



Влада на Република Северна Македонија
Министерство за труд и социјална политика



НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЈА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ 2021-2027 ГОДИНА

со Акциски план за вработување 2021-2023 година



Влада на Република Северна Македонија
Министерство за труд и социјална политика

НАЦИОНАЛНА СТРАТЕГИЈА ЗА ВРАБОТУВАЊЕ 2021-2027 ГОДИНА

со Акциски план за
вработување 2021-2023 година

СОДРЖИНА

ВОВЕД	7
1. ПРЕГЛЕД НА ЕКОНОМСКО-СОЦИЈАЛНИОТ КОНТЕКСТ	9
1.1. МАКРОЕКОНОМСКИ СЛУЧУВАЊА	9
1.2. СИРОМАШТИЈА, СОЦИЈАЛНА ИНКЛУЗИЈА И ЕДНАКВОСТ	13
2. ПАЗАР НА ТРУД	16
2.1. ДЕМОГРАФСКИ ТРЕНДОВИ	16
2.2. ТРЕНДОВИ ВО ОБРАЗОВАНИЕТО	17
2.3. ПАЗАР НА ТРУДОТ	20
2.3.1. Учество на работната сила	20
2.3.2. Трендови во вработувањето	21
2.3.3. Неформално вработување	29
2.3.4. Плати и други услови за работа	30
2.3.5. Невработеност	33
2.3.6. Неактивност и обесхрабрување	36
2.3.7. Влијанието на пандемијата предизвикана од КОВИД-19 врз пазарот на труд	38
2.4. ПРОЕКЦИИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ	39
3. ПРЕГЛЕД НА ПОЛИТИКИТЕ И ИНСТИТУЦИИТЕ	43
3.1. МАКРОЕКОНОМСКИ И СЕКТОРСКИ ПОЛИТИКИ	43
3.2. ПОЛИТИКИ ЗА ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУКА	47
3.3. ПОЛИТИКИ И ИНСТИТУЦИИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ	50
3.3.1. Политики за плата	52
3.3.2. Законодавство за заштита на вработувањето	54
3.3.3. Активни политики на пазарот на труд	57
3.3.4. Пасивни политики на пазарот на трудот	63
3.3.5. Социјален дијалог	65
4. ПРИОРИТЕТНИ ПОЛИТИКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ (2021-2027 ГОДИНА)	67
4.1. ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА ПРОБЛЕМИ	67
4.2. ПРИОРИТЕТИ НА ПОЛИТИКИТЕ	71
4.3. СПЕЦИФИЧНИ ЦЕЛИ И НАСОКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ	75
4.4. КЛУЧНИ ИСХОДИ И ПОКАЗАТЕЛИ НА ПОЛИТИКИТЕ	77
4.5. РЕСУРСИ	91
4.6. МЕХАНИЗАМ ЗА СПРОВЕДУВАЊЕ И КООРДИНИРАЊЕ	91
4.7. МОНИТОРИНГ И ЕВАЛУАЦИЈА	93
ПРИЛОГ – АКЦИСКИ ПЛАН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ 2021-2023 ГОДИНА	94

СПИСОК НА ТАБЕЛИ, СЛИКИ И ПОЛИЊА

СЛИКА 1 – Трендови во индустријата (десно) и извозот (лево), 1991-2018 година

СЛИКА 2 – Процентуални промени во додадената вредност по работник и во просечните плати, според економски сектор (2011-2019 година)

СЛИКА 3 – Стапка на лица изложени на ризик од сиромаштија (пред и по трансфери), 2010-2019 година

СЛИКА 4 – Вкупен расположлив приход на најсиромашните и најбогатите домаќинства, според видот на приход, 2018 година

СЛИКА 5 – Нееднаквост и распределба на приходот 2010-2019 година

СЛИКА 6 – Пирамида на населението во Република Северна Македонија, по возрастна група, 1994-2018 година

СЛИКА 7 - Процент на мигранти од Република Северна Македонија според нивото на вештини, избрани земји на дестинација

СЛИКА 8 – Население (15-64) според нивото на образование (%), 2009-2019 година

СЛИКА 9 - Просечен резултат на PISA, Северна Македонија и избрани земји (2018 година)

СЛИКА 10 – Учество на младите и возрасните лица во работната сила, според пол, 2011-2020 година

СЛИКА 11 – Стапка на учество на вработените во вкупното население, според пол, 2011-2020 година

СЛИКА 12 – Промени во вработеноста, според поширока возрастна група, 2012-2020H1

СЛИКА 13 – Вработеноста според економска дејност, 2011-2019 година

СЛИКА 14 – Вработеноста според занимања, според возрастна група и пол, 2019 година (%)

СЛИКА 15 – Удел на пристојна работа кај младите работници (15-24), 2011-2019 година

СЛИКА 16 – Просечна месечна заработувачка според економски сектор и пол, 2018 г. (МКД)

СЛИКА 17 – Инциденца на ниска плата според пол, возраст и образование (2011-2019 година)

СЛИКА 18 – Вработени сиромашни, според пол, возраст, образование и вид на договор, 2011-2019 година

СЛИКА 19 – Стапка на невработеност, според пол и поширока возрастна група (2002-2019 година)

СЛИКА 20 – Стапка на невработеност, според возраст, пол и образование, 2019 година

- СЛИКА 21 – Број на слободни работни места според нивото на вештини (2012-2020 година)
- СЛИКА 22 – Млади лица (15-24 години) кои се невработени, не се во образование или обука, според полот (2011-2020 година)
- СЛИКА 23 – Удел на невработени и неактивни NEET (2011-2019 година)
- СЛИКА 24 – Прогнози за стапката на невработеност (15-64)
- СЛИКА 25 - Прогноза за стапката на невработеност на младите (15-24 години)
- СЛИКА 26 – Прогнози за стапката на млади NEET (15-24)
- СЛИКА 27 – Буџетско салдо (% од БДП), 2008-2020 година
- СЛИКА 28 – Оценки на Законот за мали претпријатија за Република Северна Македонија
- СЛИКА 29 – Национални трендови за минималната плата (2012-2020 година)
- СЛИКА 30 - Практики на исплата на плата во плик кај работници со различно ниво на плата (2017 година)
- СЛИКА 31 – Законодавство за заштита на вработувањето (ЗЗВ), Република Северна Македонија и просекот на ОЕСР
- СЛИКА 32 - Изводливост на работењето од далечина и БДП по глава на жител, Европа
- СЛИКА 33 – Обезбедување услуги за вработување во 2019 година
- СЛИКА 34 – Трошоци за активни и пасивни политики на пазарот на трудот, 2010-2019 година
- СЛИКА 35 – Активни мерки на пазарот на трудот, исплати и учесници (2019 година)
- ТАБЕЛА 1 – Клучни макроекономски показатели и проекции (2014-2022г.)
- ТАБЕЛА 2 – Неусогласеност на образованието и занимањето како функција на ISCO и ISCED (структура)
- ТАБЕЛА 3 - Структура на вработеноста на младите лица (15-64), 2011-2019 г.
- ТАБЕЛА 4 – Данок на доход од труд за различни категории на плата (2007-2020 година)
- РАМКА 1 - Мерки за зачувување на работните места во текот на пандемијата со КОВИД-19
- РАМКА 2 - Активни мерки на пазарот на труд во Република Северна Македонија
- РАМКА 3 - Основни решавачки фактори за вработувањето
- РАМКА 4 - Координативен механизам за Националната стратегија за вработување 2021-2027 година

ВОВЕД

Еден од приоритетите на Владата на Република Северна Македонија е да осигури дека постојат можности за пристојно вработување за сите мажи и жени во Република Северна Македонија, а тоа е дури уште повеќе изразено во турбулентниот период на пандемијата предизвикана од КОВИД-19. Тековната криза ќе има долготрајни последици врз пазарот на трудот, со кои Националната стратегија за вработување 2021-2027 година ќе треба да се справи преку усогласени акции на политики што ќе ги опфатат образованието и обуката, развојот на економијата и на претпријатијата и политиките на пазарот на трудот.

Интервенциите претставени во овој документ се резултат на работата спроведена од меѓуминистерската работна група предводена од Министерството за труд и социјална политика и составена од претставници на Министерството за образование и наука, Министерството за економија, Министерството за финансии, како и Агенцијата за млади и спорт, Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, Фондот за иновации и технолошки развој и Развојната банка на Северна Македонија.

Целта на Националната стратегија за вработување (НСВ) е да се справи со краткорочните последици на пандемијата од КОВИД-19 врз пазарот на трудот, како и со структурните предизвици што влијаат врз растот на вработеноста. Временската рамка за спроведување на Националната стратегија за вработување е од 2021 до 2027 година во согласност со програмскиот циклус на Владата на Република Северна Македонија и на Европската Унија. Со оглед на високото ниво на несигурност што во моментот ги следи проекциите за закрепнувањето на економијата и на пазарот на трудот, спроведувањето на Стратегијата е поделено во две фази. Целта на првата фаза – што ќе трае од 2021 до 2023 година – е, пред сè, ублажување на негативните последици на пандемијата од КОВИД-19 врз вработувањето и воведување на потребните реформи за почеток на втората фаза (од 2024 до 2027 година) на политиките, која е попрогресивна и насочена кон приближување до стратегијата за вработување на Европската Унија. Во 2024 година, пред почетокот на втората фаза на Стратегијата, Владата на Република Северна Македонија ќе го утврди постигнатиот напредок, со цел планираните интервенции да се приспособат, доколку тоа е потребно.

Националната стратегија за вработување е придружена со Гаранцијата за млади, чиј план за спроведување ќе се преформулира во 2022 година за да се земе предвид постигнатиот напредок, влијанието на пандемијата врз вработувањето на младите и прилагодувањата воведени во *Програмата за поддршка на младите* на ЕУ (или Зајакната Гаранција за млади). Тоа, исто така, е одразено во тригодишниот Акциски план што е приложен кон Стратегијата.

Националната стратегија за вработување 2021-2027 година, што е претставена во овој документ и е изготвена со техничка помош од Меѓународната канцеларија на трудот (МОТ), ги зема предвид случувањата во економијата и на пазарот на трудот со кои Република Северна Македонија се соочуваше во последните две децении (2008-2019 година) за да

се идентификуваат упорните структурни предизвици што треба да се решат. Стратегијата наведува три стратешки цели што треба да се постигнат за унапредување на целосно, продуктивно и слободно избрано вработување, поточно: (i) подобрување на квалитетот на образовните исходи на сите нивоа; (ii) зајакнување на улогата на политиките за развој на економијата и претпријатијата во создавањето пристојни работни места; и (iii) зајакнување на инклузивноста на политиките на пазарот на трудот. Се очекува дека спроведувањето на овие цели ќе придонесе за намалување на неусогласеност на вештините со потребите на пазарот на трудот, за зголемување на учеството на возрасните во обуката, намалување на невработеноста на младите и на возрасните, намалување на родовиот јаз во вработеноста, како и за намалување на уделот на лица во ризик од сиромаштија и од социјално исклучување.

1. ПРЕГЛЕД НА ЕКОНОМСКО-СОЦИЈАЛНИОТ КОНТЕКСТ

1.1. Макроекономски случувања

Во последните три децении, Република Северна Македонија забележа позитивен економски раст, со годишен просек од 3,5 проценти во 2000-тите и 2,5 проценти во 2010-тите. Нискиот интензитет на растот на вработеност (просечно зголемување од 1,7 процентни поени на соодносот меѓу бројот на вработени и вкупното население во периодот 2011-2019 година во споредба со раст на аутпутот од 2,7 проценти) и ја забави конвергенцијата на бруто домашниот производ (БДП) по глава на жител кон просекот во земјите од Европската Унија. Во 2019 година, националниот БДП по глава на жител беше еквивалентен на 38 проценти од ЕУ-27 (2020), скромно зголемување од 30 проценти евидентирани во 2007 година.¹ Растот на вработеноста и аутпутот почнаа да се приближуваат дури по економската криза во 2008 година (околу 2,5 проценти). Сепак, истражувањата покажуваат дека земјата треба да постигне трајна стапка на раст од 5 проценти годишно за да ја затвори разликата на БДП по глава на жител со ЕУ до 2050 година.²

Во периодот 1995-2005 година, извозот и приватната потрошувачка - поткрепени од странските директни инвестиции (СДИ), приливот од дознаки и кредитната експанзија - беа главните двигатели на растот. Овој период се карактеризира со релативна макроекономска стабилност и поместување на додадената вредност од земјоделството и индустријата кон услугите. Во наредниот период – и во контекст на ниската инфлација - економскиот раст се одржуваше од приватната потрошувачка, поттикната од зголемените плати (во приватниот и во јавниот сектор), пензиите и приливот од дознаки (што се движеа од 13 до 21 проценти од БДП во деценијата 2004-2014 година).³

Економијата доживеа поголемо структурално поместување во 2010-тите. Кампањата „Инвестирај во Македонија“ од 2007 година – чија цел беше да се создаде поволно деловно окружување и да се привлечат странски инвестиции – ја промени структурата

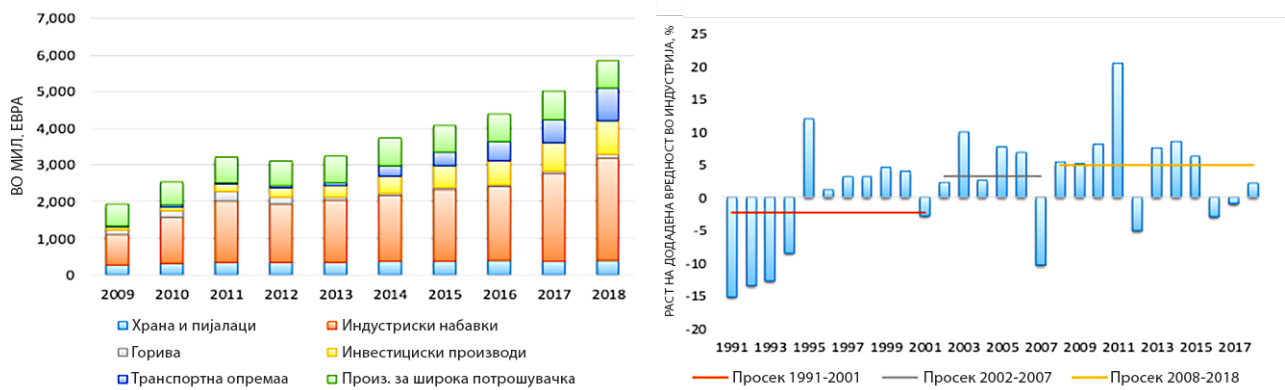
1 БДП се изразува во стандардот на куповна моќ (СКП според цените во 2011 година). Евростат: *Purchasing power adjusted GDP per capita, 2019* [online code: SDG_10_10]

2 Б.Јовановиќ и Р.Кабаша, 2011 г. „Потенцијален Производ И Производен Јаз За Македонија Според Неколку Методи На Пресметка,“ Работни документи 2011-04, Народна банка на Република Северна Македонија.

3 Меѓународен монетарен фонд (ММФ): *Поранешна Југословенска Република Македонија. Избрани изданија. Извештај за земјата 14/232* (ММФ, Вашингтон, Д.Ц., 2014 г.)

на извозот и на индустријата.⁴ По 2009 година, темпото на индустријализацијата забрза на околу 5 проценти годишно (Слика 1, десно) и структурата на извозот се помести од метал и текстил кон транспортна опрема, производи за инвестиции и индустриски набавки (Слика 1, лево).

Слика 1 – Трендови во индустријата (десно) и извозот (лево), 1991-2018 година



Извор: Светска банка: Светски развојни индикатори, 1991-2018, <https://data.worldbank.org/country/MK>

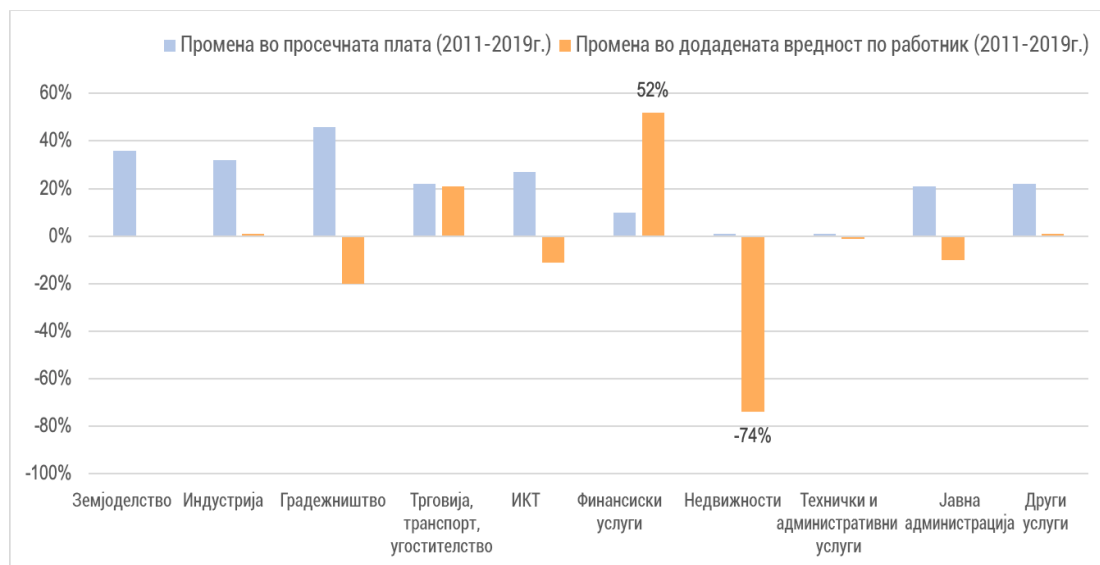
Оваа структурална промена, исто така, се отсликува во растечкиот придонес на производството во додадената вредност (од 9,9 проценти од БДП во 2010 година на 13,3 проценти во 2018 година) во споредба со падот на земјоделството (од над 10 проценти на 8,5 проценти во БДП). Вкупниот придонес на услугите во додадената вредност остана суштински непроменет во периодот 2010-2018 година (со вкупен придонес на додадената вредност од 55 проценти од БДП), но со растечки удел за трговијата на големо и на мало (од 15,6 проценти на 19,6 проценти), додека уделот опаѓа кај недвижностите, јавната администрација и одбраната.⁵ Во периодот 2011-2019 година, додадената вредност по вработен – како мерка за секторска продуктивност – се зголеми само во секторите трговија и финансии, додека во сите други сектори продуктивноста стагнираше, па дури и се намали и покрај растечките плати (Слика 2).⁶

4 Шемата Инвестирај во Македонија вклучуваше даночни намалувања, подобро извршување договори и регулаторна гиљотина.

5 Државен завод за статистика на Република Македонија: *Бруто домашниот производ, според производството, од НКД Рев.2, 2010-2018*, http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pjweb/en/MakStat/MakStat_BDP_BDPTrimesecni_BDPsporedESS2010

6 Претставени се економските и трендовите на пазарот на трудот, колку што е изводливо, за периодот 2008-2019 година. Изборот на 2019 година како последна извештајна година се должи на несигурната динамика на податоците за економијата и пазарот на трудот за 2020 година поради пандемијата од КОВИД-19. Податоците за 2020 година се прикажани во пасусот 2.3.7

Слика 2 – Процентуални промени во додадената вредност по работник и во просечните плати, според економски сектор (2011-2019 година)



Извор: Државен завод за статистика на Република Северна Македонија.

За да го ублажи влијанието на глобалните финансиски кризи во 2008-2009 и 2011-2012 година, земјата донесе контрациклична фискална политика насочена кон јавни инвестиции, повисоки плати во јавниот сектори и зголемување на пензиите придружена со прилагодлива монетарна политика. Фискалниот стимул го поддржа економскиот и растот на вработеноста, но, исто така, доведе до пораст на јавниот долг, кој од приближно 23 проценти од БДП во 2007 година на приближно 40 проценти во 2018 година.⁷ Новата Влада на Република Македонија избрана во 2017 година донесе фискална стратегија насочена кон ограничување на фискалните ризици и намалување на јавниот долг. Сепак, намалувањето на општиот владин дефицит во 2018 година во голема мерка се должеше на недоволното трошење, пред сè во капитални инвестиции (Табела 1).

Структурата на владиното трошење не се промени значително во последната деценија, пред сè поради ригидната структура на социјалното трошење. Во периодот 2014-2019 година, приходите од Данокот на додадена вредност (ДДВ) и придонесите за социјално осигурување изнесуваа 7,5 проценти и 8,9 проценти од БДП, соодветно.

⁷ Светска банка: *ECA Economic update fall 2021*

Табела 1 – Клучни макроекономски показатели и проекции (2014-2022г.)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	Проекции								
Реална стапка на раст на БДП (промена во %)	3.6	3.9	2.8	1.1	2.9	3.2	-4.5	4.6	3.7
Приватна потрошувачка	2.2	4.4	3.9	2.1	3.7	3.5	-5.1	5.0	3.8
Јавна потрошувачка	3.0	3.9	-4.9	-2.6	2.0	-0.8	10.1	3,6	1,2
Инвестиции во основни средства (промена во %)	10.7	8.3	12.5	-2.2	-7.3	9.5	-10.8	5.4	6.8
Извоз на добра и услуги (промена во %)	16.5	8.5	9.1	8.3	15.6	7.2	-10.9	8.0	7.2
Увоз на добра и услуги (промена во %)	14.1	9.9	11.1	5.2	9.1	8.9	-9.9	7.0	6.5
Буџетско салдо (% од БДП)	-4.2	-3.5	-2.7	-2.7	-1.8	-2.0	-8.1	-3.1	-2.8
Приходи	27.7	28.8	28.5	29.1	28.5	29.6	28.6	29.3	29.4
Расходи	31.9	32.3	31.2	31.8	30.3	31.5	36.7	32.4	32.2
Државен долг (% од БДП)	38.1	38.1	39.9	39.4	40.4	40.7	51.2	45.9	46.0
Салдо на тековна сметка (% од БДП)	-0.5	-2.0	-2.9	-1.0	-0.1	-3.3	-3.5	-1.3	-1.8
Странски директни инвестиции (% од БДП)	2.4	2.4	3.5	1.8	5.7	3.6	2.2	3.3	3.5

Извор: Државен завод за статистика на Република Северна Македонија: Бруто домашен производ (различни години); Министерство за финансии; Меѓународен монетарен фонд (ММФ): Request for purchase under the rapid financing instrument (ММФ, Вашингтон, Д.Ц., Извештај за земјата бр. 20/113, 2020г.). Министерство за финансии, Статистички показатели.

Малите и средните претпријатија (МСП) го претставуваат речиси вкупниот број претпријатија во Република Македонија (99,7 проценти во 2017 година) и вработуваат приближно 74 проценти од сите работници.⁸ Микро-претпријатијата (фирми со помалку од 20 вработени) претставуваат 90% проценти од сите фирми, тие вработуваат приближно 31,6 проценти од сите работници, и генерираат 20,5 проценти од додадената вредност. Поголемиот број од претпријатијата работат во секторот трговија (40 проценти од сите претпријатија). Годишната продуктивност на МСП – мерена како додадена вредност по вработено лице – е само 9.360 евра, петпати пониско од просекот од 43.600 евра што го постигнуваат МСП во Европската Унија. Двата најбрзо растечки сектори за МСП во земјата во периодот 2012-2017 година беа информатичко-комуникациската технологија (со 64,4 проценти додадена вредност и 55 проценти раст на вработеноста) и професионалните дејности (со зголемување од 40 проценти во додадена вредност и 42 проценти во вработеноста).⁹

⁸ Европска комисија: 2019 SBA Factsheet North Macedonia, https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/system/files/2019-11/sba-fs-2019_north-macedonia.pdf

⁹ Ibidem.

1.2. Сиромаштија, социјална инклузија и еднаквост

Позитивниот економски раст поткрепен со растечките можности за вработување, растечките плати и социјалните трошоци придонесоа за намалувањето на сиромаштијата од 27 проценти во 2010 година на 21,5 проценти во 2015 година.¹⁰ Од 2015 година, уделот на населението што живее во сиромаштија остана стабилен и изнесуваше околу 22 проценти (Слика 3). Групите што се најмногу изложени на ризик се семејствата со деца (45,3 проценти), домаќинствата со самохрани родители (42,8 проценти) и невработените лица (41,7 проценти). Вработените лица и пензионерите имаат најниска стапка на сиромаштија (околу 10 проценти), иако процентот на вработени сиромашни лица (односно, уделот на работници што заработуваат под линијата на сиромаштијата) беше околу 8,3 проценти во 2019 година, поради високиот број работници ангажирани на слабо платени и ниско продуктивни работни места.

Слика 3 – Стапка на лица изложени на ризик од сиромаштија (пред и по трансфери), 2010-2019 година



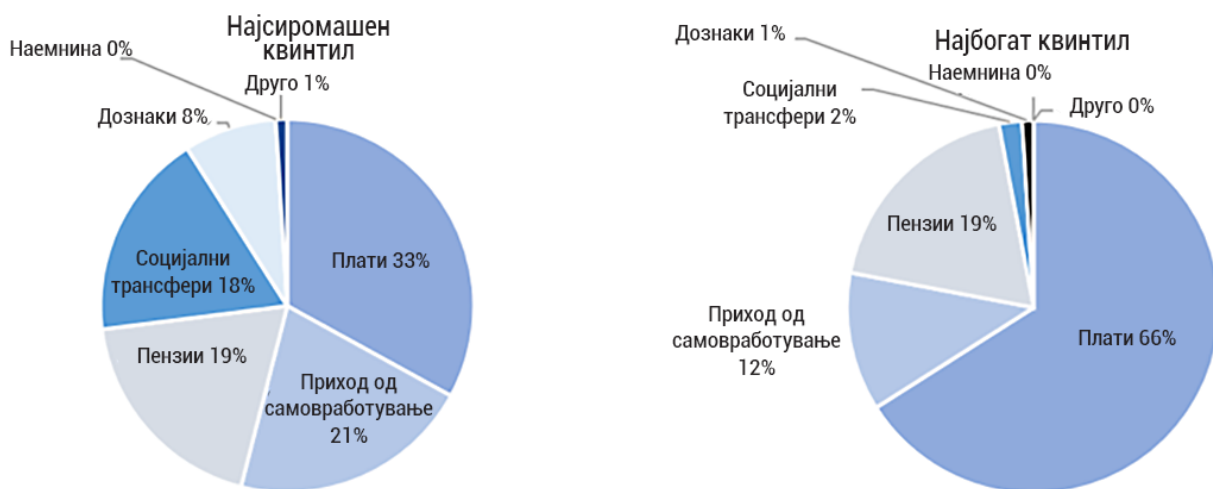
Извор: Државен завод за статистика на Република Северна Македонија

Бавниот напредок во намалувањето на сиромаштијата во последните неколку години може да се припише на ниската ефективност на системот за социјална помош и нискиот интензитет на работна активност на најсиромашните домаќинства. Социјалните трансфери (со исклучок на пензиите) го намалуваат бројот на лица во ризик од сиромаштија за приближно 32,4 проценти во земјите од ЕУ, додека во Република Северна Македонија, социјалните трансфери го намалуваат ризикот од

¹⁰ Стапката на сиромаштија се пресметува како удел на лицата што живеат под 60 проценти од медијалниот еквивалентен приход (по трансферите).

сиромаштија за само 14,9 проценти.¹¹ Реформата на системот за социјална заштита донесена во 2019 година го зголеми износот на помошта и се очекува да се подобри таргетирањето на оние што се најизложени на ризик, бидејќи истражувањето покажува дека во 2016 година само 34 проценти од најсиромашната децилна група домаќинства добивале некаков вид социјална помош.¹²

Слика 4 – Вкупен расположлив приход на најсиромашните и најбогатите домаќинства, според видот на приход, 2018 година



Извор: Државен завод за статистика на Република Северна Македонија: Анкета за приходи и услови за живеење 2018 година

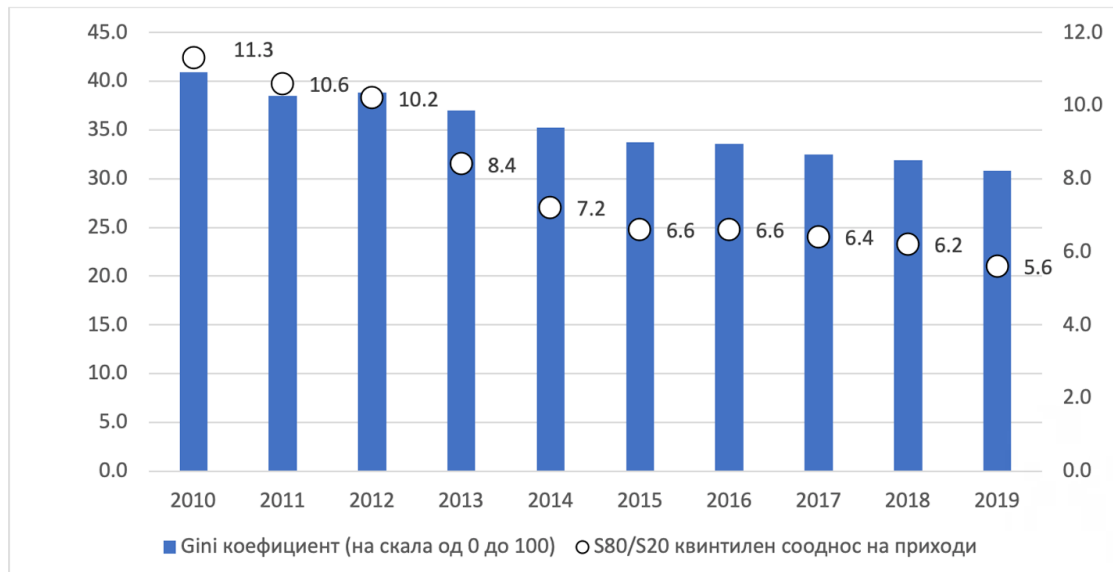
Нискиот интензитет на економска активност на сиромашните домаќинства е прикажан преку дисагрегација на расположливиот приход по квинтили на домаќинства (Слика 4). Во 2018 година, приходот од плати претставуваше само 33 проценти од вкупниот расположлив приход на домаќинствата во најсиромашниот квинтил (со дополнителни 26 проценти преку социјални трансфери и дознаки), додека кај најбогатиот квинтил, приходот од плати изнесуваше над 66 проценти од вкупниот расположлив приход.

Распределбата на приходите и Gini коефициентот покажуваат дека има напредок во намалувањето на нееднаквоста. Меѓутоа, во 2019 година, уделот на приходот на 20 проценти од најбогатиот сегмент на населението сè уште беше 5,6 пати повисок отколку уделот на најсиромашниот сегмент на населението (Слика 5).

11 Евростат: *Impact of social transfers (excluding pensions) on poverty reduction, various years*, (online codes ILC_LI02 , ILC_LI10)

12 Светска банка: ПЈР Македонија: Special Focus Note on Social Assistance, 2018 <http://documents1.worldbank.org/curated/en/720171542965871345/pdf/132397-ACS.pdf>

Слика 5 – Нееднаквост и распределба на приходот (2010-2019 година)



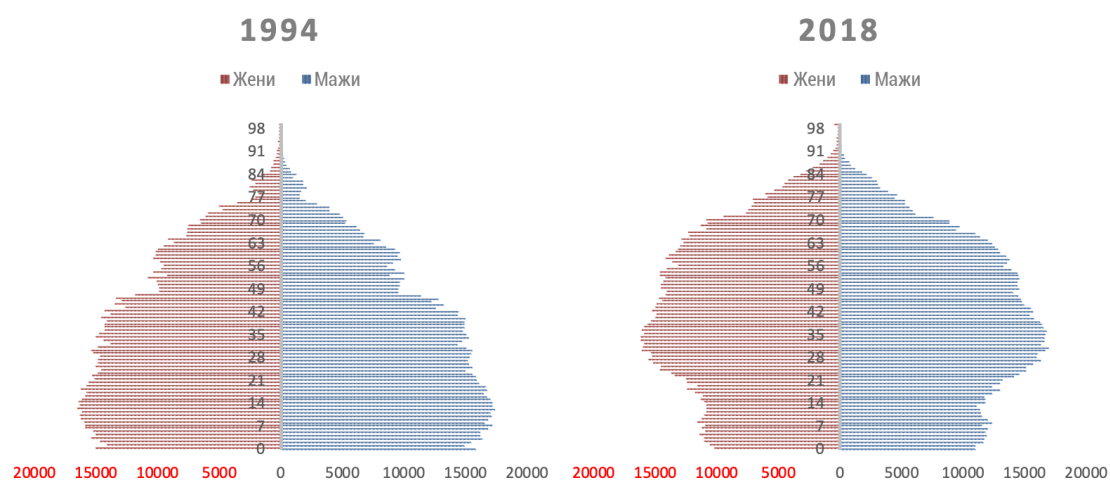
Извор: Државен завод за статистика на Република Северна Македонија: Анкета за приходи и услови за живеење, различни години

2. ПАЗАР НА ТРУД¹³

2.1. Демографски трендови

Според процените на населението на Државниот завод за статистика, на крајот на 2018 година, Република Северна Македонија имаше приближно 2 милиони жители, еден процент повеќе отколку во 2010 година.¹⁴ Уделот на жени и на мажи во вкупното население е речиси еднаков (49,9 проценти жени и 50,1 процент мажи). Уделот на постари лица (на возраст од 65 години и повеќе) во вкупното население прогресивно се зголемува: тој изнесувал 11,1 проценти во 2005 година и 13,6 проценти во 2018 година, додека уделот на деца (0-14 години) се намалил во истиот период од 19,4 проценти на 16,5 проценти (Слика 6). Достапните проекции на населението покажуваат дека во наредните 30 години работоспособното население (односно, лицата на возраст 15-64 години) ќе се намали за 21 процент.

