

ИЗВЕШТАЈ

ИДЕНТИФИКУВАЊЕ НА ПЕРСПЕКТИВАТА НА ПРИВАТНОТ СЕКТОР ВО ПОГЛЕД НА ПОДОБРУВАЊЕ НА ПОТРЕБИТЕ НА ПОНУДУВАЧИТЕ НА НЕФОРМАЛНО ОБРАЗОВАНИЕ

Подготвено од: Стопанска комора на Македонија

Михајло Донев, соработник

Проект: Образование за вработување во Македонија

Датум: ноември 2018

A project of:



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC

Implemented by:



HELVETAS
MACEDONIA



MACEDONIAN
CIVIC
EDUCATION
CENTER



СТОПАНСКА КОМОРА
НА МАКЕДОНИЈА
ECONOMIC CHAMBER
OF MACEDONIA

СОДРЖИНА

	<i>страница</i>
i <i>Слики и табели</i>	3
ii <i>Листа на скратувања</i>	4
iii <i>Клучни наоди</i>	5
I <i>Вовед</i>	6
II <i>Моменталната состојба во Република Македонија</i>	9
III <i>Анкета – методологија и активности</i>	14
IV <i>Перспективите за вработување во приватниот сектор во наредните 12 месеци (приближно октомври 2018 – октомври 2019)</i>	22
V <i>Предизвици и насоки за идните активности</i>	24
A1 <i>Прилог – Прашалник</i>	25
A2 <i>Прилог – Сектор земјоделие</i>	27
A3 <i>Прилог – Сектор машинска индустрија</i>	30

СЛИКИ И ТАБЕЛИ

	страница
1 Удел во образовните активности и активностите за доживотно учење - 2016	10
2 Вид на активност кај учесниците во неформалното образование	11
3 Активности поврзани со работата во неформалното образование и обука, по род и возраст	12
4 Анкетирани компании по сектори	15
5 Распространетост на компаниите по региони на потекло	16
6 Процент на компании што (не) инвестираат во обука на вработените	17
7 Претпочитан вид на обука за вработените	17
8 Оцена на квалитетот на обуките организирани од образовните центри	18
9 Перцепција на бизнисот (дали НФО ги исполнува барањата)	19
10 Видови обуки коишто најмногу одговараат за вработените	19
11 Фактори коишто влијаат врз одлуката да не се инвестира во обука на вработените	20
12 Мислењето на бизнисот (придонесот на обуката во продуктивноста и подобрената стручност)	21
13 Број на вработени во земјоделскиот сектор според степенот на образование	28
14 Број на вработени во секторот машинска индустрија според образование	30
15 Идни работни места во машинската индустрија	31
1 Идни работни места и потребното образование во однос на бројот на потребни работници	31

Листа на скратувања

ОВ	Образование на возрасни	E4E@Mk	Образование за вработување во Македонија
СКМ	Стопанска комора на Македонија	МТСП	Министерство за труд и социјална политика
БДП	Бруто домашен производ	АВРМ	Агенција за вработување
МОН	Министерство за образование и наука	НРК	Национална рамка на квалификации
АПРЗ	Агенција за поттикнување на развојот на земјоделството	МРК	Македонска рамка на квалификации
НФО	Неформално образование		
НВО	Невладина организација		
ДЗС	Државен завод за статистика		
СОО	Стручно образование и обука		
РСВ	Развој на стручни вештини		

КЛУЧНИ НАОДИ:

- Општата перцепција во Македонија е дека квалификациите стекнати преку неформалното образование не се вреднуваат подеднакво со квалификациите стекнати преку формалното образование;
- Во споредба со развиените економии, неформалното образование во Македонија е релативно недоволно искористено;
- Најчесто употребуван вид на неформално образование е работилница, (следува обука на работното место со 28% и 24% од курсеви);
- Околу 53% од новите работни места се поврзани со средното стручно образование;
- Во иднина, поголем дел од работните места ќе бидат отворени во преработувачката индустрија (40%), и во најголем дел со средно/стручно образование (62%);
- Бизнес секторот е запознат со неформалното образование и јасно го разликува од формалното образование;
- Понудувачите на неформално образование ги исполнуваат барањата и потребите на компаниите со просечна оценка од 3,46 (од можни 5);
- 50% од компаниите одговориле дека „обуката за професионални вештини“ е најсоодветен вид на обука;
- 52% од компаниите сметаат дека неформалните обуки се општи и не одговараат со начинот на работа во нивната компанија;
- 22% од компаниите сметаат дека ограничувачки фактор е фактот што обуките често се организираат во главниот град Скопје што води до голема централизација на образовните центри;
- Се јавува потреба од дисперзија на понудите за обуки по регионите;
- Во наредните 12 месеци се предвидува дека најголем дел од вработувањата ќе се реализираат во скопскиот регион (38%), а најмал дел се очекува во полошкиот регион (3%);
- Повеќе од 50% од очекуваните вработувања ќе бидат за лица со завршено средно образование.

I. **ВОВЕД**

Целта на овој извештај е да ја идентификува перспективата на приватниот сектор во поглед на потребата од подобрување на развојот на стручните вештини што може да се постигне преку неформалното образование (НФО).

Како комплементарен елемент на формалното образование и како составен дел на концептот на доживотно учење, неформалното образование им овозможува на младите и возрасните да стекнуваат и да ги одржуваат вештините, способностите и афинитетите што се потребни за прилагодување во постојано променливата средина. Неформалното учење е намерно учење од перспектива на ученикот така што се разликува од формалното учење во поглед на општата институционална рамка, односно се одвива надвор од државно, регулираниот систем на образование и обука. Имено, неформалното образование се разликува и од информалното учење, во смисла на неговата насочена, намерна и планска природа, и сè уште има потреба од структури како што се: утврдени локации за учење, наставен план, наставници и обучувачи. Друго е прашањето како се гледа на стекнатите квалификации? Општата перцепција во Македонија е дека квалификациите коишто се стекнати преку НФО не се вреднуваат подеднакво со квалификациите коишто се стекнуваат во формалното образование. Но сепак, НФО е клучно кога е во прашање создавање системска средина која овозможува на различни начини да се пополнат образовните дупки и врски со формалното образование, така што може да го отвори потенцијалот за развој и иновативност низ целиот свет. Понатаму, системите на НФО играат важна улога во заштитата на правото на бесплатно образование на најранливите групи во светот и создавање можности за сите.

