

PULSE OF DEMOCRACY

INSTITUTE FOR DEMOCRACY AND DEVELOPMENT



Анализа на истражување
за состојбата на пазарот на труд
и вработување во **општина Куманово**



Финансирано од
Европска Унија



ГРАЃАНСКИ
РЕСУРСЕН
ЦЕНТАР



Анализа на истражување за состојбата на пазарот на труд и вработување во општина Куманово

април, 2025 г.

Оваа публикација е подготвена со финансиска помош од Европската Унија во рамките на проектот „Младинска коалиција - поддршка на локалниот бизнис“. Содржината е одговорност на авторот и не мора да ги одразува ставовите на Европската Унија и на Граѓанскиот ресурсен центар. „Младинска коалиција - поддршка на локалниот бизнис“ е проект спроведуван од Здружението Институт за демократија и развој – Пулсот на демократијата во партнерство со Институт за владеење на правото Скопје. Овој проект е субгрант добиен во рамки на „ЕУ поддршка за Граѓански ресурсен центар- фаза 2“ финансиран од Европската Унија.

Список на кратенки

PCM – Република Северна Македонија

ЕУ – Европска Унија

МСПДИ - Министерството за социјална политика, демографија и млади

МТСП – Министерство за труд и социјална политика (поранешно МСПДИ)

АВРМ – Агенција за вработување на Република Северна Македонија

МЕТ – Министерство за економија и труд

МЗШВ – Министерство за земјоделство, шумарство и водостопанство

ФИТР – Фонд за иновации и технолошки развој

АППРМ – Агенција за поддршка на претприемништвото во РСМ

ГО – граѓански организации

НВО – невладини организации

Содржина

1. ИЗВРШНО РЕЗИМЕ И КЛУЧНИ НАОДИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО	4
2. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО	7
2.1. Идентификација на целна група на засегнати страни, подготовка на прашалници и спроведување на интервјуата	8
2.2. Анализа на релевантна документација (деск анализа)	9
2.3. Подготовка на извештај за финална анализа (со клучни наоди, заклучоци и препораки)	10
3. НАОДИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО	10
3.1. Наодите и информациите од процесот на деск истражување	15
3.2. Интервјуа	15
3.2.1 Општи информации за структурата и профилот на интервјуираните	16
3.2.2 Локален економски развој и услови и потреби на пазарот на трудот во Куманово	21
3.2.3. Моментална состојба на вработување, трендови потреби и развојни потенцијали/капацитети	24
4. ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ	24
Литература	27
Поважни линкови	27

1. ИЗВРШНО РЕЗИМЕ И КЛУЧНИ НАОДИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

Економската состојба и состојбата на пазарот на трудот

Општата економска состојба во земјата, особено пазарот на трудот е во тешка состојба и бара големи напори и влијае на речиси сите економски сектори и деловни активности, вклучително и јавниот сектор и граѓанската заедница.

Ситуацијата се влоши во последните години како резултат на предизвиците на пандемијата Ковид-19, финансиската криза и инфлацијата на различни производи и услуги, енергетската криза и како и влијанието на воениот конфликт во Украина.

Како последица на овие фактори, се известува дека многу бизниси банкротирале или престанале со својата дејност, притоа предизвикувајќи штети и пречки на синџирот на пазари и други бизниси, додека други компании се борат да опстанат. Ова е особено случај за старт-ап, микро, мали или средни претпријатија. Од друга страна, се наведува дека многу големи бизниси имале корист и ја подобриле својата позиција како резултат на кризната ситуација.

Посебен предизвик за Република Северна Македонија е постојано растечкиот феномен на иселување на граѓаните во западните земји, особено младите и оние со напредни квалификации и искуство („одлив на мозок“), што директно влијае на намалувањето на работната сила, како и на потрошувачката моќ во земјата.

На влошување на економската состојба во земјата влијае и пролонгирањето на процесот на интеграција во ЕУ и немањето соодветни можности и средства кои би ѝ биле достапни на економијата на земјата во рамките на овој процес.

Дополнително, како негативно влијание врз економскиот развој, но и врз процесот на вработување, се јавува недостатокот на политичка стабилност и политичките кризи во последните и тековни години.

На национално ниво постојат голем број стратешки документи, програми и планови за економски развој и врз основа на нив се спроведуваат значителен број програми и мерки од различни локални и меѓународни институции и актери, со цел подобрување на економската состојба и состојба на пазарот на трудот. Имплементацијата на овие мерки генерално се смета дека имаат позитивен резултат или влијание, но тие не се доволни, често се несоодветни или не се добро насочени во однос на целните групи или според интересите и потребите на граѓаните и бизнис секторот.

Главни предизвици, случувања и можности за развој на пазарот на трудот
Состојбата на пазарот на труд во Република Северна Македонија е во критична точка и многу непредвидлива, додека како резултат на општите економски предизвици претрпе сериозни шокови. Сите релевантни актери и граѓани кои се поврзани со прашањето на пазарот на трудот, откриваат дека постои доза на скептицизам и минимални очекувања за негово подобрување во блиска иднина.

Најзначајните предизвици за пазарот на трудот се истакнуваат недостатокот на нови економски развојни и политики за поддршка на бизниси, погодни за соочување со главните проблеми, како и мерки за одржлив развој од страна на релевантните државни институции. Во оваа насока, исто така, неопходно е да се развие и одржува поактивна и поквалитетна комуникација, координација и соработка помеѓу јавниот и приватниот сектор во насока на определување на соодветни мерки и механизми кои обезбедуваат постабилен пазар на трудот.