Слика 6 – Пирамида на населението во Република Северна Македонија, по возрастна група, 1994-2018 година



Извор: Државен завод за статистика на Република Северна Македонија: Население според пол и возраст, различни години

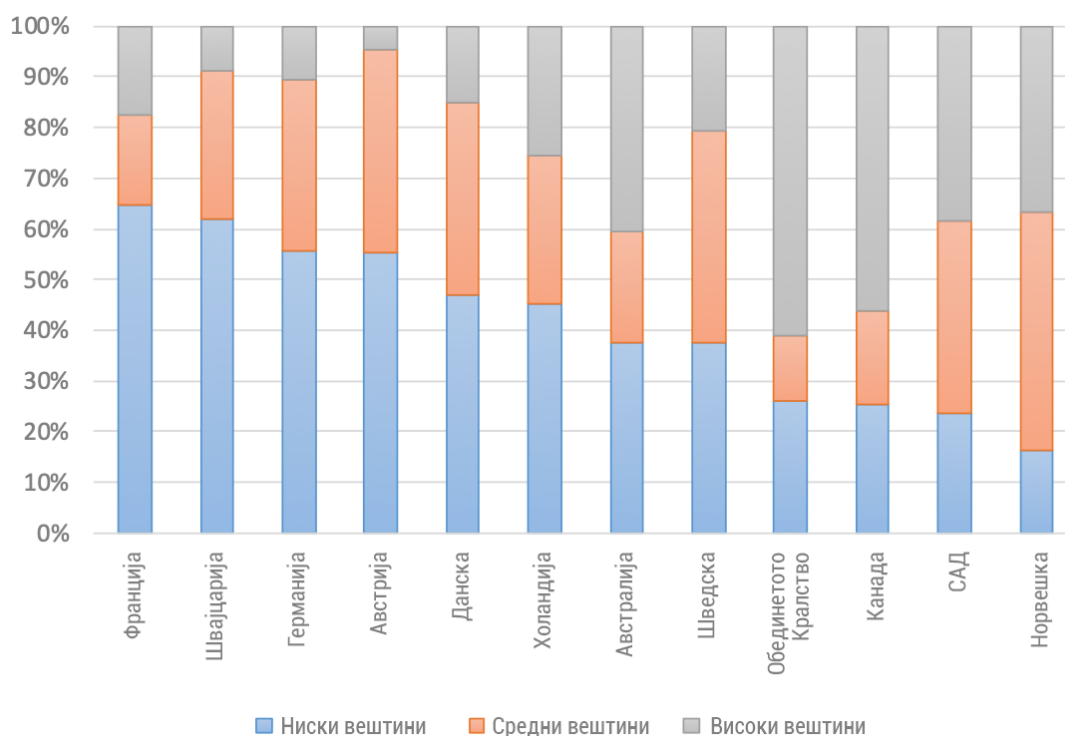
Достапните податоци за миграцијата укажуваат дека бројот на македонски државјани што живеат во странство се зголемил за 50 проценти меѓу 1991 и 2019 година (од 432 илјади на 650 илјади лица), а најголемиот број иселеници бил забележан во 2009 година поради визната либерализација и можноста некои лица да се стекнат со бугарски пасош (сопствениците на бугарски пасош можеа слободно да се движат во земјите членки на ЕУ).

¹³ Во оваа глава се ревидираат клучните показатели за пазарот на трудот за Република Северна Македонија. Освен ако не е поинаку наведено, сите прикажани податоци и информации се засноваат врз микроподатоците од Анкетата за работната сила (2011-2020Н1).

¹⁴ Последниот попис во земјата беше спроведен во 2002 година.

Профилот на вештини на македонските иселеници (Слика 7) покажува дека во соседните земји (на пример, Швајцарија и Германија) се иселуваат нискоквалификувани лица, што укажува на разликата во плати меѓу Република Северна Македонија и земјите од ЕУ како главен двигател за иселување во овие земји на дестинација. Висококвалификуваните лица поверојатно мигрираат во прекуокеанските земји, бидејќи тие можат да си ги дозволат повисоките трошоци поврзани со овој вид миграција.

Слика 7 - Процент на мигранти од Република Северна Македонија според нивото на вештини, избрани земји на дестинација



Извор: Институт за истражување на вработеноста (IAB): The IAB brain-drain data (1980-2010), <https://www.iab.de/en/daten/iab-brain-drain-data.aspx>

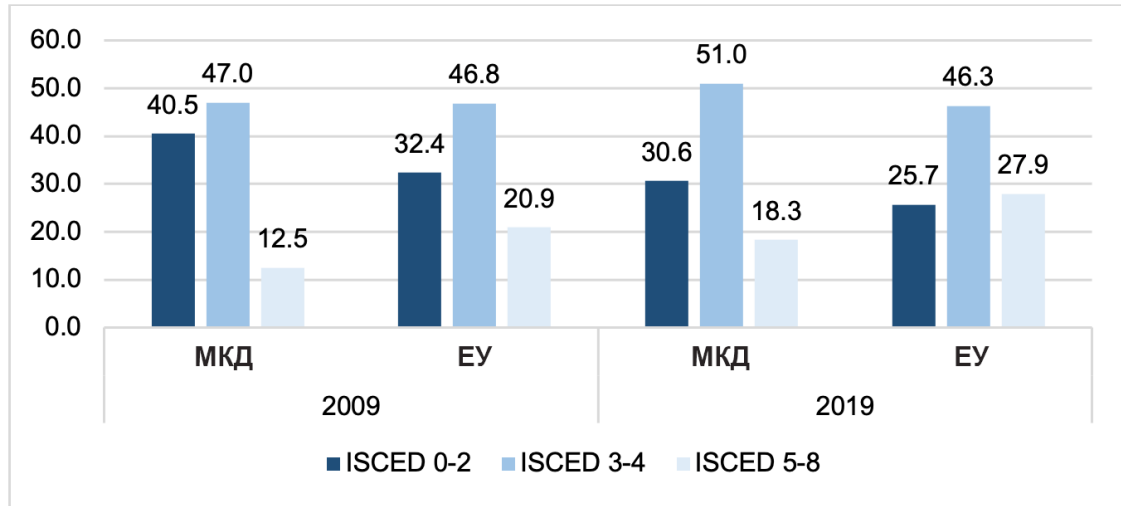
2.2. Трендови во образованието

Образовниот систем во Република Северна Македонија покажува висока стапка на писменост (97,8 проценти од населението на 15 години и повеќе) и речиси универзална бруто стапка на запишување во основно образование (98,2 проценти во 2018 година). Уделот на деца во рано детско образование во 2018 година останал низок (32,8 проценти во споредба со 86,5 проценти во земјите на ЕУ), но со одредено зголемување од 2013 година, кога само 22,5 проценти од децата на возраст од 3 години биле запишани во рано детско образование.¹⁵ Нивото на образование

¹⁵ Евростат: Pupils in early childhood and primary education by education level and age - as % of corresponding age population (online code EDUC_UOE_ENRP07).

на работоспособното население (15-64 години) се зголеми во текот на минатата деценија (Слика 8), но сè уште е под просекот на ЕУ, особено во однос на уделот на лица со терцијарно образование (18,3 проценти во Република Северна Македонија, во споредба со 27,9 проценти во земјите на ЕУ).

Слика 8 – Население (15-64) според нивото на образование (%) (2009-2019 година)

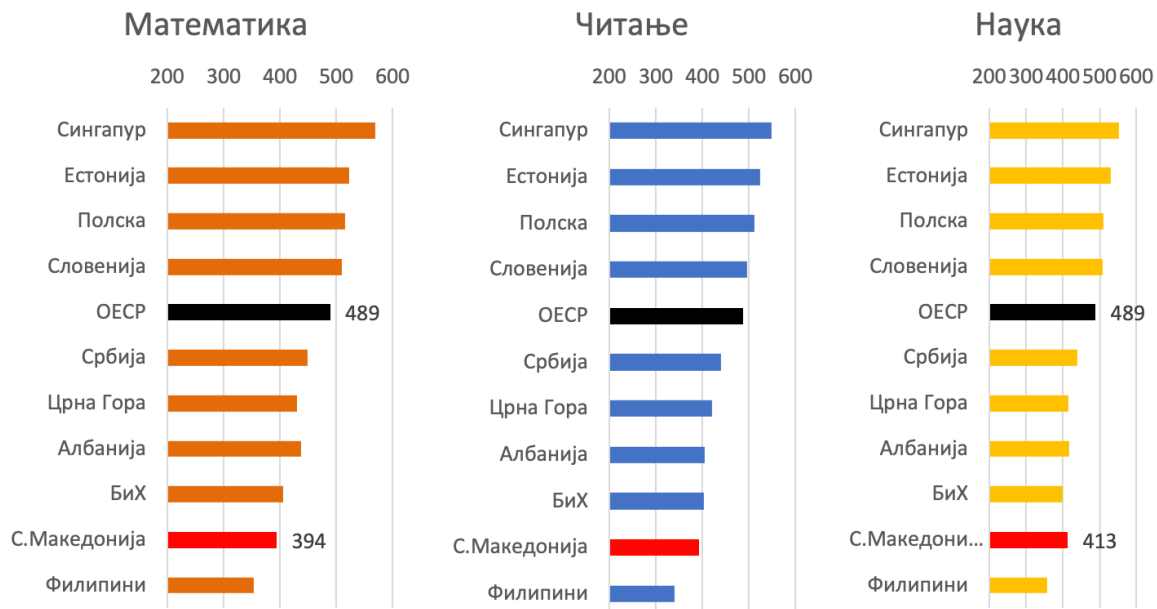


Извор: Евростат: Население според нивото на образование, различни години (online code edat_lfse_03)

Во 2019 година, над 57 проценти од мажите завршиле четиригодишно средно образование (ISCED ниво 3-4), во споредба со 44,2 проценти жени. Меѓутоа, уделот на жени што завршиле терцијарно образование е повисок отколку мажи (20 процент и 16,7 проценти, соодветно). Понудата на универзитетско образование значително се зголеми во последната деценија, што довело до промена на уделот на лица на возраст 30 до 34 години со универзитетска диплома од 14,3 проценти во 2009 година на 35,7 проценти во 2019 година. Како и во земјите од ЕУ, уделот на жени 30-34 години со високо образование се зголемил повеќе отколку на мажите, односно има промена од 16,8 проценти во 2019 година на 39,6 проценти во 2019 година.

И покрај подобрените трендови во нивото на образование на населението, квалитетот на образовните исходи - според мерењата на Програмата за меѓународно оценување на учениците (ПИСА) - е под останатите земји (Слика 9), со одреден напредок забележан меѓу 2015 и 2018 година. Истите податоци покажуваат дека 7 проценти од варијацијата во резултатите на учениците се објаснуваат со социо-економското потекло (учениците што доаѓаат од семејства во понеповолна состојба имаат многу полоши резултати од своите врсници). Исто така, инклузивноста на образованието е ниска, со само 4 проценти од „отпорните“ ученици (односно, ученици што покажале високо ниво на академско постигнување иако доаѓаат од семејства во понеповолна состојба).

Слика 9 - Просечен резултат на PISA, Република Северна Македонија и избрани земји (2018 година)



Извор:ОЕСР: Резултати на ПИСА за 2018 година. Преглед на резултатите на учениците во читање, математика и наука, https://www.oecd.org/pisa/PISA-results_ENGLISH.png

Слабиот успех на учениците од Република Северна Македонија се забележува кај сите нивоа од образовната структура и делумно се должи на намалувањето на јавните инвестиции во образованието, чиј удел во БДП опаднал од 4,5 проценти во 2010 година на 3,8 проценти во 2018 година.¹⁶

Раното детско образование најмалку го користат самохраните родители, родителите на деца со попречености и невработените лица. Помалку од еден процент од децата од најсиромашниот квинтил посетувал предучилишно образование во споредба со 56 проценти од децата од најбогатиот квинтил. Учениците во прво одделение посетуваат само 552 часа настава, и додека да наполнат 14 години, тие посетуваат 900 часа помалку настава отколку учениците во другите земји од ОЕСР.¹⁷ Системот на четиригодишно средно образование страда од ниска стапка на завршување (47,2 проценти), со најниски стапки на запишување меѓу учениците што потекнуваат од понеповолна социо-економска средина и во руралните области.¹⁸

Во 2019 година, учеството на возрасните (18 години и повеќе) во образованието изнесувало 8,9 проценти, речиси половина од стапката евидентирана на ниво на ЕУ во истата година (16,8 проценти).¹⁹ Слично, уделот на населението 16-74 со дигитални

¹⁶ Б.Петрески и М.Петрески: Анализа на јавните трошења за образование и за социјална заштита на децата во земјата (Finance Think – Институт за економско истражување и политики, бр.12/2018), https://econpapers.repec.org/paper/ftm-policy/2018-12_2f20.htm

¹⁷ OECD: *PISA 2018 results*, op.cit.

¹⁸ Б.Петрески и М.Петрески: Анализа на јавните трошења за образование и за социјална заштита на децата во земјата 2018, цитат

¹⁹ Евростат: *Participation rate in education and training (last 4 weeks) by sex and age, various years* [online code: trng_lfs_01].

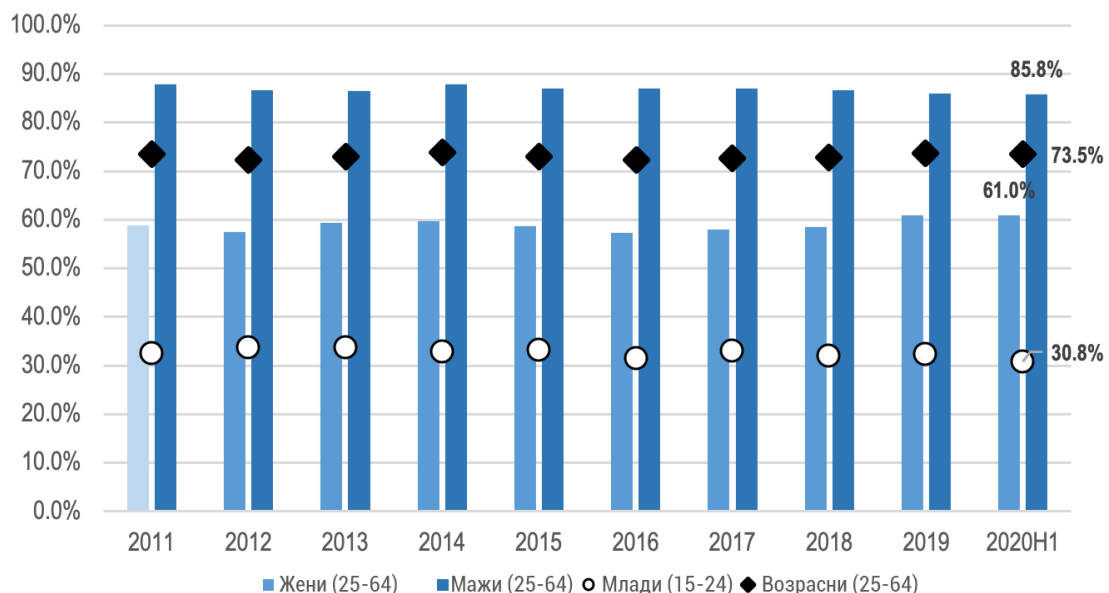
вештини (една од целите утврдени во Европскиот столб за социјални права) беше 32 проценти, споредено со просек од 56 проценти во земјите на ЕУ.²⁰

2.3. Пазар на трудот

2.3.1. Учество на работната сила

Во 2019 година, стапката на учество на работната сила во работоспособното население (15-64) беше 66,4 проценти – 54,7 проценти за жени и 77,3 проценти за мажи – скромно зголемување од 2011 година (64,6 проценти) и многу под нивото на ЕУ за истата возрасна група (74 проценти). Зголемените стапки на учество се должат на повисоките стапки на активност кај жените (зголемување од три процентни поени во периодот 2011-2019 година), кај поединците во возрасната група од 35 до 39 години (зголемување од 3,5 процентни поени во истиот период) и лицата на возраст од 50 до 59 години (зголемување од три процентни поени). Ниските стапки на учество се должат, пред сè, на ниските стапки на активност на жените (Слика 10), младите лица (15-24 години) и повозраните работници (50 години и повеќе).

Слика 10 – Учество на младите и возрасните лица во работната сила, според пол, 2011-2020 година



Извор: Сопствени пресметки на микроподатоците од Анкетата на работната сила, различни години

За младите лица, ниските стапки на учество се должат, пред сè, на нивното учество во образованието (шест од десет млади лица во возрасната група 15-24 години се ученици и студенти). За возрасните жени (25-64 години), ниските стапки на учество се должат,

²⁰ Евростат: Individuals who have basic or above basic overall digital skills by sex (% of individuals aged 16-74), various years,

пред сè, на одговорностите и грижата за домаќинството, со 67,6 проценти од сите неактивни жени ангажирани во обезбедување грижа (споредено со 35,6 проценти во ЕУ).

Според податоци од Анкетата за работна сила на Државниот завод за статистика податоците во вториот квартал 2021 година (15-64) во однос на истиот период од 2020 година покажуваат дека стапката на активност е намалена само за 0,1 п.п и изнесува 65,3%, а неактивното население е намалено за 1.908 лица.

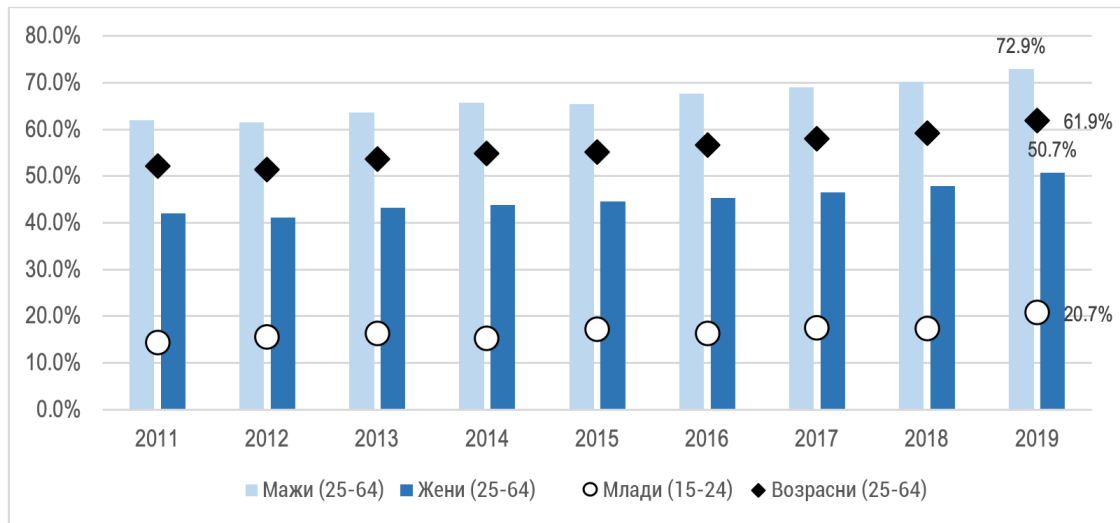
Учеството во работната сила е позитивно поврзано со нивото на образование, при што лицата со терцијарно образование се повеќе од двапати поактивни отколку оние само со основно образование (90,6 проценти и 40,4 проценти, соодветно). Кај жените, овој сооднос е речиси двојно поголем, бидејќи жените со терцијарно образование се четири пати поактивни од жените со основно образование, или помалку. Разликата, исто така, е особено изразена кај младите, со 83 проценти од младите со терцијарно образование кои учествуваат на пазарот на труд во споредба со само 22,5 проценти од нискоквалификуваните млади лица.

Учеството во работната сила има просторна димензија. И покрај незначителниот пад во последната деценија, највисоката стапка на учество беше евидентирана во Југоисточниот регион (77,4 проценти во 2009 година), а најниска во Полошкиот регион (57,4 проценти), иако овој регион доживеа значително зголемување на активноста од 2011 година (кога стапката на учество беше 48,6 проценти). Лицата што живеат во руралните области останаа помалку активни отколку нивните вршници од урбаните области (64,8 проценти и 67,6 проценти, соодветно), иако стапките на активност во урбаните области стагнираат, а во руралните области се зголемуваат.

2.3.2. Трендови во вработувањето

Стапката на учество на вработените во вкупното население во Република Северна Македонија се наоѓа на умерено нагорна патека неколку години, со забрзан раст во 2019 година (Слика 11). Во таа година, стапката на учество на вработените во вкупното население достигна 54,7 проценти за работоспособното население (15-64 години), највисоката вредност евидентирана од 2006 година, иако сè уште е далеку од просекот на ЕУ-27 (68,4 проценти). Стапката на вработеност е особено ниска кај младите на возраст 15-24 години (20,7 проценти во 2019 година, во споредба со 33,4 проценти во ЕУ). Кај мажите (15-64 години) има поголема веројатност да бидат вработени (64,5 проценти) во споредба со жените (44,7 проценти), со родов јаз кај вработеноста од над 20 процентни поени, двојно повеќе од јазот евидентиран во земјите на ЕУ (стапка на вработеност од 73 проценти и 63 проценти за мажите и жените, соодветно).

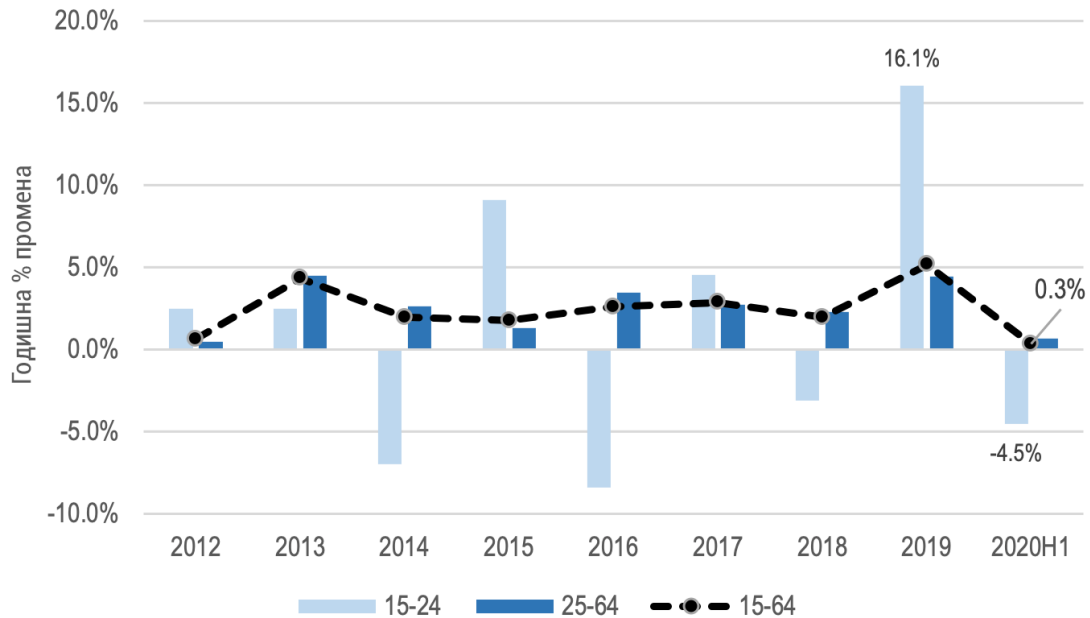
Слика 11 – Стапка на учество на вработените во вкупното население, според пол, 2011-2020 година



Извор: Собствени пресметки на микродатоците од Анкетата на работната сила, различни години

Во периодот 2011-2019 година, нивоата на вработеност се зголемиле за приближно 23 проценти, а вработеноста кај жените се зголемила незначително повеќе во споредба со вработеноста кај мажите (зголемување од 25,6 проценти и 22,3 проценти, соодветно). Зголемувањето на вработеноста кај младите било пониско, односно 14,8 проценти во истиот период. Ваквото зголемување на вработеноста на младите се должи, пред сè, на демографските фактори, а не на создавањето работни места. Во 2019 година, имаше само 6.700 дополнителни млади работници во споредба со 2011 година, поради наглото опаѓање на младото население во периодот (19,8 проценти). Забележливо зголемување се случи во 2019 година, потенцијално поттикнато од воведувањето на Гаранцијата за млади во земјата, наменета за групата од 15-29 години (Слика 12). Стапката на вработените во вкупното население за таа возрасна група во 2019 година изнесуваше 34,4 проценти (40,4 проценти за мажи и 28 проценти за жени), поприлично повеќе од стапката евидентирана во 2016 година (28,6 проценти).

Слика 12 – Промени во вработеноста, според поширока возрастна група, 2012-2020Н1

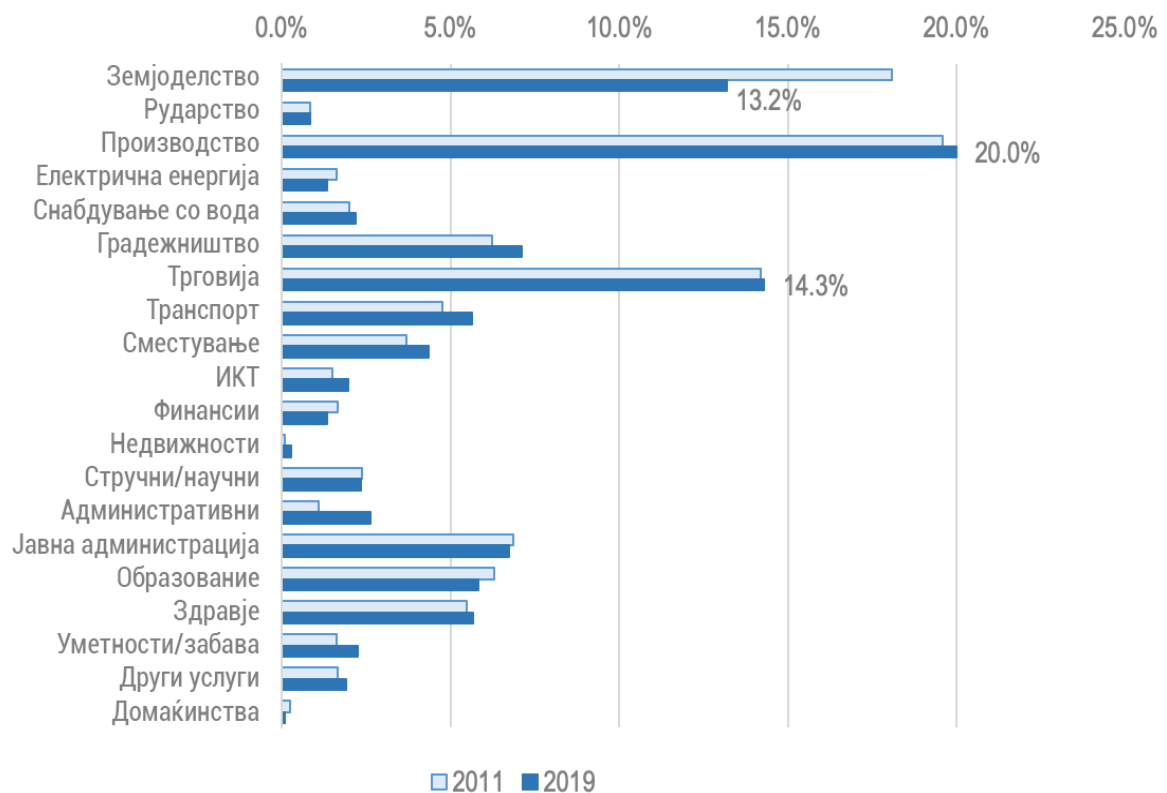


Извор: Собствени пресметки на микроподатоците од Анкетата на работната сила, различни години

Зголемувањето на вработеноста беше речиси еднакво распределено по урбани и рурални области, поради што се задржа јазот од околу четири процентни поени во корист на урбаната вработеност. Југоисточниот регион имаше највисока стапка на вработеност (72,3 проценти) во 2019 година, додека Полошкиот регион имаше најниска (41 проценти), иако со растечки тренд, во споредба со 2011 година кога стапката на вработеност беше 33,2 проценти.

Кај лицата со средно и терцијарно образование, соодветно, има два до два и пол пати поголема веројатност да се вработат во споредба со лицата само со основно образование. Во 2019 година, стапката на учество на вработените во вкупното население на нискообразованите лица беше 30,7 проценти, во споредба со 61,1 проценти за лицата со средно образование и 77,5 проценти за оние со завршено терцијарно образование. Како и кај учеството во работната сила, родовиот јаз кај вработеноста се стеснува кај повисоките образовни нивоа. Во 2019 година, јазот во вработеноста на нискоквалификуваните жени (15-64 години) споредено со мажите беше речиси 30 процентни поени (47,6 проценти и 17,7 проценти, соодветно), додека јазот се стеснува на 15 процентни поени на нивото на четиригодишно средно образование (67,5 проценти и 52,4 проценти, соодветно) и само 4 процентни поени на терцијарно ниво (со стапка на вработеност на жените од 75,7 проценти, и 79,8 проценти на мажите).

Слика 13 – Вработеноста според економска дејност, 2011-2019 година



Извор: Сопствени пресметки на микроподатоците од Анкетата на работната сила, различни години

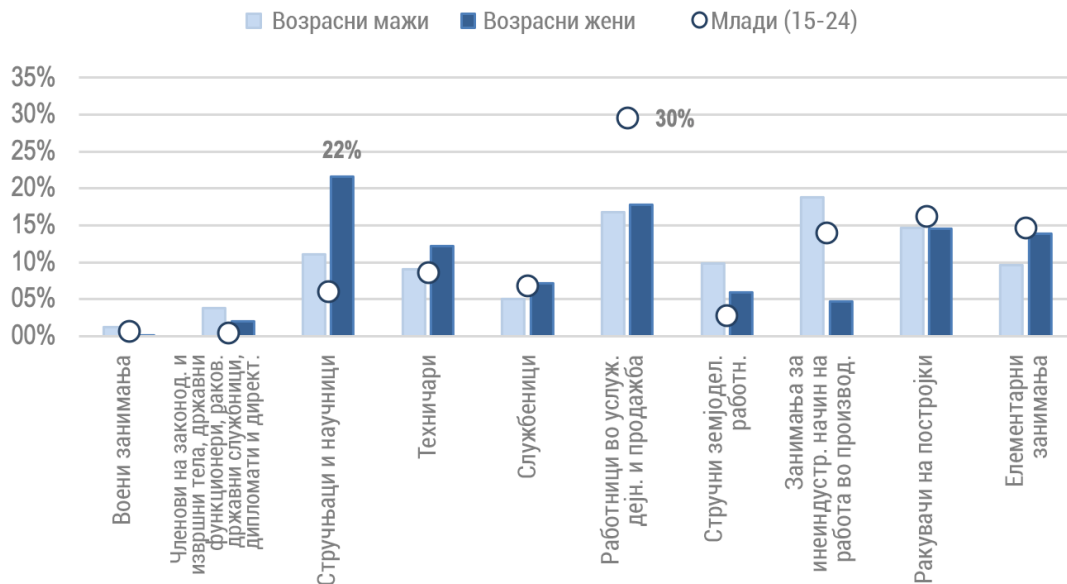
Структурата на вработеноста во последната деценија ја следеше структурната промена во економијата (Слика 13), со опаѓачки удел на работниците вклучени во земјоделството, стабилен удел на работниците вработени во производството и растечки удел на работниците вработени во секторот услуги (над 55 проценти од сите работници во 2019 година).

Младите лица (15-24 години) најмногу се вработени во индустријата (24,3 проценти од вкупниот број), земјоделството (11,1 проценти, со силно намалување во споредба со 2011 година), трговија на големо и на мало (20,5 проценти), сместување и прехранбена индустрија (10 проценти) и градежништво (7,3 проценти). Возрасните жени (25-64 години) имаат поголема веројатност да работат во производството отколку возрасните мажи (особено во текстилната и кожарската индустрија); трговијата, образованието; здравјето и социјалната работа.

Распределбата на вработеноста според поширока категорија на занимање (Слика 14) покажува дека во последната деценија имаше поместување кон средно и висококвалификувани занимања и пад на нискоквалификуваните занимања. Во 2011 година, средноквалификуваните занимања (категиорија 4 до 8 од Меѓународната стандардна класификација на занимања, ISCO 2008) изнесуваа 46,6 проценти од вкупната вработеност (15-64 години), додека елементарните занимања беа застапени

со 23,2 проценти. Во 2019 година, средноквалификуваните занимања се зголемиле на 59,9 проценти, додека елементарните занимања се намалиле на 11,6 проценти.

Слика 14 – Вработеноста според занимања, според возрасна група и пол, 2019 година (%)



Извор: Сопствени пресметки на микрподатоците од Анкетата на работната сила, различни години

Младите работници (15-24 години) првенствено се вработени во средноквалификуваните занимања (речиси 70 проценти од вкупната вработеност на младите), додека останатите млади работници се еднакво распределени меѓу високо и средноквалификуваните работни места. Поларизацијата на вештини е особено забележлива кај возрасните жени, бидејќи вработеноста е концентрирана кај висококвалификуваните (35,8 проценти од вкупната вработеност на возрасни жени) и нискоквалификувани занимања (13,9 проценти). Над 65 проценти од вработеноста на возрасните мажи е во средноквалификувани занимања.

Додека распределбата на занимањата е во согласност со нивото на образование на вработеното население (15-64 години), вертикалната неусогласеност на вештините со барањата на пазарот на трудот се зголеми од приближно 25 проценти од сите работници во 2011 година до над 30 проценти во 2019 година. Преголемата квалификуваност (надобразованоста) е најчесто застапена кај учениците што завршиле четиригодишно средно образование и работат во елементарни занимања, и лицата со терцијарно образование што работат како продавачи или канцелариски работници. Во двете категории, жените се позастапени отколку мажите (Табела 2).

Табела 2 – Неусогласеност на образованието и занимањето како функција на ISCO и ISCED (структура)

ISCO-08 Главни групи		ISCED-97 Образовно постигнување					
		2011			2019		
		Ниско	Средно	Високо	Ниско	Средно	Високо
Високо	Раководство	0.0%	0.9%	0.1%	0.0%	0.6%	0.1%
	Стручњаци	0.4%	2.9%	2.5%	0.2%	1.3%	1.5%
	Техничари и стручни соработници	0.0%	0.2%	12.7%	0.0%	0.7%	14.0%
	Службеници	0.0%	7.0%	3.1%	0.1%	6.5%	3.5%
Средно	Работници во услужни дејности и продажба	0.1%	4.8%	1.9%	0.2%	3.6%	2.1%
	Квалификувани земјоделски работници	2.0%	11.2%	1.8%	1.9%	13.4%	2.5%
	Занимања за неиндустриски начин на работа во производството	0.5%	0.3%	0.0%	3.8%	4.1%	0.4%
Ниско	Ракувачи на постројки и машини	3.5%	7.7%	0.4%	3.3%	9.1%	0.7%
	Елементарни занимања	3.0%	8.8%	0.3%	2.7%	11.2%	0.7%

Извор: Собствени пресметки на микрподатоците од Анкетата на работната сила, различни години

Структурата на вработеноста во Република Северна Македонија се разликува во возрастните групи и кај половите и се сменила со текот на времето. Уделот на вработените за плата во вкупната вработеност се зголеми во текот на периодот, и достигна речиси 80 проценти во 2019 година (Табела 3). Тоа, од друга страна, генерираше намалување на ранливата вработеност, особено во однос на инциденцата на семејни работници што придонесуваат, што имаше незначително поголеми придобивки за жените отколку за мажите, и на вработените за сопствена сметка. Младите лица (15-24 години) и жените – семејни работници што придонесуваат сè уште претставуваат незанемарлив број на работници (13 проценти и 7,6 проценти, соодветно). Поголема е веројатноста жените да бидат вработени за плата отколку мажите (83,5 проценти за жени и 77 проценти за мажи во 2019 година). Уделот на вработените за сопствена сметка кај мажите е сè уште повеќе од двапати поголем отколку кај жените (14,9 проценти и 6,3 проценти, соодветно), иако бројот опаѓа.

Инциденцата на вработените на скратено работно време кај работниците на возраст од 15-64 години опадна од 6 проценти во 2011 година на 4,3 проценти во 2019 година.

