ресурси. Во 2014 година приближно 7.225 млади невработени лица учествувале во АППТ (23,6% од вкупниот број пријавени млади лица) и 9.400 млади лица биле корисници на индивидуализирани услуги за вработување (30%).</p>	<p>Соодносот меѓу персоналот за непосреден контакт и невработените лица е намален на 1 : 300;</p> <p>Најмалку 80 проценти од просториите на центрите за вработување се реконструирани и реновирани во согласност со насоките за брендирање на АВРМ;</p> <p>30 проценти од сите млади невработени лица што се</p>	<p>МТСП АВРМ</p>	<p>€1.200.000</p>	<p>€1.800.000</p>	<p>2016</p>	<p>2020</p>

<p>Аутпути</p> <p>3.1.1 Состојбата во центрите за вработување на АВРМ (инфраструктура, реновирање, човечки ресурси, ИКТ хардвер и софтвер, како и обезбедување услуги) е мапирана и резултатите од мапирањето се искористени за изготвување повеќегодишни планови за развој (АВРМ, без трошоци)</p> <p>3.1.2 Повеќегодишен план за развој на инфраструктура/реновирање е одобрен и спроведен за подобрување на просториите на АВРМ и надградба на ИКТ платформата (АВРМ, 2.000.000 евра);</p> <p>3.1.3 Се спроведуваат годишни планови за вработување и развој на човечки ресурси за професионализирање на обезбедувањето на услугите за вработување и осигурување квалитетно обезбедување на услугите (АВРМ, 1.000.000 евра);</p> <p>3.1.4 Формулата за финансирање на центрите за вработување на АВРМ е ревидирана за да се осигури минимален обем на обезбедување услуги и програми низ целата земја (АВРМ, видете Исход 3,2).</p>	<p>пријавени во секој центар за вработување имаат пристап до целиот опсег услуги за вработување на АВРМ;</p>					
<p>Исход 3.2 – Механизмите за спроведување и финансирање на активните политики на пазарот на трудот се приспособени за исполнување на потребите на младите невработени лица</p>	<p>70 проценти од младите лица што првпат се пријавуваат во АВРМ се профилирани рано (во текот на</p>	<p>МТСП АВРМ</p>		<p>3.950.000</p>	<p>2016</p>	<p>2020</p>

<p><i>Почетна состојба</i></p> <p>Систем за профилирање (врз основа на контролен список за можностите за вработување) ќе биде воведен на крајот на 2015 година.</p> <p>Тековно само 0,15 од БДП се вложуваат во активните политики на пазарот на трудот, а приближно 30 проценти од овие средства се наменети за младите невработени лица.</p> <p>АВРМ нуди две наменски услуги за младите невработени лица, обука за подготовка за вработување и програма за практиканство. Во 2014 година нивниот комбиниран опфат изнесувал 6,5 проценти од вкупниот број пријавени млади лица (15-29). Во 2014 година, 7.225 млади лица учествувале во АППТ (со поврат од 71 процент).</p> <p>Индивидуализираните услуги за вработување (мотивациска обука, кариерно советување и насочување, помош при барање работа) опфатиле 9.400 млади лица, од кои приближно 27,6 проценти биле вработени една година по добивањето на услугата.</p> <p><i>Аутпути</i></p> <p>3.2.1 Системот за профилирање што се заснова врз Контролниот список за можностите за вработување се користи во сите центри за вработување за сегментирање на младите клиенти за целите на приоритизирање на интервенциите (АВРМ, 300.000 евра);</p>	<p>првите 6 месеци од периодот на невработеност);</p> <p>40 проценти од сите јавни средства што се наменети за АППТ се вложуваат во интервенции поврзани со преминот од училиште на работа;</p> <p>15 проценти од сите новопријавени млади баратели на работа имаат пристап до наменски услуги и до програмата <i>Старт за млади</i>;</p> <p>75 проценти од младите невработени лица учествуваат во програми и 40 проценти од младите лица</p>				
---	--	--	--	--	--

