Biljana Cavkovska, PhD[1]
Viktorija Cavkovska, PhD[2]

UDC:
331.5.02:37(497.7)"2016/2020"

A DO T'I REALIZOJË REPUBLIKA E MAQEDONISË PRIORITETET E SAJ TË PUNËSIMIT 2016-2020 DHE CILAT JANË SFIDAT MË TË MËDHA?

ДАЛИ РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА ЌЕ ГИ РЕАЛИЗИРА ПРИОРИТЕТИТЕ ВО ВРАБОТУВАЊЕТО 2016- 2020 ГОДИНА И КОИ СЕ НАЈГОЛЕМИТЕ ПРЕДИЗВИЦИ?

WILL THE REPUBLIC OF MACEDONIA IMPLEMENT THEIR EMPLOYMENT PRIORITIES 2016-2020 AND WHAT ARE THE LARGEST CHALLENGES?

Abstract

This article aims to analyze the priorities in employment in Republic of Macedonia for the period 2016-2020 set in the National Strategy for employment. The major argument of the authors is that this strategy should be implemented in compliance with the National Strategy for education and National Strategy for eliminating the poverty. Education and educational reforms are very much connected with the long term priorities in employment, reducing the high rate of unemployment and social inclusion of vulnerable groups. Implementing this goals are very important for the NATO and EU integration of Republic of Macedonia, such as for raising the living standard. The authors will give their opinion of current strategies such as opinions for the priorities in new strategies to be adopted by the new government.

Key words: National Strategies, Employment, Education, Poverty, Priorities

[1] Правен факултет, Меѓународен Балкански Универзитет, (bcavkoska@yahoo.com)
[2] Истражувач, Министерство за надворешни работи, (vikstruga@yahoo.com)

Вовед:

Република Македонија ги постави своите цели во областа на вработувањето за периодот од 2016-2020 година. Овие цели мора да бидат разгледувани во согласност со стратегиите за образование и за намалување на сиромаштијата. Образованието и образовните реформи се тесно поврзани со поставување долгорочни цели во областа на вработувањето и намалувањето на сиромаштијата. Намалувањето на вработувањето е една од главните обврски на Република Македонија кон приближувањето на земјата кон Европската Унија и НАТО. Стапката на невработеност е се уште многу повисока во Република Македонија споредено со европскиот просек. Затоа е неопходно во следните неколку години да се работи на интензивно намалување на стапката и зголемување на вработеноста на ранливите категории. Се уште е тешко да се реализира поголема работливост но и еднаква платеност на мажите и жените на пазарот на труд, еднаквост во можностите со лицата со хендикеп, возрасните работници и самохраните родители. Ваквите предизвици нема да се реализираат без промени во образовниот процес и поврзување со реалните потреби на бизнис заедницата. Овој труд има за цел да направи анализа на можностите од остварување на стратегиите и целите за раст и развој и предизвиците кои за Република Македонија може да се очекуваат во периодот до 2020 година.

Стратегиите на ЕУ и ОН за раст и развој

Стратегиите за раст и развој се значајни инструменти за остварување на зацртаните цели во определен временски период. Европската унија ја усвои стратегијата Европа 2020 којашто, меѓу другото, ги утврдува четирите заеднички цели со кои земјите од Европската унија мора да се справат и да ги остварат до 2020 година. Овие цели пред сѐ се однесуваат на доживотното учење и мобилност; подобрување на квалитетот и ефикасноста на образованието и обуката; промовирање еднаквост, социјална кохезија и активно граѓанство; зголемување на креативноста и иновативноста вклучувајќи го и претприемништвото, на сите нивоа на образованието и обуката.[3] Европа мора да направи голем чекор во правец на формирање Унија што се повеќе ќе се обединува и се повеќе ќе зајакнува врз основа на

[3] Нацрт Стратегија за образование на возрасни 2016-2020 година, Центар за образование на возрасни, повеќе инфо на http://cov.gov.mk/wp-content/ uploads/ 2017/01/AE_STRATEGY_MK_Final.pdf