Како генерален заклучок, и покрај промените и подобрувањата во последните години преку неколку мерки за подобрување и поддршка од Владата, невработеноста е сè уште на многу високо ниво, но од друга страна, има релативно константно зголемување на слободните работни места на нови или достапни. работни позиции меѓу работодавачите. Едно од клучните прашања во овој поглед е недостатокот на координација помеѓу релевантните актери (државните и академските институции и приватниот сектор) и синхронизацијата на активностите меѓу нив. Така, постои значителна неусогласеност (дефицит и суфицит) помеѓу образовните или професионалните профили кои се бараат на пазарот на трудот и оние кои моментално се достапни или продолжуваат да се произведуваат од образовниот систем.

Овој документ има за цел да обезбеди една основна, но солидна анализа на потребите и можностите за подобрување на економската состојба во градот Куманово и неговата околина, од гледна точка на различни клучни чинители и актери, како што се бизнис секторот, граѓанските организации и претставници на институциите на локалната самоуправа, како и како и од перспектива на работодавачите и вработените или идните баратели на работа.

Дополнително на оваа сеопфатна анализа, овој извештај ќе обезбеди збир на препораки кои можат да придонесат за развој на нови стратешки документи, планови и мерки поврзани со економското зајакнување и вклучување на пазарот на трудот на ранливите семејства во општина Куманово.

Дополнителна и специфична цел на Истражувањето е да се процени потенцијалот за (само)вработување на младите, жените и лицата од ранливи категории во кумановскиот регион.

2. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Специфичните цели, пристапот и методологијата на работа на истражувањето беше развиена во тесна соработка со тимот на Институтот Пулсот на Демократијата како покровител на оваа активност, со цел да ги исполни главните цели и задачи на активноста на проектот, така се преземаа следните чекори и активности:

- о Идентификување на целна група на засегнати и информирани страни за состојбите и потребите на локалниот пазар на труд (работодавачи, локални институции, граѓански организации, локални лидери, итн.)
- о Изработка на прашалници и спроведување на анкета преку директни интервјуа со испитаниците;
- о Спроведување канцелариско истражување за прибирање секундарни информации за состојбата и можностите на пазарот на трудот воопшто, а конкретно во целните општини;
- о Изработка на овој Истражувачки извештај кој содржи клучни наоди и подетални податоци и информации, како и заклучоци и препораки за потенцијалните предизвици и можности на пазарот на трудот, како за самовработување така и за вработување

2.1. Идентификација на целна група на засегнати страни, подготовка на прашалници и спроведување на интервјуата

Со цел да се добијат пошироки, подетални и стручни информации за клучните прашања поврзани со економската состојба и можностите на пазарот на трудот и вработувањето на повратниците од странските војни и членовите на нивните семејства, беа спроведени серија интервјуа (вкупно 8) со клучните засегнати страни. Интервјуираните вклучуваа поединци кои имаат влијание врз процесот на донесување одлуки и мерки и политики за спроведување на локално ниво, како и засегнати страни во деловната заедница.

Главната цел на овие интервјуа и на прашалниците кои се подготвени е да се обезбеди перспектива од различни учесници за економскиот развој и состојбата на пазарот на трудот и потребите на ранливите категории граѓани на локално и национално ниво. Одговорите нудат суштински информации за подобро разбирање на моменталната ситуација и предизвици, како и за идентификување на приоритетите и можностите за понатамошни мерки и активности во оваа област.

За успешно спроведување на интервјуата, изготвен е оперативен план, вклучувајќи насоки за изработка на прашалници и спроведување на интервјуата, средби со учесници во секоја од целните општини, за полесен пристап до целната група.

Прашањата за интервјуата главно се однесуваа на следните клучни области:

- о Локален економски развој и услови и потреби на пазарот на трудот;
- о Условите, потребите и капацитетите за вработување, како и профилирање на персоналот за вработување;
- о Конкретни прашања за ситуацијата и можностите на пазарот за младите лица, жените и припадници на други ранливи категории;

2.2. Анализа на релевантна документација (деск анализа)

Како дел од оваа фаза од истражувањето, беа разгледани и обработени достапната литература поврзана со условите на пазарот на трудот и вработувањето, особено на ранливите категории, младите и жените во Кумановскиот регион, вклучувајќи ги претходните наоди од истражувања и извештаи за овие теми, како и базите на податоци во релевантните институции.

Деск анализата беше спроведена на постоечки документи, развојни стратегии и планови на национално и локално ниво што овозможува подобрена анализа на состојбите и потребите од перспектива на локалната власт, во однос на надлежностите и функцијата на релевантните институции и тела, како и можности за подобрување и ефикасно спроведување на програмите за економско вклучување на ранливите категории на граѓани и развивање соодветни јавни политики и мерки за економски развој и вработување.

Анализата на документите опфати и преглед на општинските развојни документи и мерки од областа на економијата и социјалната заштита, како и мерки за финансиска поддршка на претприемништвото и социјални пакети за поддршка на ранливите категории на граѓани.

Документацијата беше обезбедена преку јавно достапни извори и канали, од јавни прирачници, истражувачки извештаи и слични документи достапни онлајн или во печатена форма, како и преку веб-страниците на клучните институции на национално и локално ниво. Дополнително, обезбедена е одредена документација во соработка со проектниот тим на Институтот Пулсот на Демократијата, како и други организации кои работат на оваа тема.

2.3. Подготовка на извештај за финална анализа (со клучни наоди, заклучоци и препораки)

Извештајот за анализа содржи податоци за севкупното социјално и економско вклучување на ранливите групи, главните прашања и предизвици со кои моментално се соочуваат ранливите групи и бизнис секторот, можностите што пазарот на трудот ги нуди на клучните засегнати страни и кои би биле клучните мерки и активности што треба да се преземат, со цел да се постигне напредок и подобрувања. Посебен фокус беше даден на анализата на социјалните мерки и бенефиции, како за програмите за вработување, така и за (само) вработување, особено за главната целна група на овој проект и истражување. Анализата опфаќа составување на сите наоди и заклучоци, како и препораки за подобрување на состојбата во иднина.

3. НАОДИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО

3.1. Наодите и информациите од процесот на деск истражување

На национално ниво постојат голем број правни документи, како и стратешки документи, програми и развојни планови, кои ја одредуваат и регулираат насоката, дејствувањето и мерките за економски развој и раст на Северна Македонија.

На национално ниво постојат голем број правни документи, како и стратешки документи, програми и развојни планови, кои ја одредуваат и регулираат насоката, дејствувањето и мерките за економски развој и раст на Северна Македонија.

Овие документи се во различни области, во зависност од темата што ја обработуваат (економија, индустрија, вработување, регионален развој, локален развој и децентрализација, туризам, претприемништво, земјоделство итн.). Некои од документите и развојните планови се пократки и се составуваат на годишно ниво во форма на акциски планови, додека во некои случаи владата и другите државни институции подготвуваат ад-хок планови за интервенции и итни мерки, како што е случајот со акциските планови за одговор на пандемијата Ковид-19, енергетска криза, економско-финансиска криза и други итни ситуации. Националните стратешки и плански документи се добро елаборирани, а нивниот развој или подготовка главно ги следеше добрите меѓународни принципи и практики и вклучуваше поддршка или експертиза од различни локални или странски организации. Некои од нив регулираат и обезбедуваат мерки за подобрување на економските услови во различни области и за различни категории граѓани, вклучително и различни ранливи или маргинализирани социјални групи.

На ниво на единици на локална самоуправа или општини постојат развојни документи во форма на програми, стратегии или акциски планови. Овие документи се главно на среден рок од 3-5 години и генерално се однесуваат на темите и правците на локалниот економски развој на локално ниво или конкретни општини. Некои од општините имаат и посебни развојни планови или стратегии во областа на руралниот развој, туризмот, младите итн. Општина Куманово располага со неколку важни стратешки и плански документи поврзано со прашањата за унапредување на економските услови и пазарот на труд, како што се Социјален план, Стратегија за млади, Програма за ЛЕР, меѓутоа како и најголем број на општините во земјата не поседува посебни стратегии или програми за развој на пазарот на труд и вработување.

Во изминатите години на национално ниво се направени низа анализи и извештаи за економската состојба и состојбата на пазарот на труд и вработувањето од страна на релевантни институции и меѓународни организации. Овие документи до одреден степен дополнително служат во реформскиот процес и креирањето на нови развојни политики, програми и мерки за институциите во земјата.

Според податоците на Државниот завод за статистика, поврзано со состојбите на пазарот на трудот податоците во четвртото тримесечје од 2024 година покажуваат дека стапката на слободни работни места изнесува 1.93 %. Највисока стапка на слободни работни места од 3.47 % има секторот Објекти за сместување и сервисни дејности со храна, додека најмала е стапката во секторот Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување, во кој изнесува 0.13 %.

Деловните субјекти со број на вработени од 10 до 49 имаат највисока стапка на слободни работни места, која изнесува 2.69 %. Пелагонискиот Регион има највисока стапка на слободни работни места, која изнесува 2.72 %. Најголем број на слободни работни места, односно 2 149, има во втората група занимања – Стручњаци и научници.

Додека, поврзано со делот на образование на возрасни според податоците на Државниот завод за статистика, во 2022 година, од вкупниот број лица на возраст од 18 до 69 години во Република Северна Македонија, 346 155 посетувале образование и доживотно учење, од кои 167 826 (48.5 %) се мажи, а 178 329 (51.5%) се жени. Најголемо учество во образованието (28.1 %) имаат лицата на возраст од 18 до 24 години, додека најмалку (0.3 %) се застапени лицата на возраст од 65 до 69 години. Стапката на лица кои учествувале во образование и обука, во 2022 година, изнесува 27.7, додека кај лицата на возраст од 25 до 34 години стапката изнесува 37.2. Од лицата кои посетувале формално или неформално образование, 35.8 % (124 001) посетувале формално образование, додека 71.8 % (248 582) посетувале неформално образование. Со више и високо образование, формално образование посетувале 21.9 % од лицата, додека неформално образование посетувале 51.1 %. Според економската активност, 41.2 % вработени лица посетувале формално образование, додека 93.6 % посетувале неформално образование.

Според видот на активноста, од вкупниот број лица кои посетувале неформално образование, 48.7 % имале обука на работното место, 37.8 % посетувале курсеви, додека 29.1 % учествувале на работилници и семинари. Вработените лица (52.0 %) најмногу посетувале обука на работното место, додека неактивното население не посетувало никаква обука. Учеството во неформалното образование поради поврзаноста со работата е најмногу забележливо кај лицата на возраст од 35 до 44 години (29.7 %), а според половата структура поголем процент жени на возраст од 35 до 44 години (31.0 %) посетувале неформално образование поради поврзаност со работата, во споредба со мажите, кај кои тој процент е помал (28.4%). Во текот на 2022 година, 626 169 лица биле вклучени во процесот на информално учење. Од нив 49.4 % се мажи, додека 50.6% се жени, а најголемо учество во овој процес на учење е забележано кај лицата на возраст од 25 до 34 години.

Така, повеќето од направените анализи и истражувања известуваат за главните предизвици кои главно се однесуваат на економскиот развој и нивото на инвестиции кои се во релативно стагнантна или ниска состојба, стапката на невработеност покажува константно намалување во последните години, но сепак останува висока и ова е особено изразено кај младите луѓе, жените, Ромите или во малите и руралните средини, како и за другите ранливи или маргинализирани социјални категории. Се смета дека главните предизвици за оваа ситуација се случуваат поради (не)релевантноста или соодветната наставна програма. на образовниот систем наспроти потребните профили на пазарот на трудот. Исто така, квалитетот на производите и услугите, нелојалната конкуренција, неформалната или „сивата економија“ на економскиот и пазарот на труд, се претставени како главни предизвици за економскиот развој на земјата.

