

► Унапредување на дизајнот и спроведувањето на активните програми и мерки за вработување во Северна Македонија



© Меѓународна организација на трудот 2026.
Прво издание во 2026.



Наведување извор 4.0 Меѓународна (CC BY 4.0)

Ова дело е лиценцирано со Криејтив Комонс Наведување извор 4.0 Меѓународна лиценца. Видете на: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. На корисникот му е дозволено натамошно користење, споделување (копирање и повторно дистрибуирање), приспособување (ремиксирање, трансформирање и надградување на изворното дело) како што е детално утврдено во лиценцата. Корисникот мора јасно да го наведе MOT како извор на материјалот и да наведе дали се извршени промени на изворната содржина. Користењето на амблемот, името и логотипот на MOT не е дозволено во врска со преводи, приспособувања или други деривативни дела.

Наведување извор – Корисникот мора да наведе дали се извршени промени и мора да го цитира делото како што следува: MOT, *Унапредување на дизајнот и спроведувањето на активните програми и мерки за вработување во Северна Македонија*, Женева: Меѓународна канцеларија на трудот, 2026. © MOT.

Преводи – Во случај на превод на ова дело, кон наведувањето на изворот мора да се додаде следнава изјава за одрекување на одговорноста: Ова е превод на дело со заштитени авторски права на *Меѓународната организација на трудот (MOT)*. Овој превод не е изготвен, прегледан или одобрен од MOT и не треба да се смета за службен превод од MOT. MOT се одрекува од каква било одговорност за неговата содржина и точност. Одговорноста ја поднесува исклучиво авторот(-ите) на преводот.

Приспособувања – Во случај на приспособување на ова дело, кон наведувањето на изворот мора да се додаде следнава изјава за одрекување на одговорноста: Ова е приспособување на дело со заштитени авторски права на *Меѓународната организација на трудот (MOT)*. Ова приспособување не е изготвено, прегледано или одобрено од MOT и не треба да се смета за службено приспособување од MOT. MOT се одрекува од каква било одговорност за неговата содржина и точност. Одговорноста ја поднесува исклучиво авторот(-ите) на приспособувањето.

Материјали на трета страна – Оваа лиценца на Криејтив Комонс не се применува за материјали со заштитени авторски права што не се на MOT што се вклучени во оваа публикација. Ако материјалот се припишува на некоја трета страна, корисникот на таквиот материјал е исклучиво одговорен за добивање на правата од носителот на правата и за какви било барања за повреди.

Каков било спор што произлегува од оваа лиценца и не може да се реши спогодбено се упатува на арбитража во согласност со Правилата за арбитража на Комисијата за меѓународно трговско право на Обединетите нации (УНЦИТРАЛ). Страните се обврзани од каква било арбитражна одлука што е донесена како резултат на таквата арбитража како конечно решение на таквиот спор.

Прашањата во врска со правата и лиценцирањето треба да се упатат до rights@ilo.org. Информации за публикациите и дигиталните производи на MOT може да се најдат на: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220434260 (web PDF)

Достапно на англиски јазик: *Improving the design and implementation of active labour market programmes in North Macedonia*, ISBN 9789220434246 (web PDF)

Ознаките што се користат во изданијата и базите на податоци на MOT, што се во согласност со практиката на Обединетите нации, и презентацијата на материјалот содржан во нив не подразбираат изразување какво било мислење од страна на MOT во врска со правниот статус на која било земја, област или територија, нејзините власти или во врска со нејзините граници. Видете: www.ilo.org/disclaimer.

Мислењата и ставовите што се изразени во оваа публикација се мислења и ставови на авторот(-ите) и не мора задолжително да ги одразуваат мислењата, ставовите или политиките на MOT.

Упатувањата до називи на фирми и комерцијални производи и процеси не повлекуваат нивно одобрување од страна на MOT, а секое неспомнување на некоја конкретна фирма, комерцијален производ или процес не е знак за неодобрување.

- ▶ **Унапредување на дизајнот и спроведувањето на активните програми и мерки за вработување во Северна Македонија**

Овој документ е објавен со поддршка на Европската Унија, преку проектот *Инструмент на ЕУ-МОТ за техничка помош во спроведувањето на Гаранцијата за млади во Западен Балкан: Иновации во политиките за вработување млади преку Гаранција за млади (фаза III)*. Одговорноста за ставовите изнесени во овој извештај е единствено на Меѓународната организација на трудот. Европската Унија не презема никаква одговорност за точноста, прецизноста или веродостојноста на кој било од материјалите, информациите или ставовите изнесени во овој извештај.

► Содржина

Вовед	05
1. Дизајнирање и спроведување на активните програми и мерки за вработување во Северна Македонија	06
2. Клучни наодите од оцената на влијанијата	11
3. Подобрување на дизајнот на програмите и мерките и начинот на нивното спроведување	15
4. Стекнување вештини потребни за зелената и за дигиталната транзиција	22
4.1. Вештини за зелената транзиција	23
4.2. Вештини за дигиталната транзиција	27





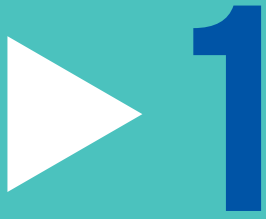
► Вовед

Во 2025 година, Северна Македонија побара поддршка од Инструментот за техничка помош за Гаранцијата за млади, воспоставен од Европската Унија (ЕУ) и Меѓународната организација на трудот (МОТ), со цел да се оцени влијанието на активните програми и мерки за вработување што ги спроведува Агенцијата за вработување (АВРСМ) и за да се добијат насоки во однос на тоа како да се подобрат нивниот дизајн и начинот на спроведување. Земјата, исто така, побара и општ осврт во однос на тоа како да се развијат вештини за дигиталната и за зелената транзиција.

Оцената на влијанието беше насочена кон десет различни мерки (описани во Глава 1).¹ Овие мерки беа анализирани за да се утврди какви ефекти имаат врз вработувањето, заработувачката и квалитетот на работните места на корисниците (резимирани во Глава 2), како и нивната економичност. Исто така, беа оценети и индивидуалните перцепции за промените во финансиската состојба на домаќинствата и идните можности за вработување по учеството во програмите и мерките. Наодите од евалуацијата беа дискутирани и верификувани за време на работилница одржана во Скопје на 16 декември 2025 година (видете Анекс 1 за агендата на работилницата). Настанот беше организиран со цел да се презентираат резултатите од евалуацијата меѓу надлежните службеници задолжени за изработка на Оперативниот план за активни мерки и услуги за вработување за 2026 година. На работилницата учествуваа претставници од Министерството за економија и труд; Министерството за социјална политика, демографија и млади; Министерството за финансии; Кабинетот на Претседателот на Владата; Агенцијата за вработување (АВРСМ); Агенцијата за иновации, научно-технолошки развој и претприемништво, како и експерти од организации за меѓународна соработка.

Овој технички извештај е организиран во четири глави. Во Првата глава се разгледуваат дизајнирањето и начинот на спроведување на активните програми и мерки за вработување што се предмет на оценувањето. Во Втората глава се резимираат главните наоди од оцената на влијанието, додека, пак, во Третата глава се нудат насоки за тоа како дизајнирањето и спроведувањето на програмите може да станат поефективни. Во оваа глава се сумира и дискусијата што се водеше во рамките на работилницата. Во последната глава од извештајот се нудат насоки за тоа како јавната служба за вработување може да го поттикне стекнувањето вештини за дигиталната и за зелената транзиција.

¹ Целосните наоди на истражувањето за оцената на влијанието се достапни во: Марјан Петрески, *Инвестирање во вработливоста: Процена на влијанието на активните програми и мерки за вработување во Северна Македонија*, МОТ Будимпешта 2025 година.