својата стабилност и економски раст, ќе изјави Баросо во една прилика како Претседател на Европската комисија во јуни 2012. Во рамките на Стратегијата Европа 2020 Европската унија утврди пет амбициозни цели за вработување, иновации, образование, социјална вклученост и клима, енергија кои треба да се остварат до 2020. Поконкретно целите на ЕУ се да се осигура:

- Вработеност на 75% од населението на возраст од 20 до 64 години
- Инвестиции во износ од 3% од БДП на ЕУ во истражување и развој
- Ограничување на емисии од стакленички гасови за 20% или дури 30% во однос на нивоата од 1990 година, употреба на обновливи извори за 20% од нашите потреби за енергија и зголемување на ефикасното користење на енергијата за 20%
- Намалување на стапката на лицата што рано го напуштаат училиштето под 10% и зголемување на процентот на лицата на возраст од 30-34 години со завршено високо образование на 40%
- Намалување на бројот на лицата што се изложени за сиромаштија или социјална исклученост за 20 милиони.

Европската унија за да ги реализира зацртаните цели е неопходно да овозможи полесен пристап до нови работни места, социјална безбедност, образование, како и до основните услуги како што се здравствената заштита и домувањето. Секое инвестирано евро во истражување во ЕУ води кон зголемување на додадената вредност на индустријата од 7 до 14 милиони евра додека инвестициите во износ од 3% од БДП на ЕУ за истражување и развој до 2020 може да создадат 3,7 милиони нови работни места и пораст на годишниот БДП за речиси 800 до 2025 година. Откако целосно ќе се реализира стратегијата Европа 2020, таа ќе резултира во подобро опремена Европа која ќе обезбеди мудар, одржлив и инклузивен раст. Европа што го комбинира создавањето нови работни места со социјалната вклученост, каде што луѓето можат да ги стекнат вештините потребни за да напредуваат.[4]

Ваквите цели се во согласност со Целите за одржливост 2030 година кои ги замена Милениумските развојни цели до 2015 година.[5] Агендата за одржлив развој 2030 и развојните цели предвидуваат

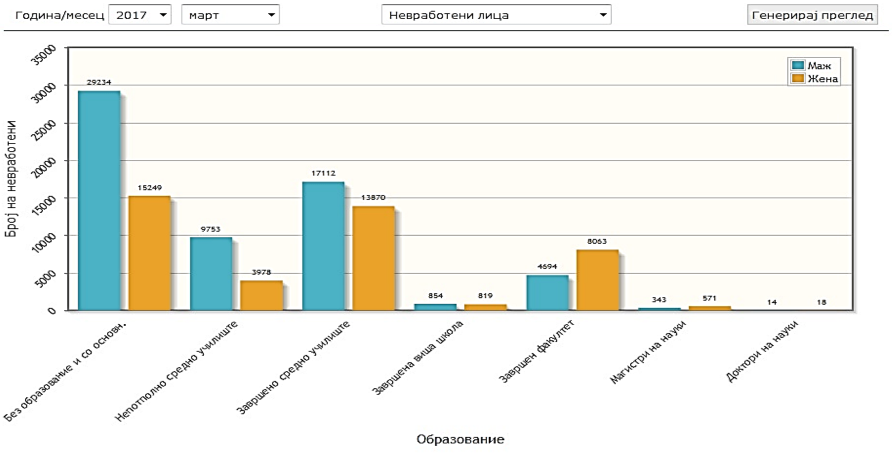
[4] http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm

[5] https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld

пред се елиминирање на сиромаштијата, елиминирање на гладот, квалитетно образование, полова еднаквост, пристојна работа и економски раст и развој, елиминирање на нееднаквостите. Во делот на пристојна работа и економски раст и развој се поттикнува пристојна работа за сите и заштита на работничките права, особено правата на мигрантските работници и жени мигрантски работнички. До 2030 се очекува да се реализира еднаква застапеност меѓу мажите и жените во областа на вработување како и примена на принципот еднакво плаќање за иста работа или работа од иста вредност, еднаков пристап на младите и лицата со хендикеп.[6]