Во последните години, значителен број програми и мерки се спроведени од државни институции, како и од меѓународни организации и странски донатори со цел подобрување на економската состојба и пазарот на трудот, во однос на општите услови за работа, растот на платите, образованието и обуката. на работната сила, образование и вработување на млади и жени итн.

Од државните програми се издвојуваат мерките “Гаранција за млади” кој обезбедува на младите лица (15–29 години) кои не се вработени, не се во образование или обука (NEET), понуда за вработување, обука или пракса во рок од 4 месеци по регистрација. Исто така и мерката “Оперативен план за активни мерки на пазарот на трудот” кој претставува годишен план кој вклучува мерки како субвенционирање на вработување, обуки, поддршка за самовработување и создавање на „зелени работни места“. Во 2024 година, планот опфаќа околу 15.000 корисници со буџет од 2 милијарди денари. Овие две мерки се спроведуваат преку Агенцијата за вработување на целата територија на државата.

Додека, во земјата постојат и низа на програми на меѓународната заедница и организации, кои во соработка со домашните институции спроведуваат други мерки за поддршка на вработувањето и развојот на бизнисот, како што се Програма за самовработување на UNDP, Програма за зголемување на пазарната вработливост (IME) и Образование за вработување (E4E@MK) со Швајцарска поддршка и други.

Имплементацијата на овие мерки донесе позитивен резултат или влијание, но се чини дека не е доволно, а честопати преземените мерки се несоодветни или не се добро насочени во однос на целните групи или заинтересирани лица, целните региони итн.

Клучните позитивни ефекти и придобивки на овие мерки се однесуваат на зголемување и подобро информирање на младите за можностите на пазарот на труд, кои следствено резултираат и со поголем број млади лица кои добиваат работа, практика или обука преку, како и финансиска поддршка од овие програми. Додека, како клучни ограничувања каде е потребно подобрување се ограничена системска поврзаност и координација. Понатаму е потребна подлабока локална интеграција, особено со општините, воспоставување на ефективни механизми за следење и евалуација на влијанието, како и зголемување на квалитетот на работните места, а не само на квантитетот.

3.2. Интервјуа

3.2.1 Општи информации за структурата и профилот на интервјуираните

Во истражувачкиот процес и активности, во период од еден месец, спроведени се вкупно 8 интервјуа од 10 поканети лица (3 жени, 5 мажи), согласно целите и методологијата на проектот.

За спроведување на интервјуата, испитаниците беа избрани врз основа на нивната улога, како и на нивниот профил / потекло (работодавачи, институции на локално ниво, граѓански организации, локални лидери, итн.) кои активно работат или вршат дејности во целниот регион.

Во групата на интервјуирани повеќето од нив се активни во повеќе од една дејност или доаѓаат од различни сектори и профили и главно работат во областите на економски и локален развој, претприемништво, демократско владеење и човекови права, социјална инклузија и социјална заштита, градење капацитети и образование, маргинализирани групи, итн.

Во сите случаи и профили на учесници, покрај различноста во однос на припадноста на различни целни општини, сектори и активности, тимот од експерти ги има земено предвид и другите релевантни параметри и услови при идентификувањето и вклучувањето на испитаниците, вклучително и нивната големина, број на вработени, пол, возраст, етничка, територијална и географска (урбана/рурална) или друга застапеност.

3.2.2 Локален економски развој и услови и потреби на пазарот на трудот во Куманово

Актуелна економска состојба, особено во делот на пазарот на труд и вработувањето

Сите испитаници покажаа одредено знаење и дадоа своја општа оценка за економската состојба и особено за развојот на пазарот на трудот.

Најголем дел од испитаниците дале негативна оценка, односно одговориле дека економската состојба во Кумановскиот регион во моментот е исклучително тешка, како за бизнисите, така и за јавниот сектор, но и за граѓаните воопшто. Особено тоа е најзабележително во последните неколку години, како резултат на пандемијата Ковид-19, енергетската криза и инфлацијата, која предизвика потешкотии во работењето на деловните субјекти.

Дополнително, огромен предизвик во Северна Македонија во последните години е иселувањето, особено на младите и оние со напредни квалификации, што директно влијае на намалувањето на потрошувачката моќ, како и на слабеењето на и онака чувствителната работна сила.

Многу претставници на приватните компании известуваат за лоша комуникација и консултации помеѓу јавниот и приватниот сектор, па затоа мерките за реформи и поддршка што ги презема јавниот сектор често не соодветствуваат со реалноста и потребите на терен.

Дополнително, дел од испитаниците оценуваат дека во земјава нестабилноста и последователните политички кризи негативно се одразуваат на економскиот развој, но и на вработеноста.

Иако повеќето испитаници се согласуваат дека генерално невработеноста е клучен предизвик, приватниот сектор исто така одговара дека постои голема празнина или во моментот е потребна поголема работна сила на пазарот. Ова во голема мера се должи на недостатокот на синхронизација на стратегијата на дејствување помеѓу академската заедница и бизнис секторот, како и јавниот сектор. Вештините и образованието на дипломираните студенти не соодветствуваат на потребите на бизнисот, па дури и на јавниот сектор.

Не интеграцијата на земјата во Европската унија, како и последователните одложувања на почетокот на пристапните преговори со ЕУ, имаат големо влијание врз економската состојба и создавањето стабилна клима за развој на земјата во целина. , поради подобрување на условите за промет на стоки и услуги, прилив на нови инвестиции од странство и пристап до нови развојни фондови.