Поверојатно е младите лица да работат со скратено работно време (7,3 проценти во 2019 година со опаѓачки тренд, а врвот од 14,4 проценти е забележан во 2012 година) отколку возрасните. Родовите разлики беа израмнети до 2019 година, бидејќи уделот на мажи што работеле со скратено работно време опадна на 4,1 проценти, додека уделот на жени се намали на 4,3 проценти. Сепак, четири од пет мажи повеќе сакаат да работат со полно работно време, ако тоа им се понуди (кај жените тој сооднос е една од две).

Табела 3 - Структура на вработеноста (15-64 години), 2011-2019 година

	Сите		Мажи		Жени	
	2011	2019	2011	2019	2011	2019
Статус на вработеност						
Вработени	72.4%	79.6%	69.8%	77.0%	76.4%	83.5%
Работодавачи	5.7%	3.9%	7.1%	4.8%	3.6%	2.6%
Вработени за сопствена сметка	12.7%	11.5%	17.2%	14.9%	5.8%	6.3%
Семејни работници што придонесуваат	9.2%	5.0%	5.9%	3.3%	14.2%	7.6%
Вид на договор						
Полно работно време	94.0%	95.9%	94.5%	95.9%	93.3%	95.7%
Скратено работно време	6.0%	4.2%	5.5%	4.1%	6.7%	4.3%
<i>Неволно скратено работно време</i>	71.5%	66.9%	76.4%	79.9%	65.5%	48.3%
Договор на неопределено време	85.2%	83.3%	83.3%	81.9%	87.7%	85.2%
Договор на определено време	14.8%	16.7%	16.7%	18.1%	12.3%	14.8%
<i>Неволен договор на определено време</i>	95.4%	97.6%	95.6%	97.3%	95.1%	98.2%

Извор: Сопствени пресметки на микроподатоците од Анкетата на работната сила, различни години

Привремената работа постојано се зголемува од 2011 година за сите работници (од 14,8 проценти во 2011 година на 16,7 проценти во 2019 година). Привремената работа кај младите (15-24 години) е застапена двапати повеќе отколку кај возрасните: таа опфаќа 35,1 проценти од сите млади работници (15-24 години) во 2019 година, и речиси една третина од оние во возрасната група 15-29 години (29,7 проценти). Привремената работа е повообичаена кај мажите отколку кај жените (18,1 проценти и 14,8 проценти, соодветно во 2019 година), и тоа се однесува на сите старосни групи. Од 2011 година, трендот на привремената работа го следеше трендот на севкупната вработеност, со зголемувања во годините кога вработеноста забрзуваше. За младите (15-24 години), сепак, овој тренд е обратен, односно привременото вработување се зголемуваше кога севкупната вработеност на младите опаѓаше (на пример, во 2014 година). Се чини дека тоа ја потврдува состојбата забележана во земјите од ЕУ,

каде младите лица кои се привремено вработени се првите што го губат работното место кога економскиот раст забавува. Во повеќето случаи, привремената работа не е избор, бидејќи 97 проценти од привремено вработените го прифаќаат овој вид вработување бидејќи не можеле да најдат постојано вработување, со еднаква распределба меѓу мажите и жените.

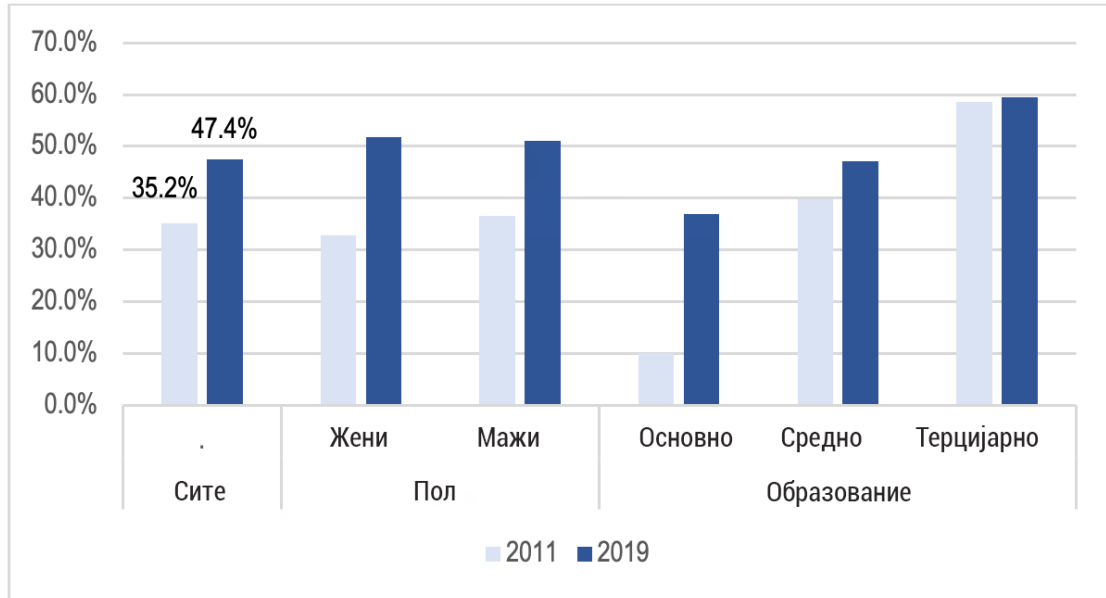
Во 2019 година, несигурното вработување – односно уделот на работници со договор за работа за период пократок од три месеци - изнесува 4,2 проценти од вкупната вработеност (речиси двапати од евидентиранiot удел на европско ниво), со еднаква распределба меѓу мажите и жените (4,2 проценти и 4,3 проценти, соодветно). Несигурните договори за вработување се најчести во земјоделството, што опфаќа 9,5 проценти од сите вработени во секторот.²¹

Подвработеноста – односно, работници кои работат помалку од 35 часови неделно, но би сакале да работат повеќе – не го засега работоспособното население во Република Северна Македонија, бидејќи уделот на работници во оваа ситуација беше 3,6 проценти во 2011 година и 2 проценти во 2019 година. Подвработеноста е повообичаена кај младите лица (3,2 проценти во 2019 година) и нискоквалификуваните работници. Општото намалување на подвработеноста беше поостро кај жените (од 0,3 проценти во 2011 година на 0,1 проценти во 2019 година) во споредба со мажите (0,4 проценти во 2011 година и 0,2 проценти во 2019 година).

Речиси половина од сите млади работници (15-24 години) се вработени со суштински недостатоци на пристојната работа. Во 2019 година, само 47 проценти од сите млади работници имаа формални работни места, не беа ниско платени, немаа неволно привремено вработување или вработување на скратено работно време (што се користи како замена за пристојна работа), со растечки тренд во споредба со 2011 година (Слика 15). Групите кои имале најголема корист од воведувањето на пристојната работа беа младите жени и нискоквалификуваните млади лица.

²¹ Евростат: *Precarious employment by sex, age group and NACE Rev. 2* (online code: Ifsa_qoe_4ax1r2).

Слика 15 – Удел на пристојна работа кај младите работници (15-24 години) (2011-2019 година)



Извор: Сопствени пресметки на микроподатоците од Анкетата на работната сила, различни години

Во 2019 година, речиси 66 проценти од сите млади лица (15-24 години) не ја започнале транзицијата кон пазарот на труд, бидејќи сè уште биле во образование. Уделот на младите кои ја завршиле транзицијата беше 11,9 проценти во 2019 година (со растечки тренд во споредба со 9,2 проценти евидентирани во 2011 година). Лицата што завршиле терцијарно образование остварија значителен напредок во завршувањето на нивната транзиција, бидејќи нивниот удел се зголеми од 17,2 проценти во 2011 година на 31,5 проценти во 2019 година, по што следуваат лицата што завршиле четиригодишно образование (од 11,8 проценти на 17,4 проценти во истиот период), што укажува дека образованието навистина се исплаќа на македонскиот пазар на труд.

2.3.3. Неформално вработување

Неформалното вработување во Република Северна Македонија се намали од 24,3 проценти во 2011 година на 15,2 проценти во 2019 година. Податоците за првата половина на 2020 година укажуваат на дополнително намалување до 13,5 проценти. Намалувањето беше особено изразено кај младите работници, кај кои стапката на неформалност опадна од 45,9 проценти од вкупната невработеност на младите во 2011 година на 24 проценти во 2019 година. Неформалното вработување е пошироко распространето кај мажите (17 проценти од вкупната вработеност на мажите во споредба со 12 проценти за жените), младите, постарите работници (65+, можеби поради потребата да го надополнат приходот од пензијата), нискоквалификуваните лица и кај работниците ангажирани во земјоделството и градежниот сектор. Во земјоделството, стапката на неформални работни места беше процената на 55

проценти од вкупната вработеност во 2019 година (во нето намалување во споредба со 84 проценти од стапката евидентирана во 2011 година), додека неформалноста во градежништвото е стабилна на 36 проценти во текот на периодот.

2.3.4. Плати и други услови за работа

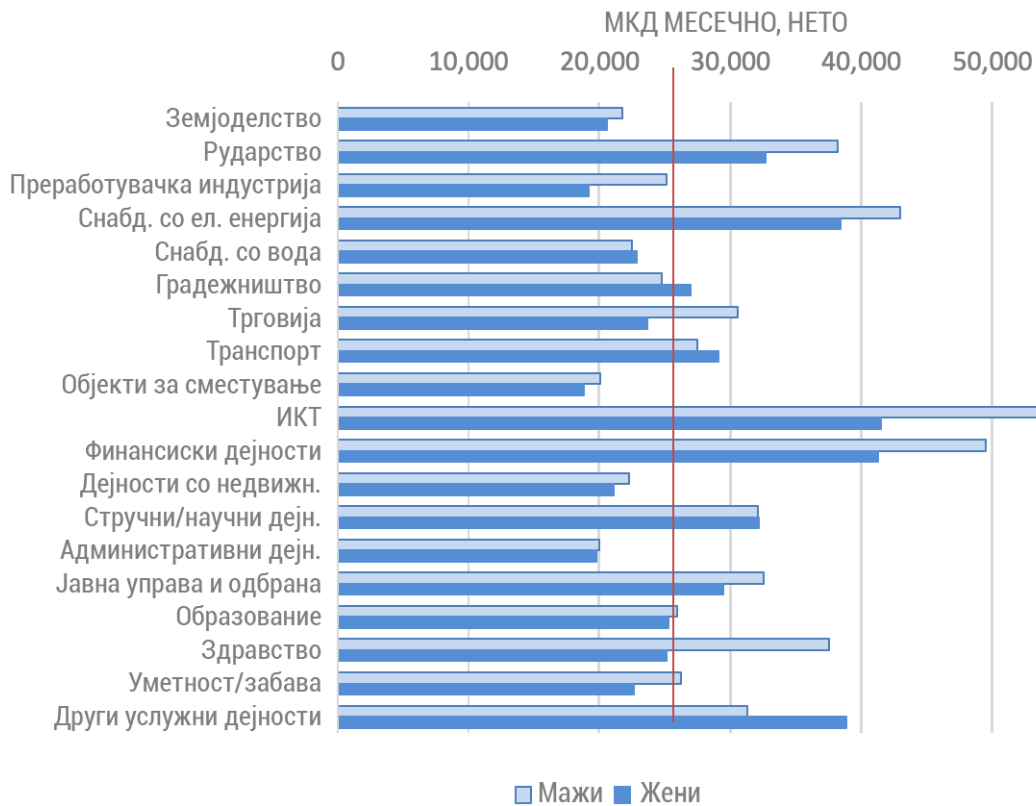
Просечната плата се зголеми за приближно 29,1 проценти - во номинална смисла - во периодот 2011-2019 година. Темпото на раст на платите се забрза во 2017 година, што се должи на покачувањето на минималната плата (за 19 проценти). Родовиот јаз во платата изнесува околу 18 проценти, ако се приспособи за поединци и карактеристики на работното место.²² Разликата во платата меѓу двата пола не постои во некои сектори, а во други е јасно нагласена. Најочигледно, жените заработуваат значително помалку од мажите во производството, трговијата и здравството, сектори што вработуваат поголем процент жени, но и во ИКТ и финансискиот сектор.

Највисоката просечна плата во Република Северна Македонија се исплаќа во ИКТ и финансискиот сектор, додека најниската просечна плата се исплаќа во угостителскиот сектор (Слика 16). Други сектори што плаќаат над националната просечна плата се јавната администрација (истражувањето документира 10-20 проценти повисоки плати во јавниот сектор) и недвижностите.²³ Економските сектори што во 2019 година беа застапени со над 70 проценти од вкупната вработеност (индустрија, трговија, транспорт и угостителство) имаат плата пониска од просечната плата.

22 М.Петрески и Н.Мојсоска-Блажевски: *Родовиот и мајчинскиот јаз во платите во Поранешна Југословенска Република Македонија:Економетриска анализа* (МОТ, Будимпешта, 2016).

23 Светска банка: *Seizing a brighter future for all (Систематска дијагностика на Светска банка за ПЈР Македонија, Washington DC, 2018).*

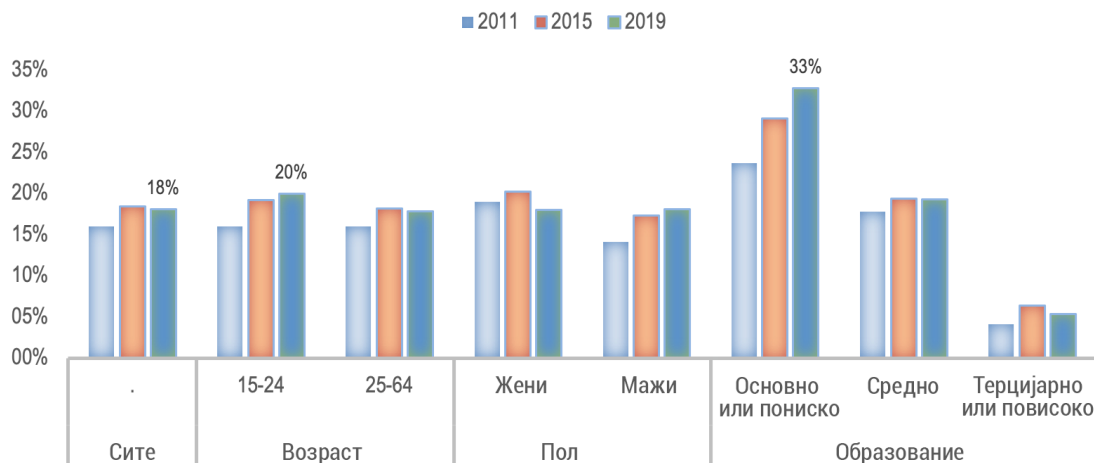
Слика 16 – Просечна месечна заработувачка според економски сектор и пол, 2018 (МКД)



Извор: Анкета за структура на заработувачка, 2018 година

Инциденцата на нископлатена работа (односно, уделот на работници што заработуваат под две третини од медијалната плата) се зголеми од 16 проценти во 2018 година на 18,1 проценти во 2019 година. Зголемувањето беше поголемо за младите работници (15-24 години), за мажите и за нискоквалификуваните лица. Тоа соодветствува со случувањата со минималната плата во текот на деценијата. Ад хок зголемувањето на минималната плата ги објаснува неправилните движења на инциденцата на ниска плата. На пример, зголемувањето на минималната плата во 2017 година (од 10.080 МКД на 12.000 МКД) го објаснува големиот пад на инциденцата на ниска плата во двогодишниот период 2017-2018 година. Во 2019 година, минималната плата и други политика доведоа до нагорна промена на медијалната плата, што го зголеми уделот на нископлатени работници.

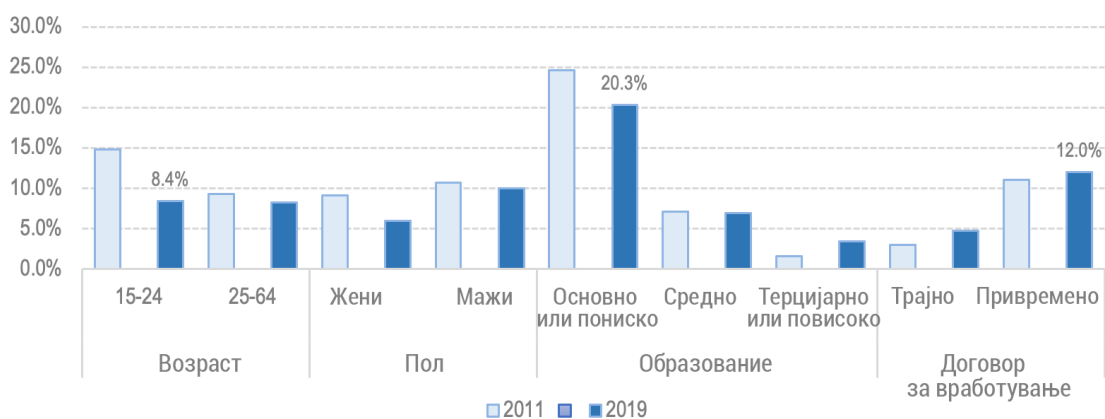
Слика 17 – Инциденца на ниска плата според пол, возраст и образование (2011-2019 година)



Извор: Собствени пресметки на микроподатоците од Анкетата на работната сила, различни години

Вработените сиромашни во Република Северна Македонија се намалија од околу 10 проценти во 2011 година на 8,3 проценти во 2019 година (Слика 18). Вработените сиромашни повеќе ги засегаат младите работници отколку возрасните, мажите повеќе отколку жените, нискоквалификуваните работници, работниците со привремени договори и поединците што живеат во Југоисточниот и Североисточниот регион, каде животните стандарди се пониски.

Слика 18 – Вработени сиромашни, според пол, возраст, образование и вид на договор, 2011-2019 година



Извор: Собствени пресметки на микроподатоците од Анкетата на работната сила, различни години

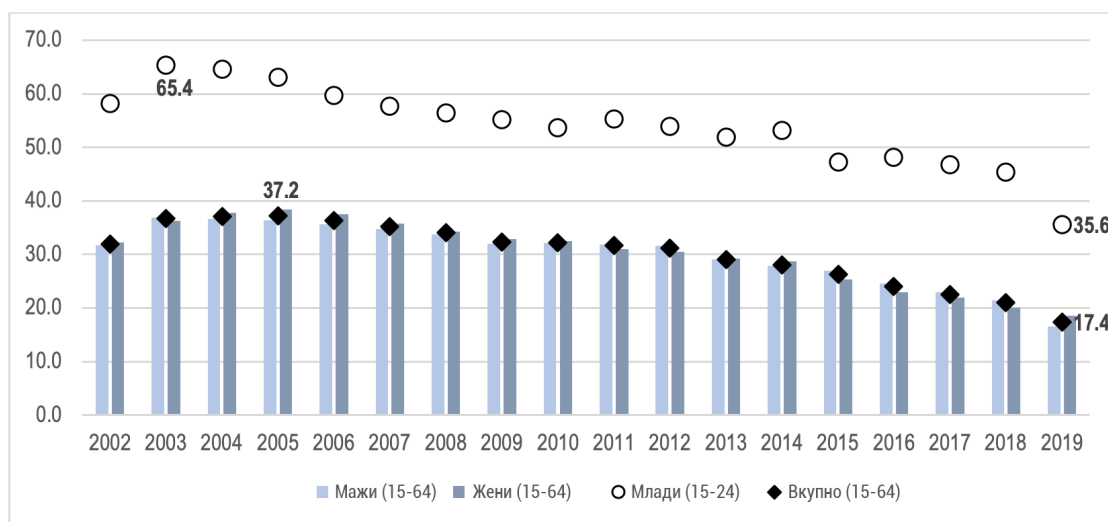
Мажите и жените во Република Северна Македонија не се разликуваат многу според одработените часови (40,8 и 41,9 часови неделно, соодветно), разлика што се одржува со текот на времето. Уделот на работниците кои работат дополнителни часови (48+) изнесуваше 18,3 во 2011 година, со нагло намалување на 35,4 проценти

евидентирани во 2011 година. Уделот на работници ангажирани во текот на „несоцијалните часови“ исто така се намали (од над 51,7 проценти во 2011 година на 43,7 проценти во 2019 година), при што мажите се повеќе изложени на работа во „несоцијални часови“ во споредба со жените (47,6 проценти и 37,8 проценти, соодветно во 2019 година).

2.3.5. Невработеност

Стапката на невработеност во Република Северна Македонија е во постојано опаѓање од 2015 година (Слика 19), кога стапката на невработеност го достигна врвот со 37,3 проценти (38,4 проценти жени и 36,5 проценти мажи). До 2019 година, стапката на невработеност опадна на 17,5 проценти (18,5 проценти за жени и 16,6 проценти за мажи), иако остана трипати повисока од европскиот просек (6,8 проценти). За младите лица (15-24 години), стапката на невработеност го доживеа врвот во 2003 година (65,4 проценти) за потоа да опадне на 35,8 проценти во 2019 година (во споредба со 15,1 проценти на европско ниво), а младите жени поверојатно остануваат невработени во споредба со младите мажи (38,9 проценти и 33,4 проценти, соодветно). Во 2019 година, стапката на невработеност за возрасната група 15-29 години изнесуваше 30,5 проценти (28,7 проценти за мажи и 33 проценти за жени), со опаѓачки тренд во споредба со годините кога тој процент бил на највисоко ниво (на пример, 47 проценти во 2013 години).

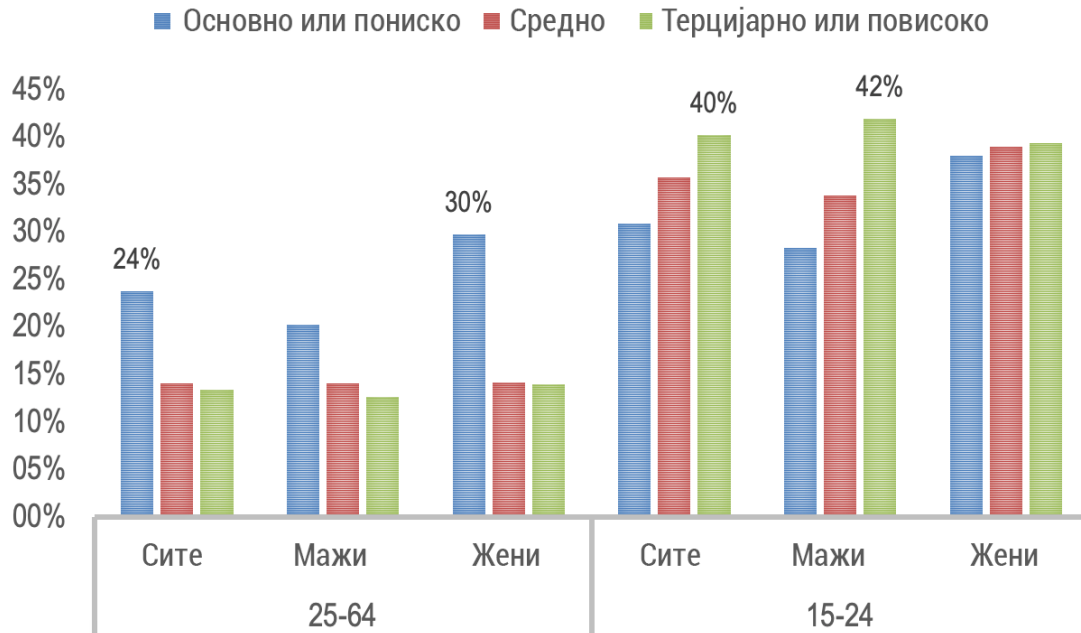
Слика 19 – Стапка на невработеност, според пол и поширока возрасна група (2002-2019 година)



Извор: Сопствени пресметки на микроподатоците од Анкетата на работната сила, различни години

Повисокото ниво на образование ги штити возрасните од подвработеност – со оглед на тоа што стапката на невработеност се намалува од 23,8 проценти за оние само со основно образование на 13,4 проценти за оние со терцијарно образование - но не толку и за младите (Слика 20).

Слика 20 – Стапка на невработеност, според возраст, пол и образование, 2019 година



Извор: Собствени пресметки на микроподатоците од Анкетата на работната сила, различни години

Кај младите лица, најниската стапка на невработеност се наоѓа кај оние со основно образование или пониско (30,9 проценти), особено кај младите млади (28,4 проценти), а највисоката стапка се наоѓа кај оние што завршиле универзитетско образование (40 проценти). Младите, образовани мажи е поверојатно да бидат невработени во споредба со младите жени (42 проценти и 39 проценти, соодветно), но стекнатото терцијарно образование не им помага на младите жени да избегнат невработеност во споредба со оние што се стекнале само со четиригодишно средно образование (стапка на невработеност од 39,4 проценти и 38,1 проценти, соодветно).

Намалувањето на невработеноста во периодот 2011-2019 годна се должи на отворањето работни места, но само за возрасните. Нивоата на невработеноста кај возрасните се намали за 43 проценти со незначително растечки стапки на активност (три проценти вкупно), додека нивоата на невработеноста кај младите (15-24 години) се намали за 48 проценти, но тоа беше придружено со 25 проценти намалување на учеството на младите во работната сила. Намалувањето на нивоата на невработеност беше поостро кај нискоквалификуваните работници (54 проценти) во споредба со висококвалификуваните (намалување на нивоата на невработеност од 24 проценти). Како што е евидентирано за стапката на вработеност, највисоката стапка на невработеност се забележува во Североисточниот регион (33,6 проценти), а најниската стапка во Југоисточниот регион (6,4 проценти). Фактот дека намалувањето на невработеноста се должеше на создавањето работни места се потврдува и со податоците за слободните работни места во периодот 2012-2019 година, особено во секторот сместување, градежништво и транспорт. Во текот на тој период (Слика

21), имаше зголемување од пет процентни поени кај средноквалификуваните работни места, и поумерено зголемување кај висококвалификуваните работни места (зголемување од два процентни поени).

Слика 21 – Број на слободни работни места според нивото на вештини (2012-2020 година)



Извор: Државен завод за статистика на Република Северна Македонија: Анкета за слободни работни места, разни години

Долгорочната невработеност (над 12 месеци) ги засега возрасните работници (25-64 години) повеќе отколку младите лица (77 проценти и 64,3 проценти, соодветно). Родовите разлики се поизразени кај младите лица, бидејќи 69,9 проценти од невработените млади мажи се долгорочно невработени во споредба со 57,6 проценти млади жени. Во земјата, 20 проценти од невработените лица успеваат да се вратат во вработување во рамките на првата година од невработеноста (25 проценти на европско ниво), но само 14 проценти успеваат во тоа кога невработеноста трае подолго од една година (11,4 проценти на европско ниво).²⁴

Податоците што се однесуваат на неискористеноста на трудот (односно, збирот на невработените, подвработените и оние што се потенцијална работна сила) покажуваат дека има приближно 300 илјади лица кои потенцијално би можеле да работат (двојно повеќе од бројот на невработени). Неискористеноста на трудот – иако се намалува од 37,2 проценти во 2011 година на 24,4 проценти во 2019 година – е повисока кај возрасните (49,4 проценти во 2019 година) и кај лицата со средно образование (45,3 проценти).

²⁴ Бројките се за 2016 година, видете Евростат: *Transition from unemployment to employment by sex, age and duration of unemployment - annual averages of quarterly transitions, estimated probabilities* (online code: lfsi_long_e01).

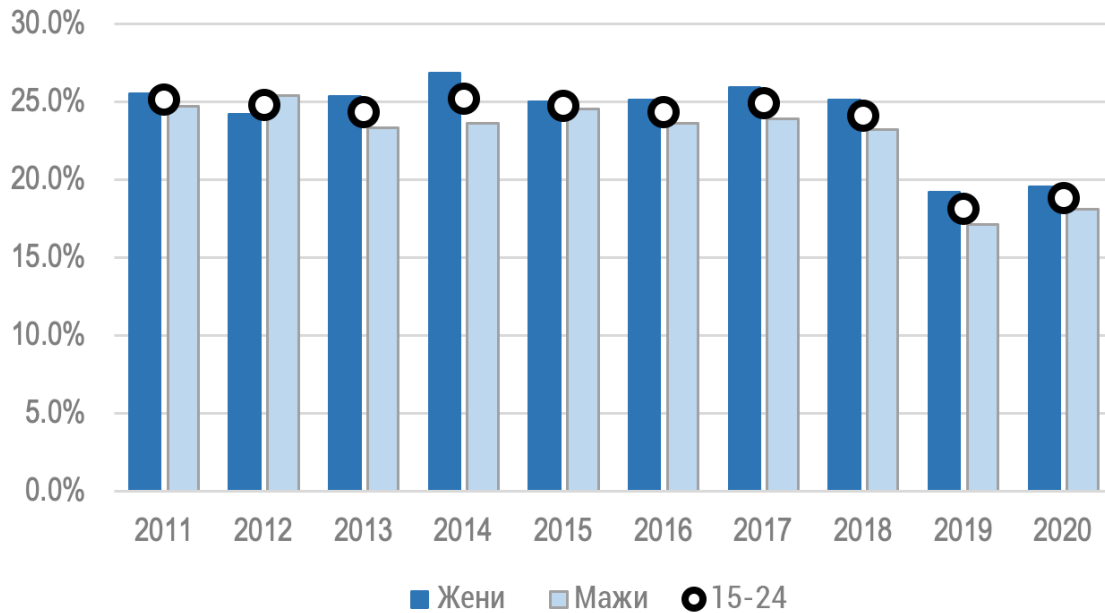
2.3.6. Неактивност и обесхрабрување

Меѓу 2011 и 2019 година, стапката на неактивност на работоспособното население се намали за помалку од два процентни поени (од 35,4 проценти на 33,6 проценти, соодветно), но останува многу над стапката на неактивност евидентирана на европско ниво (26,6 проценти во 2019 година). Високата стапка на неактивност се должи, исто така, и на зголемениот удел млади лица (15-24 години) што посетуваат образование и обука (од 62,3 проценти од младото население во 2011 година на 62,9 проценти во 2019 година).

Неактивноста кај работоспособните жени се намали од 48,5 проценти во 2011 година на 45,1 проценти во 2019 година, додека кај мажите таа остана стабилна на околу 22,5 проценти. Најголемото намалување на неактивноста е забележано кај жените во групата 50 до 59 години (од 47,7 проценти во 2011 година на 45,8 проценти во 2019 година) и 60 до 64 години (од 83,2 проценти на 79,4 проценти во истиот период). Како и кај учеството во работната сила и вработеноста, образованието се исплаќа, бидејќи неактивноста се намалува кај повисоките образовни степени. Главната причина за неактивноста кај возрасните жени (кога ќе се исклучат образованието и пензијата) се одговорностите за грижа и за домаќинството, со 65,3 проценти од неактивни жени кои беа надвор од пазарот на трудот поради таа причина во 2019 година, со опаѓачки тренд во споредба со 71,7 проценти евидентирани во 2011 година. Главната причина за неактивност кај мажите е болест или попреченост, што засега 26 проценти од сите неактивни мажи. Во 2019 година, обесхрабрените работници претставуваа 8,7 проценти од цело неактивно население, пад од 9,9 проценти во 2011 година. Возрасните е поверојатно да бидат обесхрабрени работници во споредба со младите лица (11,4 проценти и 3,7 проценти, соодветно). Обесхрабрувањето е пошироко распространето кај мажите во споредба со жените (14,3 проценти и 5,8 проценти, соодветно), и се зголемува со стекнатото образование.

Во 2019 година, уделот на млади лица (15-24 години) што не се вработени, не се во образование или обука (NEET) беше 18,1 проценти од вкупното младо население (Слика 22), додека кај возрасната група 15-29 години, стапката на NEET изнесуваше 24,5 проценти (20,9 проценти за мажи и 28,3 проценти за жени).

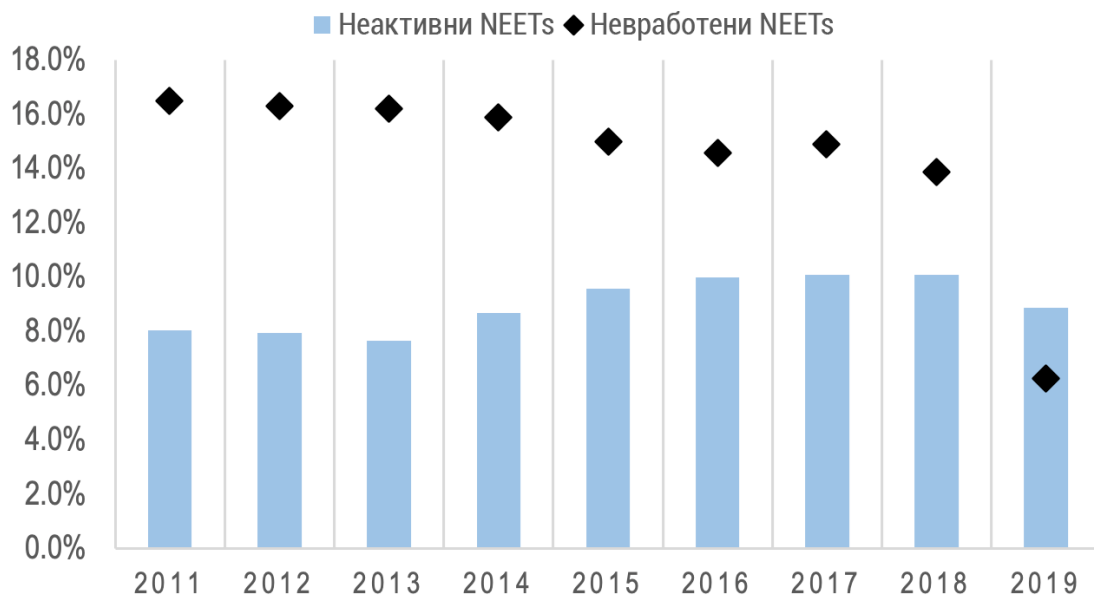
Слика 22 – Млади лица (15-24 години) кои се невработени, не се во образование или обука, според полот (2011-2020 година)



Извор: Сопствени пресметки на микроподатоците од Анкетата на работната сила, различни години

Поголема е веројатноста жените да бидат NEET, додека универзитетски образованите млади лица е поверојатно да бидат NEET во споредба со нискоквалификуваните (42,7 проценти и 10,4 проценти, соодветно). Во периодот 2011-2018 година, стапката на NEET остана стабилна – на околу 24 проценти од населението 15-24 години – со значителен пад (шест процентни поени) евидентиран во 2019 година, веројатно поради воведувањето на Гаранцијата за млади. За возрасната група 15-29 години, намалувањето на стапката на NEET изнесуваше 5,3 процентни поени. Ако ваквиот пад навистина се должи на спроведувањето на Гаранцијата за млади (Слика 23), политиката била ефективна во намалувањето на невработеноста на младите, но не толку ефективна во намалувањето на исклученоста од пазарот на труд.