Дизајнирање и спроведување на активните програми и мерки за вработување во Северна Македонија



Истражувањето за оцената на влијанието ги опфати главните активни програми и мерки за вработување достапни во рамките на Оперативниот план (ОП) за 2022 и 2023 година за невработени лица евидентирани во Агенцијата за вработување, како што следува:

► **Програма за самовработување.** Целта на оваа програма е да им обезбеди поддршка на поединците да започнат или да формализираат сопствен мал бизнис. Таа нуди неповратен грант за основање бизнис, поддршка при регистрација на правен субјект и менторска поддршка во фазата по основањето на бизнисот (последната услуга е моментално достапна само за ранливи групи). Кандидатите мора задолжително да посетуваат обука за претприемништво и започнување бизнис (развивање деловна идеја, анализа на пазарот и изводливост, изработка на бизнис-план, финансиски менаџмент) и да поднесат целосно изработен бизнис-план, кој се оценува од експертска комисија. Пристап до средствата за основање бизнис им се нуди на лицата што ќе добијат минимален број поени во процесот на оценување. Грантовите се разликуваат според правната форма на бизнисот, при што повисок грант е достапен за друштва со ограничена одговорност (до 615 000 денари или 10 000 евра). Корисниците се обврзани бизнисот да го одржуваат активен најмалку две години по неговото основање. Неизвршувањето на оваа обврска повлекува враќање на грантот (80 проценти ако престанокот е во првата година, 60 проценти ако престанокот е во втората година од регистрацијата на правниот субјект). Друга клучна карактеристика на програмата е поддршката при формалната регистрација на дејноста, што е клучен предуслов за исплата на финансиските средства. Програмата е една од најголемите што ги нуди АВРСМ: опфаќа околу 2 000 лица годишно, со годишен буџет од 11,5 милиони евра. Целна група се сите невработени лица (вклучително и млади лица, лица со попреченост, лица што сакаат да го формализираат својот бизнис, жени жртви на семејно насилство). Бидејќи нема ограничувања во ОП, сите бизнис-сектори се подобни за финансирање. Сепак, постои општа претпоставка дека експертската комисија внимателно ќе ја оценува пазарната изводливост на предложените бизнис-идеи. Податоците за 2023 година покажуваат дека поголемиот дел од кандидатите добиле поддршка за претприемништво (2 107 склучени договори од 2 957 кандидати, со опфат од 71,2 %). Поголемиот дел од учесниците во програмата за самовработување се мажи (61,8 %) на возраст од 25 до 44 години (60,6 %), со завршено средно образование (55,7 %), жители на урбани средини (66,8 %) и со просечно времетраење на невработеноста од девет месеци.

► **Субвенционирањето на вработувањето е дизајнирано со цел да се намалат трошоците за вработување на работодавачите и да се поттикнат лицата што се соочуваат со поголеми пречки при вработувањето да се вклучат на пазарот на трудот.** Износот на субвенцијата е 19 000 денари месечно (310 евра) за период од три, шест или дванаесет месеци. За да се ограничи злоупотребата и да се поттикне создавање нови работни места, програмата вклучува обврска за работодавачите да го задржат работникот за кого е исплатена субвенција по истекот на субвенцијата, правила што спречуваат намалување на постојниот број на вработени во фирмите, обврска за замена на работник за кого е исплатена субвенција, кој заминува без оправдана причина, како и механизми за враќање средства при предвремено прекинување. Мерката е насочена кон различни ранливи групи (долгорочно невработени лица, млади лица, корисници на гарантиран минимален приход, лица со попреченост, Роми) и се спроведува преку јавни повици до работодавачите, а следењето е поврзано со евиденцијата од платниот список. Според дизајнот, мерката балансира меѓу непосредно создавање

работни места и правни заштитни механизми против истиснување на работниците и финансирањето работни места што би се создале и без субвенција. Во 2023 година, програмата опфатила 1 360 лица од вкупно 1 660 апликации (опфат од 81,9 %). Вкупно потрошените средства изнесувале 1,8 милиони евра. Бидејќи во Оперативниот план нема ограничувања, сите економски сектори се подобни за финансирање, со единствено ограничување на бројот на работници за кои е исплатена субвенција што фирмата може да ги бара, според бројот на постојано вработени (најмногу 5 работници за кои е исплатена субвенција по фирма, но не повеќе од 50 % од тековните вработени; за микропретпријатија – само еден субвенциониран работник). Поголемиот дел од учесниците во субвенционирањето на вработувањето се мажи (52,2 %) на возраст од 25 до 44 години (55,5 %), со завршено средно образование (51 %), жители на урбани средини (65,5 %) и со просечно времетраење на невработеноста од 7,4 месеци.

- **Вработување и раст на правни субјекти.** Преку овој инструмент се обезбедува поддршка за микро, мали и средни претпријатија, социјални претпријатија и непрофитни организации во создавањето нови работни места. Поддршката се обезбедува во форма на еднократен грант за финансирање опрема, материјали и почетен обртен капитал, поврзани со вработување невработени лица. Износот на грантот се приспособува според возраста и факторите на ризик со кои се соочуваат ангажираните корисници (на пример, повисоки грантови за млади лица и корисниците на гарантирана минимална помош). Работодавачите се обврзани да ги вработат корисниците со полно работно време; да се придржуваат до минимални периоди на задржување (9–12 месеци); и до правилата што спречуваат намалување на бројот на постојано вработени лица. Во 2023 година биле склучени околу 545 договори од вкупно 596 апликации (опфат од 91,4 %), со вкупно потрошени средства во износ од 1,5 милиони евра. Бидејќи нема ограничувања во ОП, сите економски сектори се подобни за финансирање, а единственото ограничување е бројот на работници за кои е исплатена субвенција што фирмата може да ги вработи (исти правила како кај стандардните субвенции за вработување). Поголемиот дел од корисниците се жени (56,1 %) на возраст од 15 до 34 години (61,9 %), со завршено средно образование (55,3 %), жители на урбани средини (64,2 %) и со релативно краток период на невработеност (во просек, 4,5 месеци).
- **Поддршка за креирање нови работни места преку зелени инвестиции.** Оваа мерка обезбедува грантови за претпријатијата што воведуваат еколошки технологии и креираат дополнителни работни места. Финансирањето е условено од нови вработувања и од инвестиции во опрема за енергетска ефикасност или за обновливи извори на енергија. Грантовите се движат од најмалку 3 600 евра (за едно ново вработување) до најмногу 10 700 евра (за три нови вработувања). Целта на мерката е да обезбеди долгорочно вработување, поврзувајќи го грантот со продуктивни инвестиции, наместо со едноставно субвенционирање на вработувањето. Приоритет имаат претпријатијата што работат во преработувачката индустрија, земјоделството, снабдувањето со вода, управувањето со отпад и градежништвото. Во 2023 година биле склучени околу 139 договори од вкупно 161 апликации (опфат од 86,3 %), со вкупно потрошени средства во износ од 600 000 милиони евра. Повеќето корисници се жени (60,8 %), со речиси еднаков удел на лица на возраст 25–34, 35–44 и 45–54 години (приближно 20 % секоја група), со средно образование (50 %), жители на урбани средини (59,2 %) и со просечно времетраење на невработеноста од 6,3 месеци.