Клучни предизвици за претприемачите, односно работодавачите
Проблемите на претприемачите, односно работодавачите, кои се идентификувани преку интервјуата и ова истражување, се многубројни. Најголемите проблеми и предизвици се светската криза со пандемијата и масовните поскапувања на речиси сите дејности, стоки и услуги, особено електричната енергијата и други енергенси. Други клучни предизвици се недостатокот на работна сила, особено стручен и искусен кадар, главно поради миграцијата, но и поради несоодветниот образовен систем, кој не продуцира доволно стручен кадар.

Исто така, многу испитаници нагласуваат дека академските институции треба да им пристапат на бизнисите, што значи дека барањата што доаѓаат од бизнисот за специфични образовни профили, да се вградат во наставните програми на студиите на факултетите, исто така имаат поголема интеракција и соработка за на работа. обука/пракса за млади и студенти во компании од приватниот сектор.

Исто така, не сите компании имаат можност да обучуваат кадри кои не се подготвени веднаш да преземат задачи и тоа им предизвикува значителен проблем во извршувањето на основните активности на нивниот бизнис.

Одредени индустрии, како што се занаетчиството и некои мали бизниси, иако институционално добиваат соодветни мерки, субвенции или даночни олеснувања, како и машини и друга мала занаетчиска опрема, ова се чини дека не е доволно за опстанок на бизнисот, бидејќи глобалниот пазар или масовниот увоз на стоките од Кина или Турција ја прават нивната ситуација неповолна поради високата конкуренција и ниските производни цени. Оттаму, решенијата ги гледаат во носењето на законот за заштита на локалните производи и занаети.

Клучни предизвици за вработените, односно оние кои бараат работа

Од друга страна, главните проблеми и предизвици со кои се соочуваат повеќето вработени или баратели на работа е неусогласеноста помеѓу образовниот или професионалниот профил што се бара на пазарот на трудот, што се чини дека е присутно како резултат на недостатокот на професионална ориентација и практично образование / обука на потенцијалните вработени и недостатоци на образовниот систем воопшто.

Оваа нерамнотежа или неусогласеност помеѓу профилот или потенцијалот на кандидатите од една страна и побарувачката на пазарот на трудот од друга страна предизвикува многу луѓе да ја загубат работата, додека многу други работни места остануваат слободни поради професионалната неспособност и потребните вештини на вработените. и оние кои бараат работа. Како резултат на тоа, барателите на работа честопати се принудени да бараат работа надвор од нивниот образовен и професионален профил, а на сличен начин компаниите се принудени да прифатат работници со пониски квалификации или несоодветни за дејноста што ја работат.

Клучни чинители (институции, организации) за спроведување на економски активности на локално ниво и ниво на услуги или мерки што ги обезбедуваат за бизнис секторот и граѓаните.

Повеќето испитаници споменале повеќе од една институција на локално ниво, за кои знаат или имаат информации дека се клучни страни или носители на економските активности и развојот на локално ниво. Овие институции во најголем број случаи се споменати Агенцијата за вработување - ESCAPHM (регионални единици) како и општините, поточно секторите за локален економски развој на општините, и др.

Најголем дел од испитаниците смета дека приватниот сектор е предводник на локалниот економски развој и дека останатите сектори треба да ја поддржат оваа категорија, да ги придвижат процесите напред кон економски развој, да обезбедат инфраструктура, вмрежување, институционална поддршка и координација на заеднички чекори.

Мерки, активности и услуги кои вообичаено ги спроведуваат институции или организации вклучени во локалната економска поддршка и развој (како што се поддршка за претприемништво, самовработување, поддршка преку различни мерки за едукација, обука и менторство, мерки за претприемништво на млади луѓе, жени или друга маргинализирана група итн.) , како и подобрувањето на условите на пазарот на трудот и вработувањето се сметаат за клучни и за бизнисите и за работодавачите, како и за работниците и барателите на работа, и ќе имаат влијание врз локалната заедница како целина.

Значителен дел од испитаниците се изјасниле дека имаат знаење, а во некои случаи биле корисници на мерките за поддршка на претприемништвото (главно основање нови бизниси) и мерките за вработување на нов кадар или субвенционирање на постојниот кадар во компаниите. како и друга финансиска помош, но секогаш со страв дека ќе мора да се соочат со какви било казни, бидејќи критериумите за добивање на овие бенефиции се исклучително сложени и носат последици кои не секогаш зависат од апликантот или од корисниците (приватни субјекти, работодавачи) дејствија или недејствување. Сепак, генералната оценка во однос на овие мерки и активности е дека тие обично не се доволни или дека се наменети за краткорочни интервенции со ограничен пристап и можат да ги задоволат потребите само на мал број граѓани или бизниси.

Приватните компании, исто така, гледаат на невладиниот сектор како партнери, бидејќи ја сметаат нивната поддршка како понеформална, скроена по мерка и водени од реалните потреби на приватниот сектор, во споредба со формалната поддршка на јавниот сектор кој обично е масовно ориентиран.

Главни економски развојни активности или индустрии и потенцијали за понатамошен економски развој, особено за развој на локалниот пазар на труд

Одговорите во однос на главните економски активности или развиените индустрии, кои последователно нудат повеќе нови работни места и можности, се разликуваа во зависност од регионот во кој се одржаа интервјуата. Вреди да се напомене дека во некои од малите и руралните општини на испитаниците им било потешко да идентификуваат или да истакнат некоја дејност како примарна или поразвиена, бидејќи сметаат дека генерално во овие општини економијата е многу неразвиена, има поголеми производствени капацитети. или фабрики недостасуваат, додека стапката на невработеност е многу висока.