Во исто време, неформалното образование го опфаќа секое институционално, организирано учење, надвор од формалниот систем на којшто по традиција се гледа како на организиран и испорачан од државата и воден од владата, затоа што програмите што се нудат преку НФО се карактеристични по нивната разновидност, флексибилност и способност брзо да реагираат на новите

образовни потреби. Неформалното стручно образование и обука се нуди од страна на широк опфат на организации, вклучувајќи невладини организации (НВО), профитабилни понудувачи на образование и обука, компании, комори и разни бизнис здруженија и организации. Владата исто така финансира и спроведува програми за стручно образование и обука коишто функционираат надвор од системот на формалното образование и обука, на пример, како дел од некоја активна политика за пазарот на труд или потреба за унапредување на приватниот сектор и намалување на сиромаштијата. Понудените курсеви, покриваат голем обем на вештини и заземаат многу различни форми, вклучувајќи програми за учење на далечина, интегрирана обука и дообука, и предавања во училишта. Токму оваа разновидна понуда и флексибилен дизајн на мерките за обука го карактеризираат неформалното стручно образование и обука и го прават клучно за развојот на вештините на луѓето коишто работат во реалниот сектор.

Во последно време, потребата од НФО се интензивира и повеќе се вреднува, затоа што формалните образовни системи не се прилагодуваат доволно брзо на општествено-економските промени коишто се случуваат во современите општества. Надвор од училиштата, учениците може да имаат потреба од различни вештини за да се прилагодат на новите работни места, а токму тоа го нуди НФО, посебно во делот на стручното образование и обука, и го олеснува процесот на учење. Иако примарното и квалитетно образование треба да биде за секого загарантирано, неформалното образование дејствува како темелен столб во земјите во развој како што е Македонија, каде што поради повеќекратните и често меѓусебно поврзани недостатоци, лицата од различни групи се соочуваат со проблеми во пристапот до расположливите можности за образование.

Поголемиот број на ученици вклучени во формалното образование сметаат дека стручното образование не е привлечно и обично не е нивниот прв или посакуван избор. Повеќето од нив бираат општо образование (гимназија) сметајќи го престижно во споредба со СОО, имајќи го предвид фактот дека платите во некои сектори се еднакви на минималната плата во Македонија. Но, од друга страна, по завршување на општото гимназиско образование и по дипломирање на факултетот, многу дипломирани студенти се соочуваат со невработеноста поради големата

конкуренција на пазарот на трудот. Многу од нив решението го бараат во НФО, стекнувајќи трансверзални вештини со коишто ќе бидат поконкурентни на пазарот на труд и ќе им овозможат подобри шанси за вработување.

За споредба, интересот за запишување во технички училишта за механичари и електричари е мошне низок, обично доминираат ученици со пониски оценки, и во однос на тој аспект, училиштата се должни да ги сменат условите за упис и да ги симнат критериумите за оценување за време на образовниот процес. Ова може да се забележи од бројот на завршени средношколци од стручните училиштата, каде што бројките укажуваа дека од вкупниот број од 23.516 матуранти во учебната 2014/2015, само 3.197 (13,6%) се од машинска и електро-техничка струка.

II. МОМЕНТАЛНАТА СОСТОЈБА ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Што се однесува до состојбата во Македонија, земјата се приклучи во развивање на концептот на доживотно учење, но сепак, неформалното образование сè уште е на почетокот. Во време на константни промени и реформи, истото важи и за образовниот систем во Македонија. По напуштање на стариот образовен систем и прифаќање на новиот, дел од вредностите и постигањата беа запоставени или заборавени и заменети со нови и свежи пристапи и решенија.

Во 2012 година, започна процесот на верификација на посебните програми за образование на возрасните (ОВ) (програми за неформално учење) со кои се стекнува квалификацијата. Овие програми беа подготвени во согласност со стандарди на занимања, коишто во моментот се околу 130 на број. Дополнително, од 2014 година се верификувани 190 посебни програми за стекнување конкретно знаење, вештини и способности.

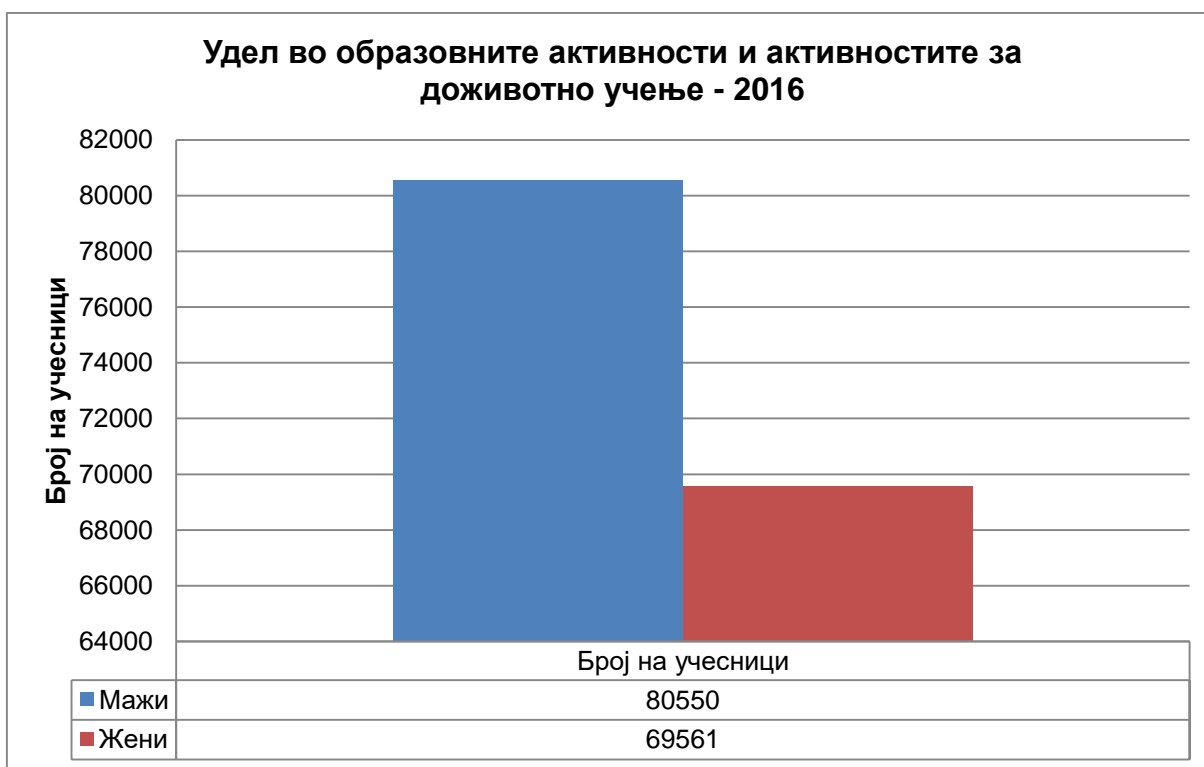
Сепак, кога се работи за НФО, понудите се ретки, затоа што во повеќето случаи, овој вид на образование го нудат невладини организации, студентски и граѓански здруженија, наменети за млади лица коишто ја разбрале потребата од НФО како мошне корисна за стекнување дополнителни вештини коишто подоцна можат да ги искористат во процесот на барање работа или за стекнување нови вештини коишто обично не би ги стекнале во системот на формалното образование. Младите сè повеќе ја разбираат потребата да бидат ангажирани и активно вклучени во неформални курсеви и програми, затоа што тие ќе им овозможат да стекнат такво знаење. Ако формалното образование се користи за да се стекнат со квалификации, занимање или професија, тогаш преку НФО, лицата се стекнуваат со вештини коишто ќе им помогнат да најдат вработување и да го задржат.