Слика 23 – Удел на невработени и неактивни НЕЕТ (2011-2019 година)



Извор: Сопствени пресметки на микроподатоците од Анкетата на работната сила, различни години

2.3.7. Влијанието на пандемијата предизвикана од КОВИД-19 врз пазарот на труд

Во 2020 година, кризата предизвикана од новиот коронавирус SARS-Cov-2 (КОВИД-19) ги наруши синџирите на снабдување и ја потисна побарувачката. Економскиот раст опадна за 4,5 проценти во 2020 година, а закрепнувањето е проектирано за 2021 година (7 проценти од БДП).²⁵ Фискалната состојба во земјата значително се влоши, со буџетски дефицит кој надмина 8 проценти од БДП во 2020 година, поради приходите што се намалуваат и расходите што се зголемуваат за здравствениот сектор и за мерките за поддршка за домаќинствата, работниците и претпријатијата.²⁶

Пандемијата ги прекина позитивните трендови кај вработеноста што Република Северна Македонија ги доживеа во последните две децении. Во првите три тромесечја на 2020 година, просечната загуба на работните часови изнесуваше 13,8 проценти, или еквивалентно на 90.000 работни места со полно работно време. До третото тромесечје од 2020 година, бројот на работници се намали за три проценти (приближно 25.000 работни места), со повисок пад (околу 4,5 проценти) кај младите, што го потврдува фактот дека младите лица се првите што ги губат работните места во време на криза (ефект „кој последен влегува, прв излегува“), и кај вработените за сопствена сметка.²⁷

25 Министерство за финансии на Република Северна Македонија: *Програма за економска реформа 2021-2023, јануари 2021*

26 Министерство за финансии на Република Северна Македонија: *Макроекономски показатели (март 2021 г.)*, <https://finance.gov.mk/indicators-and-projections/?lang=en>

27 МОТ/ЕБОР: *Преглед на КОВИД-19 и светот на работата. Република Северна Македонија (2021)*

Економските сектори што изгубија најмногу работни места беа земјоделството, транспортот и производството. Намалувањето на вработеноста беше позабележително кај возрасните мажи во споредба со жените (26 проценти и 23 проценти загуба од 2019 до првата половина на 2020 година) и кај младите жени во споредба со младите мажи (30,3 проценти и 27,4 проценти загуби на вработеноста, соодветно). Стекнатото образование се чини дека заштитило некои работници во текот на првиот бран на кризата предизвикана од КОВИД-19. Тековните податоци покажуваат дека пандемијата првенствено ги погоди нискоквалификуваните работници, додека вработеноста продолжи да се зголемува кај оние со терцијарно образование.

Ефектите на пандемијата сè уште не се видливи преку стапката на невработеност. Од друга страна, значителен удел на работни места беше зачуван преку стимулативните пакети на Владата на Република Северна Македонија (донесените мерки за задржување на работните места можеби спречија загуба на 80.000 работни места во текот на второто тромесечје од 2020 година).²⁸ Од друга страна, некои од оние што ги изгубија своите работни места го напуштија пазарот на труд, бидејќи бројот на неактивни лица во 2020 година се зголеми за четири проценти (или 19.800 лица).²⁹

2.4. Проекции на пазарот на трудот

Проекциите на пазарот на труд претставени во овој дел се засноваат врз извештајот од јуни 2020 година, што го користи Моделот на симулација врз група (CSM). Во споредба со оригиналот, моделот претставен тука разгледува прогнози за влошување на БДП за 2020 година и економско закрепнување што почнува од 2021 година.³⁰

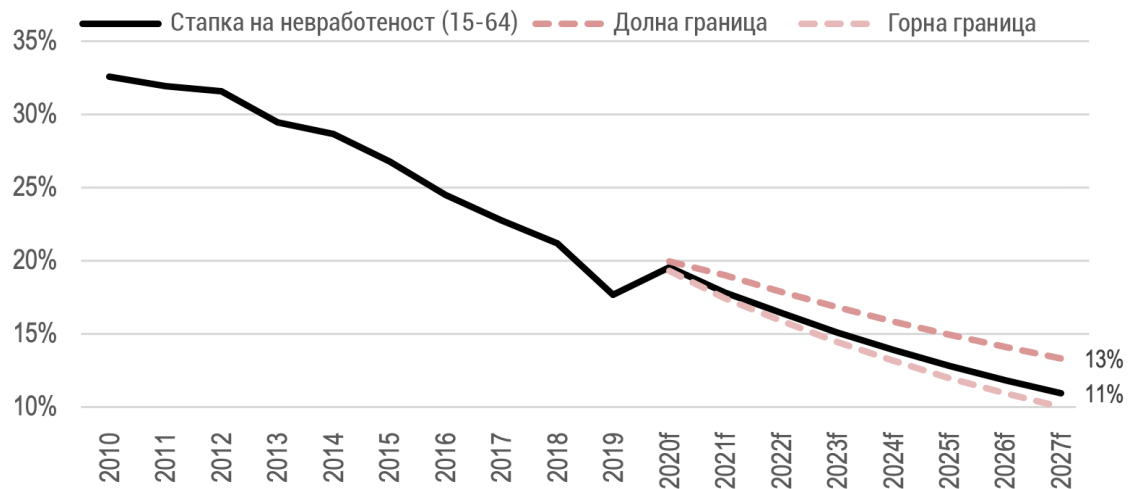
Проекциите за стапките на учество во работната сила според полот и возрасната група покажуваат дека активноста е поприлично отпорна кај 66,6 проценти од работоспособното население (над 78,3 проценти за мажите и 52,4 проценти за жените). Моделот ја зема предвид високата склоност кон иселување на групата 15-34 години, тренд што се балансира преку повисоките стапки на учество на лицата на возраст 35-64, кои имаат помала склоност кон иселување и тие прогресивно ќе ја заменат постарата група (засегната од стагнираното учество во работната сила).

²⁸ Видете Глава 3. Мерката за зачувување на работните места истече во јуни 2020 година. Меѓутоа, критериумите за зачувување на работните места бараа задржување на работниците уште два дополнителни месеци (до август 2020 година).

²⁹ Државен завод за статистика на Република Македонија: Анкета за работната сила, квартални податоци, 2020 г.

³⁰ М. Петрески: *Предвидување модели на пазарот на трудот и сиромаштијата во Република Северна Македонија*. Мimeo2020

Слика 24 – Прогнози за стапката на невработеност (15-64)

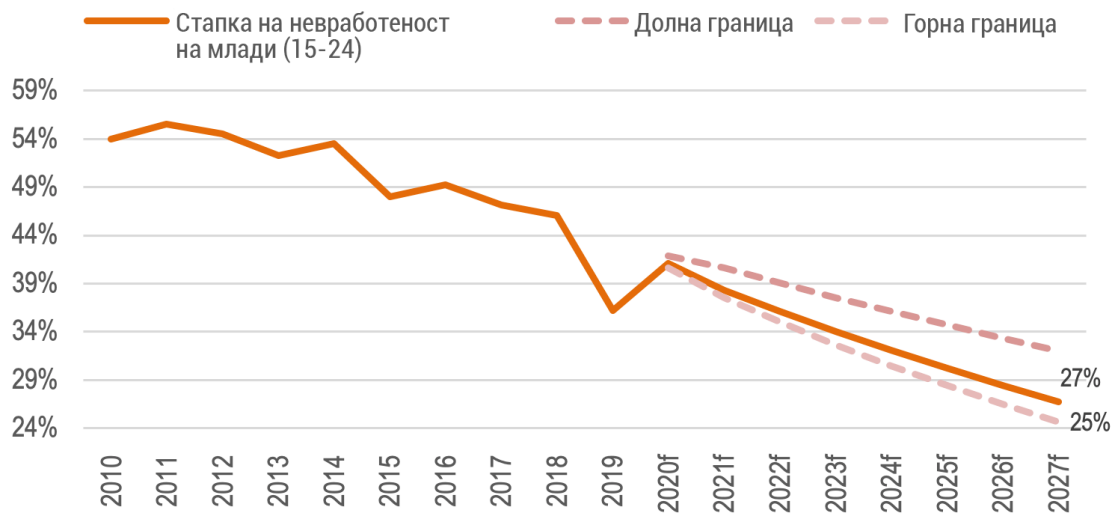


Извор: Сопствени пресметки врз основа на Моделот на симулација на група и податоци од Анкетата за работната сила.

На Слика 24 се прикажани прогнозите на стапката на невработеност, што се очекува да се зголеми во 2020 година (претпоставка што можеби ќе треба да се ревидира подоцна) за потоа прогресивно да се намали на 11 проценти во 2027 година (основно сценарио). Бавното темпо на намалувањето отсликува бавно враќање во нормала на економијата по кризата предзвикана од КОВИД-19 и недоволна достапност на квалификувани работници, а на тоа претпријатијата се жалеа уште пред пандемијата. Во песимистичко сценарио, стапката на невработеност ќе се намали на 13,3 проценти на крајот на временскиот хоризонт. Тоа укажува дека дури и мали промени во БДП би можеле да имаат разумно влијание врз невработеноста. Спротивно, побрзото закрепнување на аутпутот по КОВИД-19 би ја довело стапката на невработеност под 10 проценти, со родов јаз во невработеноста што се стеснува.

Истото се применува и за стапката на невработеност на младите (15-24 години) (Слика 25). Проектираниот пад до 26,7 проценти е значителен, бидејќи тоа значи дека земјата ќе ја преполови стапката на невработеност на младите за една деценија, заедно со намалувањето на родовиот јаз во невработеноста на младите. Проекциите за групата 15-29 години покажуваат пад на стапката на невработеност на 23,7 проценти до 2027 година.

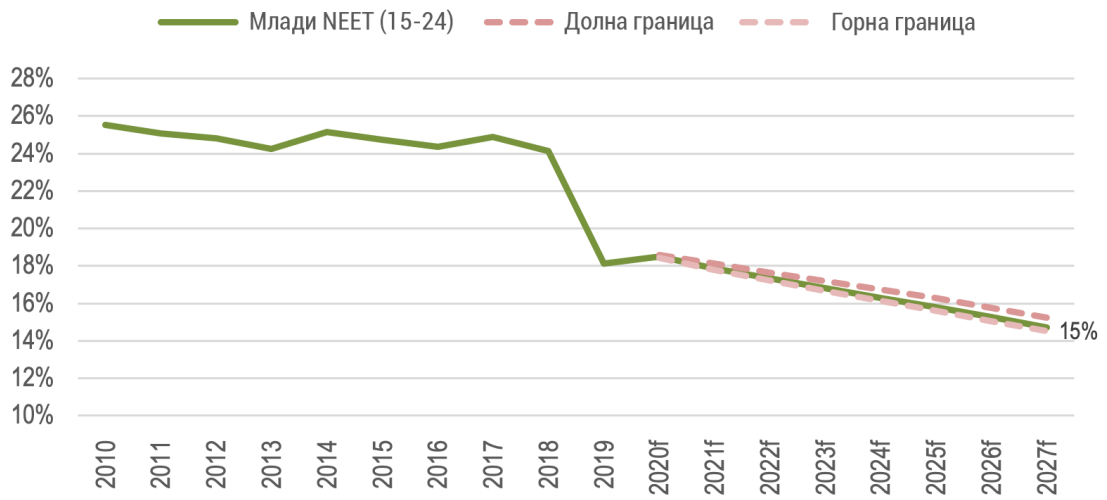
Слика 25 - Прогноза за стапката на невработеност на младите (15-24 години)



Извор: Собствени пресметки врз основа на Моделот на симулација на група и податоци од Анкетата за работната сила.

Според проектираните промени во учеството во работната сила и невработеноста, се предвидува дека стапките на вработеност се движат од 58 проценти (долна граница) до над 60 проценти (горна граница) во 2027 година. Проектираните зголемувања на стапките на вработеност на младите се дури и поскромни, и достигнуваат – во основното сценарио – до 22 проценти во 2027 година (половина од прогнозираната стапка на раст за населението 15-64 години). Проекциите се дека стапките на НЕЕТ ќе се намалат (Слика 26), со слични магнитуди за младите мажи и жени (стапките на НЕЕТ ќе застанат на 15 проценти во 2027 година, односно, 20,9 проценти за групата 15-29 години). Промената поттикната од воведувањето на Гаранцијата за млади во 2019 година и нејзиното трајно влијание се вклучени во проекциите. Сепак, секаква промена на политиките на Гаранцијата за млади може да го забрзаат (или да го забават, ако не се одржуваат инвестициите) намалувањето на стапките на младите НЕЕТ.

Слика 26 – Прогнози за стапката на млади NEET (15-24)



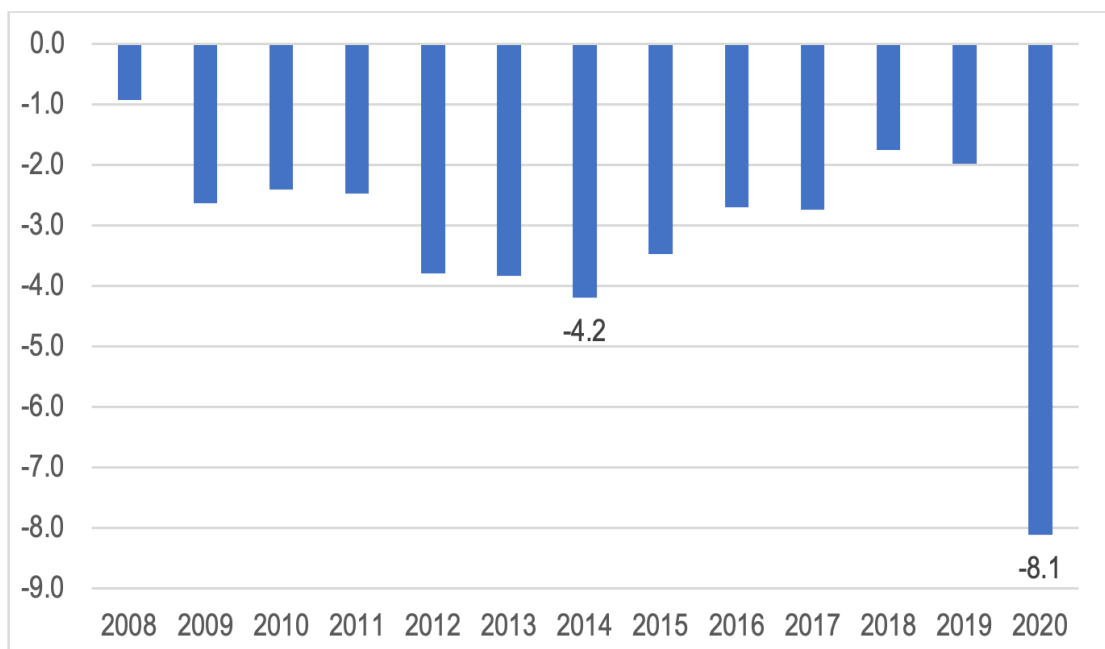
Извор: Собствени пресметки врз основа на Моделот на симулација на група и податоци од Анкетата за работната сила.

3. ПРЕГЛЕД НА ПОЛИТИКИТЕ И ИНСТИТУЦИИТЕ

3.1. Макроекономски и секторски политики

Од економската и финансиската криза во 2008 година, аутпутот и растот на вработеноста почнаа да конвергираат до слични стапки (2,5 проценти), поддржувајќи ја претпоставката дека економскиот раст – иако под потенцијалот – придонесе за создавањето работни места. Во периодот 2010-2019 година, фискалната политика – иако умерено експанзивна и придружена од акомодативна монетарна политика – остана претпазлива, со просечен буџетски дефицит од 2,9 проценти. Буџетскиот дефицит се зголеми во 2014 година, кога владините заостанати долгови (особено повратот на ДДВ за фирмите) почнаа да се подмируваат. Во 2017 година, Владата на Република Македонија го намали непродуктивното трошење и го намали неплаќањето даноци, што доведе до намалување на дефицитот за помалку од два проценти од БДП во 2018 година (Слика 27).

Слика 27 –Буџетско салдо (% од БДП), 2008-2020 година



Извор: Министерство за финансии на Република Северна Македонија. Макроекономски показатели (март 2021 година).

Во 2007 година, Северна Македонија вовеле систем на рамно оданочување на вкупниот приход (со 10 проценти за персоналниот данок и данокот на добивка), со цел

да се привлечат инвестиции, да се намали данокот и да се промовира создавањето работни места (нула даночна стапка на реинвестираната добивка). Вкупниот процент на придонеси од задолжително социјално осигурување се намалил од 32,5 проценти во 2008 година на 27,2 проценти во периодот 2010-2018, за потоа да се зголеми на 28 проценти во 2019 година. Системот на директни даноци во земјата покажува прогресивни и регресивни елементи. Регресивните елементи се должат на минималната основица за исплата на придонесите за социјално осигурување (50 проценти од бруто просечната плата) и максималниот праг за исплата (поставена плати што се 20 пати повисоки од просечната плата).

Табела 4 – Данок на доход од труд за различни категории на плата (2007-2020 година)

	2007	2013	2019	2020
33% од просечната плата	50.7%	45.1%	46.3%	47.2%
50% од просечната плата	37.6%	29.8%	30.6%	31.1%
67% од просечната плата	38.3%	31.0%	31.7%	32.2%
100% од просечната плата	39.6%	31.8%	32.7%	33.0%
167% од просечната плата	39.7%	33.1%	33.6%	34.0%
20-пати повеќе од просечната плата	29.1%	10.2%	31.5%	28.1%

Извор: Собствени пресметки. Данокот се пресметува за едно лице како % од вкупните трошоци за труд.

Како последица на тоа, работникот што заработувал 33 проценти од просечната плата во 2013 година имал повисок данок (45 проценти), додека работниците што заработуваа 20 пати повеќе од просечната плата биле оптоварени со само 10 проценти. Во периодот до донесување на Законот за минимална плата работниците кои имаа пониска пониска плата од минималната основица за плаќање на придонеси, плаќаа повисока стапка на персонален данок и придонеси (2013 година-45,1%) од работниците кои имаа плата повисока од минималната основица (2013 година-29,8%). Овој проблем е надминат со зголемувањето на минималната плата, така во 2020 година минималната основица за плаќање на придонеси изнесува 19.160 денари, а минималната плата изнесува 21.107 денари. Прогресивниот елемент е претставен преку рамниот данок, што укажува дека тој се намалува како удел од платата кога таа се зголемува. Во 2019 година, Владата на Република Северна Македонија се обиде да воведо прогресивен даночен систем (со стапки од 18 проценти за данокот на личен доход за доходот од работа кој надминува 1.500 ЕУР месечно и 15 проценти за доходот остварен од капитал). Оваа политика беше напуштена (иако само до 2023 година) имајќи го предвид променливото однесување на економските агенти, што предизвика загуби во наплатата на данокот во опсег од 50 проценти во споредба со она што можеше да биде наплатено доколку даночните стапки останаа непроменети.

Уделот на индиректните даноци – ДДВ и акцизи – изнесуваше 11,3 проценти од

БДП во 2019 година, што ја позиционира Северна Македонија во средината на распределбата на европските земји. Сепак, даночната основица во земјата е ниска поради неколку даночни ослободувања што во моментов се во сила, и опсегот на неформалната економија (проценета на околу 38 проценти од БДП во 2016 година).³¹

Умерено експанзивната фискална политика во овој период беше придружена од акомодативна монетарна политика, фокусирана на одржување фиксен девизен курс и таргетирање на инфлацијата. Заемите за приватниот сектор се удвоија за една деценија (раст од 96 проценти), иако нерамномерно: Заемите за домаќинствата се зголемија за 2,5 пати, додека за фирмите за само 55 проценти.

Корпоративната активност и инвестирањето се поддржани од монетарната политика на Народната банка, експанзијата на заеми, политиките за привлекување странски директни инвестиции (СДИ) и зголемените јавни инвестиции. Приливите на СДИ се стабилни од 2007 година на околу три проценти од БДП и најчесто се „гринфилд“ проекти, со што придонесуваат за раст на вработеноста. СДИ, исто така, придонесоа за зголемување на побарувачката на средноквалификувани работници (особено оние што доаѓаат од системот на стручно образование и обука).³² Недостатокот на вештини за одреден вид вештини, сепак, е широко распространет и пред сè, се решава преку обуки на работното место финансирани со пакети за поддршка што Владата на Република Северна Македонија им ги нуди на странските инвеститори.

Горенаведениот пакет макроекономски политики беше придружен со зголемени јавни инвестиции (особено во развој на инфраструктурата од 2010 година). Бруто – инвестициите како процент од БДП се зголемија од 24,5 проценти во 2010 година на 34,5 проценти во 2019 година, иако годишните капитални трошења често не се доволно реализирани.

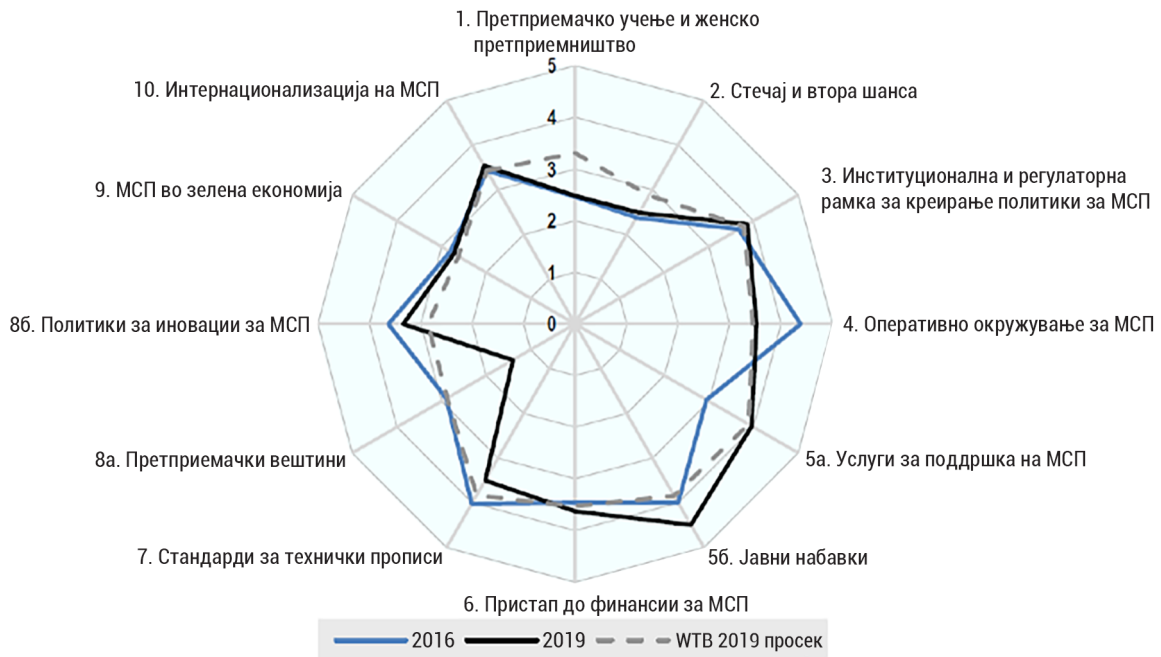
Во 2018 година, Република Северна Македонија донесе стратегија со цел промовирање на малите и средните претпријатија (МСП), фокусирана на десетте начела на Законот на ЕУ за мали претпријатија. Достапните податоци покажуваат дека во периодот 2016-2019 година, Република Северна Македонија заостануваше зад слични земји во стандардите и техничката регулатива, стечајната постапка и претприемачкото учење и вештини, додека напредок беше постигнат во услугите за поддршка, јавните набавки и, особено, политиките за иновации (Слика 28). Иновациите беа поддржани со основањето на Фондот за иновации и технолошки развој во 2013 година, чија улога и финансиски средства се проширија во последните неколку години за да обезбедат широк опсег на финансиски средства и услуги за МСП и стартапите. Неодамнешна евалуација на една од програмите на Фондот утврди дека овие грантови биле од суштинско значење за инвестирањето во иновациите и продуктивноста на трудот,

31 IMF: Country report 20/24, IMF, Washington D.C. 2020.

32 М.Петрески: Миграцијата, човечкиот капитал и пазарот на труд во Република Северна Македонија:Каква е нивната интеракција.Торино.European Training Foundation. 2021

но не толку за растот на вработеноста.³³

Слика 28 – Оценки на Законот за мали претпријатија за Република Северна Македонија



Извор: OECD: SME Policy Index: Western Balkans and Turkey (OECD, Париз, 2019)

И покрај постоењето на општо пријателско деловно окружување, сè уште постојат неколку предизвици што влијаат врз конкурентноста во Република Северна Македонија, имено, ефективноста на судството (извршување договори и стечајна постапка), квалитетот на транспортната инфраструктура, вештините на работната сила и претприемачката култура. Во 2019 година, земјата беше рангирана на 82 место од 141 земји на *Индексот на глобална конкурентност*, додека во 2015 година, земјата беше рангирана 60-та од 140 земји, со влошени оценки за институциите, инфраструктурата и капацитетот за иновации.³⁴

Со цел да го неутрализира ефектот на пандемијата од КОВИД-19 врз домаќинствата, работниците и претпријатијата, Владата на Република Северна Македонија изготви фискален пакет во износ од приближно 10 проценти од БДП. Пакетот вклучуваше: (i) мерки за зачувување на работните места; (ii) мерки за директна поддршка на приходот на поединци и домаќинства; (iii) одложување на плаќање даноци, наемнина, казни и обврски за заеми; и (iv) заеми со поволни услови за поддршка на работењето на претпријатијата. Процените укажуваат дека мерките спасиле 80.000 работни места

33 М. Петрески и Д. Димитрова: *Мерење на економските ефекти од државната помош доделена на приватни претпријатија во Република Северна Македонија: Пример на владиниот план за економски раст (Finance Think Policy Studies 2021-04/34)*.

34 Светски економски форум: *Глобален извештај за конкурентноста 2015 и 2019 година*.

што било предвидено дека ќе бидат изгубени (приближно 10 проценти од вкупните работни места во 2019 година). На почетокот на 2021 година, стапката на Данокот на додадена вредност за ресторански и кетеринг услуги беше намален од 18 на 10 проценти, со цел да се намали неформалната економија, пониски цени за граѓаните, како и да се обезбеди ликвидност за угостителскиот сектор, еден од секторите што беа најмногу погодени од кризата.³⁵

Политиките на Република Северна Македонија за унапредување на конкурентноста и растот во наредниот програмски период се вградени во Програмата на економски реформи 2021-2023. Овој стратешки документ се фокусира на трите столба содржани во ревидираната Фискалната стратегија 2021-2023 со економски изгледи до 2025 година, имено: (i) паметен раст за закрепнување и одржлив развој, (ii) фискална консолидација и (iii) јавни инвестиции. Првиот столб од стратегијата се фокусира на тоа да го направи трошењето на јавните финансии поефективно и потранспарентно. Вториот столб ја опфаќа фискалната консолидација за намалување на дефицитот на два проценти од БДП до 2025 година, преку подобрување на наплатата на даноци и зголемување на даночната основица. Третиот столб има за цел да се зголемат капиталните инвестиции за да се премости јазот во инфраструктурата, со подобрување на енергетската ефикасност и подобрување на здравствениот, образовниот и системот на социјална заштита.

3.2. Политики за образование и обука

Од 2003 година, Република Северна Македонија го подобри пристапот до образование, со ниво на запишување во училиштата и универзитетите слично со нивото во земјите од ЕУ. Во 2008 година, задолжителното образование беше продолжено до крајот на четиригодишното средно образование, со што се зголеми стапката на образовно постигнување за помладата група. Запишувањето во рано детско образование за деца на тригодишна возраст се зголеми од 21,8 проценти во 2007 година на 32,8 проценти во 2018 година, но сè уште е под просекот на ЕУ (86,5 проценти, истата година).

Учениците, согласно Законот за средно образование, може да се запишат во гимназиско образование, стручно образование, средно уметничко образование и средно образование за ученици со посебни образовни потреби. Запишувањето во општинските средни училишта, односно средните училишта на Градот Скопје се врши по пат на конкурс кој го објавува Министерството за образование и наука во средствата за јавно информирање најдоцна до 31 март, по претходно доставени предлози од општините и Градот Скопје. Запишувањето во државно училиште се врши по пат на конкурс кој го објавува Министерството за образование и наука средствата за јавно информирање најдоцна до 31 март. При запишувањето во прва

³⁵ Министерство за финансии: *Програма за економска реформа 2021-2023*, (февруари 2021); Finance Think: *Дали беше неопходно да се обезбеди финансиска поддршка на фирмите за задржување на работните места во време на Ковид-19?* (Finance Think Policy Brief 41/2020).

година учениците се определуваат за образование на одреден план и програма согласно условите пропишани со конкурсот. Оние што завршуваат гимназиско и четиригодишно стручно образование и обука може да полагаат државен испит, што е задолжителен за запишување во терцијарно образование. Учениците во СОО, како алтернатива, може да се одлучат за завршен испит што им дава пристап до пазарот на труд. Учениците што ќе завршат средно стручно образование често продолжуваат со повисоко образование, што се должи на ограничената понуда на техничко образование на постсредно ниво и нискиот статус на квалификациите од средно стручно образование.

Системот за високо образование брзо се прошири во последните две децении, во однос на високообразовните институции (од пет во 2004 година на 22 во 2017 година) и на бруто стапките на запишување (од 15 проценти во 1991 година на 40 проценти во 2019 година).³⁶ Брзото зголемување на квантитетот на терцијарното образование, меѓутоа, не е придружено со квалитет. Уписот во високообразовните програми не е селективен, со оглед на големите државни квоти и механизмот за финансирање на универзитетите, според запишаните студенти. Процесот на акредитација за приватните даватели на услуги – каде што се случи најголемото зголемување на терцијарното образование – е поприлично лабав. Тоа значи дека експанзијата на високото образование во период кога успехот на меѓународните оценување истанува низок, доведе до тоа многу студенти да се запишат во високо образование со големи недостатоци во основните знаења и вештини пораради „лабавите критериуми“ за оценување. Исто така, слабата селекција придонесува за висока стапка на осипување на ова образовно ниво (со стапка на завршување од само 45 проценти), со висока стапка на невработеност кај дипломираните (15,2 проценти за групата 30-34 години во 2019 година во споредба со 4,6 проценти во ЕУ), и тврдењата на работодавачите дека на дипломираните лица им недостасуваат клучни вештини.³⁷

Финансиите за образованието се намалија од 4,6 проценти од БДП во 2011 година на 3,7 проценти во 2018 година што укажува на низок приоритет на образованието меѓу националните политики. Државата троши повеќе на средно и терцијарно образование (0,8 проценти од БДП во 2019 година), а помалку на раното детско образование (0,29 проценти од БДП). Спротивно на тоа, соодветното инвестирање во раното учење би било од суштинско значење за справување со сиромаштијата, намалувањето на нееднаквоста и помалата потреба за поправно образование.³⁸

Одреден напредок е постигнат и во реформата на системот за СОО, фокусирајќи се на квалификациите, учење преку работа (УПР) и валидација на претходно знаење и вештини. „Трејсер“ студијата на завршените средношколци од СОО и дипломирани студенти спроведена 2016 година откри дека околу две третини од завршените

36 Државен завод за статистика на Република Македонија: *Запишани студенти на додипломски студии, 2019/2020*, https://www.stat.gov.mk/PrikaziPoslednaPublikacija_en.aspx?id=38

37 OECD: *The educational system in the Republic of North Macedonia* (OECD, Paris, 2019) <https://www.oecd-ilibrary.org/doc-server/9b99696c-en.pdf?expires=1618496318&id=id&accname=guest&checksum=67C505358BE3614862CA071F5CC1FB41>

38 Ibidem. Неодамнешно истражување покажа дека гарантирањето квалитетно универзално рано детско образование има позитивно влијание врз креирањето работни места (57.000 работни места) и врз агрегираната побарувачка (со БДП повисок за приближно 6 проценти). UN Women: *Investing in free, universal childcare in the Republic of North Macedonia* (UN Women, 2019).

средношколци успеале да најдат работа релативно брзо, иако мнозинството се жалеле на неусогласеност на вештините со барањата на пазарот на трудот, или на долгиот период на чекање пред да најдат работа, а во текот на тој период, кариерното советување понудено од училиштетото се покажало како незадоволително.³⁹ Стратегијата за стручно образование и обука во контекст на доживотно учење (2013-2020) и Акцискиот план (Подобри вештини за подобро утре) имаат за цел да го подобрат гарантирањето квалитет на СОО, како и да се усогласат со Европската рамка за обезбедување квалитет во СОО (EQAVET).

Со цел да се намали неусогласеноста на вештините со барањата на пазарот на трудот и недостатокот на вештини, Министерство за образование и наука воспостави Опсерваторија на вештини, во партнерство со Министерството за труд и социјална политика (МТСП) и Агенцијата за вработување (АВ). Опсерваторијата собира, анализира и дистрибуира информации за понудите за високо образование, наставни програми и развој на вештини, трошоци за образование и обука, наоѓање работни места за оние што завршиле со образованието, и врши предвидување на побарувачката за работна сила. Во моментот, Опсерваторијата е ограничена поради немањето пристап до универзитетски податоци. Покрај тоа, нејасно е до кој степен информациите изготвени од Опсерваторијата се користат за креирање политики.

Тековните политики во областа на образованието и обуката се однесуваат на:(i) проширување на опфатот на раното детско образование (изградба на нови капацитети, нови механизми на финансирање за образованието да им биде достапно на децата во ризик, и обука на наставниците); (ii) реформирање на системот на основно и средно образование, како што е утврдено во Сеопфатната стратегија за образованието за 2018-25; и (iii) зголемување на понудата за образование и обука на возрасни и проширување на услугите за признавање на претходно учење (преку донесување нов Закон за образование на возрасни). Во владината Сеопфатна стратегија за образование за 2018-25 и придружниот Акциски план за 2020 година се утврдуваат клучните дејства што треба да се преземат во наредните години за подобрување на наставата и учењето. Приоритетите вклучуваат развивање настава каде во центар на вниманието се става ученикот, мерење на резултатите од учењето (наместо фокусот да биде единствено на стекнување знаење), воведување национално оценување, подобрување на работењето на наставниците и промовирање на инклузијата на децата во ризик од сиромаштија и социјално исклучување. Владата на Република Северна Македонија, исто така, има цел да ја реформира наставната програма за СОО за да го направи учењето порелевантно за барањата на пазарот на труд. Сепак, во овој стратешки документ не се утврдени таргети за резултатите од учењето и не се утврдува систем за мониторинг и евалуација за да се следи спроведувањето на политиките. Законот за образование на возрасни се фокусира на организацијата и обезбедувањето образование за возрасни и признавање на претходно учење (ППУ). Постапката за акредитација на давателите на услуги за ППУ

³⁹ Н.Мојсоска-Блажевски: *Tracing secondary vocational and tertiary education graduates in the former Yugoslav Republic of Macedonia: 2016 tracer study results* (European Training Foundation, 2017).

е доделена на Центарот за образование на возрасни, кој, исто така, е одговорен за обезбедување квалитет на понуденото образование и следење на понудите за образование на возрасни.