Меѓутоа, генерално како главни економски развиени сектори или индустрии на ниво на Кумановскиот регион се следните:

- градежниот сектор (производство, трговија и други градежни дејности),
- трговска индустрија (облека, храна, други производи) и трговски центри,
- угостителство, туризам и гастрономија, односно ресторани и кафулиња
- ракотворби и занаети
- изработка на мебел и друг мебел за домаќинството,
- делумно земјоделскиот сектор, со голем развоен потенцијал, но несоодветно искористен или развиен

Генерално, се проценува дека речиси во сите сектори и стопански дејности има потреба од дополнителна работна сила, но од друга страна недостигаат, како квантитативно, така и квалитативно соодветни кандидати со соодветна стручна подготовка и доволно работно искуство за пазарот на трудот.

Потенцијалот или потребата од нови работници е најмногу од дефицитарните професии, кои најчесто се со специфична техничка подготовка, најмногу во дејностите кои се поразвиени или со поголем потенцијал за развој (производство и преработка, градежништво, трговија и угостителство).

3.2.3. Моментална состојба на вработување, трендови потреби и развојни потенцијали/ капацитети

Анализа на состојбата со вработеноста и трендовите во интервјуираните субјекти

Компаниите учесници, како и организациите и јавниот сектор во ова истражување, се од различни профили, сектори и големини, со цел да имаат поразновидни повратни информации и информации.

Сепак, сите компании, организации и институции беа прашани за моменталната состојба со вработеноста, соодветно за бројот на вработени и трендовите на вработување, како и за предизвиците, потребите и потенцијалите за развој во оваа насока.

Генерално, во приватниот сектор има поголема динамика во областа на вработувањето, како за сегашните бројки, така и за потенцијалот за промени, главно за зголемување на бројот на вработени. Така, најголем дел од интервјуираните изјавиле дека во изминатите три години, и покрај економската криза и состојбата со пандемијата Ковид-19, трендот на вработеност е константен, или има потенцијал и потреба да се зголемува.

Најголем број барани позиции има во секторите трговија и градежништво, потоа производство и занаетчиство, туризам и угостителство, информации и технологија и други.

Следствено, афинитетите или вештините што кандидатите мора да ги поседуваат се поврзани со бараните работни позиции: продажба, маркетинг и односи со јавноста, угостителство, проектен менаџмент, техничари и градежни работници, електромашински техничари, програмери/информатичари итн.

Во некои случаи, главно во малите и руралните општини, како прашања кои предизвикуваат родова нерамнотежа при вработувањето е слабиот интерес на жените, поради семејните обврски, конзервативниот менталитет и предрасудите во општеството, како и локацијата на деловното работење, превозот или работното време итн.,

иако повеќето компании велат дека сакаат да имаат повеќе жени во процесот на нивната работна активност и поврзана со оваа проблематика, неопходно е подигање на свеста, едукација на заедницата и еманципација на жената воопшто.

Анализата на аспектот на возраста на работниците, покажува дека младите на возраст од 18 до 29 години, како и лицата од 30 до 49 се најмногу застапени односно со повеќе од 2/3 во вработеноста, како во приватниот така и во јавниот сектор. Постарите лица од 50 години сочинуваат некаде помеѓу 10 и 15% од вкупната работна сила на избраните и интервјуирани приватни или јавни субјекти.

Процес на регрутирање, предизвици и трендови

Во однос на прашањето за тоа како вработуваат или регрутираат нови вработени, повеќето испитаници рекле дека процесот на вработување обично се одвива преку препораки од мрежата на соработници или познаници и рекламирање во медиумите (веб-страници, инфо портали или социјални медиуми), додека во некои Во случаите, вработувањето на нови вработени се врши преку оглас или посредување на Агенцијата за вработување, а значително мал дел од испитаниците ги регрутираат своите нови лични или кадри преку образовните институции (училишта или универзитети) или во соработка со општините.

Огромно мнозинство од интервјуираните субјекти или компании се изјаснија дека обично се соочуваат со значителни предизвици или проблеми во процесот на наоѓање или регрутирање на нов кадар.

Предизвиците во пронаоѓањето и регрутирањето на кадар воопшто се поврзани со општата економска состојба и моменталната состојба на пазарот на труд, кој се карактеризира со недостиг на работна сила во квантитет, но и во однос на квалитетот, односно квалификувана работна сила.

Во таа насока, речиси сите сектори и дејности се соочуваат со потешкотии и недостиг во изнаоѓање на соодветни работници, најмногу поради појавата или проблемот со миграцијата на граѓаните, особено младите од земјата, како внатре во државата, така и кон западните земји. Друг предизвик кој е претставен и на полето на вработување и ангажирање на нови кадри е мотивираноста или посветеноста на младите на одредени работни места. Често се случува да не се задоволни со очекувањата што ги имаат пред вработување или да имаат недостаток на визија и јасни цели за нивната професионална или кариерна ориентација.

Значителен дел од субјектите се изразија дека ги земаат предвид кандидатите и пријавите кои доаѓаат од членови со различен социјален статус и од маргинализираните или ранливите групи во заедницата, кои за разлика од минатото веќе не претставуваат проблем, или специфична пречка, се додека кандидатите ги поседуваат потребните компетенции и работни вештини. Напротив, недостатокот на работна сила ги тера претприемачите веќе да размислуваат и да применуваат одредени решенија за кризата со вработувањето, преку регрутирање кадри од други земји.

Состојба со поддршка на процесот на вработување

Значителен дел од испитаниците изјавиле дека се информирани за активните програми и мерки за вработување кои ги спроведува Агенцијата за вработување, а дел од нив се корисници на мерки за поддршка на претприемништвото (главно самовработување или отворање нови бизниси) и оние за вработување нов кадар или субвенционирање на постоечки кадар низ компаниите (субвенции за плати, разни обуки). Во овој дел оценките на испитаниците се поделени и дел од нив сметаат дека овие мерки се позитивни, даваат одредени резултати и како такви треба да продолжат и да се прошират уште повеќе. Додека останатите сметаат дека мерките како такви не ги исполнуваат нивните очекувања и понекогаш имаат спротивен ефект, или се појавуваат како пречка за нивниот развој, поради комплицирани процедури, рестриктивни услови, несоодветна примена, па дури и да не бидат повикани на одговорност од страна на ангажирани кандидати.