Во споредба со развиените економии, НФО во Македонија и понатаму останува релативно недоволно искористено. Македонските работници сè уште не се доволно вклучени во програмите за неформално образование, и додека концептот на неформално образование има исклучително важна димензија, во реалноста, еден дел од активната работна сила не ги поседува потребните

квалификации за да го искористи целиот капацитет или потенцијал што им го нуди работното место.

Во 2018 година, 55 понудувачи на неформално образование се акредитирани и имаат дозвола да издаваат сертификати признати на државно ниво. Две, од овие институции, се акредитирани да нудат програми за обука на возрасни за наставници за образование на возрасни. Од 2012 година до денес, околу 40 учесници станале професионални обучувачи.

Според податоците на Државниот завод за статистика (ДЗС), од вкупниот број на лица од 25 до 64 години во Република Македонија, во 2016 година, 150.111 лица учествувале во образовни активности и активности за доживотно учење, од кои 80.550 или 53,6% биле мажи, а 69.561 или 46,4% биле жени.



Слика 1. Удел во образовните активности и активностите за доживотно учење во 2016 година

Повеќето од луѓето, односно 44,7%, биле на возраст од 25 до 34 година, додека на возраст од 55 до 64 г. биле најмалку и тоа 9,4%. Стапката на учество во

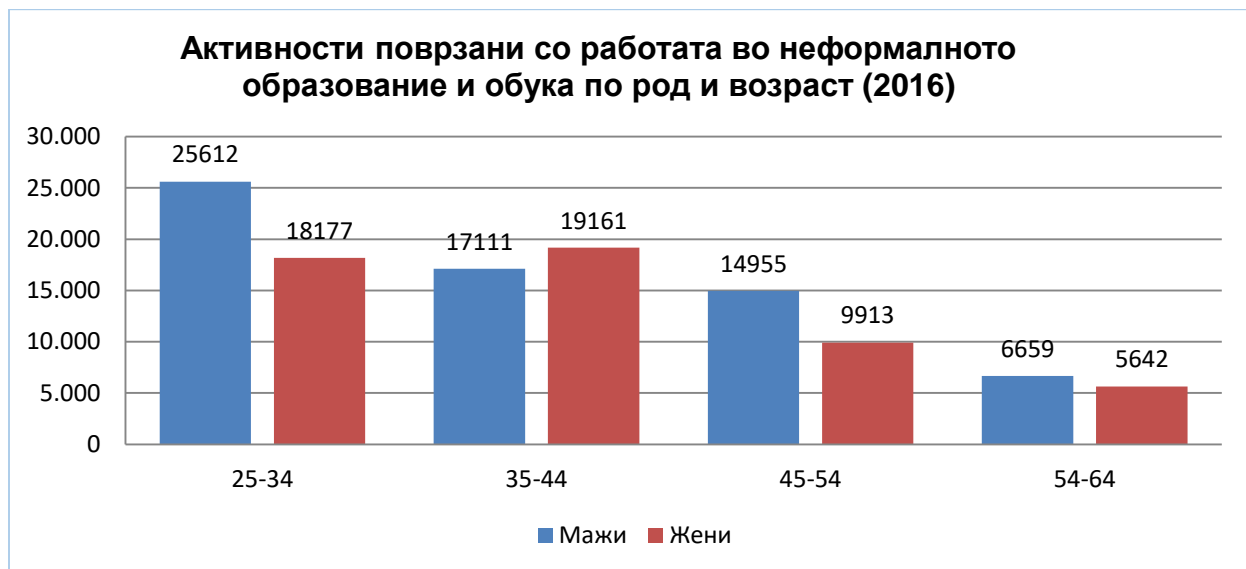
образование и обука во 2016 г. била 12,7; додека стапката на учество на лица од 25 до 34 г. била 20,6. Од тие коишто следеле формално или неформално образование, 31,4% или 47.082 лица учествувале во формалното образование, додека 81,7% или 122.567 лица биле дел од неформалното образование. Од лицата со терциерно и високо образование, 50,6% следеле формално образование, а 60,6% неформално образование. Според економската активност, 56,7% од вработените биле дел од формалното образование, а 87,6% во неформално образование. Според видот на активноста, од вкупниот број на учесници во неформално образование, 48% присуствувале на работилници, 28% биле дел од обука на работното место и 24% во курсеви.