И покрај напредокот во зголемувањето на квантитетот на образованието во Република Северна Македонија, квалитетот сè уште загрижува и се подобрува само маргинално. Клучните реформи – како што се воведувањето на Националната рамка на квалификации (НРК); изготвувањето нови образовни стандарди; проширувањето на учењето преку работа; употребата на системот за предвидување вештини за информиран избор на кариера и за дизајнирање програми; и изготвување стандарди за обука за возрасни за работниците - треба да се забрзаат и да бидат придружени со подобрена кохерентност и координација на политиките (на централно и на локално ниво) и со робустен механизам за проверка на напредокот.

3.3. Политики и институции на пазарот на трудот

Во периодот 2016-2020 година, политиките за вработување во Република Северна Македонија се водеа од начелата утврдени во Националната стратегија за вработување (НСВ), насочени кон три стратешки цели: (i) зголемување на ефикасноста и ефикасноста на политиката за вработување, со посебна поддршка за ранливите категории на население ; (ii) унапредување на капацитетот на приватниот сектор за креирање на работни места, и (iii) образованието продуцира знаења и вештини според потребите на пазарот на труд.

Зголемувањето на ефикасноста и ефикасноста на политиките за вработување се одвиваше околу три широки реформи на политики. Првата реформа се однесуваше на структурата, организацијата и моделот на обезбедување услуги на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ). Овие реформи препознаа дека – за да се зголеми квантитетот и квалитетот на обезбедувањето услуги за категориите во ризик од исклучување, како што се долгорочно невработените, младите, жените, лицата со попречености и малцинствата – Агенцијата треба да добие дополнителни човечки и финансиски ресурси, како и нови алатки за управување со обемот на работа, воведување стратегии за активација и спроведување, следење и оценување нови активни мерки за пазарот на трудот. Втората реформа предвидуваше зајакнување на информатичкиот систем на пазарот на трудот за предвидување на потребите на работодавачите, насочување на изготвувањето политики и програми и кариерно насочување на младите и на возрасните. Третиот сет реформи се фокусираше на акциите на политиките за адресирање на двојната цел за справување со неформалното вработување во секторите за домашна работа и грижа и унапредување на учеството на жените на пазарот на труд. Конечно, зајакнувањето на Инспекторатот за труд и промовирањето на обуката за возрасни

во претпријатијата се сметаа за многу значајни во намалувањето на неформалноста и зголемувањето на продуктивноста на трудот.

За подобрувањето на капацитетите за создавање работни места на претпријатијата, НСВ (2016-2020) предвидуваше дополнително олеснување на административниот товар на претпријатијата, посебни услуги наменети за МСП, инвестирање во иновации и инфраструктурен развој (со оглед на нивниот потенцијал за подобрување на квантитетот и квалитетот на работните места); и поддршка на фирмите во сектори со висока додадена вредност.

Во однос на усогласувањето на знаењата и вештините со барања на работодавачите, НСВ (2016-2020) го опфати забрзувањето на воведувањето на Националната рамка на квалификации, подобрувањето на квалитетот на образованието на сите нивоа, а особено во системот на СОО, натамошен развој на стандардите за стручно образование, проширувањето на учењето преку работа и зголемена понуда за образование и обука за возрасни.

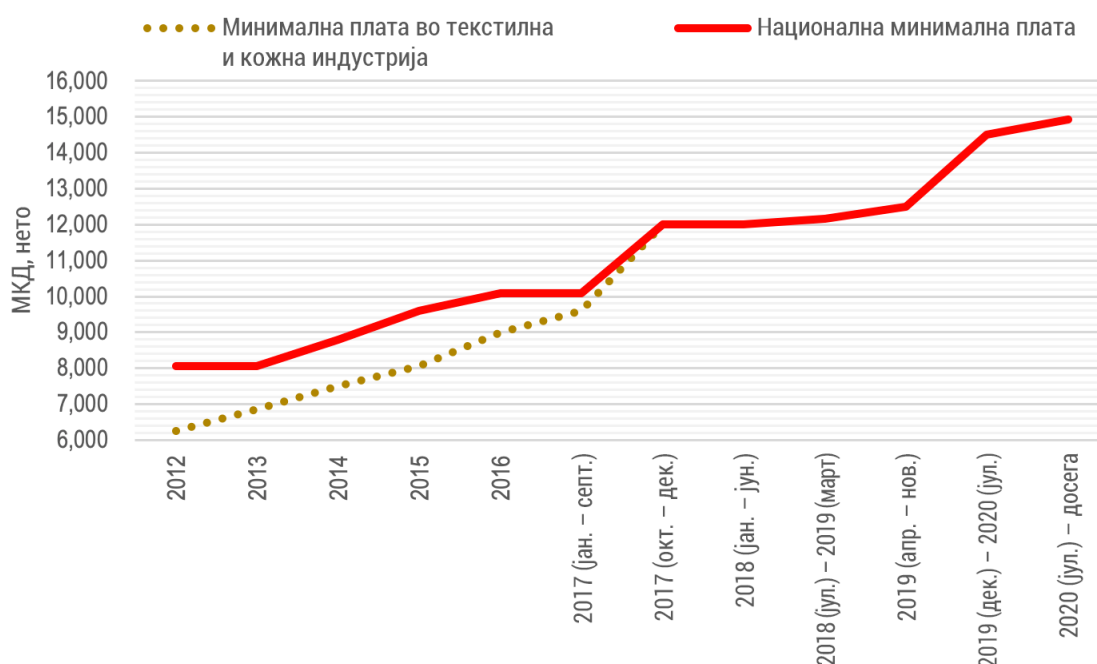
Не е можно точно да се измери постигнатиот напредок во секој исход предвиден во Стратегијата, со оглед на отсуството на мерливи показатели на успешност. Сепак, анализата на показателите на пазарот на труд и прегледот на политиките за вработување укажуваат на упорноста на одредени предизвици.

- Прво – и покрај подобрувањето на показателите на успешност поврзани со обезбедувањето услуги и програми за вработување и таргетирањето на групите во ризик од исклучување – многу потребните реформи на структурата, организацијата и обемот на работа на АВРСМ во голема мерка се занемарени. Поконкретно, во последните пет години, од АВРСМ се бара ефикасно да управува со дополнителните средства добиени од ЕУ, како и зголеменото темпо на обезбедување услуги и активни мерки за вработување, со непроменето ниво на човечки ресурси.
- Второ, комбинацијата на неколку јавни политики (макроекономски, секторски, политики за МСП и за вработување) придонесоа за експанзија на приватниот сектор и за зголемување на квантитетот на работните места, иако само за одредени групи (пред сè, за возрасните). Меѓутоа, квалитетот на работните места, не се подобрува со истото темпо, со привремени, несигурни и ниско платени работни места, а и неформалноста останува висока.
- Трето, има бавен напредок во усогласувањето на стекнатото знаење и вештини со потребите на пазарот на труд. Неусогласеноста на вештините се зголемува, стапката на вработеност на оние што неодамна дипломираше останува најниско евидентирана на европско ниво (55,3 проценти во 2019 година) и претпријатијата треба да обезбедат дополнителни вештини кога вработуваат работници што неодамна дипломираше.

3.3.1. Политики за плата

Во 2012 година, Владата на Република Северна Македонија донесе законска минимална плата на национално ниво во договор во социјалните партнери. За првите три години беше предвидена пониска минимална плата за ниско платените сектори (на пример, текстилна индустрија и кожна индустрија). Во 2017 година, минималната плата се зголеми (за 19 проценти) и подминималната плата за ниско платените сектори беше израмнета. Дополнителни усогласувања следуваа до јули 2020 година кога минималната плата достигна 14.932 МКД (Слика 29).

Слика 29 – Национални трендови за минималната плата (2012-2020)



Извор: Влада на Република Северна Македонија. Законодавство за минимална плата.

Владата на Република Северна Македонија очекуваше дека зголемувањето на минималната плата ќе ја отвори „спиралата на плати“ што ќе доведе – под претпоставка дека цените се стабилни – до повисок животен стандард и намалување на практиката на плаќање „плата во плик“. Но, ефектот „спирала на плати“ беше ограничен. Во 2018 година, годината по првото поголемо зголемување на минималната плата, дојде до зголемување на бројот на работници што заработуваа 12.000 - 16.000 денари. Во 2019 година, истражувањата документираа изедначување на платите во групата 12.000 - 25.000 денари, а помалку над неа. Тоа можеби се должи на ограничената примена од страна на работодавачите на скалата на плати утврдена во колективните договори.⁴⁰ Зголемувањето на минималната плата во 2017 година беше придружено со владини субвенции за поддршка на работодавачите за да се затвори јазот меѓу претходната плата на работниците и новото ниво на минималната плата. Но, искористеноста

⁴⁰ М.Петрески и А.Ристовски: *Country review on the setting of wages through collective bargaining in North Macedonia* (ILO, Geneva, 2021).

на овие субвенции беше ниска, бидејќи беа искористени само 30 проценти од предвидените средства.

Владата на Република Северна Македонија, исто така, очекуваше дека зголемувањето на минималната плата ќе ја намали практиката „плата во плик“, бидејќи таа појава е почесто застапена кај работниците што заработуваат минимална плата и исчезнува кај повисоките нивоа на плата (Слика 30). Соочена со ограничените ефекти на „спиралата на плати“, Владата воведо програма за субвенционирање во ноември 2019 година за ослободување од плаќање на социјални придонеси за секое зголемување на платата од 600 до 6.000 денари за три години, и на тој начин обезбеди силен стимул за формализирање на платата во плик. Оваа иницијатива на политиките, меѓутоа, беше засенета од мерките за зачувување работни места воведени од Владата на Република Северна Македонија во текот на кризата предизвикана од КОВИД-19.

Слика 30 - Практики на исплата на плата во плик кај работници со различно ниво на плата (2017 година)



Извор: Фајненс Тинк (Finance Think); „Плата во плик“ во Квалитетот на животот во Македонија бр.1 (Скопје, Finance Think, 2017)

Рамка 1: Мерки за зачувување на работните места во текот на пандемијата со КОВИД-19

Владата на Република Северна Македонија воведо две мерки за субвенционирање на платите како средство за зачувување работни места по избивањето на пандемијата предизвикана од КОВИД-19. Првата мерка, воведена на крајот од март 2020 година, предвидува ослободување од 50 проценти за плаќањата на придонесите за социјално осигурување за сите работници на ниво на просечната плата (април-јуни 2020 година).

Како што кризата стануваше поинтензивна, во април 2020 година Владата на Република Северна Македонија воведо субвенција во износ од 14.500 денари (еквивалентно на

минималната плата) за секој работник (со исклучок на раководните работни места) во фирмите кои во март и април 2020 година се соочија со пад на обемот на работа од најмалку 30 проценти во споредба со 2019 година, а кои не отпуштиле работници. Првичниот опфат (април-мај) се продолжи до јуни 2020 година. Две рунди субвенции следуваа во октомври-декември 2020 година и февруари-март 2021 година). Достапните податоци покажуваат дека првата рунда (април-јуни 2020 година) опфатила преку 122 илјади работници месечно за трошок од 85 милиони евра, додека со втората рунда (октомври-декември 2020 година) биле опфатени 71 илјади работници месечно со вкупен трошок од 70 милиони евра. Процените покажуваат дека оваа мерка директно спасила околу 80.000 работни места.

Извор: Информации добиени од Владата на Република Северна Македонија

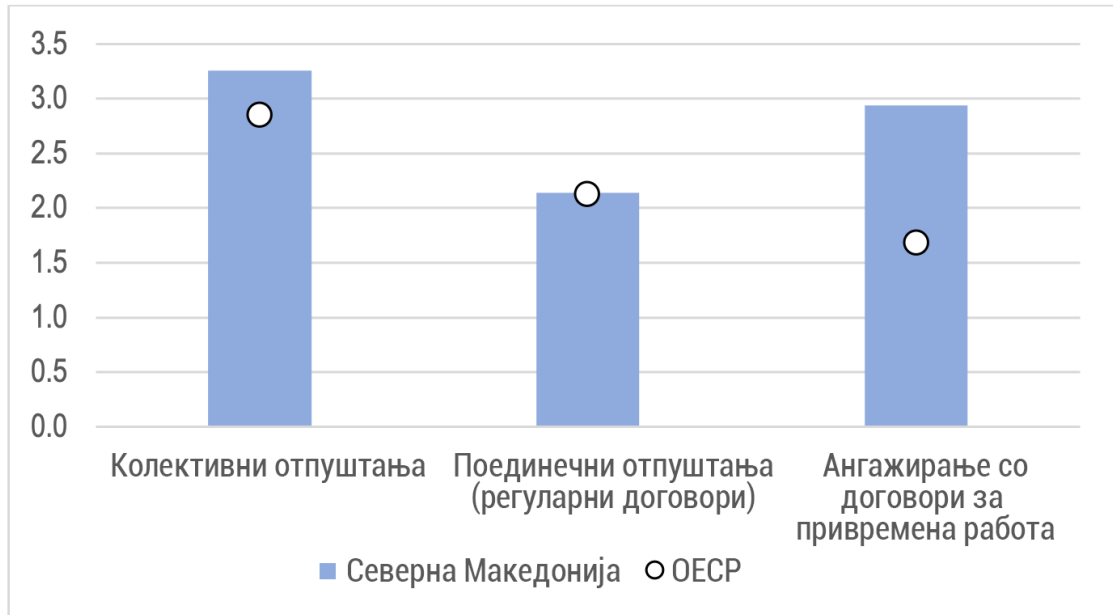
3.3.2. Законодавство за заштита на вработувањето

Законодавството за заштита на вработувањето се состои од одредби од трудовото право со кои се регулира вработувањето и отпуштањето на работници, а особено договорите за привремено или редовно вработување и колективни отпуштања. Влијанието на ова законодавство врз вработувањето е тема на различни толкувања. Од една страна, се тврди дека построгото законодавство ги зголемува трошоците за отпуштање и ја намалува флексибилноста на претпријатијата да се приспособат на економскиот циклус. Тоа би имало негативно влијание општо врз вработувањето – а особено вработувањето на младите - поради фаворизирањето на оние кое веќе се вработени на штета на оние кои бараат вработување (ефект на „инсајдери и аутсајдери“). Од друга страна, се смета дека законодавството за заштита на вработувањето осигурува основна сигурност, го зголемува поттикот на работодавачите да инвестираат во човечкиот капитал и поттикнуваат кооперативни работни односи, што треба да доведе до подобрување на продуктивноста и конкурентноста.⁴¹

Вкупниот индекс на законодавството за заштита на вработувањето го мери степенот на строгост на законодавството за заштита на вработувањето на скала од 0 (многу либерално) до 6 (многу рестриктивно). Во споредба со земјите од ОЕСР, Република Северна Македонија има слично ниво на строгост на законодавството за заштита на вработувањето за поединечни отпуштања (редовни договори), додека индексот за колективни отпуштања и вработување на работниците со договори на привремено вработување е построг (Слика 31).

⁴¹ MOT: *Improving prospects for young women and men in the world of work: A guide to youth employment* (ILO Geneva, 2004).

Слика 31 - Законодавство за заштита на вработувањето (ЗЗВ), Република Северна Македонија и просекот на ОЕСР



Извори: ОЕСР, база на податоци за Законодавство за заштита на вработувањето, последна достапна година за Република Северна Македонија, <https://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>

Максималното времетраење на договорите за привремено вработување во Република Северна Македонија сега е пет години, по неколку продолжувања на прагот со текот на годините за да се зголеми флексибилноста на пазарот на труд. По истекувањето на пет години, договорот треба да се смени во договор на неопределено време/ траен договор за работа. Во практиката, меѓутоа, оваа одредба често се избегнува од страна на работодавачите преку незначително менување на задолженијата на работникот. Оваа практика го зголеми бројот на работници со договори за привремено вработување од 14,8 проценти од вкупниот број во 2011 година на 16,7 проценти во 2019 година, при што младите работници се двапати почесто вработени со привремени договори (35,1 проценти во 2019 година), во споредба со возрасните.

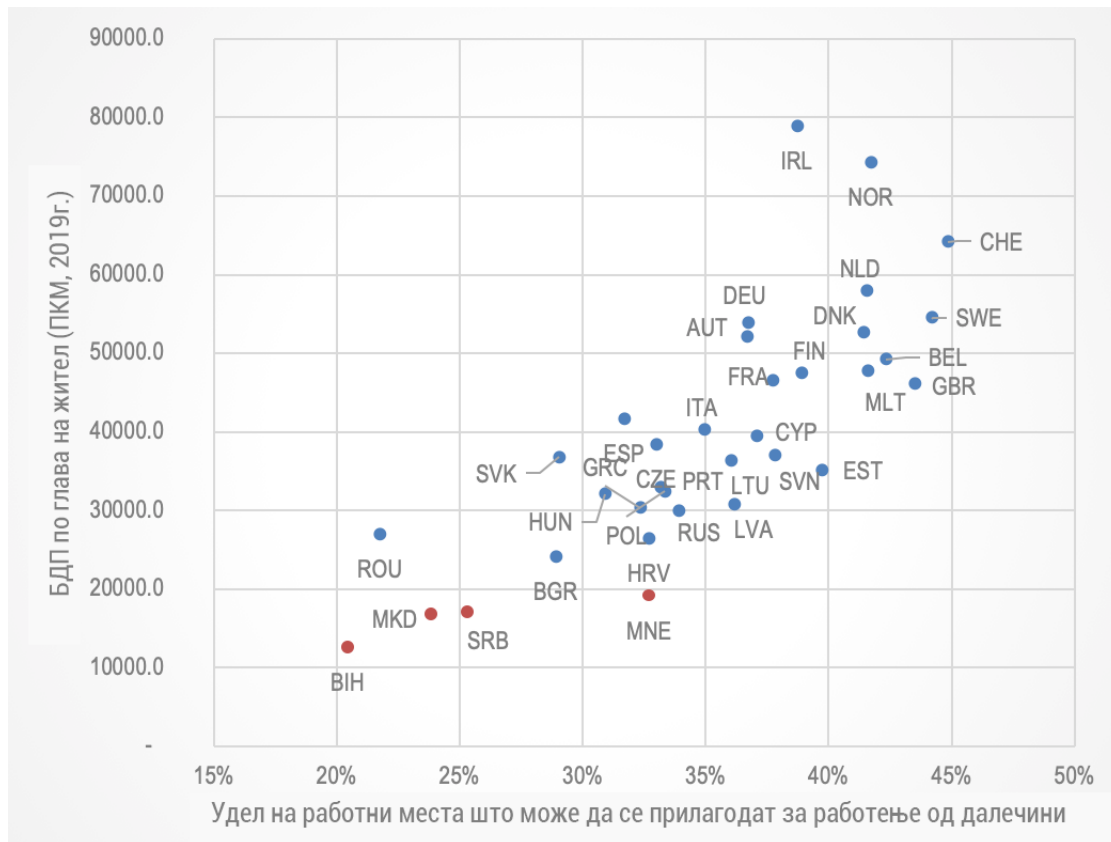
Трудовото законодавство обезбедува флексибилна рамка за прекинување на договорите за работодавачите и за вработените, со неколку недостатоци во спроведувањето. Отказниот период изнесува еден месец (два месеци за отпуштање на повеќе од 150 работници или пет проценти од вкупната работна сила). За сезонските работници, отказниот период е седум работни дена. Отказниот период може да се откаже ако двете страни се согласуваат. Отпремнината е прилично ниска (се движи од една просечна плата за работен стаж од 1 до 5 години, до седум просечни плати за стаж од 25 години и подолго) и се применува само за отпуштања поради деловни причини. Никаква отпремнина не му следува на работникот ако прекилот на работниот однос е на негово/нејзино барање, или поради лошо работење на работникот, или повреда на дисциплината.

Законот за работни односи на Република Северна Македонија предвидува писмен договор за вработување меѓу работодавачот и работникот, што се состои од назив на работното место, краток опис на работните задачи, информации за ризици поврзани со работното место, работни часови, основна плата, слободни денови и годишен одмор, како и други надоместоци. Меѓутоа, спроведувањето на Законот за работни односи останува предизвик. Истражувањето покажува дека најчестите повреди на правата од работен однос се однесуваат на плаќањето на прекувремената работа (30 проценти од анкетираните работници тврдат дека прекувремената работа не им се плаќа), „платата во плик“ (20 проценти од работниците) и слободните денови (20 проценти). Работниците што заработуваат минимална плата се повеќе изложени на повреди во споредба со останатите работници.⁴²

Договорите за работа со скратено работно време и за работа од дома не се вообичаени во земјата. Тие треба да се пријават на Државниот инспекторат за труд, а работодавачите се плашат да не се изложат на инспекции кога склучуваат таков вид договори, како и намалување на давачките од плата склучуваат фиктивни договори за работа со скратено работно време а работниците работат со полно работно време. Спротивно на тоа, има анегдотски докази за зголеменото користење на нови форми на флексибилни, онлајн и работни места со работење од дома кои остануваат неоткриени. На Слика 32 подолу е прикажан бројот на работни места што би можеле да се адаптираат на работење од далечина во Европа споредено со нивото на БДП по глава на жител. Земјите од Западен Балкан имаат најнизок број работни места што би можеле да се извршуваат од дома. На ова влија различната структура на стопанството, каде во овие земји сè уште е големо учеството на земјоделието и преработувачката индустрија каде работата од дома не е можна, за разлика од нив во развиените европски држави преовладуваат услугите каде е полесно да се работи од далечина.

⁴² Онлајн анкета на Finance Think за искуствата на работниците во врска со одредбите на Законот за работни односи, мај 2018 година

Слика 32: Изводливост на работењето од далечина и БДП по глава на жител, Европа



Извор: J. Dingel and B. Neiman: *How many jobs can be done at home?* NBER Работен документ бр.26948, Cambridge, National Bureau of Economic Research, 2020

(* Податоците од од 2019 година или последните достапни податоци. Податоците во портокалова боја се однесуваат на земјите од Западен Балкан; податоците за Косово и Албанија не беа достапни.

Во Република Северна Македонија, 23,8 проценти од работните места би можеле да се извршуваат од дома, половина од оние во Северна Европа и во Обединетото Кралство. Иако законската рамка секако има улога во одредувањето на бројот на работни места кои може да се извршуваат од далечина, видот на занимањето и работните задачи, исто така, претставуваат значаен ограничувачки фактор. Во Република Северна Македонија, на пример, поголем број од отсутнувањата од работа во текот на пандемијата од КОВИД-19 беа во секторите производство, трговија и сместување, кај постарите (50-64 години) и нискоквалификуваните работници, што придонесе за неизводливоста на работењето од дома за голем број работници.

3.3.3. Активни политики на пазарот на труд

3.3.3.1. Јавна агенција за вработување

Главната цел на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ) е да го олесни поврзувањето на невработените лица со слободните места во претпријатијата. АВРСМ се развиваше според организациските начела утврдени

во Конвенцијата на МОТ за агенции за вработување и ги спроведува сите основни функции на модерна јавна агенција за вработување (собирање информации за пазарот на труд, посредување при вработување, обезбедување активни програми за пазарот на труд и доделување надоместоци во случај на невработеност на квалификуваните невработени лица).⁴³

Од 2010 година, АВРСМ значително ги прошири услугите и програмите за вработување, и воведо нови алатки за управување со обемот на работа (индивидуално профилирање и планирање на вработување), употреба на робустен систем за следење на успешноста на спроведувањето на активните програми за пазарот на труд и воспостави артикулирана организациска структура, барем на централно ниво.

Ревизиите спроведени во минатите години за функционалната организација на АВРСМ конзистентно пријавуваат предизвици поврзани со човечките ресурси (висок сооднос меѓу персоналот и клиентите); потпирање на донаторски средства за обуки на персоналот; ограничени средства за спроведување на активните програми за пазарот на труд (и зголемено потпирање на средства доделени од ЕУ); и ограничени инвестиции во инфраструктурата (реновирање/реконструкција на центрите за вработување, ИКТ опрема и софтверски решенија).⁴⁴ Во 2019 година, соодносот меѓу персоналот и невработените лица (1:226) беше двапати поголем од меѓународната одредница што се користи за мерење на квалитетот на обезбедувањето услуги.⁴⁵ Поконкретно, АВРСМ е засегната од хроничен недостаток на психолози, кои се од суштинско значење за обезбедувањето услуги за кариерно насочување и психолошка поддршка на лицата во ризик од исклучување.⁴⁶

Портфолиото на агенциите за вработување го вклучува следното: (i) обезбедување информации за пазарот на труд; (ii) советување за вработување, вклучувајќи профилирање, помош при барање работа, мотивациски обуки, индивидуални планови за вработување; (iii) кариерно советување; и (iv) посредување при вработување (поврзување на невработените лица со претпријатијата што нудат слободни места). Во 2019 година, околу 95 проценти од вкупниот број на лица регистрирани во АВРСМ добиле информации за пазарот на труд и советување (над 144.000 невработени лица и баратели на работа), од кои речиси три четвртини биле упатени на услугите за помош при барање работа (од кои 53 проценти биле жени, а 37 проценти биле млади лица на возраст 15-29 години).

Кариерното советување било обезбедено на три проценти од вкупниот број

⁴³ Република Северна Македонија ја ратификуваше Конвенцијата за агенции за вработување, 1948 (бр.88) во 1991 година.

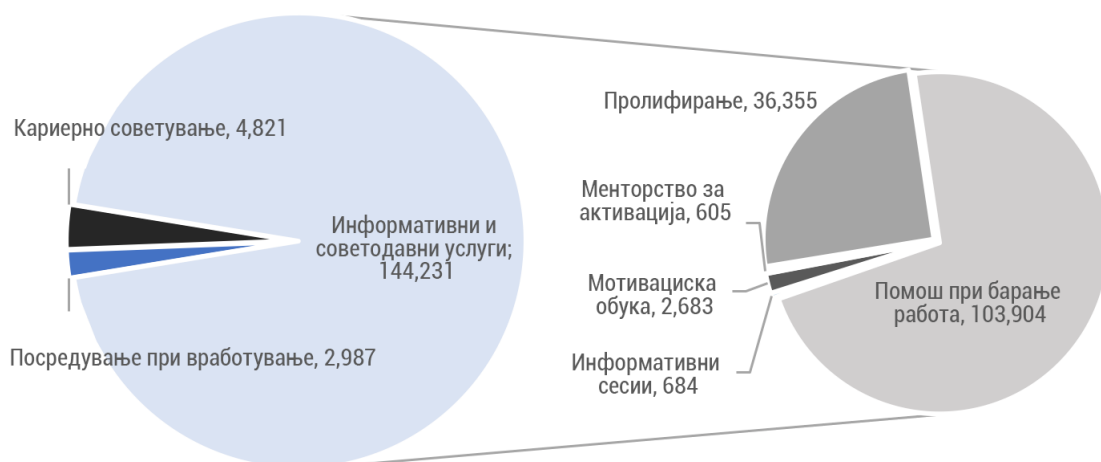
⁴⁴ МОТ: *Assessment of delivery of employment services and programmes for youth by the Employment Service Agency of the former Yugoslav Republic of Macedonia* (ILO, Budapest 2015); KPMG-UNDP: *Functional analysis of the Employment Service Agency of North Macedonia* (2019).

⁴⁵ Во 2019 година, во АВРСМ имаше над 101 илјади лица евидентирани како невработени (останатите баратели на работа беа исклучени), а 449 вработени работеа на локално ниво (сите се сметаат за персонл што работи непосредно со клиентите). Видете KPMG-UNDP: *Functional analysis of the Employment Service Agency of North Macedonia* (2019).

⁴⁶ Ibidem.

регистрирани невработени лица, пред сè, млади лица на возраст 15-29 години, а посредување при вработување било обезбедено за 2 проценти (Слика 32). Нискиот број на невработени што учествувале во услугите за посредување при вработување се должи на фактот дека оваа услуга се активира на барање на работодавачот. Онлајн платформата на АВРСМ, меѓутоа, им овозможува на поединците и на претпријатијата слободно да пребаруваат слободни работни места и кратки биографии. За разлика од тоа, релативно нискиот број на услуги за кариерно советување се должи на ограничениот број психолози достапни во центрите за вработување на АВРСМ.

Слика 33 – Обезбедување услуги за вработување во 2019 година



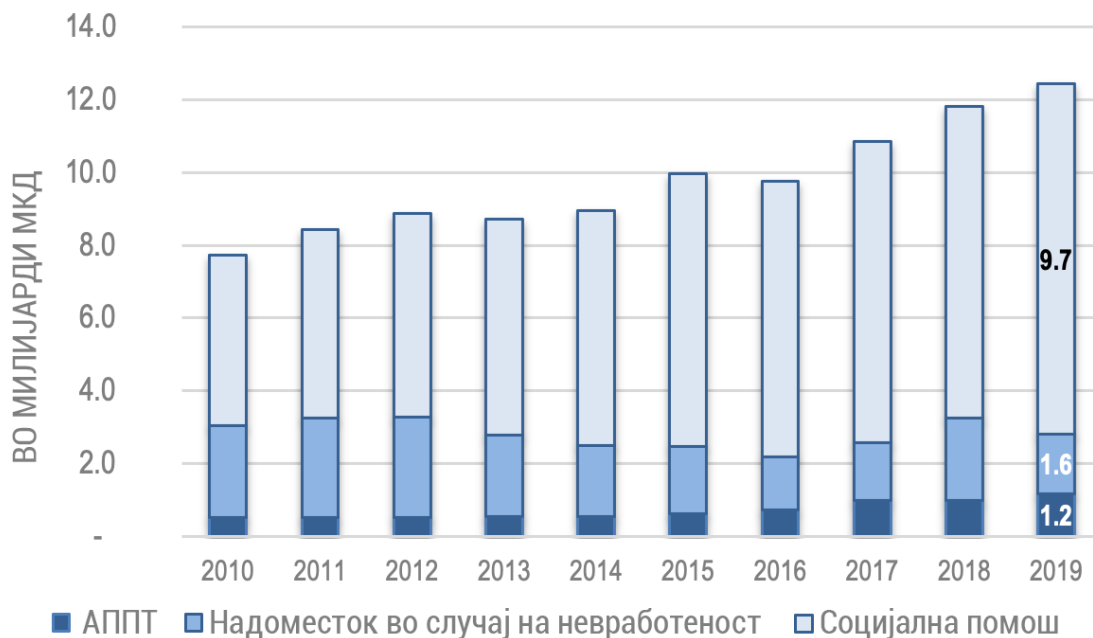
Извор: Агенција за вработување на Северна Македонија (АВРСМ): Годишен извештај, 2019 година.

3.3.3.2. Програми за интегрирање на пазарот на труд

Република Северна Македонија малку троши на активните политики на пазарот на труд (АППТ), со мал опфат на невработени лица. Во 2019 година, земјата потрошила околу 0,17 проценти од БДП на АППТ (Слика 34), а активните мерки опфатиле приближно 6,2 проценти од вкупниот број регистрирани невработени лица. Пропорционално на тоа, земјата троши повеќе на пасивни мерки, а особено на социјална помош.

Средствата доделени за активни политики на пазарот на трудот (АППТ) почнаа да се зголемуваат во 2014 година и нагло се зголемија во 2020 година, кога доделените средства се зголемија за 45 проценти (од 20 на 29 милиони евра, или 0,28 проценти од БДП) поради пакетот антикризни мерки што ги изготви Владата на Република Северна Македонија, со планирана стапка на опфат на 8,3 проценти од регистрираните невработени лица.

Слика 34 – Трошоци за активни и пасивни политики на пазарот на трудот, 2010-2019 година



Извор: Агенција за вработување и Владиниот буџет, 2010-2019 година

АВРСМ има прилично развиено портфолио на активни мерки, што вклучува стручна обука за возрасни, субвенции за работни места, јавни работи, стручна рехабилитација и вклучување на лица со попречености, како и грантови за стартапи (Рамка 2 и Слика 35). Во 2019 година, стапката на вработеност по следењето на учесниците во активните мерки била 58,2 проценти, додека 29,1 проценти биле невработени, а 12,6 проценти биле со непозната дестинација.⁴⁷

Рамка 2 Активни мерки на пазарот на труд во Република Северна Македонија

Обука: АВРСМ има добра понуда на обука, што се состои од обука на/вон работно место и обуки кои се насочени на барањата на работодавачите, побаруваните занимања, основни и напредни ИТ вештини. Сите програми водат до признаени квалификации. Во 2019 година, за обука биле доделени околу 8 проценти од вкупниот буџет за АППТ, а со мерките за обука биле опфатени приближно 23 проценти од вкупниот број на невработени лица пријавени за АППТ.

Практиканство: Програмата за практиканство (наменета за млади лица до 34 години) организирана од АВРСМ како дел од АППТ се во согласност со програмите за практиканство што се спроведуваат во ЕУ и со Европската рамка за квалитет, во однос на дизајнот, нивоа на компензација, времетраење и правата на социјална заштита. Во

⁴⁷ „Непозната дестинација“ значи дека лицето не може да се следи како вработено или невработено преку административните податоци.

2019 година, земјата донесе Закон за практиканство, со што работодавачите можат да обезбедат практиканство во период од 3 до 6 месеци, со надоместок за практиканство утврден на ниво на 42-74 проценти од минималната плата за практиканство до три месеци, и на ниво на минимална плата доколку трае подолго. Во 2019 година, уделот на трошоците за АППТ практиканство изнесуваше три проценти од вкупниот износ, додека практикантите претставуваа 20 проценти од учесниците во АППТ.

Субвенции за вработување: АВРСМ обезбедува директен грант за работодавачите кои вработуваат невработени лица, со повисок износ на грантот за вработување млади лица (до 29 години). Грантот го обврзува работодавачот да го задржи работното место една година по завршувањето на субвенцијата. Во 2019 година, оваа програма искористила 32 проценти од ресурсите за АППТ, и опфатила 24 проценти од учесниците во АППТ.

Јавни работи: Се организираат на општинско ниво, со цел на невработените лица да им се овозможат можности за привремена работа, при што тие ја обезбедуваат потребната инфраструктура на локално ниво. Програмата е наменета за лица без или со ниски вештини, вклучувајќи корисници на социјална помош. Во 2019 година, за јавни работи биле доделени 3 проценти од вкупните средства за АППТ за 11 проценти од вкупниот број учесници во АППТ.