Испитаниците, особено оние од приватниот и невладиниот сектор, наведуваат дека во случаи кога им требаат нови вработувања, се подготвени да пополнат работни места или да примат помалку квалификувани нови работници, вклучително и членови на различни маргинализирани групи, и им овозможуваат период на адаптација или обука во текот на работниот процес, преку обука и менторство, за одреден временски период два до три месеци.

Во некои случаи, и поконкретни активности, субјектите од самиот почеток треба да ангажираат кадри кои поседуваат одредени вештини и образование, бидејќи често процесот и природата на работата е покомплексен и со високи одговорности и во овие случаи нема простор за многу флексибилност.

4. ЗАКЛУЧОЦИ И ПРЕПОРАКИ

Општата економска состојба во земјата, а со тоа и состојбата на пазарот на труд и вработувањето е во тешка состојба, особено во последните години како резултат на кризата со пандемијата Ковид-19, економската и финансиската криза, како и воен конфликт во Украина. Клучни предизвици на економски план се пролонгирањето на интегративниот процес на земјата во структурите на Европската унија и недостатокот на политичка стабилност.

Така, стабилноста и напредокот на земјата во иднина може да се случи само доколку се надминат овие клучни прашања. Во таа насока, неопходно е да се направат подобрувања и усогласување со законодавството на ЕУ, но и конкретни развојни мерки од страна на државните институции, како што се инвестиции во развој на инфраструктурата и попогодна бизнис клима, субвенционирање мерки во најранливите сектори, даночни олеснувања, итн.

Дополнително, главниот предизвик во однос на пазарот на трудот е недостигот на соодветна работна сила, која најмногу е предизвикана како резултат на раселувањето на населението од земјата, но и несоодветниот образовен систем кој не развива соодветен кадар во согласност со барањата на пазарот на трудот.

Во оваа насока, земјата и нејзините институции мора да одговорат со соодветна организација на сите ресурси и капацитети со кои располага, почнувајќи од развојот на правични и соодветни развојни политики до спроведување на конкретни мерки за промовирање, стимулирање, поддршка и унапредување на претприемништвото и вработување на сите нивоа и сектори. Затоа, потребни се поконкретни мерки и активни интервенции во институциите за социјална заштита и вработување, како и во образовниот сектор, особено во средните и универзитетите и нивните образовни програми за да се продуцира поподготвен и стручен кадар.

Понатаму, неопходно е да се преземат мерки за подигање на свеста и интересот на младите и невработените лица за можностите и начините за нивно активирање на пазарот на трудот. Од клучно значење е да се вклучи приватниот сектор при креирањето на образовните програми поврзани со практичната работа на студентите, со цел да се синхронизираат очекувањата на приватниот сектор и подготвеноста на потенцијалните нови вработени.

Мерки и активности за поддршка на локалниот економски развој не се доволни, одржливи или се дизајнирани за краткорочен и ограничен пристап и можат да ги задоволат потребите само на мал број граѓани или бизниси, а недостига соработка помеѓу централно и локално ниво, со цел да се синхронизира имплементацијата на овие мерки.

Затоа, државните институции треба да се грижат за еднаков развој на различни целни групи, економски сектори, како и региони во државата, особено помалку развиените, малите и руралните, поддржувајќи ги преку посебни инвестициски мерки, во зависност од потребите. приоритетите, но и предностите што може да ги имаат во различни области или економски сектори.

Бизнис секторот, заедно со јавниот и невладиниот сектор, се чини дека е најактивниот и најактивниот и потенцијален сектор за економски развој и подобрување на состојбата со вработувањето, но тоа бара поддршка и соработка и од другите сектори, особено од

централните и локалните институции во земјата за создавање поповолен економски амбиент и законска рамка како и во форма на субвенции, даночни олеснувања, поддршка за обука и професионализација на работниците, како и во процесот на нивно вработување.

Задржувањето на вработените стана критичен предизвик на сите пазари и индустрии. Затоа, работодавачите треба да овозможат посоодветни и поповолни услови и можности за работниците и младите баратели на работа за да се најдат што е можно полесно и одржливо на своето работно место, преку креирање планови и стратегии за вработување и нивна реализација. Затоа, работниците и барателите на работа бараат да добијат квалитетно образование и обука за нови вештини и за работните процеси, со цел да бидат поконкурентни, подготвени и поодговорни.

На национално ниво постојат одредени развојни и стратешки политики, тие мора дополнително да се прошират и приспособат на трендовите и потребите на времето за да бидат што повеќе за сите конституенти, особено за граѓаните и претприемачите.

Додека на локално ниво потребно е да се подготват што повеќе нови развојни и стратешки политики и документи во координација и меѓусебна соработка со приватниот и граѓанскиот сектор и со заеднички сили да се имплементираат на терен. Сепак, новите развојни документи и политики треба да се изготват во широк консултативен и координативен процес со вклучување на сите засегнати страни и чинители во општеството.

Понатаму, институциите треба да вложат поголема посветеност во нивната имплементација преку конкретни акциски планови и редовно да го следат и следат нивното спроведување.

Генерално, постои потреба од зајакнување на механизмите за меѓусекторска и меѓуинституционална координација и соработка на сите нивоа.

Дополнително, треба да се развијат посоодветни политики за економски развој и мерки за економско зајакнување со цел да се решат маргинализираните групи во општеството и да им се овозможи полесен пристап до инструментите за поддршка за претприемништво и (само) вработување, особено на младите, жените, помалите етнички групи. , итн.