- **Обуки за побарувани занимања.** Овие стручни обуки им обезбедуваат на невработените лица да се стекнат со вештини усогласени со потребите на работодавачите и со економските сектори каде што има побарувачка за работна сила, вклучително и зелени работни места, дигитални услуги и занимања во транспортниот сектор. Давателите на услуги за обука мора да бидат акредитирани и се избираат преку јавни повици. Лицата што посетуваат обука добиваат надоместок за времетраењето на обуката (145 евра месечно), а давателите на услугите за обука добиваат грант за спроведување на обуката (400 евра по обучено лице). Оперативниот план ги нагласува модулните ИТ-пакети, обуките за возачи за Ц/ЦЕ/Д категорија (кои претставуваат посебна програма), како и приоритетниот пристап за корисниците на гарантиран минимален приход. Во 2023 година биле склучени околу 1 079 договори од вкупно 1 616 апликации (опфат од 67 %), со вкупно потрошени средства во износ од 770 000 милиони евра. Поголемиот дел од корисниците се жени (76,1 %) на возраст од 15 до 34 години (54,7 %), со завршено средно образование (59,2 %), жители на урбани средини (68,1 %) и со долг период на невработеност (во просек, 20 месеци). Над 40 % од корисниците се од албанско етничко потекло.
- **Обуки за напредни ИТ-вештини.** Оваа програма е наменета за невработени лица до 40-годишна возраст (со завршено најмалку средно образование), со цел да се стекнат со вештини потребни за занимања поврзани со ИКТ (специјалист за ИТ-безбедност, администратор на облак (cloud administrator), аналитичар на податоци со алатки на Мајкрософт (Microsoft data analyst), развивач на игри (game developer), развивач на виртуелна реалност (virtual reality developer), развивач на апликации во Oracle Java (Oracle Java developer), софтвер-тестер, развивачи на софтвер што користат Python (Python developer), графички дизајнер за анимирана визуелна содржина (motion graphic designer) и други). Трошоците за обуката целосно ги покрива АВРСМ за акредитирани даватели на услуги за спроведување на обуката, избрани преку постапки за доделување договор за јавни набавки. Давателите на услуги што ја спроведуваат обуката се должни – пред започнувањето на обуката – да ги тестираат кандидатите. Во 2023 година биле склучени околу 735 договори од вкупно 1 233 апликации (опфат од 59,6 %), со вкупно потрошени средства во износ од 1,4 милиони евра. Учесниците се рамномерно поделени меѓу мажи и жени (50 %) на возраст од 15 до 34 години (79 %), со мала доминација на лица со средно образование (55,6 % наспроти 44,4 % со терцијарно образование), жители на урбани средини (83 %) и со просечно времетраење на невработеноста од 8,5 месеци.
- **Практиканство.** Оваа мерка им обезбедува на младите невработени лица (до 29 години) период на работно искуство под надзор во реално работно окружување (единствениот услов за организацијата каде што се спроведува практиканството е да има најмалку еден вработен). Моделот комбинира месечен надоместок (180 евра) за најмногу три месеци со формални договори што ги утврдуваат целите на учење, методите на оценување и работните услови. Фокусирајќи се на менторство и краткорочни задачи под надзор, практиканството е дизајнирано со цел да им даде информација на работодавачите во однос на тоа колку кандидатите се подготвени за работа и да им го олесни преминот кон формално вработување. Во 2023 година биле склучени околу 1 575 договори од вкупно 1 890 апликации (со опфат од 83 %), со вкупно потрошени средства во износ од 832 000 евра. Корисниците се најмногу жени (62 %) на возраст од 15 до 24 години (79,5 %), со завршено средно образование (85 %), жители на урбани средини (73,8 %) и со краток период на невработеност (во просек, 2,3 месеци). Над една третина (33 %) од корисниците се од албанско етничко потекло.

- **Јавни работи и општинско-корисна работа.** Целта на јавните работи – спроведени во партнерство со општинските власти – е да обезбедат привремена, скратена работа за лица со ниски квалификации во локалната инфраструктура и социјалните услуги. Мерката нуди и можности за ограничена доквалификација (тримесечна обука кај акредитиран давател на услуги). Учеството трае од 6 до 9 месеци, со плати приспособени за скратено работно време. Во 2023 година, програмата опфатила 945 корисници од 1 200 апликации (78,7 %), со вкупно потрошени средства во износ од 1,3 милиони евра. Огромното мнозинство учесници се жени (85,6 %) над 35-годишна возраст (65,4 %), со средно образование (52,2 %), жители на урбани средини (66,5 %), со многу долги периоди на невработеност (над 30 месеци) и претежно од македонско етничко потекло (78,8 %).
- **Обуки за вработување во економијата на грижа.** Целта на оваа мерка е да им обезбеди квалификации на лицата што ќе даваат услуги за грижа во домот и заедницата – за стари лица, лица со попреченост и други групи што имаат потреба од помош – како и субвенции за нивно вработување. Програмата предвидува учество во акредитирана обука во времетраење од три месеци (со надоместок од 180 евра месечно за учесниците и грант од 485 евра по обучено лице за давателите на услуга што ја спроведуваат обуката) и субвенција за вработување (500 евра месечно) во времетраење од десет месеци. Работодавачот – во партнерство со АВПСМ – го избира невработеното лице за обука и вработување. Оваа мерка ги опфаќа и незадоволените социјални потреби и создавањето локални работни места, со акцент на поврзување на социјалните услуги со вработување ранливи групи. Во 2023 година биле склучени околу 143 договори од вкупно 421 апликации (опфат од 34 %), со вкупно потрошени средства во износ од 750 000 евра. Повеќето корисници се жени (87,2 %) над 35-годишна возраст (72,4 %). Релативно голем дел од корисниците имаат завршено само основно образование (над 41 % од корисниците) и има солидна застапеност на лица што живеат во рурални средини (37 %). Корисниците најчесто имаат долги периоди на невработеност (во просек, 19,7 месеци).

▶ 2

Клучни наоди од оцената на влијанијата



Програмата за поддршка на самовработувањето покажува позитивни и статистички значајни ефекти, зголемувајќи ја веројатноста за тековна вработеност (за околу 16 п.п.) и вкупниот број месеци поминати во вработување по програмата (за приближно 20 месеци). Сепак, кај корисниците се забележува и поголема веројатност да бидат вработени по завршувањето на програмата, но биле невработени во моментот кога биле интервјуирани во рамките на оценувањето на влијанието. Ова укажува дека – иако програмата ефективно поттикнува влез во самовработувањето – дел од новотворените бизниси се соочуваат со тешкотии да опстанат по престанувањето на директната поддршка. Ефектите врз заработувачката на корисниците на програмата за поддршка на самовработувањето се статистички незначајни, со некои негативни (но не и големи) коефициенти за квалитетот на работните места. Иако сите корисници се обврзани формално да регистрираат правен субјект, дел од нив можеби работат во полуформална форма (на пример, нецелосни уплати на придонеси или неформални трансакции). Како резултат на тоа, пониските вредности на квалитетот утврдени во рамките на оценувањето на влијанието најверојатно повеќе ја одразуваат микроголемината на претпријатијата, ограничената длабочина на формализација и ниската продуктивност, отколку целосната неформалност. Трошокот за програмата за самовработување изнесува 333 878 МКД (5 420 евра по учесник).

Субвенционирањето на вработувањето покажува негативни и статистички значајни ефекти врз тековната вработеност, што сугерира дека краткорочните вработувања што ги создава не се претвораат во одржливо вработување по истекот на субвенцијата и дополнителниот период на задолжително задржување. Сепак, позитивниот и значаен ефект врз вкупниот број месеци вработеност (приближно 17 месеци) укажува дека корисниците акумулирале повеќе работно искуство во споредба со контролната група, првенствено за време на субвенционираниот период и во периодот на задолжително задржување во вработување. Значајно е тоа што негативниот коефициент за статусот „вработен на крајот од програмата, но невработен во моментот на интервјуто“ укажува дека учесниците имале помала веројатност од контролната група да ја изгубат работата веднаш по завршувањето на субвенцијата. Ако се разгледуваат заедно, овие мешани резултати укажуваат на умерена краткорочна ефикасност на програмата, но ограничен долгорочен ефект. Слично на тоа, субвенцијата покажува незначајни ефекти врз платите и квалитетот на работните места, што е во согласност со субвенционирани вработувања на привремени или помалку формални работни места што згаснуваат по престанувањето на јавната поддршката. Во однос на промените во финансиската состојба на домаќинството и изгледите за вработување (субјективна перцепција), *субвенционирањето на вработувањето* – заедно со самовработувањето – покажува најсилни и најконзистентни ефекти. Трошокот за оваа субвенција за вработување изнесува 82 776 МКД (1 345 евра по корисник).