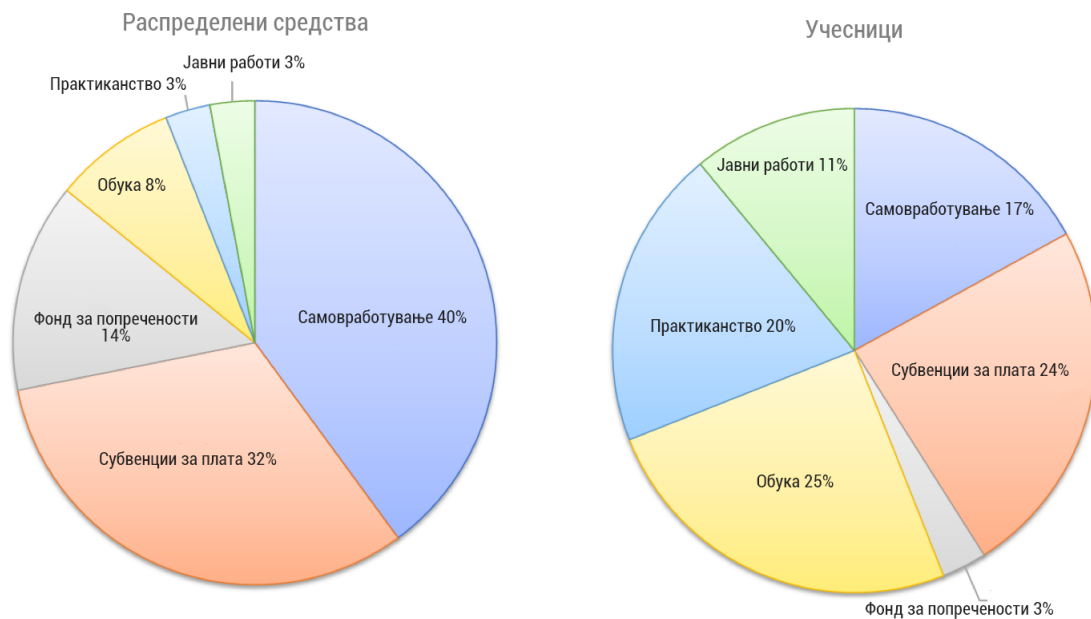
Професионална рехабилитација и вработување на лица со попречености: Програмите вклучуваат услуги за професионална рехабилитација за лица со попречености, субвенции за вработување, адаптирање на работниот простор и вработување лични асистенти. Финансиските средства за овие услуги и програми потекнуваат од посебен Фонд за попречености. Во 2019 година, приближно 14 проценти од вкупниот буџет за АППТ биле инвестирани во унапредување на овие програми наменети за околу три проценти од вкупниот број корисници на АППТ.

Помош за самовработување: Овој пакет содржи информации, обука за деловни вештини, поддршка за изготвување деловен план и пристап до неповратен грант што се движи од 5.000 до 10.000 евра, како и заем со поволна каматна стапка. Во 2019 година, за оваа услуга биле доделени 40 проценти од вкупните средства за АППТ наменети за 17 проценти од вкупниот број корисници на АППТ.

Извор: Агенција за вработува (АВРСМ): Годишен извештај 2019 година

Програмите што се најмногу трошковно ефективни – пресметано како вкупни трошоци по учесник – се практиканството и јавните работи (392 евра и 554 евра по учесник), додека најмалку трошковно ефективни се програмите за професионална рехабилитација и самовработување (во просек, 11.900 и 5.330 евра по учесник).

Слика 35 – Активни мерки на пазарот на трудот, исплати и учесници (2019)



Извор: Агенција за вработување (АВРСМ): Годишен извештај 2019 година
 (*) Надоместоците за заемите за самовработување и учесниците не се достапни..

Во 2018 година, Владата на Република Северна Македонија ја воведо програмата Гаранција за млади (ГМ), моделирана според европската програма, како пилот-програма во три локални центри за вработување. ГМ во Република Северна Македонија беше наменета за младите лица (15-29) што не се вработени, не се во образование или обука (NEET), со цел да им се обезбеди квалитетна понуда за вработување, континуирано образование или обука или практиканство во период од четири месеци по завршувањето на училиштето или откако станале невработени. Планот за спроведување на ГМ, исто така, предвидуваше пилотирање на активности за опфат, во партнерство со Министерството за млади и спорт, и мерки за рана интервенција, во партнерство со Министерството за образование и наука.

Во однос на мерките за интегрирање на пазарот и обезбедување понуди за вработување, образование и обука и практиканство во рок од четири месеци, бројките за 2018 година за ГМ на Република Северна Македонија беа во согласност со просекот во земјите на ЕУ, со оглед на тоа што приближно 41,9 процент од над 5.200 млади лица регистрирани во ГМ добија понуда во рок од четири месеци. Над 36 проценти добиле понуда за работа, додека 3,1 процент добиле понуда за практиканство, а 2,2 проценти добиле понуда за обука. Над 23 проценти од младите корисници биле со непозната дестинација на крајот на периодот на известување.⁴⁸

Според овие ветувачки резултати, програмата ГМ стана се прошири на територијата на цела земја во 2019 година, со повеќе од 20 илјади млади лица регистрирани за да добијат поддршка. Но, со порастот на бројките, резултатите почнаа да опаѓаат, со

48 Видете Европска комисија: *Data collection for monitoring of the Youth Guarantee 2017* (Brussels, 2018)

само 35 проценти кои добиле понуда во рамката од четири месеци. Истото се случи во 2020 година, кога за ГМ се регистрираа над 25.000 млади лица, од кои само 35 проценти добиле понуда во рок од четири месеци.

Влошената успешност на АВРСМ во однос на понудите на ГМ се должи на неколку фактори. Прво, воведувањето на ГМ бара обемна реформа на Агенцијата за вработување, во однос на човечки и финансиски ресурси, обем на работа, обука на персоналот и иновативни алатки за олеснување на давањето услуги на клиентите. Второ, воведувањето на ГМ во целата земја го насочи составот на учесниците кон нискоквалификуваните лица, кои потешко наоѓаат место и бараат интензивна помош пред нивната транзиција на пазарот на труд. Конечно, во мај 2019 година, Владата на Република Северна Македонија го донесе Законот за социјална заштита што предвидува гарантирана минимална помош наменета за сиромашните домаќинства.⁴⁹ Новата придобивка е условена со (i) пријавување во Агенцијата за вработување; (ii) активно барање работа и прифаќање на соодветните понуди за работа (односно, соодветни на професионалните квалификации, знаење и способности на лицето); и (iii) усогласеност со одредбите на Индивидуалниот план за активација, заеднички изготвен со стручниот работник во АВРСМ, стручните работници во Центарот за социјални работи и корисникот. Оваа реформа претставуваше голема реорганизација на системот за социјална помош во земјата и целосно го преврти системот на стимулативни мерки што ја прават работата атрактивна и пристапна. Воведувањето на стратегиите за активација и ГМ го ставија системот за обезбедување услуги на АВРСМ под притисок. Овие две политики додадоа дополнителен товар врз персоналот на АВРСМ, со тоа што тие требаше да се справат со нов вид клиенти на кои им е потребна посебно изготвена помош и следење за да бидат успешно активирани. Во земјите од ЕУ, на пример, персоналот од јавните служби за вработување што работи со лица во ризик (особено долгорочно невработените и корисниците на социјална помош) вообичаено имаат сооднос на обемот на работа (сооднос персонал/клиент) од 1:50 до најмногу 1:80.

3.3.4. Пасивни политики на пазарот на трудот

Системот на социјална помош во Република Северна Македонија се состои од неколку шеми, а најзначајните од нив се надоместокот во случај на невработеност и гарантираната минимална помош (ГМП).

Надоместокот во случај на невработеност изнесува до 50 проценти од просечната плата на лицето во последните 24 месеци од вработувањето, најмногу до 80 проценти од националната просечна плата во претходниот месец. Времетраењето на надоместокот зависи од работниот стаж и се движи од едномесечен надоместок за стаж до 9 месеци до една година за работници со стаж над 25 години. На крајот на 2019 година, помалку од три проценти од евидентираните невработени лица остварија право на надоместок во случај на невработеност, со годишна исплата

⁴⁹ Информациите се добиени од Министерство за труд и социјална политика.

еднаква на 26 милиони евра. Во периодот 2012-2019 година, бројот на невработени што го оствариле правото на надоместок во случај на невработеност се намалил за пет пати (од над 21.000 лица на помалку од 5.000 во 2019 година), што се должи на подобрените услови на пазарот на труд, строгоста законодавството за надоместокот во случај на невработеност и практиката на работодавачите да ги отпуштаат вработените преку формулата „спогодбено раскинување на договорот“, и на тој начин работниците не се квалификуваат за надоместокот. АВРСМ соопштува дека на почетокот на кризата предизвикана од КОВИД-19 само 16,2 проценти од новорегистрираните невработени лица оствариле право на надоместокот, што јасно ја покажува неефективноста на оваа институција на пазарот на труд да ги заштити работниците во текот на економска криза. Со оглед на тоа, Владата на Република Северна Македонија ги олесни критериумите за квалификуваност за надоместок во случај на невработеност, проширувајќи го надоместокот на сите работници што „спогодбено го раскинале договорот“ меѓу март и април 2020 година, за максимален период од два месеци.

Во 2019 година, земјата вовеле сеопфатна реформа на системот за социјална заштита, што сега се состои од гарантирана минимална помош (ГМП); детски додаток; додаток за образование; надоместок за попреченост и надоместок за помош и нега од друго лице; социјална пензија за повозрасни лица (65+); постојана парична помош (за лица кои се неспособни за работа); и еднократна парична помош во посебни околности.⁵⁰ Целта на реформата беше да се намали сиромаштијата и да се зголеми ефективноста и ефикасноста на социјалните трансфери. Со реформата, исто така, се вовеле стратегија за активација на корисниците на социјална помош, што заеднички треба да ја спроведат Центрите за социјална работа (ЦСР) и центрите за вработување на АВРСМ.

Темел на реформата беше воведувањето на условената Гарантирана минимална помош наменета за лица кои живеат во домаќинства со приход понизок од 4.000 денари месечно. Овој надоместок им се исплаќа на лица кои остваруваат право на помош, и за секое наредно возрастно лице и дете членови на домаќинството според систем на коефициенти. Надоместокот не се намалува со текот на времето, но се бара од невработените корисници да се евидентираат во АВРСМ, да потпишат индивидуален план за вработување и активно да бара работа. На почетокот на 2020 година, околу 28 илјади домаќинства биле приматели на ГМП, со годишен трошок од речиси 40 милиони евра, но се очекува тој износ да се намали откако ќе заврши олеснувањето на критериумите за квалификуваност кое се должи на пандемијата предизвикана од КОВИД-19.

Два други клучни елементи на реформата беа воведувањето на детскиот додаток и додатокот за образование. Право на овие надоместоци остваруваат домаќинства со деца кои се во редовно школување до 18 години и со приход понизок од 6.000 денари месечно. Максималниот износ на детскиот додаток што едно домаќинство може да

⁵⁰ Видете резиме тука: <https://www.financethink.mk/en/system-of-social-protection-in-north-macedonia/>.

го добие е 2.415 денари, додека износот на додатокот за образование е 700 денари месечно за ученик во основно образование, и 1.000 денари месечно за ученик во средно образование. На почетокот на 2020 година, околу 20 илјади домаќинства биле корисници на детски додаток, а 12.000 домаќинства биле корисници на додатокот за образование. Годишниот трошок за двата додатоци изнесувал 5,4 милиони евра и 2,2 милиони евра, соодветно.

Процентата на влијанието на реформата на социјалната заштита покажува дека сиромаштијата е намалена на 18,7 проценти до 2019 година.⁵¹ Спротивно на тоа, бројките за сиромаштијата покажуваат дека таа останува суштински непроменета (околу 22 проценти), иако има знаци дека воведувањето на детскиот додаток и социјалната пензија за повозрасните лица ја намалило стапката на сиромаштија за соодветните групи. Кај децата, сиромаштијата се намалила од 29,3 проценти во 2018 година на 27,8 проценти во 2019 година, додека кај домаќинствата со едно повозрасно лице (65+) од 6,1 проценти на 3,1 проценти во истиот период. Вкупниот расход за социјалната помош се зголемил од 1,3 проценти на 1,4 проценти од БДП.

Во текот на кризата предизвикана од КОВИД-19, критериумите за ГМП беа олеснети за да се заштитат граѓаните да не паднат во сиромаштија. Новите критериуми предвидуваа: (i) оценка на подобноста според доход од претходниот месец (наместо претходните три месеци); и (ii) допуштање на корисниците да поседуваат недвижен имот во кој домаќинството живее и едно мало возило. Процентите покажуваат дека оваа мерка имаше позитивни ефекти врз приходот на најсиромашниот сегмент на населението, со дополнителен владин трошок од 4,7 милиони евра. Исто така, Владата на Република Северна Македонија обезбеди еднократна финансиска поддршка во јули 2020 година (наменета за корисниците на ГМП, регистрираните невработени лица, ниско платените работници и младите лица запишани во јавните образовни институции) и во декември 2020 година (регистрирани невработени лица и баратели на работа, пензионери со низок приход, самохрани родители и младите што беа изоставени од помошта во јули). Вкупниот инвестиран износ беше 50 милиони евра.

3.3.5. Социјален дијалог

Трипартитниот социјален дијалог во Република Северна Македонија се заснова врз договорот од 2010 година меѓу Владата на Република Северна Македонија и социјалните партнери за воспоставување на Економско-социјалниот совет (ЕСС) на национално ниво, како и локалните Економско-социјални совети на локално ниво. ЕСС има широка надлежност, и опфаќа економски и социјални политики. Меѓутоа, мислењето на ЕСС е задолжително само за политиките што се однесуваат на работните односи, вработувањето, пензиското и инвалидското осигурување и безбедноста и здравјето при работа. Во практиката, опсегот на интервенциите на ЕСС е ограничен на областа на трудови и социјални прашања поврзани со

⁵¹ М.Геровска: *Tackling child poverty through reformed child support in the Former Yugoslav Republic of Macedonia*. Европска мрежа за социјални политики (ESPN) Краток извештај 2018/43.

надлежностите на Министерството за труд и социјална политика. На локално ниво, и покрај напредокот во подигнувањето на свеста за придобивките од социјалниот дијалог, искористеноста на локалните Економско-социјални совети како ефективна алатка за самоуправување е сè уште ограничена. ЕСС функционира како форум што ги спојува социјалните партнери да дискутираат за социо-економски прашања и нема истражувачки или аналитички капацитети. Фокусот на социјалниот дијалог е колективното договарање, организирано на национално, гранково и на ниво на претпријатие. Механизмот за утврдување на платите се регулира со посебен колективен договор, еден за приватниот сектор и еден за јавната администрација. Главниот недостаток на механизмот за утврдување на платите во приватниот сектор е неговиот низок опфат (32,5 проценти) и покрај фактот Општите колективни договори за приватниот сектор од областа на стопанството важи за сите работодавачи и вработени во приватниот сектор.

Во текот на 2020 година, со самото избивање на пандемијата на КОВИД 19, беше формиран работен тим за КОВИД-19 и светот на работата. Врз основа на „Брза процена на влијанието на КОВИД-19 врз пазарот на трудот во Република Северна Македонија“ изработена од МОТ и ЕБОР, ЕСС предложи сет на мерки за справување со кризата. Економско-социјалниот совет беше консултиран од Владата на Република Северна Македонија за вториот, четвртиот и петтиот пакет економски мерки за справување со кризата во текот на 2020-21 година, што резултираше со прифаќање на предлозите за проширување на мерката за надоместоци во случај на невработеност проширување на мерката за субвенционирање на минимална плата, како и за условите и критериумите кои требаше да се исполнат за да се користи соодветната поддршка.

4. ПРИОРИТЕТНИ ПОЛИТИКИ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ (2021- 2027 ГОДИНА)

4.1. Идентификување на проблеми

Има напредок во економската и состојбата на пазарот на труд во Република Северна Македонија во годините по донесувањето на Националната стратегија за вработување 2016. Економскиот раст се покажа отпорен, иако со пониска просечна стапка во споредба со периодот пред глобалната 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 бројот на вработените во вкупното население и опаѓачки стапки на невработеност. Тоа беше малку поизразено кај возрасните мажи (25-64 години) во споредба со жените, и на тој начин се утврди зголемување на родовиот јаз во вработувањето (од 20 на 22 процентни поени). Подобрувањата на состојбата на младите лица (15-24) на пазарот на трудот беше позадушена, со опаѓачка стапка на невработеност и растечка вработеност, пред сè, поради демографските фактори наместо создавање работни места. Сепак, вработувањето на младите лица останува неодложен предизвик, со оглед на ниската вработеност (20,7 проценти за групата 15-24 години) и високите стапки на невработеност (35,8 проценти).

Анализата на состојбата на пазарот на трудот укажува на следниве предизвици што опстојуваат:

- Образованието и обуката носат повисоки примања на пазарот на трудот и имаат позитивно влијание врз учеството, вработеноста и невработеноста на возрасните лица, но не значат и заштита против неусогласеноста на вештините и не ги заштитуваат младите лица од невработеност. 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 лицата 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. Побарувачката за

работна сила се помести кон средноквалификуваните работници, но системот за стручно образование и обука останува неспособен да им обезбеди на лицата вештини што се барани од страна на работодавачите, што доведува до неусогласеност на вештините од една страна, и недостиг на вештини, од друга. Додатен проблем претставува многу нискиот интерес на учениците кои го завршиле основното образование за упис во средните стручни училишта. Капацитетот на обука на претпријатијата останува ограничен и се потпира на владина поддршка, со број на возрасни (25-64 години) што посетуваат обуки за возрасни трипати понизок од просекот во ЕУ (12,7 и 43,7 проценти, соодветно). Дури неодамна раното детско образование почна да го добива вниманието што го заслужува од политиките, како алатка за подобрување на резултатите од учењето, со што се осигурува вклученост на групите во ризик од сиромаштија и се зголемува учеството на жените на пазарот на трудот.

- Последната структурна трансформација што земјата ја доживеа, ограничената успешност на аутпутот во последните пет години, заедно со ниската респонзивност на вработувањето кон економскиот раст, го забавија растечкиот тренд во вработувањето. Најголемиот број друштва се микро претпријатија (со помалку од 10 работници): ова влијае врз нивните капацитети за иновации и за апсорбирање на новите технологии. Нелојалната конкуренција од фирмите во неформалната економија, спроведувањето на владеењето на правото и капацитетот за иновирање остануваат најпроблематичните области што треба да се решат во однос на развојот на приватниот сектор. Вработувањето во неформалната економија останува на високо ниво, со поголема зачестеност кај младите лица, нискоквалификуваните работници и во определени економски сектори, како што се земјоделството, градежништвото и сместувањето и угостителството. ладините политики за подобрување на деловното окружување и поддршката на МСП во иновациите и развојот на технологиите беа успешни, но нивната ефективност би можела дополнително да се зголеми преку адресирање на институционалните и даночните „тесни грла“ (спроведување договори, парафискални трошоци, кохерентност и предвидливост на политиките).
- Без оглед на ефективноста на услугите за вработување што ги обезбедува АВРСМ за да им помогне на невработените да се вратат на работа, вложувањата на Владата на Република Северна Македонија во активните политики на пазарот на трудот остануваат далеку под просекот на ЕУ (0,17 проценти и еден процент од БДП, соодветно). Затоа е потребно финансиските средства за активните политики за вработување да се зголемат, како и да се зајакнат капацитетите на АВРСМ. Функциите на АВРСМ се ограничени поради недостигот на човечки ресурси, слабо развиената физичка и ИТ инфраструктура - особено во помалите центри за вработување - што доведува до нерамномерно обезбедување на услугите во целата земја. Воведувањето на Гаранцијата за млади во 2018 година и стратегиите за задолжителна активација за корисниците на ГМП во 2019 година дополнително го усложнија обезбедувањето услуги, што се покажа со

намалувањето на стапките на враќање во услугите и програмите.

Економските политики што беа донесени досега беа ефективни во создавањето на поволна средина за економски развој и - во определена мера - беа успешни во промовирањето на порастот 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 предвидливо регулаторно окружување). Стратегиите за справување со неформалноста се фокусираат на регулаторното и деловното окружување и ефективноста на системот за одвраќање. Иницијативите на политиките чија цел е регулаторното окружување да стане попредвидливо и кориснички ориентирано, да се интегрираат парафискалните трошоци и да се подобри ефикасноста на инспекцискиот систем треба да бидат приоритетни.

Последните реформи на политиките за образование и обука се фокусираат на инклузивноста и на зголемувањето на квалитетот на исходите од образованието на сите нивоа. Сепак, постигнувањето на овие цели бара поголеми јавни инвестиции, реструктурирање на трошењето за образованието, подобрена кохерентност и координација на политиките и робустен систем за следење и оценување на политиките кој ќе обезбеди секоја изадена диплома да гарантира минимално знаење и вештини.

Пандемијата од КОВИД-19 најверојатно ќе има долготрајни ефекти врз македонската економија и пазарот на трудот. Владините мерки - во голема мера - успеаја да избегнат губење на работни места, затворање на претпријатија и зголемување на сиромаштијата. Големината на економското закрепнување предвидено од 2021 година натака ќе биде од суштинско значење за спроведувањето на фискалните политики (проширување на даночната основа, намалување на дефицитот и зголемување на јавните инвестиции) што се потребни за поддршка на вработувањето и за заштита на најранливите групи од населението.

Рамка 3: Основни решавачки фактори за вработувањето

Макро-економска рамка	<ul style="list-style-type: none">• Недоволен интензитет на растот на вработеноста, што бара најмалку 5 проценти стапка на раст на БДП за забрзување на конвергенцијата на БДП по глава на жител со европските нивоа; капиталните инвестиции се премногу лимитирани за да можат да ја поттикнат вработеноста и ограничен мултипликатор на работни места за младите работници; ниска ефективност на социјалните трансфери во намалувањето на сиромаштијата во споредба со ЕУ;• Пандемијата од Ковид-19 ќе влијае врз пазарот на труд уште многу години, ако економското закрепнување е пониско отколку проектираното и ако фискалните политики премногу брзо почнат со консолидација.
Образование и обука	<ul style="list-style-type: none">• Недоволен квалитет на резултатите од учењето; нерелевантноста на резултатите од учењето во однос на потребите на пазарот на трудот; сè уште ограничени врски со индустријата и светот на работата.• Ниско ниво (квантитативно и квалитативно) на обезбедувањето образование за возрасни; малку можности за доживотно учење за лицата што ја пропуштиле можноста да се образуваат, системот за квалификување и сертифицирање, како и признавањето на претходното учење сè уште се во фаза на развој.• Ниски јавни инвестиции во образованието, а трошењето во образованието е насочено кон средното и терцијарното образование. Раното детско образование сè уште е недоволно за да осигури инклузивност и да го унапреди учеството на жените на пазарот на трудот.• Поместувањето на побарувачката кон средноквалификуваните работници не е придружено со зајакнување на постсредно нетерцијарно стручно образование.

<p>Развој на претпријатијата</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Внатрешни и надворешни ограничувања на продуктивноста влијаат врз развојот на претпријатијата; низок капацитет за иновации за претпријатијата што се должи на структура наклонета кон микро и мали претпријатија; тешкотии при влезот во глобалните синџири на снабдување; • Оскудно вложување во развојот на човечките ресурси; сè уште ограничен пристап до услуги за развој на деловното работење, особено за малите претпријатија; слаба институционална координација и кохерентност на политики; институционалните фактори сè уште го попречуваат развојот (судски постапки, парафискални трошоци, непредвидливи промени на политиките); • Неформалната економија сè уште е голема и ги поткопува владините приходи, што би можеле да се инвестираат во инфраструктура, вештини и иновации.
<p>Пазар на трудот</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ниска стапка на учество на жените и младите на пазарот на трудот, бавно зголемување на стапките на вработеност на младите лица и висок процент на долгорочна невработеност; • Високи стапки на привремено и повремено вработување; поголема зачестеност кај младите лица, нискоквалификуваните работници и во определени економски сектори (земјоделството, градежништвото и сместувањето и угостителството); • Несоодветни државни инвестиции во услугите и програмите за вработување, без оглед на добрите резултати. • Во АВРСМ има недостиг на човечки ресурси, слабо развиена физичка и ИКТ инфраструктура, што доведува до нерамномерно обезбедување на услугите. Воведувањето на две поголеми реформи (Гаранцијата за млади и задолжителната активација за корисниците на ГМП) негативно влијаеше врз капацитетот за обезбедување услуги.

4.2. Приоритети на политиките

Водечкото сценарио за утврдување на опциите во политиката за вработување млади лица за периодот до 2027 година е утврдено од: (i) Програма на економски реформи 2021-2023; (ii) приоритетите на политиките утврдени од страна на Владата на Република Северна Македонија во полето на образование и обука, развој на приватниот сектори и социјална заштита; и (iii) достапните макроекономски проекции и проекциите на вработувањето.

Макроекономските и фискалните политики што ќе се спроведуваат среднорочно од страна на Владата на Република Северна Македонија ќе се фокусираат на унапредувањето на економското закрепнување, зголемувањето на конкурентноста

на приватниот сектор, поддршка на отворањето работни места и подигнување на животниот стандард. Во периодот 2021-2025 година, се предвидува дека економијата ќе расте со просечна стапка од 5,1 проценти, поткрепена од зголемувањата на инвестициите, потрошувачката и надворешната побарувачка. Големите инфраструктурни проекти ќе ги подобрат сообраќајната мрежа, енергетски ефикасната и комуналната инфраструктура, образованието, социјалниот и здравствениот систем. Главните ризици со кои се соочува македонската економија се однесуваат на продолжената криза од Ковид-19, можното одложување на закрепнувањето во земјите од ЕУ (главниот трговски партнер) и потребата да се продолжи со високи јавни тошења за поддршка на економијата, домаќинствата и работниците додека пандемијата не заврши.

Ако економијата закрепне според очекувањата, тоа ќе има позитивно влијание врз трендовите на пазарот на трудот до 2027 година. Во согласност со достапните проекции за вработеноста, стапката на учество на вработените во вкупното население ќе се зголеми на 60 проценти, додека стапката на невработеност ќе опадне на 11 проценти за работоспособното население. Исто така, се очекува дека пазарот на трудот за младите лица (15-24) ќе се подобри до 2027 година, со раст на стапката на вработеност до 22 проценти и со намалување на стапката на невработеност на 26 проценти. Предуслов за постигнување на горенаведената стапка на економскиот раст е одржување на поволна фискална состојба за создавање работни места, со мерки за фискална консолидација соодветно темпирани и фокусирани на зголемувањето на даночната основа и намалувањето на неефикасностите во капиталните трошења.

Со оглед на достапниот простор во политиките, приоритетите за подобрување на севкупната вработеност имаат допирни точки со политиките за образование и обука, развој на приватниот сектор и за пазарот на трудот. Се очекува дека нивната интеракција со макроекономската, инвестициската и социјалната политика ќе ја подобри вработеноста и во однос на квантитет и на квалитет. Среднорочниот ефект од комбинирањето на овие можности на политиките врз вработеноста е претставен во следниве параграфи. За секоја област на политиката, анализата и оценувањето на опциите се засноваат врз постоечкиот контекст на политиката и ги разгледуваат потребните проширувања и приспособувања за максимизирање на исходите во смисла на раст на вработеноста.

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 придружено со зголемување на неговиот квалитет и релевантност за пазарот на трудот. Ова го покажува неусогласеноста меѓу вештините на работниците и оние што се бараат од страна на претпријатијата (приближно 30 проценти од сите работници поседуваат вештини што не се соодветни за нивните работни места).

Поправањето на ваквата состојба бара силно забрзување на тековните образовни реформи и подобрена координација меѓу институциите што се надлежни за политиките за образование и обука, за пазарот на трудот и за развојот на претпријатијата. Опциите на политиките за образование и обука се надградуваат врз:

- Реформата на целиот систем за образование и обука – од рано детско образование до универзитетско образование – за да се зголеми квалитетот на образовните исходи и да се унапреди инклузивноста - со поддршка на зголемени годишни јавни инвестиции и реструктурирање на механизмите за финансирање на сите образовни нивоа.
- Забрзување на реформата на системот за СОО (како што е утврдено во *Стратегијата за стручно образование и обука 2013-2020 г., Подобри вештини за подобро утре*) и зајакнување на програмите за постсредно нетерцијарно СОО за лицата да се стекнат со вештините што се бараат на пазарот на труд.
- Проширување на образованието за возрасни – вклучувајќи дигитални вештини – и целосно воведување на механизми за признавање на претходно учење за да се подобри основата на вештините на работната сила.
- Зајакнување на Системот за управување со информации од областа на образованието (ЕМИС) за следење на напредокот на образованите исходи и максимизирање на достапните информациски алатки (Опсерваторија на вештини, Преглед на занимања) за насочување на формулирањето на програмите и политиките за образование и обука.

Република Северна Македонија се соочува со инфраструктурен јаз од 53 проценти во споредба со Европската Унија.⁵² Можноста за напредување во оваа област се обезбедува преку програмата за јавни инвестиции за периодот 2021-2025 година, преку која што приближно 3,2 милијарди евра ќе бидат распределени за капитални проекти. Се очекува дека ваквата голема инвестиција ќе придонесе за отворањето на приближно 100.000 нови работни места (директно, индиректно и поттикнато).⁵³ Мерките за натамошно подобрување на деловното окружување и за отстранување на главните пречки за растот на претпријатијата се веќе во подготовка. Се очекува дека деловното окружување ќе се подобри – меѓу другото - преку зајакното финансирање на Развојната банка на Република Северна Македонија, натамошно олеснување на административниот товар за развојот на претпријатијата, повисоки владини гаранции за кредитните линии за приватниот сектор и инвестирање во унапредување на претпријатијата (Агенцијата за поддршка на претприемништвото и Фондот за иновации и технолошки развој). Во *Стратегијата за формализирање*

52 ММФ: *Public Infrastructure in the Western Balkans: Opportunities and challenges* (IMF, Washington D.C., 2018)

53 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.

на неформалната економија веќе се планирани неколку иницијативи, вклучувајќи го подигнувањето на свеста за ризикот од неформалноста, нови инструменти за одвркање и воведување систем на прогресивно оданочување. Финансиските средства што ќе им бидат на располагање на *Фондот за иновации и технолошки развој* и *Развојната банка на Република Северна Македонија* ќе бидат од суштинско значење во наредните неколку години за подобрување на капацитетот на претпријатијата за иновации и за олеснување на пристапот до кредити. 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 подобрувањето на конкурентноста на земјата (измерена од страна на *Глобалниот индекс на конкурентноста*).

Земајќи го предвид ваквиот контекст, најизводливата опција за подобрување на можностите за вработување се потпира врз постојните иницијативи и центри за максимизирање на приносите во смисла на вработувањето преку:

- Проширување на услугите за развој на деловното работење за да се зголеми капацитетот на претпријатијата за пристап до достапните можности за финансирање.
- Зголемување на капацитетите на Фондот за иновации и технолошки развој, како и на други институции што обезбедуваат финансии за поттикнување на растот на аутпутот, промовирање на конкурентноста на претпријатијата и подобрување на растот на вработеноста.
- Забрзување на спроведувањето на мерките за намалување на неформалната вработеност – како што е планирано во Стратегијата за формализирање на неформалната економија - особено кај работниците на долниот дел на скалата на плати.

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 политики за пазарот на трудот и институциите ќе осигурат дека ниедно младо лице не е препуштено само на себе. Овие политики ќе осигурат соодветна заштита на лицата кои го изгубиле работното место во текот на пандемијата од КОВИД-19, преку олеснување на критериумите за квалификуваност за надоместокот во случај на невработеност и за ГМП; проширување на инвестициите во активните политики на пазарот на трудот и капацитетот на АВРСМ да обезбеди ефективни услуги и програми; и поддршка на капацитетите за извршување на Инспекторатот за труд, особено во однос на прекршувањата на правилата на договорите на определено време, регулативата за плати и начелата за родова еднаквост. Потребите на групите идентификувани како групи во ризик на пазарот на трудот (млади лица, жени работници, лица со

попречености, нискоквалификувани лица, етнички малцинства, бегалци и баратели на азил) ќе се решаваат преку Гаранцијата за млади, спроведување на програми за обука наменети за нискоквалификувани лица и проширување на детската грижа за пазарот на трудот да може да ги привлече жените. Во овој контекст, интервенциите од политиките што се планирани за периодот 2021-2027 година ќе се фокусираат на:

- Одржување на привременото олеснување на критериумите за квалификуваност за пристап до надоместокот во случај на невработеност и за ГМП до крајот на пандемијата предизвикана од КОВИД-19 за да се заштитат работниците од сиромаштија;
- Воведувањето на системот за прогресивно оданочување (2023 година).
- Обезбедување средства за АВРСМ за проширување на квантитетот и квалитетот на услугите и програмите за вработување – вклучувајќи вработување нови вработени кои директно работат со невработените лица и специјализиран персонал, надградба на физичката инфраструктура и на ИТ системот, и распределба на дополнителни финансиски ресурси за спроведување на програмите за интегрирање на пазарот на трудот;
- Зголемување на капацитетот на Државниот инспекторат за труд за спроведување на трудовото законодавство и начелото на еднаквост за да се намали неформалноста и да се промовира инклузивноста на пазарот на трудот;
- Зајакнување на услугите и програмските линии наменети за групите во ризик на пазарот на труд (млади, жени, нискоквалификувани лица, долгорочно невработени, лица со попречености, етнички малцинства, бегалци и баратели на азил), и
- Зајакнување на социјалниот дијалог како средство за премостување на војазот на социјалните политики со Европската Унија.

4.3. Специфични цели и насоки за вработување

Главната цел на *Националната стратегија за вработување 2027 г.* (НСВ) е промовирање повеќе и подобри работни места за сите.

Владата на Република Северна Македонија спроведува акции на политики што се предвидени во *Програмата на економски реформи 2021-2023г.*, која се фокусира на промовирање на економското закрепнување по пандемијата од КОВИД-19, подобрување на конкурентноста на економијата, поддршка на создавањето работни места и подигнување на стандардот на живеење на населението. За да се осигури

дека исходите од економските и фискалните политики ги опфаќаат сите сегменти од населението во Република Северна Македонија, потребно е да се разгледа квалитетот на системот за образование и обука за да се намали неусогласеноста на вештините со барањата на пазарот на трудот и да се усогласат компетенциите на поединците со потребите на пазарот на трудот; да се подобри капацитетот на приватниот сектор за создавање квалитетни работни места - особено за групите што се најмногу изложени на ризик на пазарот на трудот и да се осигури инклузивност на активните и на пасивните мерки на пазарот на трудот.

Оттука, првата цел на политиките за вработување од *Националната стратегија за вработување*, е:

1. Подобрување на квалитетот на образовните исходи на сите нивоа.

Оваа цел на политиките има три таргети, имено, намалување од 5 процентни поени на вертикалната неусогласеност на вештините со барањата на пазарот на трудот; зголемување на просечниот успех на учениците од Република Северна Македонија на оценувањето на ПИСА 2025; и зголемување до 30 проценти на уделот на возрасните (25-64 години) во образованието и обуката.

Меѓутоа, за подобри образовни исходи потребни се конкурентни претпријатија што можат максимално да ги развијат компетенциите на работната сила и да ги искористат приносите од напредувањето на технологијата и иновациите за создавање работни места. Следствено, втората цел на политиките на НСВ 2027 година е:

2. Зајакнување на улогата на политиките за развој на економијата и претпријатијата во создавањето пристојни работни места.

Оваа цел на политиките има три таргети, имено, подобрување на рангирањето на Република Северна Македонија во индексот за конкурентност; зголемување на стапката на вработени во вкупното население (15-64 години) на 60 проценти; и намалување на невработеноста на младите (15-24 години) на 27 проценти и 23 проценти за групата од 15-29 години.

Што се однесува до еднаквоста, потребно е јавните политики да бидат насочени кон групите што се најмногу изложени на ризик од сиромаштија и социјална исклученост. Оттаму, третата и последна цел на Стратегијата е:

3. Зајакнување на инклузивноста на политиките на пазарот на трудот.