Република Македонија:
Приоритети во вработување 2016-2020

Република Македонија со години назад се бори со висока стапка на невработеност. Покрај намалувањето на невработеноста, државата има и други приоритети поставени со Националната стратегијата за вработување на Република Македонија до 2020 година. Една од најважните цели е зголемување на вработеноста, квалитетот на работните места и продуктивноста, со посебен фокус кон ранливите групи на население. Според анализите направени до 2014 година економскиот раст беше придружен и со раст на вработеноста, намалување на стапката на невработеност и на сиромаштија. Во периодот од 2009 до 2014 година бројот на вработени просечно годишно порасна за 2,1%, што доведе до пад на стапката на невработеност во 2014 година на 28%.



[6] http://una-gp.org/clancyt/files/goals/goal8.pdf

Од погоре дадените податоци се изведува заклучок дека најмал е бројот на невработени со највисоко образование додека најголем е бројот на невработени лица без образование и со основно образование. Оттаму неопходно е Националната стратегија за вработување да биде во корелација со стратегијата за образование до 2020 година како би се презеле мерки за реализирање на двете стратегии.

Во периодот од 2009 година до 2014 година процентот на невработени лица по образовни профили се следни:

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Основно	39,2	39,8	38,2	38,6	34,8	32,7
Средно	32,3	32,1	31,6	31,4	28,8	28,3
Високо	21,3	21,8	23,0	22,4	23,5	22,5

Официјалната стапка на невработеност, според Анкетата на работната сила (дефиниција на ILO) за 2015 година е 26,07%. Структурата на невработени лица според етничка припадност (со состојба на 31.12.2015 година) открива дека 66,2% од невработените се Македонци, 22,4% се Албанци, 3,2% се Турци, 5.1% се Роми, 0,8% се Срби, 0,2 се Власи, 0,2 се Бошњаци и 1,9% од невработените припаѓаат на други етнички групи. Невработеноста е поочигледна во урбаните средини каде што се наоѓаат 68,7% од невработените, додека 31,3% од невработените живеат во руралните области.

Невработеноста е најсилно нагласена кај младите на возраст од 15-24 години, кои ја сочинуваат работната сила на оваа возрасна група (вработени и невработени коишто бараат вработување), со стапка на невработеност од 47,3%. Од вкупниот број на лица на возраст од 15- 24 години во земјата, 17,3% се вработени, 47,3% се невработени, а останатите 37,4% се неактивни, односно лица кои не бараат работа или сè уште се дел од образовниот процес. Дел од младите своето решение за невработеноста го наоѓаат во заминување од државата и вработување во некоја од државите-членки на Унијата. Така, во периодот 2014 година имало 7124 пријави за подолг престој во странство, во 2015 година 6836 а во 2016 година 8656 што само покажува дека бројот на државјани кои ја

напуштаат државата се зголемува.[7] Половиот јаз во вработеноста е висок. Стапката на вработеност на мажите (56% во 2014 година) е поголема од истата кај жените (37,4%). Сепак, постои подобрување во периодот од 2009 до 2014 година, стапката на вработеност кај жените е зголемена за 11%, додека кај мажите за 6%, што доведе до намалување на половиот јаз.