Програмите **Вработување и раст на правни субјекти** и **Поддршка за креирање нови работни места преку зелени инвестиции** не покажуваат статистички значајни ефекти во однос на растот на вработеноста или бројот на месеци поминати во работен однос. Сепак, тие имаат позитивни ефекти во однос на квалитетот на работното место. Овие резултати укажуваат дека програмите ненужно создаваат подобро

платени работни места, но ја поттикнуваат транзицијата кон формална и постабилна вработеност, со повисок степен на договорна сигурност. Корисниците забележуваат подобрување на нивната финансиска состојба и на изгледите за вработување, но тоа не е многу статистички значајно и укажува на индиректна или одложена природа на придобивките, кои се појавуваат кога проектите се прошируваат или се стабилизираат со текот на времето. Програмата *Вработување и раст на правните субјекти* чини 164 481 МКД (2 670 евра по учесник), додека, пак, програмата *Поддршка за креирање нови работни места преку зелени инвестиции* чини 262 365 МКД (4 260 евра по учесник).

Програмите **Обуки за побарувани вештини** и **Обуки за напредни ИТ-вештини** покажуваат позитивни ефекти врз вкупниот број месеци во вработување по завршувањето на програмите. Кај програмата *Обуки за напредни ИТ-вештини*, незначајниот ефект врз тековната вработеност може да укажува дека таа привлекува учесници со веќе високо ниво на вработливост. За овие групи, обуката можеби го подобрила квалитетот на работното место, времетраењето или стабилноста, а не самата веројатност дека ќе најдат или нема да најдат работа. Кај програмата *Обуки за побарувани вештини*, ефектот врз заработувачката е силен, што укажува дека стекнатите компетенции добро се наградуваат на пазарот на трудот. Ефектот врз квалитетот на работните места е статистички незначаен, што укажува дека – иако учесниците преминале на подобро платени работни места – степенот на формалност и договорна сигурност не се променил значително. Учесниците, сепак, пријавиле подобри очекувања за нивното идно вработување. Обуката за напредни ИТ-вештини има незначајни ефекти и врз платите и врз квалитетот на работното место, што сугерира дека – иако учесниците стекнале специјализирани вештини – тие не се пресликале во систематски повисоки приходи или подобрена формалност, веројатно поради ограничениот капацитет за апсорпција во домашниот ИКТ-сектор. Ова го потврдува и перцепцијата на учесниците, која се влошила по учеството. Програмата *Обуки за побарувани вештини* чини 43 957 МКД (715 евра по учесник), додека, пак, програмата *Обуки за напредни ИТ-вештини* чини 118 493 МКД (1 925 евра по учесник).

Програмите **Обуки за возачи** и **Практиканство** не покажуваат значајни ефекти, што упатува на ограничена додадена вредност, веројатно поради преголемата понуда на пазарот на лица со возачки дозволи и краткото времетраење на практиканството. Кај програмата *Обуки за возачи за Ц и Д категорија* не се прикажуваат процени за квалитетот на работното место или заработувачката поради малиот број вработени учесници во оваа подгрупа. Дополнително, перцепцијата на корисниците е негативна, што ја одразува разочараноста во обезбедувањето стабилни работни места. Исто така, и програмата *Практиканство* не покажува значајни ефекти врз заработувачката и квалитетот на работното место, што е во согласност со нејзиното кратко времетраење, кое обезбедува искуство, но не и одржливи или формални можности за вработување.

Јавните и општинско-корисните работи не покажуваат значајни ефекти врз вработувањето и заработувачката, а забележан е и пад во квалитетот на работните места. Ова укажува дека учеството главно обезбедува краткорочна работа и приход, наместо олеснување на транзицијата кон формални или одржливи работни места. Перцепцијата, сепак, покажува подобрување на изгледите за вработување, но без промена

во финансиската ситуација на домаќинствата. Трошокот изнесува 154 060 МКД (2 500 евра по учесник).

За разлика од јавните и општинско-корисните работи, програмата **Економија на грижа** покажува умерен, но позитивен ефект врз неколку исходи од вработувањето, вклучително и тековна вработеност и број на месеци во работен однос, што укажува дека учеството обезбедува ограничен, но реален премин кон поодржливо работно место. Ова најверојатно го одразува структурниот и демографскиот раст на побарувачката за услуги од областа на грижата, каде што стекнатото искуство преку јавни програми може да се преточи во понатамошно вработување – често неформално или со скратено работно време – по нивното завршување. Сепак, овие ефекти остануваат мали по обем и концентрирани кај жените, што укажува дека програмата помага да се задржи поврзаноста со пазарот на трудот, но не успева да поттикне трансформативни придобивки од вработувањето. Програмата, исто така, покажува позитивни ефекти врз квалитетот на вработувањето, иако без значајни добивки во однос на заработувачката. Ваквиот резултат укажува дека учесниците – претежно жени – преминале во поформализирани улоги во секторот за грижа, со подобра покриеност со договор, и покрај умерените нивоа на плата. Оттука, се чини дека програмата го зајакнува аспектот на формалност во квалитетот на вработувањето повеќе отколку неговата финансиска компонента, како и позитивната перцепција на корисниците за нивните идни можности за вработување. Меѓутоа, програмата е скапа, односно таа изнесува 385 532 МКД (6 265 евра по корисник).



Во Табела 1 подолу е даден преглед на клучните наоди од оцената на влијанието.

► **Табела 1: Преглед на проценетото влијание на активните програми и мерки за вработување**

	Самовработување	Субвенција за вработување	Вработување и раст на правни субјекти	Креирање нови работни места преку зелени инвестиции	Обуки за побарувачки занимања	Обуки за возачи	Обуки за напредни ИТ-вештини	Практиканство	Јавни работи	Економија на грижа
Статус на вработеност	▲	▼	—	—	—	—	—	—	—	▲
Времетраење на вработувањето	—	▲	—	—	▲	НП	▲	▲	—	▲
Невработеност по периодот на вработување	▼	—	—	НП	▲	НП	—	—	▼	—
Примања	—	—	—	—	▲	НП	—	—	—	—
Квалитет на вработувањето	—	—	▲	—	—	НП	—	—	▼	▲
Неактивност (NEET)	—	▼	—	▼	—	▼	—	—	—	—
Финансии во домаќинството	▲	▲	—	—	—	—	—	▲	—	—
Изгледи за вработување	▲	▲	▲	—	▲	—	▼	—	▲	▲

Извор: Марјан Петрески, Инвестирање во вработливоста: Оцена на влијанието на активните програми и мерки за вработување во Северна Македонија, МОТ Будимпешта, оп. cit.



▶ 3

**Подобрување на дизајнот
на програмите и мерките
и начинот на нивното
спроведување**



Резултатите од оцената на влијанието покажуваат дека програмите што комбинираат финансиска поддршка со унапредување вештини или кои се силно ориентирани кон побарувачката на труд – како што се програмата за самовработување и обуките за побарувани занимања – даваат најконзистентни и долгорочни ефекти врз вработеноста. Овие програми ја зголемуваат веројатноста за вработување и го продолжуваат вкупното време во кое учесниците остануваат вработени по завршувањето на програмата. Наспроти тоа, Субвенционирањето на вработувањето и Јавните и општествено-корисните работи најчесто создаваат краткотрајни придобивки, ограничени претежно за времетраењето на програмата, со ограничена одржливост откако ќе заврши поддршката. Програмата Економија на грижа покажува умерени, но позитивни резултати, што ја одразува латентната побарувачка за услуги за грижа што може да доведат до одржливо вработување и по завршувањето на субвенцијата. Учесниците во програмите насочени кон вештините и претприемништвото имаат поголеми примања и поквалитетни работни места, додека, пак, придобивките од другите мерки се поскупо. Младите лица и жените – двете главни целни групи на активните политики за вработување во Северна Македонија – имаат најголема корист кога интервенциите се засновани врз развојот на вештините и се усогласени со побарувачката на работна сила.