Слика 2. Вид на активност кај учесниците во неформалното образование

Повеќето од вработените лица, односно 61,7%, присуствувале на работилници и семинари, додека поголемиот дел од неактивното население или 79,6% присуствувало на курсеви. Активности поврзани со работата во неформалното образование и обука биле застапени кај лицата на возраст од 25 до 34 г. или 37,3%, додека структурата, по пол, укажува дека во неформални активности поврзани со работата учествувале повеќе жени, на возраст од 35 до 44 г. или 36,2%, отколку мажи или 26,6%. За време на 2016 година, 795.089 лица биле вклучени во информални наставни активности, од кои 52% биле мажи, а 48% биле

жени. Најголем удел во овој информален процес на учење е регистриран кај лицата на возраст од 25 до 34 година.



Слика 3. Активности поврзани со работата во неформалното образование и обука, по пол и возраст

Иако стапката на невработеност падна од 32,3% во 2009 година на 22,4% во 2017 година, сепак сè уште е висока. Младинската невработеност се намалува со зголемувањето на степенот на образование, но е скоро двојна од просекот, 48,2% (47,9% кај мажи и 48,8% кај жени). Во 2016 година, 25,2% од луѓето на возраст од 15 до 24 г. ниту биле вклучени во образовниот систем, ниту вработени.

Во последниве години, повеќе работни места се создадени во секторот преработувачка индустрија, градежништво, транспорт и складирање, административни и услужни активности и уметност, забава и рекреација. Околу 53% од новите работни места се поврзани со средно стручно образование, а 34% со понизок степен на образование. Во иднина, повеќето од работните места ќе се отворат во преработувачката индустрија (40%) и трговијата (9%), со степен на образование, средно/стручно (62%) и високо образование (10%).

Од лицата емигранти, најголема група се со средно образование (25% од вкупниот број емигранти во 2016 година, 31% во 2014 година, 34,4% во 2013 година и 41,8% во 2012 година), следува групата со високо образование (вклучувајќи ги и

тие со постдипломски студии) коишто претставуват 9,8% од емигрантите во 2016 година (10,7% во 2014 година, 11,2% во 2013 година и 9,0% во 2012 година). Во исто време, групата на емигранти со основно образование зазема 6,1% од вкупниот број на емигранти – нивниот број бил многу повисок во претходните години: 13,2% во 2014 година, 17,3% во 2013 година и 28,3% во 2012 година). Оние коишто се стекнале со докторат се најмалата група на емигранти, со удел од 0,2%.

III. АНКЕТА – МЕТОДОЛОГИЈА И АКТИВНОСТИ

Приватниот сектор е главниот фактор од страна на побарувачката којшто значително влијае врз пазарот на труд. Со цел да се добие појасна слика за потребите на приватниот сектор во поглед на вештини и способности, како и за нивните перцепции, во рамките на ова истражување се користеа квантитативни методи, а резултатите се добиени преку методолошкиот инструмент анкета.

За потребите на ова истражување беше подготвена анкета од 10 прашања (в. Прилог – А1 прашалник). Прашањата во анкетата се фокусирани на свесноста за постоење на неформалното образование, идентификување на потребите на приватниот сектор и нивниот став за придобивките од НФО.

Анкетата беше пополнета од страна на раководителите на човечки ресурси во компаниите. Беа опфатени компании од различни сектори коишто работат на македонскиот пазар, со посебен акцент на целните области на проектот (земјоделство, прехранбена технологија, машинска индустрија, угостителство, лични услуги, здравство и социјална заштита). Сопственоста на компаниите, било странска или домашна, не беше од значење за истражувањето со оглед на тоа што сите субјекти работат во слични пазарни услови.

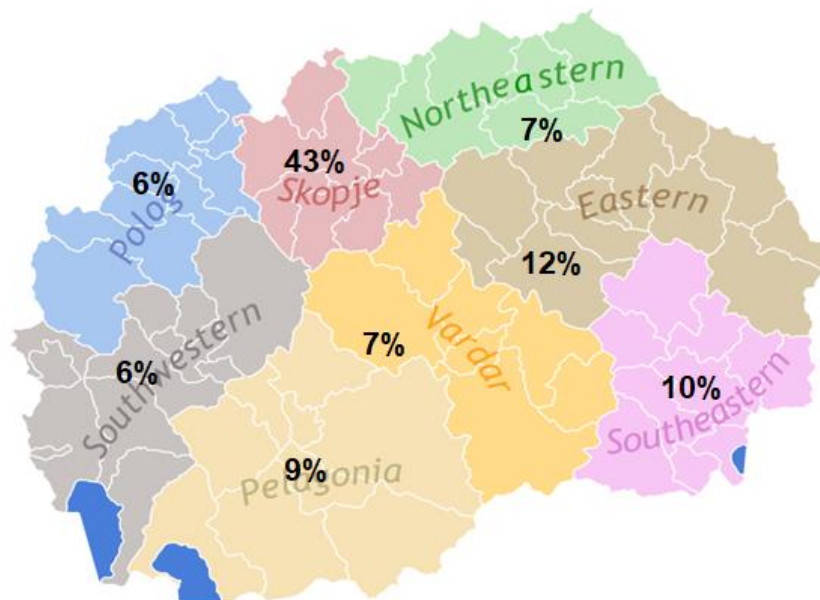
Од опфатените компании, 38% се од секторот прехранбена технологија, 33% од машинската индустрија, 13% од секторот угостителство, 12% од земјоделскиот сектор и 4% од секторот лични услуги. Репрезентативниот примерок на опфатени компании изнесува 56, односно сите компании коишто покажаа интерес и желба да бидат вклучени во анкетата. Следната слика ги прикажува секторите од анкетираниите компании.



Слика 4: Анкетирани компании по сектори

Имајќи предвид дека здравствениот сектор во голема мера е во сопственост на државата, на овој сектор влијаат различни сили, главно непазарно насочени сили, коишто претежно се дефинирани од државната политика.