Постигнувањето на оваа цел се мери преку намалување на родовиот јаз во вработеноста на 15 процентни поени; намалување на долгорочната невработеност за 10 процентни поени; и намалување на уделот на лица во ризик од сиромаштија и социјално исклучување на 18 проценти.

4.4. Клучни исходи и показатели на политиките

Со оглед на неизвеснотите што во моментов ги следат проекциите за закрепнувањето на економијата и на пазарот на трудот по пандемијата од КОВИД-19, *Националната стратегија за вработување 2027 г.* се фокусира на краткорочни исходи на политиките - насочени кон заштита на лицата од сиромаштија и социјална исклученост - како и среднорочни иницијативи на политиките насочени кон создавање повеќе и подобри работни места и зајакнување на капацитетите на јавните институции за минимизирање на нарушувањата на пазарот на труд.

4.4.1. Подобрување на квалитетот на образовните исходи на сите нивоа.

Постигнувањето на оваа цел се заснова врз пет меѓусебно поврзани исходи:(i) реформата на системот за образование и обука води до подобрени резултати од учењето, учениците и студентите ги стекнуваат вештините потребни за да продолжат со повисоко образование или да влезат на пазарот на труд и ја намалува неусогласеноста на вештините со потребите на пазарот на труд; (ii) понудата на стручно образование и обука (СОО) на постсредно нетерцијарно ниво е проширена за да им се овозможи на лицата да се стекнат со компетенциите што им се потребни на претпријатијата, меѓу другото, и со учење преку работа; (iii) подобрата понуда на можности за учење за возрасни, вклучувајќи дигитални вештини, и можноста за признавање на претходното учење, ги зголемуваат вештините на работната сила; (iv) зголемувањето на јавните инвестиции и ревидирањето на механизмот за финансирање на образованието ја подобрува еднаквоста и инклузивноста на системот за образование и обука; и (v) Системот за управување со информации од областа на образованието (ЕМИС) е зајакнат и обезбедува веродостојни информации за следење и оценување на образовните исходи на сите нивоа.

Исход 1.1. Реформата на системот за образование и обука води до подобрени резултати од учењето, учениците и студентите ги стекнуваат вештините потребни за да продолжат со повисоко образование или да влезат на пазарот на труд и ја намалува неусогласеноста на вештините со потребите на пазарот на труд. До 2027 година, уделот на млади лица (15-29 години) што не се вработени, не се во образование или обука (NEET) е понизок од 20 проценти. До 2026 година, просечниот резултат на учениците од Република Северна Македонија на меѓународното оценување ПИСА е зголемен за најмалку десет поени (до 410). Вертикалната неусогласеност на вештините со потребите на пазарот на трудот во Република Северна Македонија за лицата на возраст од 15 до 64 години е намалена на 25 проценти до 2027 година.

Почетна состојба: Во 2019 година, уделот на младите NEET (15-29 години) беше 24,5 проценти, односно, двапати повисок од стапката евидентирана на ниво на ЕУ. На оценувањето ПИСА во 2018 година, просечниот резултат на учениците од Република Северна Македонија изнесуваше 400 поени (393 за читање, 394 за математика и 413 за наука), со што земјата се најде на дното на ранг-листата меѓу земјите од ОЕСР. Во 2019 година, вертикалната неусогласеност на вештините со потребите на пазарот на трудот засегна 30 проценти од работоспособното население (15-64 години), најмногу поради лицата што завршиле четиригодишно средно образование и работат во елементарни занимања, и лицата со терцијарно образование што работат како продавачи или канцелариски работници.

Упатство за политики: Целта на систематската реформа на системот за образование и обука – што ги опфаќа сите нивоа од системот на образование и обука – е да се подобрат резултатите од учењето и да се осигури дека учениците и студентите ги стекнуваат вештините што им се потребни за да продолжат со повисоко образование или да влезат на пазарот на труд. Подобрите резултати од учењето и поголемата респонзивност на образовниот систем кон поединците, пазарот на трудот и барањата на општеството ќе имаат мерливо влијание врз стапките на завршување на образованието, транзицијата од училиште на работа и, следствено, врз уделот на млади лица кои се NEET. Најефективниот начин на мерење на подобрувањето на резултатите од учењето на учениците, како и инклузивноста на системот за образование и обука во земјата е оценувањето PISA. Република Северна Македонија ќе учествува во оценувањето во 2022 и 2025 година за да се измери дали тековните реформи ги постигнуваат очекуваните резултати.

Се очекува дека планираните реформи на системот на основно и средно образование – вклучувајќи го воведувањето на системот на практиканство што почнува од 2021 година, проширувањето на услугите за кариерно насочување и воведувањето на учењето дигитални вештини – ќе имаат мерлив ефект врз усогласувањето на компетенциите со барањата на пазарот на трудот и, соодветно на тоа, ќе придонесат за прогресивно намалување на вертикалната неусогласеност на вештините со потребите на пазарот на трудот на работоспособното население. Креирањето, следењето и оценувањето на политиките ќе бидат поддржани од достапните информативни алатки (на пример, Опсерваторија на вештини, Преглед на занимања) и преку зајакнување на Системот за управување со информации од областа на образованието (видете исход 1.5).

Исход 1.2. Понудата на стручно образование и обука на постсредно нетерцијарно ниво е проширена за им се овозможи на луѓето да се стекнат со компетенциите што им се потребни на претпријатијата, меѓу другото, и со учење преку работа.

До 2027 година, уделот на млади лица (15-29 години) што не се вработени, не се во образование или обука (NEET) е понизок од 20 проценти.

Вертикалната неусогласеност на вештините со потребите на пазарот на трудот во Република Северна Македонија за лицата на возраст од 15 до 64 години е намалена на 25 проценти до 2027 година.

До 2027 година, најмалку 5 проценти од сите работници (20-39 години) со ниво на образование ISCED 3-4 ќе завршат постсредно нетерцијарно СОО.

Почетна состојба: Во 2019 година, уделот на младите NEET (15-29 години) беше 24,5 проценти, односно, двапати повисок од стапката евидентирана на ниво на ЕУ. Во 2019 година, вертикалната неусогласеност на вештините со потребите на пазарот на трудот засегна 30 проценти од работоспособното население (15-64 години), а само 1,2 проценти од работниците (20-39 години) со завршено ниво на образование ISCED 3-4 завршиле постсредно нетерцијарно СОО.

Упатство за политики: Посеопфатна понуда на курсеви за постсредно нетерцијарно СОО - изготвени во партнерство со претпријатијата - ќе им обезбеди можност на учениците во средно образование да се стекнат со вештини кои се барани на пазарот на трудот, како и можност за директно вработување. Тоа ќе има двократно дејство врз намалувањето на стапките на лицата што не завршуваат образование на универзитетско ниво (затоа што студентите ќе добијат алтернатива за академското образование што ќе им се исплати), а на претпријатијата им се нуди квалификувана работна сила што веднаш може да се вработи. Се очекува можноста за силна алтернатива за универзитетското образование да има мерливо влијание врз стапката на NEET и врз вертикалната неусогласеност на вештините со потребите на пазарот на трудот.

Исход 1.3. **Подобрата понуда на можности за учење за возрасни, вклучувајќи дигитални вештини, и можноста за признавање на претходното учење, ги зголемуваат вештините на работната сила.**

До 2027 година, стапката на учество на возрасни (25-64 години) во образование и обука ќе достигне 16 проценти годишно.

Во 2027 година, уделот на лица (16-74 години) со дигитални вештини во Република Северна Македонија ќе изнесува 45 проценти.

До 2027 година, уделот на средно и висококвалификувано работоспособно население ќе биде над 75 проценти.

Почетна состојба: Во 2016 година (последната достапна година), уделот на возрасните во образование и обука во Република Северна Македонија изнесуваше 12,7 години, 3,5 пати пониско од стапката евидентирана на ниво на ЕУ. Во 2019 година, уделот на лицата на возраст 16-74 години со дигитални вештини изнесуваше 32 проценти, во споредба со 56 проценти на ниво на ЕУ. Во 2019 година, уделот на средно и висококвалификувано работоспособно население изнесуваше 69 проценти.

Упатство за политики: Понудата за образование и обука на возрасни во Република Северна Македонија се прошири во последните неколку години благодарение на воспоставувањето на Центарот за образование на возрасни, на напредокот постигнат во изготвувањето на националната Рамка на квалификации и на системот за акредитација. Во контекст на економското закрепнување, зголеменото учество на возрасните во образованието е од суштинско значење за подобрување на вработливоста, за поттикнување на иновациите, за да се осигури социјална правичности и да се затвори јазот на дигиталните вештини. За таа цел, понудата на образованието за возрасни и натаму ќе се проширува – преку обезбедување дополнителни курсеви за обука на возрасни за невработените лица и преку обезбедување даночни и други стимулативни мерки за претпријатијата за да ги обучуваат своите вработени. Исто така, понудата на образование на возрасните ќе ги вклучи дигиталните вештини - за да се затвори јазот со Европската Унија – и ќе има придобивки од назначувањето на Центарот за образование на возрасни за орган надлежен за признавање на претходното учење.

Исход 1.4. Зголемувањето на јавните инвестиции и ревидирањето на механизмот за финансирање на образованието ја подобрува еднаквоста и инклузивноста на системот за образование и обука.

До 2027 година, Северна Македонија годишно ќе троши 4,2 проценти од БДП за образование.

Уделот на средствата доделени за рано детско образование е зголемен на 0,6 проценти од БДП до 2027 година.

До 2027 година, раното детско образование ќе опфати најмалку 50 проценти од децата на 4-годишна возраст.

До 2027 година, стапката на завршување на образованието на универзитетско ниво е зголемена на 55 проценти.

Стапката на невработеност на лицата што завршиле универзитетско образование на возраст 30-34 години е намалена на помалку од 10 проценти.

Почетна состојба: Во 2018 година, Република Северна Македонија инвестираше 3,7 проценти од БДП во образование и обука, додека износот доделен за рано детско образование беше само 0,29 проценти од БДП, во споредба со просечни 0,6 проценти од БДП во земјите на ЕУ. Во 2018 година, уделот на 4-годишни деца запишани во детско образование беше 39 проценти (во споредба со 93 проценти во ЕУ).⁵⁴ Во 2019 година, стапката на завршување на образованието на универзитетско ниво беше само 45 проценти.

Упатство за политики: Инвестициите во образованието се и ќе бидат од суштинско значење за подобрувањето на вработливоста, поттикнувањето на иновациите и намалувањето на нееднаквоста. Инвестициите во образованието во Република

⁵⁴ Eurostat online data code [educ_uoe_enrp07]

Северна Македонија прогресивно ќе бидат усогласени со просекот во ЕУ (4,4 проценти од БДП во 2019 година) и ќе достигнат 4,2 проценти од БДП до 2027 година. Механизмите за финансирање, исто така, ќе бидат ревидирани за: (i) проширување на раното детско образование – кое е широко признаено како основа за доживотното учење и развој – за да опфати половина од децата на возраст од 4 години; (ii) инвестирање повеќе ресурси во предучилишно, основно и средно образование (најмалку 70 проценти од сите достапни ресурси) за поддршка на реформите и подобрување на резултатите од учењето; и (iii) зајакнување на селекцијата на универзитетско ниво за да се зголемат стапките на завршување на образованието и да се намали стапката на невработеност на оние што дипломирале (што изнесуваше 15,2 проценти за групата 30-34 години во 2019 година, во споредба со 4,6 проценти во ЕУ). Се очекува повисоките инвестиции во раното детско образование – под директна надлежност на Министерството за труд и социјална политика – да имаат мерливо влијание врз вработувањето, особено за жените. Оттука, постигнувањето на овој исход, ќе биде значаен за намалувањето на родовиот јаз во вработеноста (од тековните 19,7 процентни поени на 15 процентни поени).⁵⁵

Исход 1.5. Системот за управување со информации од областа на образованието (ЕМИС) е зајакнат и обезбедува веродостојни информации за следење и оценување на образовните исходи на сите нивоа.

До 2027 година, формулирањето на политиките за образование и обука е поткрепено со мерливи показатели и таргети, а податоците за тоа се добиваат од ЕМИС.

ЕМИС собира и управува со податоците за образовните насоки на поединците и генерираните информации – споени со други извори на информации – обезбедуваат веродостојни податоци за дизајнирањето, следењето и оценувањето на политиките и програмите.

Почетна состојба: Најновите документи за политики за образованието и обуката не нудат квантитативни и квалитативни показатели за мерење на напредокот на планираните иницијативи на политиките. Информациите собрани од ЕМИС не се користат за дизајнирање, следење и оценување на политиките, ниту се поврзуваат со други административни податоци.

Упатство за политики: Еден од клучните недостатоци на досега изготвените документи за политики за образованието и обуката е недостигот на мерливи показатели и таргети, поради што краткорочното следење на напредокот е неизводливо. Се чини дека содржината на неодамнешните реформи на образованието е во согласност со потребите на поединците, пазарот на труд и општеството. Исполнувањето на

⁵⁵ Неодамнешна публикација нуди насоки за политики за трошоците и придобивките од проширувањето на раното детско образование. Видете UN Women: *Investing in free, universal childcare in the Republic of North Macedonia* (UN Women, 2019).

целите на стратегиите, меѓутоа, често доцни, лошо е координирано и донекаде е фрагментирано. Подобрувањето на спроведувањето на реформите во образованието и обуката бара робуствен систем за следење и оценување што може да собере и агрегира огромен збир податоци, како и аналитички капацитет за информирање на креаторите на политиките. За таа цел, ЕМИС ќе биде зајакнат и ќе се поврзе со достапните алатки за собирање податоци (Опсерваторија на вештини и Преглед на занимања), како и други административни бази на податоци (на пример, регистарот на невработени лица на Агенцијата за вработување, евиденција за вработеноста, база на податоци на корисници на Гарантирана минимална помош) за мерење на резултатите од учењето, за следење на преминот од образование на работа и за обезбедување информации за формулирање и приспособување на политиките.

4.4.2. Зајакнување на улогата на политиките за развој на економијата и претпријатијата во создавањето пристојни работни места.

Постигнувањето на оваа цел се заснова врз планираните економски и фискални политики на Владата на Република Северна Македонија (како што е наведено во Програмата на економски реформи 2021-2023 г.) како и приоритетите на политиките што се одредени за формализирање на неформалната економија и за осигурување поправичен даночен систем. Поконкретно, исходите на политиките предвидени во рамките на оваа цел од НСВ 2027 година го претпоставуваат следново: (i) одржување на поволна фискална состојба за раст на аутпутот и создавање работни места; (ii) фокусирање на капитални инвестиции и избегнување недоволно искористување на буџетот; (iii) воведување систем на прогресивно оданочување, придружен со мерки за зголемување на даночната основа; и (iii) зајакнување на институционалниот капацитет за управување со даночното усогласување. Во овој контекст, неопходни се три исходи на политиките за да се осигури дека политиките за развој на економијата и на претпријатијата придонесуваат за повеќе и подобри работни места, односно: (i) националните политики за развој на деловното работење ефективно ги поддржуваат претпријатијата да бидат иновативни, да го прошират капацитетот за продуктивност и да создаваат работни места; (ii) мерките што се спроведуваат од Фондот за иновации и технолошки развој, како и од други институции што обезбедуваат финансии го поттикнуваат растот на аутпутот, ја промовираат конкурентноста на претпријатијата и го подобруваат растот на вработеноста; и (iii) иницијативите на политиките што ги спроведува Владата на Република Северна Македонија (реформи на даночниот систем и формализирање на неформалната економија) ја намалуваат неформалната вработеност кај работниците на долниот дел од скалата на плати и го подобруваат учеството на жените на пазарот на трудот.

Исход 2.1. Националните политики за развој на деловното работење ефективно ги поддржуваат претпријатијата да бидат иновативни, да го прошират капацитетот за продуктивност и да создаваат работни места за сите.

До 2027 година, рангирањето на Република Северна Македонија на

индексот на конкурентноста ќе се подобри.

Во 2027 година, стапката на вработените во вкупното население за работоспособното население (15-64 години) ќе изнесува најмалку 60 проценти.

Стапката на невработеност на младите (15-24 години) во 2027 година ќе изнесува најмногу 27 проценти и 23 проценти за групата 15-29 години.

Во 2027 година, родовиот јаз во вработеноста ќе биде понизок од 15 процентни поени.

Уделот на привремено вработените лица во рамките на вкупната вработеност ќе се стабилизира на 16 проценти за возрасните и 25 проценти за младите лица (15-24 години), а уделот на нископлатените работници ќе се намали на 15 проценти до 2027 година.

Почетна состојба: Во 2019 година, земјата беше рангирана на 82 место од 141 земји на Индексот на глобална конкурентност (Светски економски форум). Истата година, стапката на вработени во вкупното население беше 44,7 проценти, со родов јаз во вработеноста од 19,7 процентни поени. Стапка на невработеност на младите лица (15-24) беше 37,7 проценти, додека за групата 15-29, тој изнесува 30,8 проценти. Во 2019 година, вкупниот удел на привремената работа беше 16,7 проценти, а 35,1 проценти за младите работници (15-24 години). Истата година, малку повеќе од 18 проценти од сите работници биле вработени на нископлатени работни места.

Упатство за политики: Воведените реформи, со текот на годините, значајно го подобриле деловното окружување и поддржале секторско поместување од земјоделство на индустрија и услуги. Сепак, постојат неколку фактори кои го забавуваат развојот на претпријатијата, како што е недостигот на транспарентност во примената на парафискалните трошоци, тешкотии во извршувањето на договорите, нерамномерно спроведување на регулативата поврзана со деловното работење на различни владини нивоа и бавен напредок на дигиталната трансформација. Очекувањата се дека интегрирањето на парафискалните трошоци, воведувањето на програма за грантова поддршка за стартапите, МСП и иницијативи за бизнисите со висока додадена вредност, придружени со дополнителни инвестиции во иновациите (видете исход на политики 2.2), интензивното спроведување на владеењето на правото и зајакнатата соработка со меѓународните финансиски институции (МФИ) ќе го подобрат пристапот на претпријатијата до финансии и ќе ги забрзаат придобивките од конкурентноста, што, за возврат, ќе доведе до создавање дополнителни работни места (со подобрување на стапката на вработеност и намалување на стапката на невработеност на младите) и до зголемена продуктивност. Овие мерки – поткрепени со поволни фискални политики и политики за пазарот на трудот - ќе имаат мерливо влијание врз квалитетот на вработувањата (мерено во однос на уделот на привремено и ниско платените работници) и врз вработеноста на жените (со што ќе се намали родовиот јаз во вработеноста).

Исход 2.2. Мерките што се спроведуваат од Фондот за иновации и технолошки развој, како и од други институции што обезбедуваат финансии го поттикнуваат растот на аутпутот, ја промовираат конкурентноста на претпријатијата и го подобруваат растот на вработеноста.

До 2027 година, рангирањето на Република Северна Македонија на индексот на конкурентноста ќе се подобри во споредба со 2019 година.

Во 2027 година, стапката на вработените во вкупното население за работоспособното население (15-64 години) ќе изнесува најмалку 60 проценти.

Стапката на невработеност на младите (15-24 години) во 2027 година ќе биде најмногу 27 проценти, додека за младите (15-29 години), таа ќе изнесува 23 проценти.

Во 2027 година, родовиот јаз во вработеноста ќе биде понизок од 15 процентни поени.

Почетна состојба: Во 2019 година, земјата беше рангирана на 82 место од 141 земји на *Индексот на глобална конкурентност* (Светски економски форум). Истата година, стапката на вработени во вкупното население беше 44,7 проценти, со родов јаз во вработеноста од 19,7 процентни поени. Стапка на невработеност на млади лица (15-24) беше 37,7 проценти, додека за групата 15-29 години, таа изнесуваше 30,8 проценти.

Упатство за политики: Влијанието на грантовите и другите финансиски инструменти врз капацитетот на микро и малите претпријатија да го зголемат обртот, да ја подобрат продуктивноста и да генерираат работни места е добро документирано.⁵⁶ Истражувањата покажуваат дека грантовите и финансиските инструменти (заеми со намалени каматни стапки, кредитни гаранции и поддршка за истражување и развој) се ефективни, но субвенциите треба да се доделат на првично помалку продуктивни мали претпријатија во помалку развиените региони, додека финансиските инструменти имаат подиректна релевантност за напредната продуктивност и - поради нивната ротирачка природа - тие имаат поголемо позитивно влијание врз економијата во целост. Тие резултати бараат: (i) зголемување на вкупните достапни финансиски средства за микро, мали и средни претпријатија преку постојните механизми (пред сè, Фондот за иновации и технолошки развој и Развојната банка на Република Северна Македонија); (ii) подобра распределба на грантовите и финансиските инструменти според целите на политиките што се спроведуваат (грантови за микро и мали претпријатија што се помалку продуктивни и сместени во помалку развиените региони и достапност на останати финансиски инструменти за другите претпријатија), и (iii) воспоставување робустен систем за ex-ante и ex-

⁵⁶ Видете G. Nyikos: Micro-economic effects of public funds on enterprises in Hungary, in *Regional Studies*, Volume 7, 2020 - <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/21681376.2020.1805351>

post следење за оценување на влијанието на овие инструменти врз иновациите, вработувањето и конкурентноста. Фокусот ќе биде ставен на социјалните приноси од инвестициите за младите лица, жени и групи во ризик од исклучување преку воспоставување силна врска меѓу финансиската поддршка и политиките на пазарот на трудот.

Исход 2.3. **Иницијативите на политиките што ги спроведува Владата на Република Северна Македонија (реформи на даночниот систем, формализирање на неформалната економија, зајакнати механизми за усогласеност) ја намалуваат неформалната вработеност кај најниско платените работници и го подобруваат учеството на жените на пазарот на трудот.**

До 2027 година, уделот на неформално ангажираните работници ќе се намали на 10 проценти.

Во 2027 година, даночното оптоварување на платите („даночен клин“) за работниците на долниот дел од скалата на плати ќе се намали за најмалку 10 процентни поени.

Во 2027 година, родовиот јаз во вработеноста ќе биде понизок од 15 процентни поени.

Почетна состојба: Во 2019 година, неформалната вработеност опфаќаше 16,1 проценти од вкупната вработеноста(15+), а даночното оптоварување на платите за работниците што заработуваат 33 проценти од просечната плата изнесуваше 46,3 проценти. Истата година, родовиот јаз во вработеноста беше 19,7 процентни поени.

Упатство за политики: Доказите покажуваат дека практиката „плата во плик“ е почеста кај работниците на дното на скалата на плати (видете Слика 30). Повисокото даночно оптоварување на работниците кои заработиле до 33% од просечната плата ги стимулираше работодавачите да исплаќаат „плата во плик“, со што ги избегнуваат давачките од плата на овие работници (Видете Табела 4). Се очекува дека воведувањето на системот на прогресивно оданочување од 2023 година – вклучувајќи го елиминирањето на ослободувања, намалувања, и друг повластен третман - ќе го намали даночното оптоварување на платите на лицата со ниски примања и, оттука, ќе се создадат дестимулирачки услови за горенаведената практика. Тоа, придружено со зголемувањето на трудовата продуктивност (генерирана од подобрите образовни исходи и јавни капитални инвестиции) и подобрени механизми за усогласеност (засновани врз параметри што лесно се проверуваат) ќе имаат мерлив ефект врз неформалноста. Исто така, даночната реформа ќе ја преиспита даночната основа за вторите членови од семејството што заработуваат, бидејќи е познато дека учеството на жените на пазарот на труд е респонзивно на фискални (де)стимулирачки мерки. Со оглед на тоа што еластичноста на понудата на трудот е повисока кај лицата со пониски примања, особено жените со деца, пониското даночно оптоварување за секундарните работници може да има пропорционално поголем ефект врз нивните исходи за вработување и, следствено, врз намалувањето на родовиот јаз на пазарот на трудот.⁵⁷

⁵⁷ O. Rastrigina, A. Verashchagina: *Secondary earners and fiscal policies in Europe*, European Commission 2015, <https://ec.eu->

4.4.3. Зајакнување на инклузивноста на политиките на пазарот на трудот.

Краткорочно, улогата на политиките за пазарот на трудот ќе биде тие да ги ублажат последиците од кризата од КОВИД-19 врз работните места, како и врз сиромаштијата и социјаланата исклученост (исход 3.1), додека среднорочно, нивниот фокус ќе се префрли кон воспоставување ефективен систем на услуги за вработување и социјална инклузија, спроведување на законодавството за заштита на вработувањето и дизајнирање, следење и оценување на иницијативи на политики насочени кон вклучување на ранливите групи. Во тој контекст, следниве исходи на политики се сметаат за клучни за постигнување на целите на вработеноста: (i) олеснетите критериуми за квалификуваност за пристап до пасивните мерки на пазарот на трудот до крајот на пандемијата од КОВИД-19 ги штитат поединците и домаќинствата од сиромаштија, додека спроведувањето на активните мерки на пазарот на трудот ја намалува неактивноста на работниците; (ii) генерализираното ослободување од плаќање на придонесите за социјално осигурување за работниците што заработуваат официјална минимална плата – применето до спроведувањето на даночната реформа во 2023 година – создава дестимулирачка средина за неформалноста; (iii) Агенцијата за вработување има човечки, финансиски и технолошки средства за проширување на услугите и програмите, за спроведување ефективни стратегии за активација и за да придонесе кон постигнување на целите на политиките за вработеноста и социјалната инклузија; (iv) капацитетите на Државниот инспекторат за труд за спроведување на законодавството за заштита на вработувањето и еднаквоста на пазарот на труд се зајакнати и Инспекторатот ефективно придонесува кон намалување на неформалната вработеност, родовата нееднаквост и повредата на пристојната работа; (v) спроведувањето на наменски услуги и програмси за вработување придонесува кон социјалната инклузија на ранливите групи на пазарот на труд (младите, жените, долгорочно невработените, корисниците на социјална помош, нискоквалификуваните лица, бегалците и барателите на азил); и (vi) улогата на централните и локалните институции вклучени во социјалниот дијалог е зајакната и тие обезбедуваат информации за дизајнирањето, следењето и оценувањето на политиките.

Исход 3.1. Олеснетите критериуми за квалификуваност за пристап до пасивните мерки на пазарот на трудот до крајот на пандемијата од КОВИД-19 ги штитат поединците и домаќинствата од сиромаштија, додека спроведувањето на активните мерки на пазарот на трудот ја намалува неактивноста на работниците.

До 2027 година, уделот на лица во ризик од сиромаштија ќе се намали на 18 проценти.

До 2027 година, уделот на неформално ангажираните работници ќе се намали на 10 проценти.

Во 2027 година, даночното оптоварување на платите на работниците

на долниот дел од скалата на плати ќе се намали за најмалку 10 процентни поени.

Почетна состојба: Во 2019 година, неформалната вработеност опфаќаше 15,2 проценти од вкупната вработеност и даночното оптоварување на платите за работниците што заработуваат 33 проценти од просечната плата изнесуваше 46,3 проценти. Истата година, уделот на лица во ризик од сиромаштија беше приближно 22 проценти.

Упатство за политики: Првата фаза од Националната стратегија за вработување ќе треба да се справи со негативните ефекти на пандемијата од КОВИД-19 врз пазарот на трудот. За да се заштитат поединците и домаќинствата од овие негативни ефекти, Владата на Република Северна Македонија ќе ги одржува донесените антикризни мерки во однос на олеснувањето на критериумите за квалификуваност за пристап до надоместокот во случај на невработеност и за Гарантираната минимална помош (ГМП). Покрај тоа, програмата за субвенционирање (14.500 денари по работник) ќе биде проширена за работниците кои го изгубиле работното место во текот на пандемијата од КОВИД-19 за да се избегне исклучување од пазарот на трудот и неактивност, особено кај постарите и нискоквалификуваните работници. Иако имаат кратко времетраење, овие мерки најверојатно ќе придонесат за среднорочната цел за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост и намалување на даночното оптоварување на работниците на долниот дел од скалата на плати, што, од своја страна, е поттикнувач на неформалност. Олеснувањето на критериумите за квалификуваност за пасивните мерки на пазарот на трудот ќе биде од суштинско значење за премостување на временскиот период потребен за економско закрепнување, што, за возврат, е од суштинско значење за ефективноста на активните програми на пазарот на трудот.

Исход 3.2. **Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија има човечки, финансиски и технолошки средства за проширување на услугите и програмите, за спроведување ефективни стратегии за активација и да придонесе кон постигнување на целите на политиките за вработеноста.**

До 2027 година, националните инвестиции во активните политики на пазарот на трудот (АППТ) ќе изнесуваат 0,4 проценти од БДП.

Во 2027 година, соодносот меѓу вработените во АВРСМ и невработените лица ќе биде двојно намален.

До 2027 година, процентот на евидентирани невработени лица што учествуваат во АППТ ќе се зголеми на 18 проценти.

Во 2027 година, Гаранцијата за млади ќе обезбеди понуда за вработување во рок од четири месеци на најмалку 40 проценти од вкупниот број евидентирани млади лица на годишно ниво.

До 2027 година, уделот на долгорочната невработеност во вкупната невработеност ќе изнесува помалку од 65 проценти.

Почетна состојба: Во 2019 година, националните инвестиции во АППТ изнесувале 0,17 проценти од БДП, со стапка на опфат од 6,2 проценти од евидентираните невработени лица.⁵⁸ Истата година, соодносот меѓу вработените во АВРСМ и невработените лица беше 1:226, додека уделот на долгорочната невработеност беше 71,8 проценти. Уделот на млади лица кои се регистрираа во Гаранцијата за млади и кои добија понуда за вработување во рок од четири месеци изнесуваше 35 проценти во 2019 година.

Упатство за политики: Барањата на Агенцијата за вработување (АВРСМ) за ефективно извршување на нејзината главна надлежност (спроведување на пазарот на труд и спроведување на АППТ за олеснување на преминот кон вработување) долго време беа занемарувани. Негативните ефекти на ова занемарување почнаа забележително да излегуваат на површина во текот на спроведувањето на двете поголеми реформи, имено, Гаранцијата за млади и стратегиите за активација наменети за корисниците на ГМП (видете пасус 3.3.3.2.). Иницијативите што се потребни за зајакнување на капацитетите на АВРСМ за исполнување на целите на политиките за вработување веќе се нагласени во планот за спроведување на Гаранцијата за млади, имено, тоа се вработување специјализирани човечки ресурси, спроведување програма за обука на работно место за професионализација на обезбедувањето на услугите за вработување; реконструкција/реновирање на локалните центри за вработување на АВРСМ и надградба на ИКТ системот (хардвер и софтвер); воспоставување систем за статистичко профилирање; употреба на онлајн алатки за олеснување на регистрацијата и обезбедувањето на основните услуги; воведување нов систем за собирање и објавување на слободните работни места; воведување поефикасни работни процеси во локалните центри за вработување и преформулирање на основните услуги за вработување. Зајакнувањето на капацитетите на АВРСМ ќе биде поткрепено со зголемени финансиски средства за АППТ, што е од суштинско значење за решавање на потребите на долгорочно невработените лица, нискоквалификуваните лица, исклучените млади лица, жените што повторно влегуваат на пазарот на труд, и другите групи во ризик од сиромаштија и социјално исклучување, како и со измените на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Учеството на жените на пазарот на трудот ќе се унапреди и преку проширување на раното детско образование, како што е предвидено со исходот 1.4 погоре.

Исход 3.3. Капацитетите на Државниот инспекторат за труд за спроведување на законодавството за заштита на вработувањето и еднаквоста на пазарот на труд се зајакнати и Инспекторатот ефективно придонесува кон намалување на неформалната вработеност, родовата нееднаквост и повредата на пристојната работа.

⁵⁸ Во 2020 година, поради дополнителните финансии обезбедени за ублажување на ефектите на пандемијата од КОВИД-19, средствата доделени за АППТ беа зголемени за 0,28 проценти од БДП и стапката на опфат беше 8,3 проценти.

До 2027 година, уделот на неформално ангажираните работници ќе се намали на 10 проценти.

Уделот на привремено вработените лица во рамките на вкупната вработеност ќе се стабилизира на 16 проценти за возрасните и 25 проценти за младите лица, а уделот на нископлатените работници ќе се намали на 15 проценти до 2027 година.

До 2027 година, бројот на инспекции ќе се зголеми за 30 проценти.

Почетна состојба: Во 2019 година, неформалната вработеност засегаше 15,2 проценти од вкупната вработеност. Во 2019 година, вкупниот удел на привремената работа беше 16,7 проценти, а 35,1 проценти за младите работници (15-24 години). Истата година, малку повеќе од 18 проценти од сите работници биле вработени на нископлатени работни места. Во 2019 година, Инспекторатот за труд извршил над 14.000 инспекции (намалување од 41 процент во споредба со 2015 година).

Упатство за политики: Заштитата на работниците – меѓу другото - се потпира на капацитетот на институциите да го спроведат законодавството за заштита на вработувањето. Бројот на годишните инспекции што ги спроведува Државниот инспекторат за труд, заедно со стапката на опфат на активните претпријатија и вработени работници – е клучен показател на ефикасноста на оваа служба адекватно да го споведе владеењето на правото и да има одвратувачко дејство против повреди на трудовото законодавство. За да го опреми Државниот инспекторат за труд со ресурси, алатки и постапки за адекватно извршување на неговата надлежност, Владата на Република Северна Македонија ќе го забрза спроведувањето на мерките што веќе се предвидени во Стратегијата за формализирање на неформалната економија, и ќе спроведе функционална и организациска процена на Инспекторатот, вклучувајќи ја и неговата поврзаност со другите органи за извршување на законот - за да може да ги испланира потребните реформи за Инспекторатот да стане ефикасна институција за извршување на законот.

Исход 3.4. **Спроведувањето на наменски услуги и програми за вработување придонесува кон социјалната инклузија на ранливите групи на пазарот на труд (младите, жените, долгорочно невработените, корисниците на социјална помош, лицата со попреченост, нискоквалификуваните лица).**

Во 2027 година, родовиот јаз во вработеноста ќе биде понизок од 15 процентни поени.

До 2027 година, процентот на евидентирани невработени лица што учествуваат во АППТ ќе се зголеми на 18 проценти.

Во 2027 година, Гаранцијата за млади ќе обезбеди понуда за вработување во рок од четири месеци на најмалку 40 проценти од вкупниот број евидентирани млади лица на годишно ниво.

До 2027 година, уделот на долгорочната невработеност во вкупната невработеност ќе изнесува помалку од 65 проценти.

До 2027 година, уделот на лица во ризик од сиромаштија и социјално исклучување ќе се намали на 18 проценти.

Почетна состојба: Во 2019 година, уделот на евидентираниите невработени лица опфатени со АППТ беше 6.2 проценти, додека уделот на долгорочната невработеност беше 71,8 проценти. Уделот на млади лица кои се регистрираа во Гаранцијата за млади и кои добија понуда за вработување во рок од четири месеци изнесуваше 35 проценти во 2019 година. Истата година, долгорочната невработеност опфати 71,8 проценти од сите невработени лица, а уделот на лица во ризик од сиромаштија беше приближно 22 проценти.