<p>3.2.2 Најмалку 40 проценти од годишниот буџет за АППТ се вложуваат во интервенции за олеснување на преминот на младите лица на пристојна работа (МТСП, 2.500.000 евра);</p> <p>3.2.3 Дизајнот и целните групи на активните програми на пазарот на трудот се усогласени со резултатите на системот за предвидување вештини и им обезбедуваат на младите луѓе вештини и можности за вработување во економските сектори и занимањата што бележат раст (АВРМ, без трошоци);</p> <p>3.2.4. АВРМ развива и спроведува линија наменски услуги за младите лица, што вклучуваат услуги за поддршка на лицата што го напуштиле училиштето, „ден на младите“ во најголемите центри за вработување, младински саеми за вработување, младински инфо-точки на популарните музички и спортски настани и пристап до програмата Старт за млади (АВРМ, 400.000 евра).</p> <p>3.2.5. Програмата <i>Старт за млади</i> (обука за подготовка за вработување, субвенционирана обука на работното место и практиканство) за лицата што првпат влегуваат на пазарот на трудот станува дел од портфолиото на активни програми на пазарот на трудот што им се достапни на младите невработени лица (АВРМ, 750.000 евра).</p>	<p>што добиваат услуги за вработување се вработени една година по третманот.</p>					
<p><i>Исход 3.3 – АВРМ нуди квалитетни услуги за работодавачите и на младите лица им обезбедува веродостоен преглед на слободните</i></p>	<p>Бројот и видот на слободните работни места што се</p>	<p>МТСП АВРМ</p>		<p>€600.000</p>	<p>2016</p>	<p>2020</p>

<p>работни места</p> <p>Почетна состојба Во 2014 година бројот на слободните работни места што ги објавувала АВРМ просечно изнесувал 5.000 во кое било време, додека бројот на слободните работни места што биле утврдени од Државниот завод за статистика изнесувал просечно 6.500 на тримесечно ниво. Во 2014 година АВРМ примила над 4.400 барања за посредување при вработување, од кои што 65 проценти биле реализирани.</p> <p>Аутпути 3.3.1. Работодавачите се мапирани од страна на центрите за вработување и им се нудат услуги за анализа на работните места и задачи и развој на човечките ресурси од страна на квалификуван персонал (АВРМ, 250.000 евра); 3.3.2. Пристапот кон собирањето и објавувањето на слободните работни места е приспособен за целите на обезбедувањето реалистични информации на младите невработени лица и обезбедувањето веродостојни податоци за хранење на системот за предвидување вештини (АВРМ, 100.000 евра); 3.3.3. Службите за посредување при вработување се зајакнати и им помагаат на младите лица што за првпат бараат работа да најдат можности на пазарот на</p>	<p>евидентирани од страна на АВРМ се усогласени со слободните работни места што се идентификуваат преку Анкетата за слободни работни места (Државен завод за статистика);</p> <p>Услугите за посредување при вработување се користат од страна на 20 проценти од работодавачите што огласуваат слободни работни места.</p>					
---	--	--	--	--	--	--

трудот (ABPM, 250.000 евра).						
------------------------------	--	--	--	--	--	--

Предлог Заклучоци:

1. Владата на Република Македонија да ја разгледа и усвои Информацијата со Акциски план за вработување млади 2016-2020 година.
2. Се задолжува **Министерството за труд и социјална политика (МТСП)** во соработка со Меѓународната организација на трудот (МОТ) да направат меѓупериодско оценување во 2018 година и 2) завршно оценување во 2020 година за влијанието и ефектите од имплементација на активности содржани во Акцискиот план за вработување млади 2016-2020 година.
3. Се задолжува **Министерството за образование и наука (МОН)** на годишно ниво да ја информира Владата на Република Македонија и Министерството за труд и социјална политика за текот на реализација на следните активности:
 - 3.1 Напредувањето во воспоставувањето на Опсерваторијата на вештини, како и податоци за програмите за образование и учење на возрасните, поставувањето на дипломците на работни места и трошоците на студиите (Исход 1.1.3 од АПВМ);
 - 3.2 Бројот на програмите за образование и обука што се променети врз основа на информациите обезбедени од системот за предвидување вештини (Исход 1.2.1 од АПВМ)
 - 3.3 Бројот на доделените стипендии на ниво на средно и високо образование за предмети за кои што се предвидува дека ќе бидат дефицитарни на пазарот на трудот (Исход 1.2.3 од АПВМ)
 - 3.4 Резултатите на студиите за следење што се спроведени врз лицата што завршиле средно и високо образование (Исход 1.2.4 од АПВМ)
 - 3.5 Бројот на идентификуваните ученици под ризик од прерано напуштање на образованието и бројот на ученици што добиваат индивидуализирана поддршка за да останат на училиште и да се стекнат со квалификации (Исход 1.2.5 од АПВМ)
 - 3.6 Бројот на младите лица без квалификации што ги искористиле ISCED 3 програмите (Исход 1.2.6 од АПВМ)
 - 3.7 Бројот на ученици и студенти што добиваат услуги за кариерно насочување (на крајот на задолжителното образование, во текот на средното образование и во високото образование) (Исход 1.3.1 од АПВМ)
 - 3.8 Резултатите што ги постигнале учениците од Македонија во меѓународните програми за оценување (PISA и TIMSS) и реформите што произлегуваат од постигнатите резултати (Исход 1.2.2 од АПВМ)
4. Се укажува на **Агенцијата за вработување на Република Македонија (АВРМ)** на годишно ниво да ја информира Владата на Република Македонија и Министерството за труд и социјална политика за текот на реализација на следните активности:
 - 4.1 Постигнатиот напредок во надградбата на базата на податоци за евидентирање на слободните работни места и бројот на младите клиенти