Литература

Национална стратегија за вработување (2021-2027), Министерство за труд и социјална политика на Северна Македонија
Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2024 и 2025 година, АВРСМ
Акционен план за вработување (2021-2025), Министерство за труд и социјална политика на Северна Македонија
Национален акциски план за родова еднаквост 2023–2026
Национална стратегија за млади 2023–2027
Истражување за вештините на пазарот на труд во Република Северна Македонија (2020 година), АВРСМ
Проценка на влијанието на активните мерки на пазарот на труд во Северна Македонија, Регионален совет за соработка, 2021 г.
Големата слика: Македонската економија на среден и долг рок, Фондација Фридрих Еберт, 2020 година
Оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на труд, 2021 и 2022 година, АВРСМ
Годишни извештаи 2021 и 2022 година, АВРСМ
Истражување и анализа на младинските работни вештини во Република Македонија, Национален младински совет, 2016 година

Поважни линкови

<https://www.mtsp.gov.mk/vrabotenost.nspх>

<https://av.gov.mk/operativen-plan.nspх>

<https://www.stat.gov.mk/Default.aspx>

<https://www.slvesnik.com.mk/>

<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/country-profiles/lang--en/index.htm>

<https://www.worldbank.org/en/country/northmacedonia>

<https://www.oecd.org/south-east-europe/>

<https://ime.org.mk/>

<https://oemvp.org/mk/>

<https://www.mchamber.mk/>

<https://www.businessimpactlab.mk/>

<https://www.un.org.mk/>

<https://www.cefe.mk/>

<https://www.mkchamber.mk/>

<https://www.fitr.mk/>

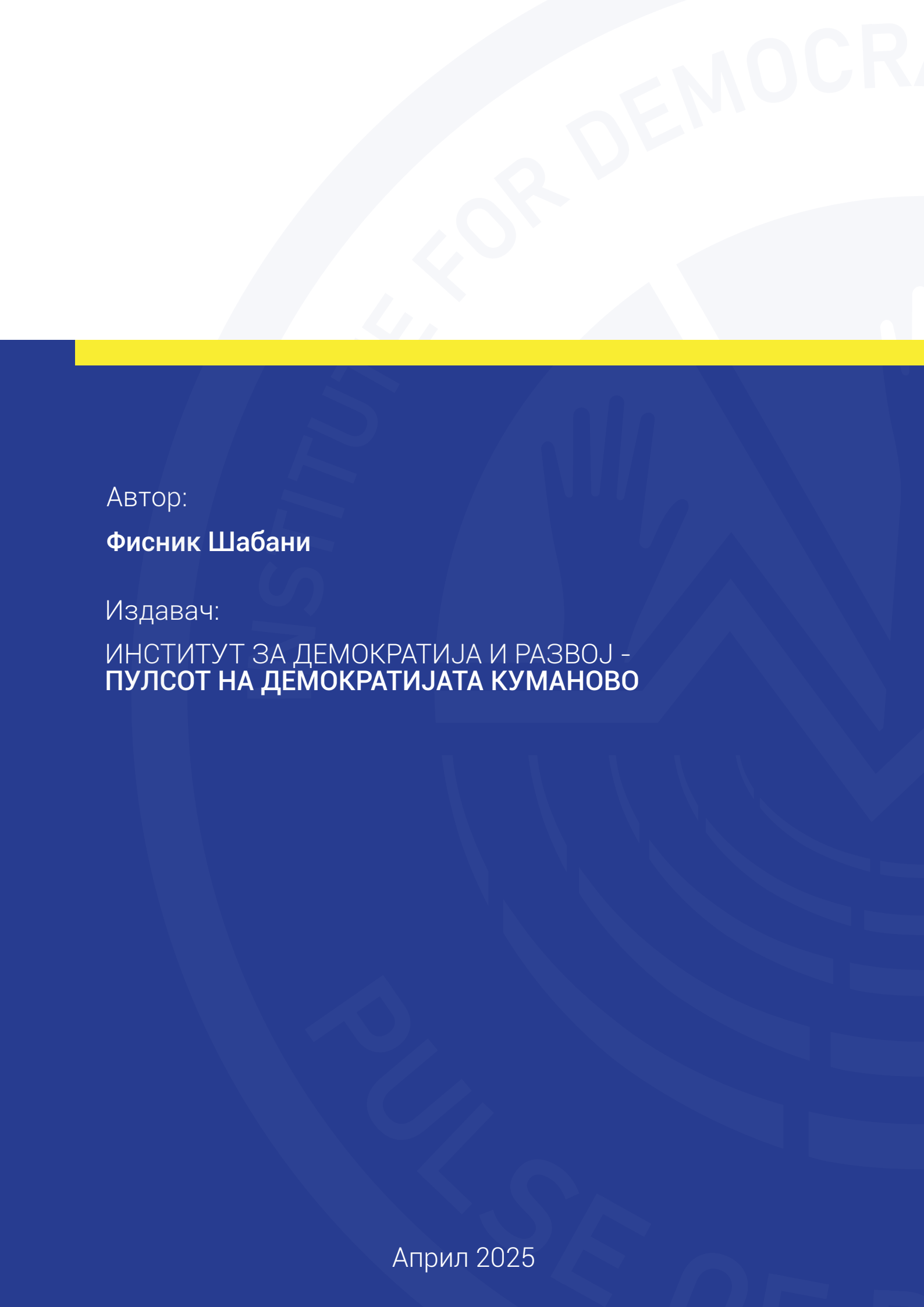
<https://www.cea.org.mk/>

<https://www.cci.mk/>

<https://www.weglobal.org/>

<https://youthguarantee-wb.eu/>

<https://www.undp.org/north-macedonia/projects/creating-jobs-all>



Автор:

Фисник Шабани

Издавач:

ИНСТИТУТ ЗА ДЕМОКРАТИЈА И РАЗВОЈ -
ПУЛСОТ НА ДЕМОКРАТИЈАТА КУМАНОВО

Април 2025