Упатство за политики: Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија на која ѝ се доделени соодветни средства ќе може да спроведува наменски услуги за вработување и програмски линии наменети за групите во ризик на пазарот на труд. Во оваа смисла, Европската Унија обезбедува насоки преку значајни програми за младите лица (Услуги за поддршка на млади или зајакната Гаранција за млади) и за долгорочно невработените лица (Препорака на Советот за интегрирање на долгорочните невработени лица на пазарот на трудот, 2016 година). Овие два документи за политики ја нагласуваат важноста на стратегиите за активација, индивидуализираните начини на обезбедување услуги, управување со предмети и достапноста на широк спектар на активни програми на пазарот на трудот за олеснувањето на преминот на пазарот на трудот. Покрај тоа, достапноста на робуствен систем за следење и оценување нуди можност за приспособување на обезбедувањето услуги и програми според потребите на поединците и претпријатијата. Новите услуги ќе посветат посебно внимание на приносите од програмите за обука на возрасни и субвенциите за работни места за поддршка на нискоквалификуваните лица, долгорочно невработените лица, корисниците на социјална помош и други лица во ризик од социјално исклучување назад на пазарот на труд. Исто така, Владата на Република Северна Македонија ќе направи процена на изводливоста за воведување додатоци на платата за вработените корисници на социјална помош – за справување со дестимулациите за учество на пазарот на трудот што ги носи системот за социјална заштита – и ќе го испита образложението за ниското влијание на социјалната помош врз ризикот од сиромаштија кај возрасните лица.

Исход 3.5. Улогата на централните и локалните институции вклучени во социјалниот дијалог е зајакната и тие обезбедуваат информации за дизајнирањето, следењето и оценувањето на политиките.

До 2027 година, колективното договарање е примарен инструмент за утврдување на платите и останатите услови за работа.

Во 2027 година, Економско-социјалниот совет оценува најмалку 60 проценти од владините политики пред тие да бидат одобрени.

До 2027 година, локалните Економско-социјални совети се главните советници за политики на локално ниво.

Почетна состојба: Во 2019 година, колективното договарање не беше широко распространето на секторско и на ниво на претпријатие, делумно поради ниското ниво на синдикална густина (22 проценти) и членството во организациите на работодавачите (22 проценти). Иако капацитетот на ЕСС се подобри од 2014 година, неговата советодавна улога, пред сè, се применува во формулирањето на политиките на пазарот на трудот, а не толку многу за другите политики. Оваа слабост се прошири и на локално ниво, со ограничен број на локални Економско-социјални совети што се функционални и што нудат советодавни услуги на локалните креатори на политики.

Упатство за политики: Социјалниот дијалог има клучна улога во промовирањето на конкурентноста, унапредувањето на еднаквоста и зајакнувањето на економскиот просперитет. Како таков, социјалниот дијалог е суштински елемент на европскиот социјален модел. Зајакнувањето на социјалниот дијалог и на Економско-социјалниот совет ќе остане приоритет за Министерството за труд и социјална политика. Поконкретно, МТСП – со помош на Меѓународната организација на трудот (МОТ) – ќе продолжи да работи на аналитичките капацитети и на капацитетите за оценување на политиките на членовите на ЕСС и на промовирање на ЛЕСС како алатка за локален економски развој. Паралелно со тоа, социјалните партнери ќе добијат поддршка за зголемување на свеста за додадената вредност на колективното договарање на секторско и на ниво на претпријатие.

4.5. Ресурси

Финансиските ресурси што се проценети како достапни за спроведување на Стратегијата за вработување изнесуваат приближно 135 милиони евра.⁵⁹ Точниот износ на финансиските средства што ќе бидат на располагање за интервенциите предвидени со Националната стратегија за вработување ќе бидат утврдени во придружниот тригодишен Акциски план на Стратегијата.

4.6. Механизам за спроведување и координирање

Релевантните ресорни министерства и владини институции ќе бидат одговорни за спроведувањето на исходите на политиките што се утврдени во *Националната стратегија за вработување 2027* година, како што е детално прикажано во тригодишните Акциски планови. Групата експерти од различните ресорни министерства и социјалните партнери што ја изготвија Стратегијата ќе дејствува како Советодавна група на Единицата за пазарот на трудот во рамките на Министерството за труд и социјална политика (МТСП) во текот на спроведувањето и ќе учествува во

⁵⁹ Видете *Програма за економски реформи 2021-2023 година*, стр. 111-112

изготвувањето на тригодишните акциски планови.

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 до Владата на Република Северна Македонија. Оваа единица ќе работи во тесна соработка со механизмите за координирање на донаторските програми и програмите за техничка помош и ќе се поврзе со министерствата што се вклучени во спроведувањето на Стратегијата и социјалните партнери.

1. Општите одговорности на клучните министерства, агенции и социјални партнери во спроведувањето на *Стратегијата* се наведени во тригодишниот **Акциски план за вработување 2021-2023 година** кој е даден во Прилог, додека, пак, основните функции на координативниот механизам се опишани во Рамка 4.

Рамка 4: Координативен механизам за Националната стратегија за вработување 2027

Единицата за пазарот на трудот во рамките на МТСП ќе го врши севкупното координирање на спроведувањето на Стратегијата. Конкретно, единицата:

- ќе обезбедува техничка поддршка, совети и насоки на партнерските министерства и агенции за сите аспекти во врска со спроведувањето на Стратегијата, ќе изготвува периодични извештаи за постигнатиот напредок и за следењето 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 на Република Северна Македонија, социјалните партнери и граѓанското општество;
- редовно ќе ја информира експертската група што ја изготви Стратегијата 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 до Владата на Република Северна Македонија;
- дава совети за новонастанатите прашања од областа на вработувањето што треба да се решаваат во временската рамка на Стратегијата;
- по потреба, ги преформулира, врз основа на наодите од извештаите за оценување, специфичните цели, зацртаните цели и исходите на политиките.

4.7. Мониторинг и евалуација

Следењето на *Националната стратегија за вработување 2021-2027 година*, ќе се состои од редовно испитување на исходите на интервенциите од политиките. 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 од следењето што се генерираат од ресорните министерства и партнерските агенции за нивното презентирање пред Владата на Република Северна Македонија.

Системот за оценување ќе биде интегриран во циклусот на политиките/програмата. Ќе бидат спроведени две активности за оценување, едно по завршување на првата фаза од Стратегијата (2021-2023г.), и едно по нејзиното завршување (2027 година). Единицата за пазарот на трудот ќе биде одговорна за координирањето како на меѓупериодското, така и на завршното оценување.

Првото оценување ќе ги анализира резултатите од 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 пред почетокот на втората фаза од Стратегијата (2024-2027г.). Ова оценување, исто така, ќе испита дали развојот на националните приоритети и политики претставува проблем 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 2027 година, ќе ја оценува севкупната успешност на Стратегијата. Тоа ќе даде информации за ефикасноста 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 политиките за вработување 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.

ПРИЛОГ

АКЦИСКИ ПЛАН ЗА ВРАБОТУВАЊЕ 2021-2023 ГОДИНА

Акциски план за вработување (2021-2023 година)

Цел 1: Подобрување на квалитетот на образовните исходи на сите нивоа.

Зацртана цел (таргети): *Намалување на вертикалната неусогласеност на вештините со потребите на пазарот на трудот за лицата на возраст од 15 до 64 години за 5 процентни поени*

*Подобрување на просечниот резултат на учениците од Северна Македонија на меѓународното оценување PISA во 2025 година
Зголемување од 30 проценти на уделот на возрасните (25-64 години) во обука*

ИСХОДИ НА ПОЛИТИКИТЕ	ПОКАЗАТЕЛИ	ОДГОВОРНА ЕДИНИЦА	ФИНАНСИСКИ СРЕДСТВА	ФИНАНСИСКИ СРЕДСТВА	
				Почеток	Крај
<p>Исход 1.1 - Реформата на системот за образование и обука води до подобрени резултати од учењето, учениците и студентите ги стекнуваат вештините потребни за да продолжат со повисоко образование или да влезат на пазарот на труд и ја намалува неусогласеноста на вештините со потребите на пазарот на труд.</p> <p>Акции на политиките:</p> <p>1.1.1. Завршување на процесот на набавки за надградување на основната инфраструктура во основните училишта (училници, Информациска и комуникациска технологија и опрема)</p> <p>1.1.2. Изготвување и пилот-тестирање нови наставни материјали, вклучувајќи предмети поврзани со конкретни работни места и кариери</p> <p>1.1.3. Изготвување на клучните компоненти на Националната програма за оценување (НПО) за основно образование</p> <p>1.1.4. Натамошно изготвување професионални стандарди врз основа на компетенции за наставници во основно образование, вклучувајќи професионални</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ До 2027 година, уделот на млади лица од 15-29 години кои не се ниту евидентирани во Агенција за вработување на Република Северна Македонија, ниту се во процес на образование, ниту во процес на обука (NEET) би бил понизок од 20 проценти. ▪ До 2026 година, просечниот резултат на учениците од Република Северна Македонија на меѓународното оценување (PISA) би бил зголемен за најмалку десет поени (до 410). ▪ Вертикалната неусогласеност на вештините со 	<p>Министерство за образование и наука (МОН) Биро за развој на образование Центар за стручно образование и обука Државен испитен центар</p>	<p>16.120.000 денари (260.000 ЕУР) (систем за следење)</p>	2021	2023

<p>стандарди за кариерно образование и пилот-тестирање на програмите за обука на персоналот</p> <p>1.1.5. Следење на резултатите на првата група ученици во системот на дуално образование за приспособување на наставните програми, ресурси и наставните методи</p> <p>1.1.6. Проширување на наставните методи за учење преку работа за сите ученици во стручното образование и обука (СОО) и следење на нивните резултати преку систем за следење на стручното образование и обука (СОО) (трејсер систем)</p> <p>1.1.7. Изготвување концепција за воведување учење на дигитални вештини во основно и средно образование</p> <p>1.1.8. Развивање на капацитетите на персоналот на Министерство за образование и наука за анализирање на достапните информации на пазарот на трудот (Опсерваторија на вештини, Преглед на занимања) за да може да се креираат образовни политики врз основа на тие информации</p>	<p>потребите на пазарот на трудот за лицата на возраст од 15 до 64 години е намалена на 25 проценти до 2027 година.</p>				
<p>Исход 1.2 Понудата на стручно образование и обука на постсредно нетерцијарно ниво е проширена за им се овозможи на луѓето да се стекнат со компетенциите што им се потребни на претпријатијата, меѓу другото, и со учење преку работа.</p> <p>Акции на политиките:</p> <p>1.2.1. Изготвување концепција за проширување на курсевите за постсредно нетерцијарно образование и обука</p> <p>1.2.2. Ревидирање на достапните информации за пазарот на трудот за да се идентификуваат бараните технички вештини</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ До 2027 година, уделот на млади лица од 15-29 години кои не се ниту евидентирани во Агенција за вработување на Република Северна Македонија, ниту се во процес на образование, ниту во процес на обука (NEET) би бил понизок од 20 проценти. ▪ Вертикалната неусогласеност на вештините со потребите на пазарот на трудот би 	<p>Министерство за образование и наука (МОН) Социјални партнери (Организации на работодавачи и синдикати)</p>	<p>/</p>	<p>2021</p>	<p>2023</p>

<p>1.2.3. Организирање дијалог со социјалните партнери за валидација на потребите на пазарот на труд и за да се осигури достапноста на места што овозможуваат учење преку работа</p> <p>1.2.4. Изготвување наставни програми и дизајнирање наставни материјали за дополнителни три курсеви за постсредно нетерцијарно образование и обука</p>	<p>била намалена на 25 проценти до 2027 година.</p> <ul style="list-style-type: none"> До 2027 година, најмалку 5 проценти од сите работници (20-39 години) со ниво на образование Меѓународна стандардна класификација на образование-(ISCED 3-4) би завршиле завршат курс за постсредно нетерцијарно Средно образование и обука (COO). 				
<p>Исход 1.3. Подобрата понуда на можности за учење за возрасни, вклучувајќи дигитални вештини, и можноста за признавање на претходното учење, ги зголемуваат вештините на работната сила.</p> <p>Акции на политиките:</p> <p>1.3.1. Изготвување концепција за проширување на понудата за обука на возрасни, вклучувајќи дигитални вештини</p> <p>1.3.2. Изготвување и пилот-тестирање модули за учење за дигитални вештини што треба да се спроведат во текот на сите курсеви за обука на возрасни</p> <p>1.3.3. Утврдување стандарди, наставни програми и акредитирање на најмалку шест дополнителни курсеви за обука на возрасни, врз основа на потребите на работодавачите</p>	<ul style="list-style-type: none"> До 2027 година, стапката на учество на возрасни (25-64 години) во образование и обука би достигнала 16 проценти. Во 2027 година, уделот на лица (16-74 години) со дигитални вештини би изнесувал 45 проценти. До 2027 година, уделот на средно и висококвалификувано работоспособно население би било над 75 проценти. 	<p>Министерство за образование и наука (МОН)</p> <p>Министерство за труд и социјална политика (МТСП)</p> <p>Агенција за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ)</p> <p>Социјални партнери (Организации на</p>	<p>539,400,000 ден.(8,700,000€) (Буџетско и не буџетско финансирање), од кои 122,760,000 ден.(1.980.000 €) (шест квалификации за стручно образование и обука, Програма за млади на Европската Унија) 17,360,000 ден. (280.000€)</p>	<p>2021</p>	<p>2023</p>

<p>1.3.4. Истражување стимулативни механизми за приватните претпријатија да обезбедат обука за нивните вработени (МТСП)</p> <p>1.3.5. Пилот-тестирање механизми за признавање на претходно учење (ППУ) во најмалку шест занимања и воведување на механизмот во целата земја</p> <p>1.3.6. На невработените лица евидентирани во Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ) да им се понуди можност за пристап до механизми за признавање на претходното учење за да се стекнат со признаени квалификации.</p> <p>1.3.7. Подобрување на капацитетите на човечките ресурси на регионалните центри за стручно образование и обука (СОО)</p>		<p>работодавачи и синдикати) Центар за образование на возрасни</p>	<p>(ППУ, Програма за млади на Европската Унија) 35,340,000 ден (570.000€) (развој на човечки ресурси, Програма за млади на Европската Унија) 11,780,000 по години</p>		
<p>Исход 1.4. Зголемувањето на јавните инвестиции и ревидирањето на механизмот за финансирање на образованието ја подобрува еднаквоста и инклузивноста на системот за образование и обука.</p> <p>Акции на политиките:</p> <p>1.4.1. Зголемување на трошењето за образование за 0,1 проценти од бруто домашен производ (БДП) годишно</p> <p>1.4.2. Спроведување истражување за соодветноста на тековните формули за финансисрање на основното, средното и терцијарното образование</p> <p>1.4.3. Изготвување предлози за формули за алтернативно финансирање за поддршка на постигнувањето на целите на политиките</p> <p>1.4.4. Изготвување концепција за зголемување на селекцијата на универзитетско ниво</p> <p>1.4.5. Изготвување предлог за ревидирање на критериумите за акредитирање на студиските</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ До 2027 година, Република Северна Македонија годишно ќе троши 4,2 проценти од бруто домашен производ (БДП) за образование. ▪ Уделот на средствата доделени за рано детско образование би бил зголемен на 0,6 проценти од БДП до 2027 година. ▪ До 2027 година, раното детско образование би опфатило најмалку 50 проценти од децата на 4-годишна возраст. ▪ До 2027 година, стапката на завршување на 	<p>Министерство за образование и наука (МОН) Министерство за труд и социјална политика (МТСП)</p>	<p>744,000,000 ден (12.000.000€) (установи за образование на деца 62,000,000 ден(1.000.000€) (професионален развој на персонал од предучилишни установи) Вкупно 806,000,000 денари</p>	<p>2021</p>	<p>2023</p>

<p>програми на (јавните и приватните) универзитети за да се осигури дека постои усогласување на високите вештини со потребите на општеството и на пазарот на трудот</p> <p>1.4.6. Финализирање на процесот на набавки за изградба на нови капацитети за рано детско образование во избрани области во земјата- Министерство за труд и социјална политика (МТСП)</p> <p>1.4.7. Изготвување среднорочен план заснован на докази за зголемување на учеството во раното детско образование- Министерство за труд и социјална политика (МТСП¹)</p> <p>1.4.8. Спроведување на планот за зголемување на учеството во рано детско образование</p>	<p>образованието на универзитетско ниво би била зголемена на 55 проценти.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Стапката на невработеност на лицата што завршиле универзитетско образование (30-34 години) би била намалена на помалку од 10 проценти. 				
<p>Исход 1.5. Системот за управување со информации од областа на образованието (ЕМИС) е зајакнат и обезбедува веродостојни информации за следење и оценување на образовните исходи на сите нивоа.</p> <p>Акции на политиките:</p> <p>1.5.1. Изготвување концепција за модернизирање на систем за управување со информации од областа на образованието (ЕМИС), вклучувајќи интероперабилност со други извори на податоци и методи за следење на движењето на лицата во системот на образование и обука</p> <p>1.5.2. Ревидирање на тековните методи за следење и формулирање предлози за воведување робустен систем за следење и оценување за политиките за образованието.</p> <p>1.5.3. Пилот-тестирање на системот за следење и оценување на образованието</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ До 2027 година, формулирањето на политиките за образование би било поткрепено со мерливи показатели и таргети ▪ Систем за управување со информации од областа на образованието (ЕМИС) собира и управува со податоците за образовните насоки на поединците и генерираните податоци обезбедуваат информации за дизајнирањето, следењето и оценувањето на 	<p>Министерство за образование и наука (МОН)</p>	<p>9,300,000 ден (150.000€) (систем за управување со информации од областа на образованието , Инструмент за претпристапна помош од Европската унија 2021 ИПА)</p> <p>3,100,000 ден (50.000€) (Следење на градењето</p>	<p>2021</p>	<p>2023</p>

¹ UN Women: *Investing in free, universal childcare in the Republic of North Macedonia*, 2019

	политиките и програмите.		капацитети, Инструмент за претпристапна помош од Европската унија ИПА)		
			Вкупно 12,400,000 ден.		

Цел 2: Зајакнување на улогата на политиките за развој на економијата и претпријатијата во создавањето пристојни работни места.

Зацртана цел (таргет)

Северна Македонија го подобрува рангирањето на Светскиот индекс на конкурентноста.

Стапка на учество на вработените во вкупното население (15-64 години) се зголемува на 60 проценти)

Стапката на невработеност на младите(15-24 години) се намалува на 27 проценти и 23 проценти за групата на возраст од 15-29 години.

ИСХОДИ НА ПОЛИТИКИТЕ	ПОКАЗАТЕЛИ	ОДГОВОРНА ЕДИНИЦА	ФИНАНСИСКИ СРЕДСТВА	ВРЕМЕНСКА РАМКА	
				Почеток	Крај
<p>Исход 2.1. Националните политики за развој на деловното работење ефективно ги поддржуваат претпријатијата да бидат иновативни, да го прошират капацитетот за продуктивност и да создаваат повеќе и подобри работни места за сите.</p> <p>Акции на политиките:</p> <p>2.1.1. Изготвување методологија за мапирање и проценување на парафискалните трошоци на централно и локално ниво</p> <p>2.1.2. Изготвување план за рационализација и дигитализација на парафискалните трошоци</p> <p>2.1.3. Изготвување и спроведување грантова програма за финансиска поддршка за стимулирање на претпријатијата со висока додадена вредност (стартапи и постојни фирми), вклучувајќи менторство</p> <p>2.1.4. Мапирање на можностите за соработка со Меѓународните финансиски институции (МФИ) за добивање дополнителни средства за унапредување на претпријатијата</p> <p>2.1.5. Спроведување активност за следење на резултатите и ефектите од грантовата програма</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ До 2027 година, рангирањето на Република Северна Македонија на индексот на конкурентноста би било подобро ▪ Во 2027 година, стапката на вработеност (15-64 години) би било најмалку 60 проценти. ▪ Стапката на невработеност на младите(15-24 години) во 2027 година би било најмногу 27 проценти и 23 проценти за групата на 	<p>Министерство за економија (МЕ)</p> <p>Кабинет на Вицепремиерот за економски прашања</p> <p>Фонд за иновации и технолошки развој (ФИТР)</p>	<p>574,430,000 ден (9,265,000€)</p> <p>Буџетско и небуџетско финансирање</p>	2021	2023

	<p>возраст од 15-29 години.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Во 2027 година, родовиот јаз во вработеноста би бил понизок од 15 процентни поени. ▪ Уделот на привремено вработените лица би се стабилизирало на 16 проценти за возрасните и 25 проценти за младите лица (15—24 години), а уделот на нископлатените работници би се намалил на 15 проценти. 				
<p>Исход 2.2. Мерките што се спроведуваат од Фондот за иновации и технолошки развој, како и од други институции што обезбедуваат финансии го поттикнуваат растот на аутпутот, ја промовираат конкурентноста на претпријатијата и го подобруваат растот на вработеноста.</p> <p>Акции на политиките:</p> <p>2.2.1. Спроведување истражување за влијанието на грантовите и другите финансиски инструменти врз микро, малите и средните претпријатија (обрт, продуктивност и вработување) за насочување на креирањето и спроведувањето на политиките.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ До 2027 година, рангирањето на Република Северна Македонија на индексот на конкурентноста би било подобро ▪ Во 2027 година, стапката на вработеност (15-64 години) би 	<p>Развојна банка на Република Северна Македонија (МБПР) Фонд за иновации и технолошки развој (ФИТР) Министерство за економија (МЕ)</p>	<p>/</p>	<p>2021</p>	<p>2023</p>

<p>2.2.2. Утврдување среднорочна стратегја за финансирање на претпријатијата, врз основа на собраните докази</p> <p>2.2.3. Воспоставување робустен механизам за координација меѓу финансиските институции за максимазирање на достапните финансиски ресурси</p> <p>2.2.4. Креирање заеднички механизам за ex-ante и ex-post следење за да се направи процена на влијанието на финансиската поддршка врз развојот на претпријатијата (обрт, продуктивност, вработување, иновации, глобални синџири на вредности)</p> <p>2.2.5. Спроведување активност за мониторинг за верификување на ефектот на грантовите програми и финансиските инструменти врз продуктивноста, новите вработувања и иновациите на претпријатијата</p>	<p>било најмалку 60 проценти.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Стапката на невработеност на младите (15-24 години) во 2027 година би била најмногу 27 проценти и 23 проценти за групата на возраст од 15-29 години. ▪ Во 2027 година, родовиот јаз во вработеноста би бил понизок од 15 процентни поени. 				
<p>Исход 2.3. Иницијативите на политиките што ги спроведува Владата на Република Северна Македонија (реформи на даночниот систем, формализирање на неформалната економија, зајакнати механизми за усогласеност) ја намалуваат неформалната вработеност кај работниците на долниот дел од скалата на плати и го подобруваат учеството на жените на пазарот на трудот.</p> <p>Акции на политиките:</p> <p>2.3.1. Креирање механизми за промовирање на формалното вработување во сектори со висока стапка на неформалност</p> <p>2.3.2. Изготвување и пилот-тестирање иницијативи за евидентирање и регулирање на сезонската работа во секторите засегнати од високи нивоа на неформални вработувања</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ До 2027 година, уделот на неформално ангажираните работници би се намалил на 10 проценти. ▪ Во 2027 година, даночното оптоварување на работниците на долниот дел од скалата на плати би се намалило за најмалку 10 	<p>Министерство за финансии (МФ)</p> <p>Министерство за труд и социјална политика</p> <p>Државен инспекторат за труд</p> <p>Социјални партнери (Организации на работодавачи и синдикати)</p>	/	2021	2023

<p>2.3.3. Изготвување предлог за зајакнување на спроведувањето на правилата за трговските активности преку интернет (е-трговија) за да се намали степенот на неформалната економија и неформалната работа</p> <p>2.3.4. Спроведување ex-ante оценување на реформата на данокот на личен доход за вторите членови од семејството што заработуваат и на даночното оптоварување на платите на пониските нивоа на доход</p> <p>2.3.5. Изготвување и спроведување комуникациски план за реформата на данокот на личен доход за јавноста, врз основа на собраните докази</p> <p>2.3.6. Спроведување на реформа на данок на личен доход за да се зголеми прогресивноста и да се прошири даночната основа</p>	<p>процентни поени.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ До 2027 година, родовиот јаз во вработеноста би бил понизок од 15 процентни поени. 				
---	--	--	--	--	--

Цел 3: Зајакнување на инклузивноста на политиките на пазарот на трудот.

Зацртана цел: Родовиот јаз во вработеноста е намален на 15 процентни поени.

Долгорочната невработеност е намалена за 10 процентни поени

Уделот на лица во ризик од сиромаштија е намален на 18 проценти.

ИСХОДИ НА ПОЛИТИКИТЕ	ПОКАЗАТЕЛИ	ОДГОВОРНА ЕДИНИЦА	ФИНАНСИСКИ СРЕДСТВА	ВРЕМЕНСКА РАМКА	
				Почеток	Крај
<p>Исход 3.1. Олеснетите критериуми за квалификуваност за пристап до пасивните мерки на пазарот на трудот до крајот на пандемијата од КОВИД-19 ги штитат поединците и домаќинствата од сиромаштија, додека спроведувањето на активните мерки на пазарот на трудот ја намалува неактивноста на работниците.</p> <p>Акции на политиките:</p> <p>3.1.1. Задржување на олеснетите критериуми за квалификуваност за пристап до Гарантираната минимална помош (ГМП) до крајот на кризната состојба.</p> <p>3.1.2 Проширување на националната програма за субвенционирање на работните места (14.500 денари по работник) за работниците во ризик од губење на работното место во текот на 2021 година</p> <p>3.1.3. Изготвување и спроведување програми за обука, програми за субвенционирање и поддршка за социјални претпријатија наменети за нискоквалификуваните лица, долгорочно невработените и корисниците на Гарантираната минимална помош (видете исход 3.5).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ До 2027 година, уделот на лица во ризик од сиромаштија би се намалил на 18 проценти. ▪ До 2027 година, уделот на неформално ангажираните работници би се намалил на 10 проценти. ▪ Во 2027 година, даночното оптоварување на работниците на долниот дел од скалата на плати би се намалило за најмалку 10 процентни поени. 	<p>Министерство за труд и социјална политика</p> <p>Министерство за финансии</p> <p>Агенција за вработување</p> <p>Социјални партнери (Организации на работодавачи и синдикати)</p>	<p>620.000.000 ден (10.000.000€)</p> <p>(олеснети критериуми за Гарантираната минимална помош)</p> <p>93,000,000 ден (1.500.000€)</p> <p>(Поддршка за социјални претпријатија, Инструмент за претпристапна помош од Европската унија ИПА)</p>	2021	2022
<p>Исход 3.2. Агенцијата за вработување има човечки, финансиски и технолошки средства за проширување на услугите и</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ До 2027 година, националните 	<p>Агенција за вработување</p>		2021	2023

<p>програмите, за спроведување ефективни стратегии за активација и да придонесе кон постигнување на целите на политиките за вработеноста.</p> <p>Акции на политиките:</p> <p>3.2.1. Зголемување на трошењето за активни политики на пазарот на трудот на 0,3 проценти од бруто домашниот производ</p> <p>3.2.2. Измени и дополнувања на <i>Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност</i> за олеснување на работењето на Агенција за вработување на Република Северна Македонија</p> <p>3.2.3. Изготвување и спроведување план за вработување специјализирани човечки ресурси што ќе бидат назначени во локалните центри за вработување</p> <p>3.2.4. Спроведување истражување и пилот-тестирање на методот на статистичко профилирање што треба да се применува при регистрирањето</p> <p>3.2.5. Проширување на употребата на онлајн алатки за олеснување на регистрирањето на барателите на работа и на слодоните работни места, како и за обезбедувањето основни услуги за вработување (информации за пазарот на трудот, основна помош при барање работа, кариерно насочување).</p> <p>3.2.6. Изготвување план за реконструкција и реновирање на шест локални центри за вработување</p> <p>3.2.7. Спроведување анализа на трошоците и придобивките за воведување нов информациски и комуникациски технолошки систем</p> <p>3.2.8. Изготвување и спроведување програма за обука на работното место за најмалку 90% од персоналот на Агенција за вработување на Република Северна Македонија</p> <p>3.2.9. Изготвување среднорочен план за надградување на обемот на работа</p>	<p>инвестиции во АППТ би изнесувал 0,4 проценти од БДП.</p> <p>Во 2027 година, соодносот меѓу вработените во Агенција за вработување на Република Северна Македонија и невработените лица би бил двојно намален.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ До 2027 година, процентот на невработени лица што учествуваат во активни политики на пазарот на трудот би се зголемил на 18 проценти. ▪ Во 2027 година, Гаранцијата за млади би обезбедила понуда за вработување во рок од четири месеци на најмалку 40 проценти од 	<p>на Република Северна Македонија Министерство за труд и социјална политика Министерство за финансии Социјални партнери (Организации на работодавачи и синдикати)</p>	<p>37,200,000 ден (600.000€)</p> <p>(Реновирање на 6 локални центри за вработување, Инструмент за претпристапна помош од Европската унија</p> <p>19,220,000 ден (310.000€)</p> <p>(Обука за персоналот на Агенција за вработување на Република Северна Македонија Инструмент за претпристапна помош од Европската унија)</p> <p>4,960,000,000 ден (80.000.000€)</p> <p>(средства доделени за активни политики на пазарот на</p>		
---	---	---	---	--	--

	<p>евидентираниите млади лица.</p> <ul style="list-style-type: none"> До 2027 година, уделот на долгорочната невработеност би изнесувал помалку од 65 проценти. 		<p>трудот од различни извори) Вкупно 5,061,420,000 денари</p>		
<p>Исход 3.3 Капацитетите на Државниот инспекторат за труд за спроведување на законодавството за заштита на вработувањето и еднаквоста на пазарот на труд се зајакнати и Инспекторатот ефективно придонесува кон намалување на неформалната вработеност, родовата нееднаквост и повредата на пристојната работа.</p> <p>Акции на политиките:</p> <p>3.3.1. Изготвување и спроведување функционална и организациска процена на Државниот инспекторат за труд.</p> <p>3.3.2. Изготвување стратегија за справување со клучните предизвици (правна рамка, надлежности, алатки и ресурси) врз основа на наодите од процената</p> <p>3.3.3. Изготвување и спроведување сеопфатна програма за градење капацитети за безбедност и здравје при работа за трудовите инспектори.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Уделот на неформално ангажираните работници би се намалил на 10 проценти. Уделот на привремено вработените лица би се стабилизирал на 16 проценти за возрасните и 25 проценти за младите лица (15—24 години) Уделот на нископлатените работници би се намалил на 15 проценти. До 2027 година, бројот на инспекции би се зголемил за 30 проценти.<0} 	<p>Државен инспекторат за труд Министерство за труд и социјална политика Министерство за финансии Социјални партнери (Организации на работодавачи и синдикати)</p>	<p>24,800,000 ден (400.000€) (Градење капацитети на трудовите инспектори, Инструмент за претпристапна помош од Европската унија</p>	2021	2022

<p>Исход 3.4. Спроведувањето на наменски услуги и програми за вработување придонесува кон социјалната инклузија на ранливите групи на пазарот на труд (младите, жените, долгорочно невработените, корисниците на социјална помош и нискоквалификуваните лица).</p>	<ul style="list-style-type: none"> До 2027 година, родовиот јаз во вработеноста би бл понизок од 15 процентни поени. 	<p>Агенција за вработување на Република Северна Македонија (АВРСМ)</p>	<p>282,100,000 ден (4.550.000€) (Зајакната Гаранција за млади,</p>	<p>2021</p>	<p>2023</p>
<p>Акции на политиките:</p>	<ul style="list-style-type: none"> До 2027 година, процентот на евидентирани невработени лица што учествуваат во АППТ би се зголемил на 18 проценти. 	<p>Министерство за труд и социјална политика (МТСП)</p>	<p>Инструмент за претпристапна помош од Европската унија)</p>		
<p>3.4.1. Изготвување план за воведување на услугата Поддршка за млади (зајакната Гаранција за млади) во три региони, вклучувајќи ресурси, пристапи за теренска работа, услуги за активација и програми за интегрирање на пазарот на трудот.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Во 2027 година, Гаранцијата за млади би обезбедила понуда за вработување во рок од четири месеци на најмалку 40 проценти од евидентираниите млади лица. 	<p>Министерство за финансии (МФ)</p>	<p>248,000,000 ден (4.000.000€) (Активација за корисниците на социјална помош,</p>		
<p>3.4.2. Изготвување и пилот-тестирање на пристап за вклучување на долгорочно невработените лица на пазарот на трудот (Препорака на Советот за интегрирање на долгорочните невработени лица на пазарот на трудот, 2016 година).</p>	<ul style="list-style-type: none"> До 2027 година, уделот на долгорочната невработеност би изнесувал помалку од 65 проценти. 	<p>Социјални партнери (Организации на работодавачи и синдикати)</p>	<p>Инструмент за претпристапна помош од Европската унија ИПА)</p>		
<p>3.4.3. Дизајнирање и спроведување нови услуги – што вклучуваат обука и субвенции за работни места – наменети за нискоквалификуваните лица, долгорочно невработените лица и корисниците на социјална помош.</p>	<ul style="list-style-type: none"> До 2027 година, уделот на лица 		<p>Вкупно 530,100,000 денари</p>		
<p>3.4.4. Ревидирање на постапките за спроведување на активните програми на пазарот на трудот за да се овозможи онлајн пријавување (аплицирање) на лицата и претпријатијата во текот на целата година</p>					
<p>3.4.5. Спроведување активност за следење на успешноста на новите услуги за да се изготвување и спроведување прилагодени модалитети</p>					

	во ризик од сиромаштија би се намалил на 18 проценти.				
<p>Исход 3.5. Улогата на централните и локалните институции вклучени во социјалниот дијалог е зајакната и тие обезбедуваат информации за дизајнирањето, следењето и оценувањето на политиките.</p> <p>Акции на политиките:</p> <p>3.5.1. Спроведување обука на работното место за членовите на централниот и локалните Економско-социјални совети за анализа на податоците и креирање политики</p> <p>3.5.2. Изготвување и спроведување план за обука за членовите на организациите на работодавачите и на работниците за колективно договарање и за механизми за утврдување на платите</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ До 2027 година, колективното договарање би бил примарен инструмент за утврдување на платите и останатите услови за работа. ▪ Во 2027 година, Економско-социјалниот совет би оценувал најмалку 60 проценти од владините политики. ▪ До 2027 година, локалните Економско-социјални совети би биле главните советници за политики на локално ниво. 	<p>Министерство за труд и социјална политика (МТСП)</p> <p>Социјални партнери (Организации на работодавачи и синдикати)</p>	<p>15,500,000 ден (250.000€)</p> <p>Меѓународна организација на трудот (МОТ)</p>	2021	2022