- што се информирани за работните места и занимањата за кои што постои најголема побарувачка на пазарот на трудот (Исход 1.1.2 од АПВМ)
- 4.2 Бројот на младите лица што добиваат ажурирани информации за пазарот на трудот - засновани врз системот за предвидување вештини (Исход 1.3.2 од АПВМ)
 - 4.3 Бројот на млади лица што првпат се пријавуваат во АВРМ што добиваат услуги за кариерно насочување и советување за вработување (Исход 1.3.3 од АПВМ)
 - 4.4 Бројот на претпријатија вклучени во развојот на инфраструктурата што добиваат услуги за посредување, субвенции и програми за обука од АВРМ (Исход 2.1.1 од АПВМ)
 - 4.5 Постигнатиот напредок во спроведувањето на планот за развој на инфраструктура/реновирање на центрите за вработување и надградбата на ИТ платформата (Исход 3.1.2 од АПВМ)
 - 4.6 Бројот на нововработените лица во АВРМ и бројот на вработените што се обучени за професионално давање услуги (Исход 3.1.3 од АПВМ)
 - 4.7 Бројот на центри за вработување што добиваат доволно средства за обезбедување на основниот асортиман на услуги и програми за невработените клиенти (Исход 3.1.4 од АПВМ)
 - 4.8 Број на млади клиенти што се профилирани и сегментирани за приоритетни интервенции (Исход 3.2.1 од АПВМ)
 - 4.9 Процентот од годишниот буџет за АППТ што се вложува во интервенции за олеснување на преминот на младите лица на работа (Исход 3.2.2 од АПВМ)
 - 4.10 Бројот на младите лица што добиваат АППТ во економските сектори и занимањата што бележат раст (Исход 3.2.3 од АПВМ)
 - 4.11 Број на млади лица што се корисници на наменски услуги (услуги за поддршка на лицата што го напуштиле училиштето, „ден на младите“ во најголемите центри за вработување, младински саеми за вработување, младински инфо-точки на популарните музички и спортски настани) (видете Исход 3.2.4 од АПВМ)
 - 4.12 Број на млади лица што првпат се пријавуваат во АВРМ што учествуваат во програмата Старт за млади (Исход 3.2.5 од АПВМ)
 - 4.13 Број на вработени што добиваат услуги за анализа на работните места и задачи и за развој на човечките ресурси од персоналот на АВРМ (Исход 3.3.1 од АПВМ)
 - 4.14 Број на слободни работни места што се евидентирани од АВРМ (според занимање и според економски сектор) на тримесечно ниво (Исход 3.3.2 од АПВМ)

- 4.15 Број на млади лица што за првпат бараат работа што добиваат услуги за посредување при вработување и се вработуваат потоа (Исход 3.3.3 од АПВМ)
- 5 Се задолжува **Управата за јавни приходи во соработка со Агенцијата за вработување на Република Македонија** на годишно ниво да ја информира Владата на Република Македонија за износот на даночните олеснувања во однос на бројот на младите работници што се вработени преку ослободувањето од член 98 на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност) (Исход 2.1.2 од АПВМ).
- 6 Се укажува на **Агенцијата за поддршка на претприемништвото на Република Македонија (АППРМ)** на годишно ниво да ја информира Владата на Република Македонија и Министерството за труд и социјална политика за бројот на претпријатијата што добиваат услуги за развој на деловното работење на локално ниво и потоа добиваат пристап до кредитни линии што се достапни преку Македонската банка за поддршка на развојот (Исход 2.1.3 од АПВМ).
- 7 Се задолжува **Државниот завод за статистика (ДЗС)** на годишно ниво да ја информира Владата на Република Македонија и Министерството за труд и социјална политика за:
- 7.1 Неусогласеноста меѓу образованието и занимањето на младите лица (15-29) (ISCO08 и ISCED97)
- 7.2 Уделот на лицата што предвремено го напуштаат образованието
- 7.3 Младо население (15-29) според ниво на образование
- 7.4 Стапка на активност на младите лица (15-29)
- 7.5 Уделот на лицата на возраст 30-34 години со завршено високо образование во вкупниот број на лица од истата возрастна група
- 8 Се укажува на **Фондот за иновации и технолошки развој (ФИТР)** на годишно ниво да ја информира Владата на Република Македонија за бројот на претпријатија што добиле грант од ФИТР и бројот на ангажираните работници (според возрастната група) (Исход 2.1.4 од АПВМ).