Пошироките препораки за политики што МОТ ги даде на АВРСМ во 2024 година (особено оние поврзани со потребата од поголеми инвестиции во човечките ресурси, во квалитетот на услугите и во подобрувањето на механизмите за спроведување на активните програми и мерки за вработување) и натаму остануваат валидни.¹ За време на работилницата беше истакнато дека во последните неколку години, достапната буџетска рамка за спроведување на активните програми за вработување е зголемена трикратно, а бројот на вработени во Агенцијата за вработување е намален за 10 проценти (главно преку природен одлив на кадри). Ова значи дека поголемиот дел од советниците на локално ниво (без оглед на нивната конкретна работна позиција) се целосно ангажирани во периодот од март до октомври со спроведување на активните мерки.

Како општо правило, ефективностa на активните програми и мерки за вработување може да се подобри преку подобра усогласеност меѓу: (i) индивидуалните карактеристики и ризиците на пазарот на трудот, утврдени преку профилирање; (ii) карактеристиките на програмата (каква цел треба да постигне програмата); и (iii) побарувачката на работна сила (утврдена преку анкети на работодавачи, системи за предвидување вештини и секторски анализи).

Ова тристрано усогласување е задача што ја извршуваат советниците во АВРСМ и треба да биде одразено во индивидуалниот план за вработување. Колку е подлабоко познавањето на советниците на бариерите со кои се соочуваат поединците, побарувачката на трудот и како функционираат програмите, толку е подобро поврзувањето и поефективен е процесот на интеграција на пазарот на труд на секој индивидуален план за вработување. Меѓутоа, градењето солидно познавање на невработените клиенти бара

¹ МОТ: Проценка на функционалната организација на Агенцијата за вработување на Северна Македонија, МОТ Будимпешта 2024.

време, и АВРСМ треба да осигури дека има доволно квалификувани советници во локалните канцеларии што ќе одржуваат чести состаноци со невработените пред изготвувањето на индивидуалниот план за вработување. Континуираната обука на персоналот е исто така клучна за да се осигури дека советниците се запознаени со нови техники за советување, но и со брзите промени во побарувачката на пазарот на трудот.

Врз основа на наодите од оцената на влијанието, АВРСМ може да ги разгледа следниве точки за дејствување со цел да ја зголеми ефективноста на активните програми и мерки за вработување.

Поддршка за самовработување. Ова е најголемата програма што ја нуди АВРСМ (во однос на финансиските инвестиции и бројот на учесници). Програмата дава позитивни резултати, но за дел од корисниците, ефектите не се одржливи со текот на времето. Ова се должи на видот и големината на бизнисите што се финансираат, како и на фактот што за некои невработени лица, самовработувањето претставува резервен план, а не вистински избор. Ова води до создавање бизниси со мала додадена вредност (самовработување за „егзистенција“). Истражувањето на оцената на влијанието на глобално ниво покажува дека поддршката за самовработување најдобро функционира кога програмите се со мал обем, добро финансирани и добро насочени кон оние невработени лица што имаат јасен претприемачки план.² За таа цел, АВРСМ може да разгледа: (i) постепено намалување на програмата, со таргетирање не повеќе од 900 учесници годишно; (ii) воспоставување линија за менторска поддршка и деловно-советодавни услуги за сите корисници, со поинтензивна поддршка за ризичните групи; (iii) ревидирање на системот за бодување на бизнис-плановите за да се исклучат бизнис-предлозите во заситени економски сектори (трговија на мало и персонални услуги) и да се вклучат предлозите во растечките сектори (врз основа на економски и пазарни истражувања); и (iv) зајакнување на содржината, интензитетот и критериумите за оценување во задолжителната обука за претприемништво, со цел таа да служи како алатка за откривање лица што би избрале самовработување како резервна опција. За време на работилницата, учесниците се согласија со наодите од евалуацијата и ја нагласија потребата од унапредување на квалитетот на бизнис-обуките што им се обезбедуваат на корисниците, како и обезбедување менторски услуги во почетните фази од работењето на бизнисот.

Субвенционирање на вработувањето. Наодите од оцената на влијанието укажуваат на краткорочниот ефект на оваа програма. Таргетирањето на невработените лица е во согласност со практиките на ЕУ (субвенциите за вработување треба да се користат за лица со висок ризик на пазарот на трудот). Еден елемент што може негативно да влијае врз резултатите е типот на претпријатија што аплицираат за програмата (претпријатија со мала додадена вредност, трудоинтензивно производство) и работните места што ги нудат (краткотрајни договори, скратено работно време, работни позиции на границата на формалност). За да се зголеми ефективноста на субвенционирањето на вработувањето, може да се разгледа следново: (i) ограничување на програмата само на одредени економски сектори (преработувачка индустрија, услуги со

² Grimm M., Paffhausen A.L. Do Interventions targeted at micro-entrepreneurs and small and medium-sized firms create jobs? A systematic review of the evidence for low- and middle-income countries, IZA Труд со дискусии бр. 8193, 2014.

висока вредност) каде што постои стабилна побарувачка за работна сила (утврдена преку истражувања на пазарот на трудот); (ii) зголемување на износот на субвенцијата (повисока субвенција за 6 или 12 месеци, со обврска за задржување двапати подолго од времетраењето на субвенцијата) за да се привлечат претпријатија со висока додадена вредност; и (iii) да се примени на поинаков модел на спроведување, според кој субвенционирањето на вработувањето ќе се нуди на претпријатија со слободни работни места, под услов да вработат невработено лице од целната групата.³ Иако оваа практика може да доведе до непотребни трошоци поради замена на работници и финансирање работни места што би се создале и без субвенција, таа може да создаде поодржливи вработувања за најранливите категории невработени. Учесниците на работилница за валидација се согласија дека причината за слабите резултати од субвенцијата за вработување најверојатно лежи во изборот на партнерските работодавачи. Сепак, беше истакнато и дека во минатото Агенцијата за вработување ја комбинирала обуката на работно место со субвенцијата за вработување, што се чини дека привлекувало и трудоинтензивни и капитално-интензивни претпријатија.

Вработување и раст на правни субјекти. Оваа програма нема забележлив ефект врз вработувањето и примањата, но ја поттикнува транзицијата кон формално и стабилно вработување, со повисок степен на договорна сигурност. Во таа насока, може да се разгледаат две приспособувања. Прво, бидејќи грантот е насочен кон развој на претпријатијата, подобро селектирање на партнерските претпријатија (претпријатија со поголема додадена вредност, особено во преработувачката индустрија и услугите со висока вредност) може да ги подобри изгледите за невработените лица. Второ, и покрај општата соодветност на пристапот на таргетирање, поврзувањето на невработените лица со партнерските претпријатија би можело да се пренасочи на оние лица со подолг период на невработеност (просечното времетраење на невработеноста за учесниците во програмата е ниско, од 4,5 месеци), нискоквалификуваните (чиј удел би можел дополнително да се зголеми од сегашните 34 проценти) и оние што живеат во рурални средини. Овие групи – заедно со жените и младите лица – се најизложени на ризик од неформално вработување и би имале значителна придобивка од работни места со повисок квалитет.