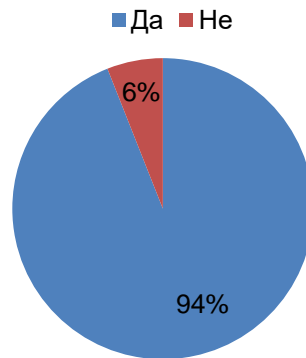
Во поглед на регионите, најголемиот број работодавачи/компани доаѓаат од скопскиот регион – 24 или 43%, во источниот регион има 7 работодавачи или 12%, во југоисточниот регион има 6 работодавачи или 10%, пелагонискиот регион е застапен со 5 работодавачи или 9%, од североисточниот регион е застапен со 4 работодавачи или 7%, вардарскиот регион има 4 работодавачи или 7%, полошкиот со 3 работодавачи или 6%) и југозападниот регион е застапен со 3 работодавачи или 6%.



Слика 5: Распространетост на компаниите по региони на потекло

Почетната точка на истражувањето беше да се утврди дали компаниите коишто работат во Македонија се запознати со концептот на НФО. Интересно е што 100% од анкетираниите компании се запознати со НФО и јасно го разликуваат од формалното образование. Резултатите не се изненадувачки, затоа што концептите на неформално образование и доживотно учење имаат традиција уште од поранешна Југославија, иако во периодот на 90^{те} години од минатиот век беа изложени на негативни промени како резултат на почетокот транзицијата кон пазарна економија, придружено со одредени буџетски ограничувања. Компаниите исто така се потполно свесни (100%) дека потенцијалната работна сила може да биде обучена преку некој вид на НФО. Сепак, и покрај тоа што се свесни и запознати со овој вид на образование и можностите што ги нуди, сите компании не инвестираат во повторна обука и дополнителни вештини и квалификации за своите вработени. Во актуелниот примерок, 96% од компаниите инвестираат во обука на вработените, а останатите 4% не придонесуваат на ниту еден начин за подобрување на знаењето и вештините на своите вработени.

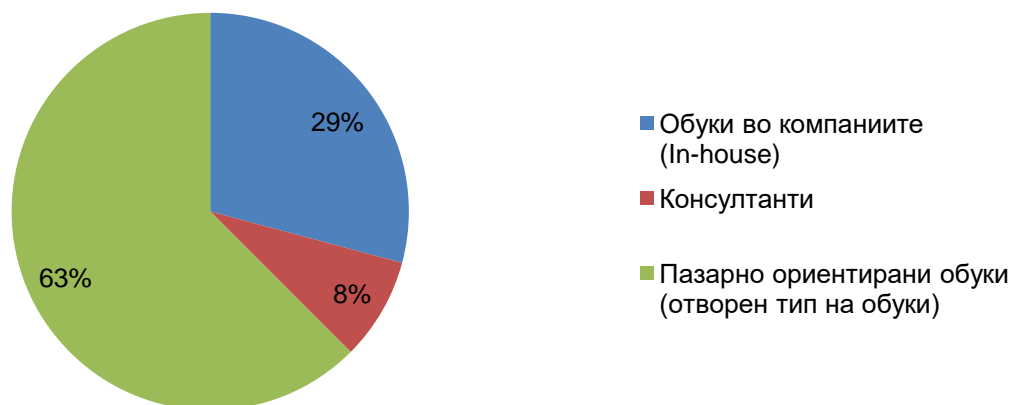
Дали компаниите инвестираат во обука на вработените?



Слика 6. Процент на компании што (не) инвестираат во обука на вработените

Оние компании коишто инвестираат во образованието на вработените често ги избираат семинарите што се нудат на пазарот, односно отворен тип на семинари, и тоа 63%, на второ место се обуките во компаниите со 29% т.е. обуки коишто се спроведуваат исклучиво за вработените на една компанија и чија содржина често се менува во зависност од барањата и потребите на компанијата, додека повеќето компании што ги користат услугите на консултатите (8%) често го советуваат раководството за обуки и создаваат стратегии за иден раст и развој на компаниите, вклучувајќи и стратегии за привлекување вешт и квалификуван кадар.

Каков вид обука претпочитате за Вашите вработени



Слика 7. Претпочитан вид на обука за вработените

Наредниот сет прашања е насочен кон утврдување на тоа како понудата на обуките ја следи побарувачката на компаниите во поглед на квалитетот на пружената услуга, надгледување на барањата и потребите, причините да не се инвестира во образованието и општата слика за придонесот на обуката врз зголемувањето на продуктивноста на вработените.

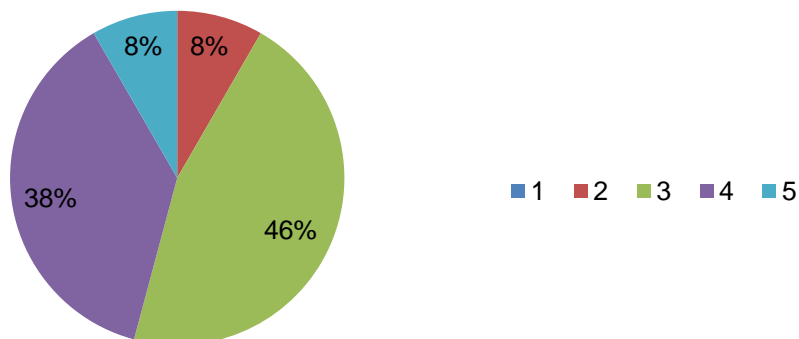
По прашањето како го оценувате квалитетот на обуките организирани од образовните центри на скала од 1 до 5, дури 42% од компаниите одговориле со 3; 37% одговориле со 4; 17% со 5; а 4% дале одговор 2 или просечна оцена од 3,67.



Слика 8. Оценка на квалитетот на обуките организирани од образовните центри

Слични одговори беа дадени и на прашањето до кој степен понудувачите на НФО ги исполнуваат барањата и потребите на компаниите: 46% одговориле со 3; 38% дале 4; а по 8% има кај одговорите за 5 и 2, со просечна оцена од 3,46. Одговорите на овие две прашања јасно укажуваат дека во сегментот на НФО постои не конзистентност во понудата и побарувачката, што јасно покажува дека има потреба за пазарно ориентирана обука, којашто е практична, применлива и најважно, специјализирана за одредени области.