Ниската стапка на креирање на работни места и статичниот пазар на труд резултираат во висока долгорочна невработеност. Во 2014 година, 83,2% од невработените лица барале работа подолго од 1 година, а над 50% бараат работа подолго од 4 години. Последната категорија на лица веројатно се обесхрабрени работници, неактивни лица или пак вработени во неформалната економија.[8]

Најголемите предизвици:

Се поставува прашањето кои ќе бидат најголемите предизвици за Република Македонија во реализирањето на стратегијата. Пред се потенцирано е реално отсуство и соработка меѓу државата, академијата и бизнис заедницата во создавањето на значајните стратегии за образование и вработување. Во таа насока ќе биде особено значајно во иднина да се направат законски измени со кои соработката на овие значајни субјекти и носители на процесот ќе биде задолжителна со цел отворање нови работни места во секторите за кои постои потреба. Согласно Националната стратегија за вработување 2016-2020 година во последните години отворени се повеќе работни места во секторот на преработувачката индустрија, градежништвото, транспортот и складирањето, административните и помошните активности и уметноста, забавата и рекреацијата. Околу 53% од новите работни места се поврзани со средното стручно образование, а 34% со пониските степени на образование. Во иднина повеќето работни места ќе се отворат во преработувачката индустрија (40%) и трговијата (9%), на степен на средно/стручно (62%) и високо образование (10%).[9] Најголем број на слободни работни места се креираат кај малите претпријатија: стапката на слободни работни места кај претпријатија со 10-49 вработени е речиси 2% од постојниот број на работни места. Ова само

[7] www.dnevnik.com.mk

[8] Национална стратегија за вработување 2016-2020 година, Министерство за труд и социјална политика, октомври 2015 година

[9] Ибид

покажува дека главен таргет на дообразување на државата треба да се лицата со средно стручно образование кои се најпотребни на пазарот на труд и чија невработеност е најголема. Тоа е најголемиот предизвик со кој треба сериозно да се реагира преку пилот мерки и насочување на невработените лица кон потребите на пазарот на труд.

Национални приоритети во образование 2016-2020

Согласно Нацрт Сеопфатна Стратегија за образование 2016-2020 година се предвидуваат мерки за подобрување на образованието на сите нивоа во Република Македонија. Сепак се чини дека Стратегијата не е во целост усогласена со Националната стратегија за вработување 2016-2020 година и со потребите на пазарот на труд. Наставните програми и планови не одговараат на потребите на пазарот на труд а исто така и пристапот на ранливите групи е доста ограничен. Нацрт Сеопфатната Стратегија за образование 2016-2020 предвидува дека креирање он лине платформи за учење ќе биде еден од приоритетите во делот на неформалното образование. Неформалното образование е тесно поврзано со доквалификација и преквалификација на работниците и особено е значајно за работници кои останале без работа и кои се повозрасни. За таа цел, се формираше Центарот за образование и обука на возрасни во Република Македонија како и Центарот за стручно образование и обука.[10] Овие центри се формираа во согласност со законската регулатива, Законот за образование на возрасни како и Законот за стручно образование и обука.[11] Според последните статистички податоци во формалното образование учествувале 31, 4% или 47082 а во делот на неформалното образование 81,7% или 122.567 илјади. Според видот на активноста, од вкупниот број на лица кои учествувале во неформалното образование, 56,7% учествувале на работилници и семинари, 33, 8% обуки на работните места, 28,1 % курсеви.[12] Во периодот од јануари 2012 година до мај 2016 година верификувани се вкупно 170 програми за неформално образование на возрасни. Центарот за образование на возрасни согласно член

[10] За повеќе информации погледнете ги интернет страните www.cov.gov.mk и www.csoo.edu.mk

[11] Ibid

[12] http://bi.mk/statistika-nad-795-000-lica-lani-vklucheni-vo-proces-na-neformalno-uchenje/