Поддршка за креирање нови работни места преку зелени инвестиции. Слично како и програмата Вработување и раст на правни субјекти, оваа програма не ги подобрува изгледите за вработување и заработувачка, но го подобрува квалитетот на работните места. Тука може да се примени истото образложение наведено погоре: подбрата селекција на партнерските претпријатија и попрецизното насочување може да ја зголемат ефективноста на мерката. Сепак, доколку целта на АВРСМ е да придонесе за промоција на зелени инвестиции и лицата да се стекнат со вештини потребни за зелената транзиција, тогаш е потребен посеопфатен пристап (видете Глава 4).

Обуки за побарувани занимања. Оваа програма дава позитивни резултати во однос на месеците поминати во вработување, вработеноста при последователното следење

3 Видете М. Bussolo et al. *Wage subsidies to promote female hiring: Evidence from Pakistan*, Светска банка, 2025. Во оваа програма, на работодавачите со слободни работни места им беше понудена субвенција за вработување жени, наместо мажи.

и заработувачката. Таа ја олеснува транзицијата на учесниците кон подобро платени работни места, иако нема мерлив ефект врз квалитетот на работното место (формалност и договорна сигурност). Овие резултати укажуваат дека главниот предизвик во спроведувањето на програмата веројатно е изборот на занимања за кои се нуди обука (административните податоци покажуваат дека 49 % од сите учесници посетуваат обуки за занимања како што се фризер, масер, козметичар и маникир). Механизмите за таргетирање се во ред и – доколку изборот на занимања се подобри (преку алатките за истражување на пазарот на трудот на АВРСМ) – програмата може да се прошири (до приближно 1 500 учесници годишно). Проширувањето може да се постигне преку активна промоција на програмата меѓу невработените лица (и да се размисли за истиот надоместок што се нуди за обуката на работно место кај конкретен работодавач) и преку поттикнување на давателите на обуки да понудат повеќе обуки засновани врз побарувачката на пазарот на трудот (ревидирањето на скалата на надоместокот за обука што им се исплаќа на давателите на услуги што ја спроведуваат обуката може да помогне во таа насока). Наспроти ова, Обуката за возачи за Б, Ц и Д категорија, која ја нуди АВРСМ, треба да помине низ темелен тест на пазарот на трудот. Фактот што оцената на влијанието не покажува ефекти врз ниту една од анализираните променливи може да укажува на преголема понуда (што може да биде привремено), но, исто така, и на погрешни претпоставки кај поединците за реалните услови на работа во логистичкиот сектор (долги смени, набиени распореди, распространета неформалност). Програмата треба да се намали во обем и да се нуди според пристапот „прво работа“ („first-work“) (односно, обуката да се обезбеди само кога постои понуда за работа од проверен работодавач). Во таа насока, учесниците на работилницата нагласија дека – со оглед на тоа што побарувачката за возачи и натаму останува висока – резултатите од евалуацијата може да укажуваат на предизвици поврзани со очекувањата на поединците во однос на работното место.

Обуки за напредни ИТ-вештини. Оваа програма нема мерлив ефект врз веројатноста за вработување, заработувачката и квалитетот на работното место, што укажува дека, иако учесниците можеби стекнале вештини, тие не се пресликуваат во повисока заработувачка или поголема формалност на работата – веројатно поради ограничениот капацитет на домашниот ИКТ-сектор да ги апсорбира (преголема понуда на вештини, вклученост на корисниците во неформална работа преку платформи). Административните податоци покажуваат дека оваа обука е многу барана меѓу барателите на работа (над 1 200 апликации во 2023 година), но, исто така, многумина не го положуваат приемниот тест и голем дел не ја завршуваат обуката (во 2023 година, 60 проценти од апликантите го положиле тестот, но само четири од десет учесници ја завршиле програмата). Имајќи ги предвид содржината, ограничениот број на акредитирани даватели на услугата и ниските стапки на завршување, се чини дека оваа обука е посоодветно да се спроведува со ваучери за обука, наместо со стандардни постапки (повици за пријавување, селекција од приватен давател на услугата, упис и следење на обуката). Ваучерот за обука може да им се издава на лица што го положиле приемниот тест кај акредитирани даватели на услугата и под услов да поминат најмалку две третини од обуката. Овој пристап би го намалил административниот товар за вработените во АВРСМ и би им ослободил време за други задачи поврзани со советување и насочување.

Практиканство. Оваа програма не покажува значајни ефекти врз заработувачката и квалитетот на работното место, иако програмата е усогласена со програмите за практиканство во ЕУ и со Европската рамка за квалитет во однос на нејзиниот дизајн, нивото на надоместокот и правата од социјално осигурување. Една можна причина за опаѓањето на ефектите на програмата на пазарот на трудот (во минатото, ова беше една од најуспешните мерки на АВРСМ) може да биде фактот што планот за учење повеќе не е составен дел од договорот за практиканство што го потпишуваат организациите, што значи дека – како последица – содржината на учењето (како и усогласеноста меѓу квалификациите на практикантите и позициите за практиканство) можеби е влошена. Во таа насока, Агенцијата за вработување може да размисли за повторно воведување на планот за учење како задолжителен елемент на договорот што се потпишува со организациите и практикантите. Подоброто усогласување на содржината на учењето со кариерните насоки на практикантите и со побарувачката на пазарот на труд, како и обезбедувањето последователна поддршка (кариерно водење, поддршка при барање работа и посредување при вработување), секако, ќе придонесат за унапредување на ефективността на оваа шема.

Јавните и општинско-корисните работи не покажуваат значајни ефекти ниту на еден од показателите за вработеност, а забележан е и пад во квалитетот на работните места, што укажува дека учеството обезбедува краткорочна вработеност и приход – во согласност со целите на програмата – наместо олеснување на транзицијата кон одржливи работни места. Дизајнирањето и таргетирањето се во согласност со практиките во земјите од ЕУ и треба да се задржат. Единствената препорака во овој поглед е АВРСМ да ја користи оваа програма како последен избор и да го насочи нејзиниот опфат кон географски подрачја со високи стапки на сиромаштија.

Програмата Економија на грижа покажува скроман ефект врз вработувањето, што сугерира дека учеството обезбедува ограничен премин кон одржлива работа и – уште поважно – позитивни ефекти врз квалитетот на работните места, и покрај тоа што не генерира значителни зголемувања на заработувачката. Ова значи дека програмата може да има улога во формализацијата на работните места во секторот за грижа, но не толку во однос на трансформативните придобивки од вработувањето. Главните прашања во врска со програмата се однесуваат на следново: (i) високиот трошок по корисник (ова е најскапата програма што ја нуди АВРСМ, која е поскапа и од поддршката за самовработување и другите мерки за создавање работни места); (ii) таа проактивно ја поттикнува родовата сегрегација во сектор каде што доминираат жени; (iii) се стимулира вработување во економски сектор со висока неформалност (глобално, околу 20 проценти од платените работници за грижа работат неформално); и (iv) има ограничен придонес за решавањето на растечката побарувачка за услуги за грижа во државата.⁴ Имајќи го ова предвид, АВРСМ може да ги разгледа следниве чекори: (i) задржување на сегашниот ограничен опфат на програмата (околу 100 учесници годишно); (ii) поттикнување порамномерна родова застапеност; (iii) инвестирање во висококвалитетна обука (што води до признаена, повисока квалификација во секторот

4 MOT: *Advancing decent work and the care economy. An essential component of social development*, MOT Известување за политики, 2025. Во Италија, непријавената работа на нега во домот изнесува околу 47 проценти. (Osservatorio Domina sul Lavoro domestico, 2024).