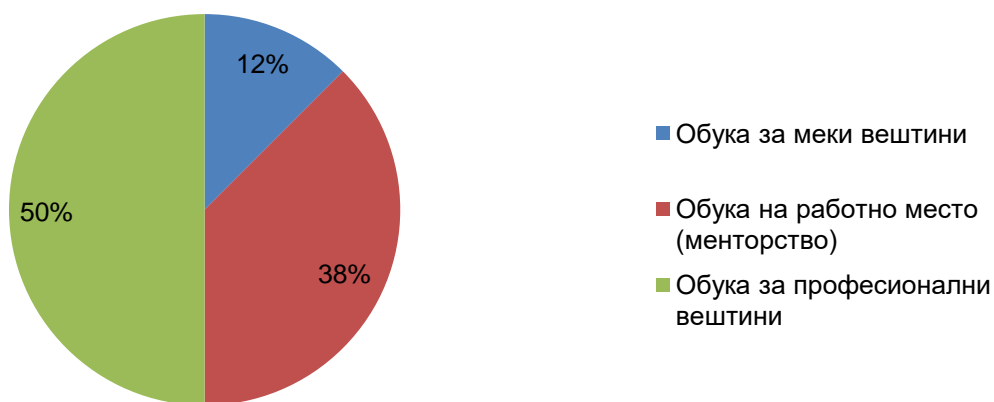
Дали сметате дека понудувачите на неформално образование ги исполнуваат вашите барања и потреби?



Слика 9. Перцепција на бизнисот (дали НФО ги исполнува барањата)

Запрашани кој вид обука е најсоодветна за нивните вработени, 50% од компаниите одговориле за обука за професионални вештини, 38% одговориле за обука на работа (менторство), а 12% одговориле за обука за меки вештини. Може да заклучиме дека ова прашање нуди одговори коишто се од посебна важност за понудувачите на НФО и обучувачите за насоката на идните активности.

Кој вид на обука одговара најмногу на потребите на Вашите вработени



Слика 10. Видови обуки коишто најмногу одговараат за вработените

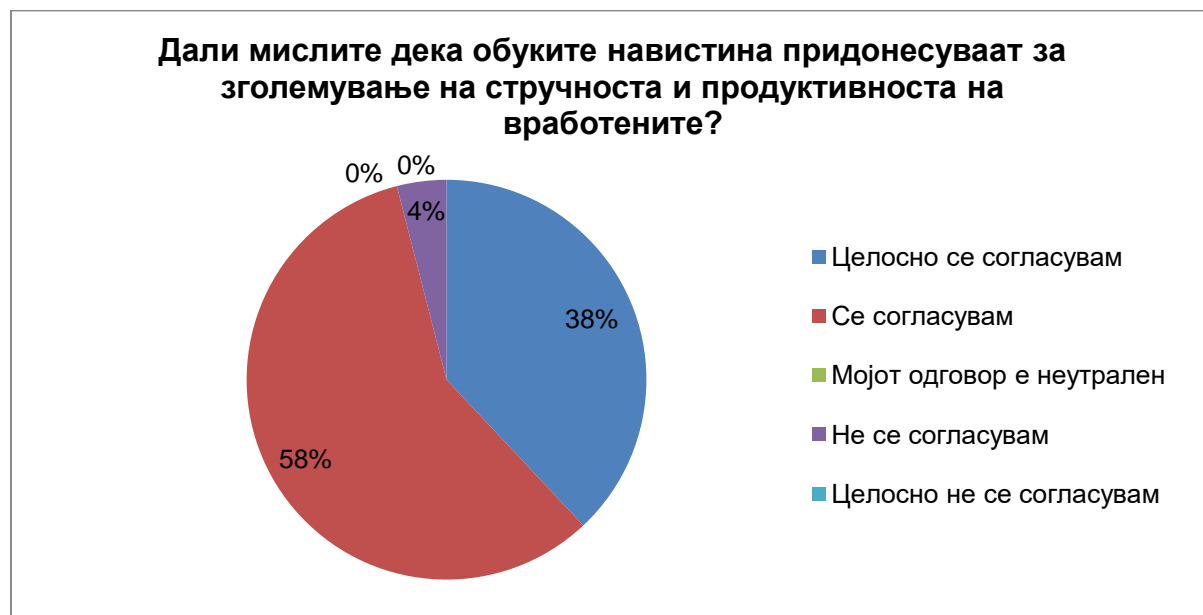
Барајќи ги факторите коишто влијаат врз одлуката да не се инвестира во обука на вработените, наидовме на податокот дека 52% од компаниите мислат дека обуките се општи и не одговараат на начинот на работа во нивната компанија, 22% сметаа дека ограничувачки фактор претставува фактот што обуките најчесто се организираат во главниот град, а ова ја нагласува големата централизација на образовните центри (понудувачите на обуки), т.е. недостиг од дисперзираност во други региони. Поради големата флукуација на работна сила, намалената сериозност и професионалност во работата, како и поради фактот што вработените ги перципираат обуките како обврска, а не како начин да го прошират знаењето и да го применат во работата (фактор којшто е особено нагласен кај вработените со средно образование), 4% од компаниите не инвестираат во обуки на вработените. Останатите 4%, како причина го потенцираат изразениот квантитет на обуки за сметка на квалитетот на вештината што се стекнува.



Слика 11. Фактори коишто влијаат врз одлуката да не се инвестира во обука на вработените

За крај, прашавме за мислење дали обуките придонесуваат за зголемување на стручноста и продуктивноста на вработените, каде што доминираше

позитивното мислење: 58% се согласуваат, 38% потполно се согласуваат, а само околу 4% од испитаниците не се согласуваат со горенаведеното мислење.



Слика 12. Мислење на бизнисот (придонесот на обуката во продуктивноста и подобрената стручност)

Генералниот заклучок од податоците на анкетата е дека моменталната ситуација во НФО не ги задоволува потполно барањата и потребите на компаниите, сè уште постои недостапност на услугите за многу компании поради бројни ограничувачки фактори. Сепак, преовладува мислењето дека инвестицијата во обуката ги подобрува вештините на вработените и на тој начин го подобрува работењето на секој бизнис.