38 од Законот за образование на возрасни води листа на верификувани програми која се објавува на страната на Министерството за образование и наука. Центарот за образование на возрасни комисиски проверува дали се спроведуваат програмите за образование на возрасни. Така, во периодот од 2013 година до 2016 година предмет на мониторинг биле 60 верификувани програми. Центарот за образование на возрасни објави дека помалку од 0,4% од јавната потрошувачка во образованието е наменето за образование на возрасните што е премалку. Иницијативите на ЦОВ се во периодот од 2016- 2020 година 1,5% од јавниот буџет за образование да се одвојуваат за образование на возрасни.[13] Во тек е усвојувањето на новата сеопфатна Национална Стратегија за образование 2018-2025 каде се поставија новите цели во високото образование: зголемување на квалитетот на високото образование преку дополнително подобрување на работата на Одборот за акредитација и евалуација на високото образование, подобрување на материјалната и методолошката основа на високото образование, развивање на соработката помеѓу институциите за високо образование, приватниот сектор и релевантните јавни тела, воспоставување на Национален совет за високо образование, наука, иновации и технологии, како и советодавни одбори на универзитетите, оптимизирање на образовните профили кои се финансирани од државата, а се нудат на македонските универзитети и осигурување на еднаков пристап до високото образование, социјална кохезија и доживотно учење, осигурување на вмрежувањето со странските универзитети, подобрување на капацитетите за сместување на студентите на јавните универзитети; зголемување на јавните и приватните инвестиции во применетото истражување, развојот и иновациите.

Наместо заклучок:

За да се реализираат целите зацртани во Националната стратегија за вработување 2016-2020 година со оглед на фактот дека најголемиот број слободни работни места се во доменот на средното стручно образование, голем фактор ќе одиграат програмите за неформално образование. Програмите за неформално

[13] Образец за извештаите за напредок на земјите-членки за Глобалниот извештај за образование и учење на возрасните (GRALE III) (914696) http://grale.uil.unesco.org

образование пак треба да произлегуваат од реалната потреба на бизнис заедницата за обука на дефицитарни кадри на пазарот на труд. За таа цел, ваквите програми треба да станат достапни на бизнис заедницата која со евентуална поддршка на државата ќе креира нови работни места со квалификуван кадар. Бизнис заедницата треба да добие поддршка од Центарот за стручно образование и Центарот за образование на возрасни за верификување на програми со кои би се доквалификувале кадри неопходни за потребите на секторите каде има недостиг на квалификувани кадри. За оваа цел, неопходни се драстични мерки од Министерството за труд и социјална политика и Министерството за образование и наука кои би делувале заеднички во поврзување на националните стратегии за вработување и образование. При тоа, неопходно е одвојување на повеќе финансиски средства за функционирање на државните органи, Агенцијата за вработување а секако значајна ќе биде и финансиската поддршка на бизнис секторот преку субвенционирање за обука и вработување на лица на кои им е неопходна доквалификација или преквалификација. Неопходно е зголемување на јавните расходи во доменот на образованието од досегашните 12%. Паралелно со тоа, мотивацијата на лицата со пониски примања или лица кои подолго време се невработени е многу значајна за нивно вклучување во програмите за доживотно учење и насочување кон сектори кои имаат недостаток на кадри.

Генералните препораки за земјите од Западен Балкан во делот на образованието се:

- Високо образовните установи треба да ги модернизираат наставните програми и да ги подобрат методите за учење преку учење во помали групи, презентации на студенти, тимски задачи и аналитички и практични начини на решавање проблеми

- Треба да се преземат чекори за спречување корупција, да се зајакнат инспекциските мерки

- Неопходна е надворешна евалуација за квалитетот на наставните програми и акредитациите во согласност со Европските стандарди и насоки за квалитет на знаење

- Значењето на наставните програми треба да се подобрат со зголемена соработка меѓу високообразовните институции и работодавачи во креирање на наставните програми и со овозможување на работно искуство и практична работа. Поврзувањето на

универзитетите со бизнисот ќе придонесе кон модернизирање на наставните програми и знаење неопходно за пазарот на труд.