за грижа); и (iv) следење – преку лонгитудинални студии – на степенот на премин на корисниците во неформално вработување. Поради неколку причини, оваа програма беше детално дискутирана за време на работилницата за валидација. Прво, побарувачката за услуги за грижа во земјата е во пораст и се очекува овој тренд да продолжи и во следните децении. Второ, Владата планира да го отвори пазарот за приватни даватели на услуги за грижа, за што ќе биде потребен обучен кадар за нивното функционирање. Конечно, програмата е насочена кон лица со мала веројатност да најдат добро платена и формална работа (долгорочно невработени, жени што живеат во рурални средини, нискоквалификувани работници). Во овој контекст, истакнато беше дека активните програми и мерки за вработување може само да ја поддржат, но не и да ја заменат националната политика во областа на економијата на грижа, која ги опфаќа и услугите за грижа што ги обезбедуваат јавните и приватните институции, како и услугите за грижа што се обезбедуваат во приватните домаќинства (кои се карактеризираат со високо ниво на неформалност, ниски плати и лоши услови за работа). Иако стручното оспособување на работниците за грижа може да биде во надлежност на јавните служби за вработување, како алатка за обезбедување вештини за невработените лица, кои ги бара овој сектор во експанзија, потребно е да се внимава при доделувањето субвенции за вработување. Доколку побарувачката во секторот за услуги за грижа навистина е висока, обучениот кадар не би требало да има тешкотии во пронаоѓањето слободни работни места.

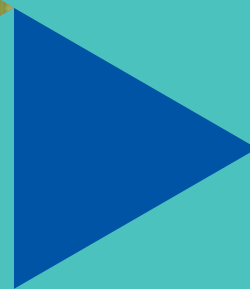
* * *

Работилницата за валидација заврши со следниве клучни заклучоци. Прво, квантитетот и квалитетот на кадарот во Агенцијата за вработување се клучни елементи за гарантирање на ефективност на активните мерки на пазарот на трудот (профилирање на индивидуалните потреби, изработка на индивидуални планови за вработување, усогласување на лицата со карактеристиките на програмите и со побарувачката на пазарот на трудот). Второ, треба да се прекине практиката на воведување пилот-мерки во рамките на годишниот Оперативен план, кои често не се поврзани со потребите на пазарот на трудот, имаат сложени процедури за спроведување и понекогаш се на самата граница на надлежностите на Агенцијата за вработување. Ова би помогнало во консолидирање на постојните програми, унапредување на пристапите за таргетирање и подобрување на изборот на партнери за спроведување. Трето, постојниот капацитет на Агенцијата за вработување за следење и мониторинг е релативно добро развиен и треба да се разгледа воспоставување лонгитудинални студии со цел да се процени долгорочниот ефект на програмите што им се нудат на невработените лица.⁵

5 Лонгитудиналните студии нудат значителна додадена вредност бидејќи овозможуваат динамично разбирање на промените и развојот кај истите поединци низ текот на времето, што е невозможно да се постигне со студии што се засноваат врз мерење во една временска точка (како што е тековното оценување на влијанието). Нивната основна додадена вредност е во можноста да се воспостави временска секвенца на настани, со што се олеснува изведувањето заклучоци за причинско-последичните врски помеѓу индивидуалниот напредок и применетата активна мерка.

▶ 4

Стекнување вештини потребни за зелената и за дигиталната транзиција



Се очекува зелената и дигиталната транзиција да имаат влијание врз обемот на премини од едно работно место во друго, како и врз вештините што ќе се бараат. Јавните служби за вработување (ЈСВ) се меѓу клучните чинители во следново: (i) ублажување на негативните ефекти врз пазарот на трудот што произлегуваат од структурните транзиции; (ii) олеснување на преминот кон позелена и дигитализирана економија; и (iii) обезбедување помош за претпријатијата во зелената или дигиталната економија да пристапат до база на квалификувани работници. Улогата на ЈСВ во дигиталната и зелената транзиција е да ги поддржат професионалната и географската мобилност на барателите на работа преку своите основни функции, имено, советување и насочување, посредување при вработување и спроведување на активните програми и мерки за вработување (стручна обука, практиканство, субвенционирање на вработувањето и поддршка за самовработување). Сепак, овие активности се предизвик, бидејќи географската мобилност (преселба поради работа) останува тешка за многу баратели на работа, а професионалната мобилност е негативно засегната од фактори како што се родот, јазикот и други културолошки фактори.

4.1. Вештини за зелената транзиција

Едно од клучните прашања што треба да ги разгледа секоја јавна служба за вработување во овој контекст е дефинирањето на „зелените вештини“ за потребите на услугите што ги обезбедува. Мрежата на ЈСВ во ЕУ идентификува три главни пристапи, како што следува:

- 1. Во пристапот заснован врз сектор**, што се смета за „зелено“ зависи од секторот во кој се извршува работата (дефиниција заснована врз производ, каде што уделот на зелените работни места зависи од уделот на зеленото производство). Главни недостатоци на овој пристап се: производствените процеси може да не бидат зелени; не овозможува раздвојување на „зелени“ и „кафеави“ занимања; и податоците за мерење на уделот на зелените вештини постојат само за одредени сектори (во податоците на ЕУ се достапни само за преработувачката индустрија).
- 2. Во пристапот заснован врз занимање**, што е „зелено“ зависи од занимањето во чии рамки се извршува работата. Главни предности на овој пристап се: може да ги занемари производствените процеси и може да покаже како се менуваат занимањата (на пример, техничар за ветерни турбини). Главни недостатоци се: невозможно е занимања целосно да се дефинираат како зелени (на пример, возач на автобус е „зелено“ занимање само ако возилото е електрично, во спротивен случај, не е) и може да доведе до преценување на уделот на зелените работни места во економијата.
- 3. Во пристапот заснован врз задачи и вештини**, што е „зелено“ зависи од задачата што се извршува и/или вештините што се користат. Овој пристап може да ги игнорира процесите, резултатите, занимањата и секторите, може да покаже колку вештините се преносливи меѓу занимања и може да покаже зелени промени во рамките на едно занимање. Главните недостатоци на овој пристап се тешкотиите при прибирањето податоци (бара интервјуа со работодавачи, што може да биде скапо) и фактот што дефинициите се посебни за секоја земја. Сепак, овој пристап

може да се интегрира во ESCO (класификацијата на европски вештини, компетенции и занимања), што овозможува гранулација (можност задачите да се групираат во класифицирани занимања).

Во Рамката 1 подолу е прикажан примерот на Франција, која ја користи својата национална класификација на занимања за идентификување „зелени“ занимања, и на Словенија, која користи мешан пристап според занимања и според вештини за дефинирање „зелени работни места“ за потребите на услугите за вработување и активните програми и мерки за вработување.

► Рамка 1: Промовирање на зелените вештини во Франција и во Словенија

Во **Франција**, „Еколошката транзиција“ претставува премин кон нов економски и општествен модел на одржлив развој што ги менува обрасците на потрошувачка, производство и работа, со цел да се намалат емисиите на јаглерод и да се заштити биодиверзитетот. За забрзување на оваа транзиција, земјата спроведува еколошко планирање, координирано од посебен Генерален секретаријат. France Travail (француската јавна служба за вработување) има надлежност да управува со последиците од еколошкото планирање врз пазарот на трудот (создавање работни места, укинување работни места, работни места и сектори што ќе бидат засегнати). Стратегијата на France Travail се темели врз пет приоритети: (i) подобрување на знаењата за вештините (ROME 4.0 се става во служба на еколошкото планирање, мерење на јазовите во вештините и олеснување на трансформацијата на занимањата); (ii) поддршка на транзициите на работната сила (промовирање зелени работни места и зелени вештини, поддршка на поединци што сакаат да преминат во „позелени“ занимања, обуки за работни места и вештини што се бараат со еколошкото планирање); (iii) поддршка на транзицијата на претпријатијата (зголемување на вработувањето во зелени занимања и сектори); (iv) управување со активностите и чинителите (територијално спроведување на стратегијата за работни места и вештини во рамките на еколошкото планирање); и (v) обука на советниците во ЈСВ. Постојат две главни алатки што France Travail ги користи за промовирање на еколошкото планирање, имено, класификацијата ROME 4.0 и алатката MétierScore. ROME 4.0 е француската класификација на занимања, која нуди класификација на работните места според нивната улога во еколошките транзиции. Од вкупно 1 584 работни места опишани во ROME 4.0, приближно 75 % се бели занимања (работни места чија цел не е еколошка, но може да станат „позелени“), 16 % се бели занимања, но стратешки важни за успехот на еколошкото планирање, 7 % се зелени занимања (работа чија цел е да мери, да спречува, да контролира или да коригира негативни

влијанија врз животната средина), а преостанатите 2 % се кафеави занимања (со негативно влијание врз животната средина). MétierScore е онлајн алатка што им овозможува на поединците да дознаат повеќе за занимањата што се означени како зелени или стратешки за еколошката транзиција, како и за тоа кои вештини се потребни и какви можности нуди пазарот на трудот.