На претходните страници беше прикажана општата перцепција за неформалното образование од страна на приватниот сектор, коешто е мошне важен факт за употребата на услугите коишто ги нудат понудувачите на неформална обука. Истражувањето беше фокусирано на секторите утврдени од E4E@мк, но имајќи ја предвид важноста на двата сектори (земјоделски и машинска индустрија) за македонската економија, поконкретни информации можат да се најдат во Прилог 2 – А2.

IV. ПЕРСПЕКТИВИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ ВО ПРИВАТНИОТ СЕКТОР ВО НАРЕДНИТЕ 12 МЕСЕЦИ

Имајќи ја предвид важноста на перспективите за вработување во приватниот сектор и влијанието коешто овие дејства го имаат врз пазарот на труд, благодарение на Агенцијата за вработување на Република Македонија, подолу ги сумираме клучните наоди.

Според големината на работодавецот/компанијата, најголем број вработувања се очекуваат да се реализираат во микро и малите компании (884 компании) и тоа 3.270 работни места или 39,8% од вкупниот број очекувани вработувања за наредните 12 месеци. Во средните компании се очекува да се реализираат 2.787 вработувања или 33,9% во 225 компании, додека во големите компании (58 компании), се очекуваат 2.150 вработувања или 26.2%.

Според активностите, најголем број работни места се очекуваат во производната индустрија вкупно 2.782 или 33,9%, потоа во трговијата на големо и мало вкупно 1.553 работни места или 18,9%, во градежната индустрија вкупно 799 пополнети работни места или 9.7%, во транспорт и скалдирање се очекуваат 602 работни места или 7.3%, и 554 работни места или 6,7% се очекуваат кај финансиските активности итн.

Гледано по региони, предвидено е скопскиот регион да реализира 38,3% или 3.144 од вкупниот број очекувани вработувања, источниот регион 17,9% или 1469, југоисточниот регион 11,6% или 949, регионот на Пелагонија 9,1% или 745, југозападниот регион 7,4% или 605 вработувања, вардарскиот регион 7,2% или 590, во североисточниот регион 5,1% или 417, а регионот на Полог 3,5% или 288 од очекуваните вработувања.

Според нивото на потребното знаење (образование), 12,6% или 1034 од новите работни места во наредните 12 месеци ќе бидат за лица со универзитетско образование, 6,6% или 542 работни места за лица со завршено средно или високо образование, 51,9% или 4263 работни места ќе бидат за лица со завршено средно

образование и 28,9% или 2368 од новите работни места се предвидени за лица со завршено основно образование.

Во поглед на критериумите што се бараат од потенцијалните кандидати со високо образование за посебно знаење и вештини, истражувањето покажало дека работодавачите главно ја истакнуваат потребата од познавање на странски јазици (англиски, германски, италијански), познавање на основни компјутерски програми (МС Офис, Ауто Кад), како и поседување на напредно знаење и вештини во полето на информатичката технологија (администратор на сервер, ЦИСКО, програмер на Јава, Оракл). Воедно, работодавачите ја потенцираат потребата од задолжително поседување на сертификати за стекнатото знаење. Други работодавачи акцентот ставаат на потребата од комуникациски вештини, амбиција, одговорност, доверливост, точност, тимска работа, вештини за читање, флексибилност, вештини за продажба и маркетинг и раководни вештини.

V. ПРЕДИЗВИЦИ И НАСОКИ ЗА ИДНИТЕ АКТИВНОСТИ

Иако се направени разни подобрувања на неформалното образование, сè уште се потребни големи напори за да се справиме со следните предизвици:

- Во иднина, повеќето работни места ќе се отворат во преработувачката индустрија (40%) и трговијата (9%), на ниво на средно/стручно (62%) и високо образование (10%);
- Постои неусогласеност на побарувачката и понудата на НФО како резултат на недостигот на информации за потребите на работна сила, најмалку на среден и долг рок; Забрзување на процесот на верификација на програми и понудувачи на НФО и образованието на возрасни и редовно ажурирање на каталогот на верификувани програми и понудувачи;
- Ниската свест кај населението за можностите и придобивките од НФО придонесува за слаба мотивација кај возрасните да учествуваат во доживотно учење, а друга причина е отсуството на систем за валидација на неформалното и информалното учење;
- Воспоставување на систем на контрола на квалитет на НФО, посебно преку воведување надгледни механизми и надворешни проценки на квалитетот;
- Воведување механизми за да се охрабрат работодавачите да инвестираат во образованието и обуката, посебно преку поттикнување на партнерство помеѓу работодавачите и понудувачите на обука од НФО.
- Не постои сеопфатен систем за финансирање на НФО во земјата, а исто така, работодавачите немаат никаков финансиски поттик да инвестираат во него. Утврдување на локалните потреби од НФО (по општини) и обезбедување обуки на регионално и на локално ниво;
- Не постои воспоставен систем за прибирање и обработување на статистички податоци, докази и анализи за НФО.

ПРИЛОГ – А1

ПРАШАЛНИК

Ве молиме потполнете го прашалникот со тоа што ќе одберете **еден** од понудените одговори и ќе го обележете со различна боја

1. Ве молиме одберете го секторот којшто ја претставува вашата компанија:

- А) Земјоделство
- Б) Прехранбена технологија
- В) Машинска индустрија
- Г) Туризам (угостителство)
- Д) Лични услуги
- Ѓ) Здравствена заштита
- Е) Социјални услуги
- Ж) Друго _____

2. Дали сте запознати со концептот *неформално образование*?

- А) Да
- Б) Не

3. Дали знаете дека потенцијалната работна сила може да се обучи преку некој од видовите на неформално образование (семиари, обуки, курсеви итн.)?

- А) Да
- Б) Не

4. Дали Вашата компанија инвестира во обука на вработените?

- А) Да
- Б) Не

5. Каков вид обука претпочитате за Вашите вработени?

- А) Семинар во самата компанија
- Б) Семинари што се нудат на пазарот (отворен вид на семинари)
- В) Консултанти

6. Од 1 до 5, како го оценувате квалитетот на обуките коишто ги организираат образовните центри? (1 – незадоволителен, 5 – задоволителен)

1 2 3 4 5

7. Дали сметате дека понудувачите на неформално образование ги исполнуваат Вашите барања и потреби? (1 – потполно не се согласувам, 5 – потполно се согласувам)

1 2 3 4 5

8. Кој вид на обуки најмногу одговара за вашите вработени?