- Владите треба да обезбедат стипендии за дисциплини како наука, технологија, инженерство и математика STEM предмети, исто така треба да обезбедат претприемачки вештини како би започнале свои мали бизниси по дипломирањето

- Работното искуство кое се стекнало за време на практичната работа може да биде многу важно во подобрување на можностите за вработување по дипломирањето. Високообразовните институции мора да договорат поголема соработка со бизнис заедницата со цел дипломците да имаат практично искуство при вработувањето

- Потребна е зголемена соработка меѓу високообразовните институции и јавните сервиси за вработување во делот на информираност на младите дипломци за можностите за вработување. На тој начин, ќе се намали бројот на вработувања преку пријатели и членови на фамилијата и вработувањето ќе се сведе на транспарентен начин кој одговара на потребите на пазарот на труд.

Пазарот на труд:

- Предност треба да се даде на зголемување на свесноста за значењето од соработката меѓу високообразовните институции со работодавачите

- Владите треба да креираат програми за олеснување на ваквата соработка меѓу бизнис заедницата и високообразовните институции, како и да го контролира спроведувањето на програмите за практична работа и нејзините резултати

- Владите треба да ги подржат активностите на растечките претпријатија во високо развојните сектори преку фондови како што се Светска банка, европската банка за обнова и развој и во рамките на програмата Хоризонт 2020

- Владите треба да ги отстранат бариерите за формирање претпријатија за развој на нови технологии, развој на бизнис инкубатори и нивно поврзување со високо образовните институции

- Активните мерки за вработување треба да се фокусираат на скоро дипломираните студенти. Работодавачите треба да имаат поволности за тренинг обуките и практикантската работа на скоро дипломираните студенти преку намалување на давачките на работодавачот или субвенционирање.

Conclusions:

This article aims to analyze the priorities in employment in Republic of Macedonia for the period 2016-2020 set in the National Strategy for employment. The major argument of the authors is that this strategy should be implemented in compliance with the National Strategy for education and National Strategy for eliminating the poverty. This was insufficient in implementing the last strategy, thus dialogue is needed between the educational institutions and business sector for concrete measures and new educational programs adequate of the real needs of the labor market. The relation between the academia and business sector should be improved particularly the Internship program for the students which should be obligatory for the both sides. The business sector needs for employment profiles should be reviewed and new educational programs adopted by the Council for Accreditation and Evaluation of Higher Education. The new educational programs should fulfilled the need of the labor market and be in compliance with the National Strategy for employment of Republic of Macedonia and analyzes of the National Agency for employment. Also the state should provide opportunities for distance /on line learning programs. So it is urgent to adopt legislation regulation regarding this question and under law acts to regulate this question at state level**.** Further priority is increasing of the budget for scientific work such as the approach of the educational staff to open science bases on NATIONAL BASES not on university level. There should be no discrimination of the state/private universities academic staff. The priorities in the future in scientific field is the:

- Founding of Research Centers within the Universities so called Centers for Excellence Research
- Employing additional research and academic staff who will apply for research projects, HORIZONS 2020, ERAZMUS KA2 such as applicative projects with business sector,
- Investments from the business sector and academia for scientific work and joint projects
- Legal changes to motivate the business sector to invest more in scientific work and to regulate the on line learning activities
- Improvement of the inclusion of the disabled people in education and labor market through infrastructural changes and educational programs

Користена литература:

1. Нацрт Стратегија за образование на возрасни 2016-2020 година, Центар за образование на возрасни, повеќе инфо на http://cov.gov.mk/wp-content/uploads/2017/01/AE_STRATEGY_MK_Final.pdf
2. Национална стратегија за вработување 2016-2020 година, Минстерство за труд и социјална политика, октомври 2015 година
3. Драфт Национална Стратегија за образование за период од 2018-2025 година, Министерство за образование и наука, www.mon.gov.mk
4. Образец за извештаите за напредок на земјите-членки за Глобалниот извештај за образование и учење на возрасните (GRALE III) (914696) http://grale.uil.unesco.org
5. http://bi.mk/statistika-nad-795-000-lica-lani-vklucheni-vo-proces-na-neformalno-uchenje/
6. http://una-gp.org/clancyt/files/goals/goal8.pdf