Во **Словенија**, процесот беше поттикнат од визијата на ЕУ за 2030 година (еколошки и климатски цели, дигитална трансформација), како и од финансиските средства обезбедени за постигнување на овие цели. Земјата разви своја национална стратегија за зелената и за дигиталната трансформација, која вклучува проекции за пазарот на трудот (создавање работни места, укинување работни места, трансформација на работни места) и ја определува улогата што активните програми и мерки за вработување може да ја имаат во олеснувањето на овие транзиции. Како одговор на националната стратегија, ЈСВ формираше работна група што имаше задача да дефинира зелени работни места и вештини во соработка со работодавачите и Министерството за животна средина. Во 2023 година, ЈСВ го ревидираше својот каталог за обуки за да го мапира обезбедувањето зелени и дигитални вештини, а од давателите на услуги што ги спроведуваат обуките беше побарано да ги надградат своите курсеви за да вклучуваат зелени и дигитални вештини. Словенечката ЈСВ исто така почна со субвенции за вработување во зелени работни места. Со оглед на тоа што на ниво на ЕУ не постои признаена дефиниција за тоа што се смета за зелено работно место, ЈСВ усвои практичен пристап за избор на претпријатија што ќе бидат вклучени во програмата. Критериумите за учество во јавна набавка беа утврдени во соработка со Министерството за животна средина и вклучуваа: (i) список на зелени економски дејности; (ii) опис на зелени производи/услуги; (iii) достапност на „зелен сертификат“; и (iv) опис на работните задачи.

Извор: MOT, *Workshop on equipping individuals with digital and green skills*, Мимео 2025 г.

Во овој контекст, Агенцијата за вработување може да го разгледа следниот пристап. Првиот чекор е формирање Работна група составена од претставници од министерствата за труд, животна средина и образование; Центарот за обуки на возрасни, АВРСМ и организациите на работодавачите. Главната задача на оваа група е да го валидира списокот на зелени вештини што се достапни во ESCO и да ги додаде оние зелени вештини што се важни за националниот контекст.⁶ Откако ќе се идентификуваат зелените вештини, тие може да се мапираат во различни занимања. На пример, класификацијата ESCO овозможува филтрирање на резултатите според видот на вештини („зелени“, „DigComp“). Откако ќе се избере филтерот, на левата страна на порталот се појавува долг список на зелени вештини. Со кликување на конкретна вештина (на пример, „промовирање на употребата на одржлив транспорт“), порталот го води корисникот кон преглед на концептот и покажува за кое занимање избраната вештина е од суштинско значење (на пример, „менаџер за патни операции“, но, исто така, и „менаџер за комбиниран транспорт“). Алатката на ESCO овозможува мапирање зелени вештини во различни занимања, што АВРСМ потоа може да го користи за организирање на активните програми и мерки за вработување (на пример, обука за менаџери за патни операции што вклучува учење за комуникациски стратегии за промоција на користење одржлив транспорт).



⁶ Видете Европска комисија: Green Skills and Knowledge Concepts: Labelling the ESCO classification. Технички извештај – јануари 2022 г., на <https://ec.europa.eu/newsroom/empl/items/741088/en>.

4.2. Вештини за дигиталната транзиција

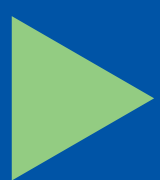
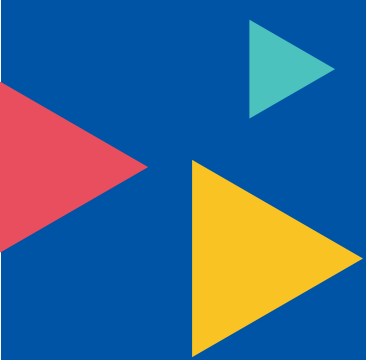
Дигиталните вештини стануваат сè поважни на пазарот на трудот, а барателите на работа што не ги поседуваат овие вештини се изложени на ризик од социјално исклучување. Неколку студии покажуваат дека значително поголема е веројатноста лицата со целосен или ограничен недостиг на дигитални вештини да бидат невработени, во споредба со оние што поседуваат (барем) основни дигитални вештини.⁷ Покрај тоа, пандемијата предизвикана од КОВИД-19 ја забрза транзицијата кон дигитално и онлајн работење и обезбедување услуги, како за претпријатијата, така и за јавните служби за вработување. Овие случувања ја обелоденија состојбата на клиентите на ЈСВ, кои или немаат основни дигитални вештини, или немаат ресурси за пристап до дигитални уреди.

Бидејќи дигиталните вештини стануваат сè повредни на пазарот на трудот, европските ЈСВ ги зголемија своите понуди за обуки за дигитални вештини за невработените лица. Овие обуки главно се спроведуваат во две форми: (i) кратки курсеви дизајнирани за да им обезбедат на лицата без дигитални вештини основно знаење што им е потребно за користење компјутер и навигација онлајн; и (ii) подолги обуки – што водат кон признаен сертификат во Националната рамка за квалификации – за оние невработени лица што имаат потреба од понапредни дигитални вештини за нивното избрано занимање.

Кратките курсеви обично се организираат според наставната програма на Меѓународното сертифицирање за дигитална писменост (International Certification of Digital Literacy) (основна квалификација, од 35 до 60 наставни часови). Основниот ECDL-курс се состои од четири модули: (i) компјутерски основи; (ii) основи за користење интернет; (iii) обработка на текст; и (iv) табеларни пресметки (spreadsheets), додека, пак, целосната квалификација бара уште три модули (ИТ-безбедност, презентации и онлајн соработка). ЈСВ склучува договори за овие обуки на отворениот пазар преку тендери и ги спроведува онлајн, со ваучери или преку упатување на корисниците на групни работилници што се организирани од избрани даватели на услуги за спроведување на обуката. Во некои земји, основните дигитални обуки се подолги (на пример, Хрватска организира курсеви по дигитални вештини со времетраење од 10 месеци или повеќе, преку систем со ваучери и со надоместок за учесниците на обуката).




Некои европски ЈСВ нудат напредни курсеви по дигитални вештини (на пример, програмирање и развој на софтвер, сајбер безбедност, пресметување во облак, дигитален маркетинг, ИТ техничка поддршка и други), често кофинансирани во партнерство со структурните фондови на ЕУ. Овие курсеви главно се спроведуваат онлајн, со ваучери, и водат кон признаена квалификација во националната рамка. Бидејќи овие курсеви обично се скапи, често нивниот обем е ограничен, при што ЈСВ најчесто се фокусира на дигитални вештини од ниво 1 до ниво 3.

⁷ Видете Европска мрежа на ЈСВ: PES digital services to successfully integrate vulnerable jobseekers. Тематски труд, 2024 г. и ОЕЦД: Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills, OECD Publishing, Париз, 2019 г.



ilo.org

International Labour Organization
Mozsár utca 14,
Budapest 1066
Hungary

 International Labour Organization
 @ILO
 ILOTV