- А) Обуки за професионални вештини
- Б) Обуки за меки вештини
- В) Обуки на работно место (менторство)

9. Кои фактори влијаат врз одлуката да не се инвестира во обука на вработените?

- А) Обуките се општи и не се соодветни со начинот на работа во компанијата
- Б) Цената на обуките е превисока
- В) Обуките најчесто се организираат во главниот град
- Г) Друго _____

10. Дали мислите дека обуките навистина придонесуваат за зголемување на стручноста и продуктивноста на вработените?

- А) Потполно се согласувам
- Б) Се согласувам
- С) Неутрално
- Д) Не се согласувам
- Е) Потполно не се согласувам

Ви благодариме што одвоивте време да го пополните прашалникот.

ПРИЛОГ – А2

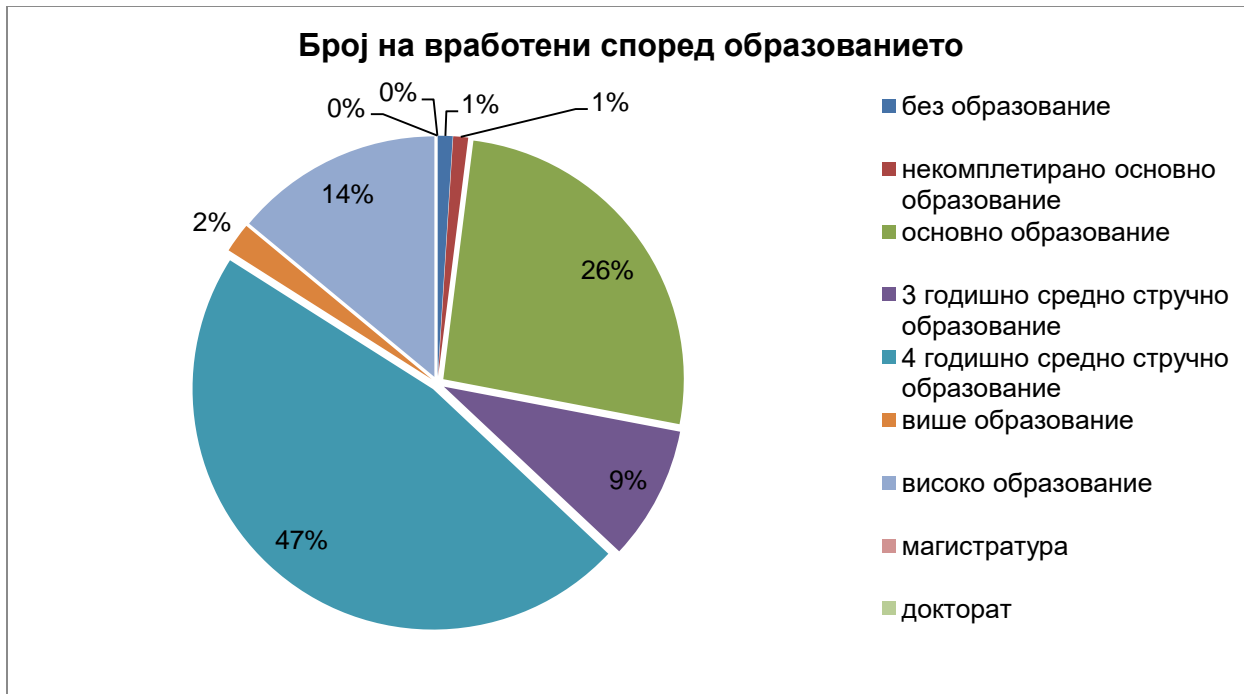
СЕКТОР – ЗЕМЈОДЕЛИЕ

Земјоделскиот сектор е еден од клучните сектори во македонската економија, или третиот најзначаен сектор по индустрискиот и услужниот, со удел од 9,42% во БДП.

Според нивото на образование, доминираат вработените со четиригодишно СОО и со основно образование (8.342), потоа следуваат со високо образование (1.549), тригодишно средно образование (1.080), вишо образование (247), незавршено основно образование или без образование (265) и постдипломски студии (48). Од вкупно 11.531 вработен во секторот земјоделство, рибарство и ветерина во 2015 година, 2.303 вработени или 20%, се жени. Од вкупниот број вработени, 9.901 се на определено работно време (1.691 од нив се жени), а 1.660 се трајни вработувања (од кои 612 се жени).

Според достапната статистика¹, 10.568 вработени се со полно работно време, додека 963 се со скратено работно време. Сезонските работници, според најновите податоци од 2015 година, изнесуваат 95.544. Од овие, 94.229 се во приватниот сектор, а 1.315 се ангажирани во земјоделски стопанства.

¹ Извор: Државен завод за статистика, септември 2018 г.



Слика 13. Број на вработени во земјоделскиот сектор според степенот на образование

Со брзиот напредок на комуникацијата и компјутеризацијата, стана тешко во земјоделскиот сектор да се држи чекор со техничките промени што влијаат врз производството. Затоа е потребно, постојано следење на новите технолошки достигнувања (селекција, семенско производство, околина, бирање соодветни ѓубрива, точната комбинација на пестициди итн.), што можат да се постигнат само со непрекинато образование и надградба, како битни фактори за успех. Развојот на т.н. „холистички пристап“ во земјоделството значи подигање на јавната свест кај директните учесници во поглед на целокупниот напредок и контрола врз производствениот синџир (користени материјали, одржливи земјоделски практики итн.), затоа што одлуките коишто се носат/спроведуваат во една сезона, исто така влијаат на производството во наредната, и влијаат врз животната средина и конечниот производ којшто се доставува во синџирот на понуда на храна. Така што, неопходни се промени во образовниот процес, со акцент на модернизација на програмите и нивно прилагодување на светските трендови.

Растот на земјоделскиот сектор е тесно поврзан со присуството на високо образована работна сила. Образованието на младите, како и воведувањето на доживотното учење, создава предуслови за понатамошен развој на овој сектор (стекнување или подобрување на квалификациите за земјоделско управување, примена на нови технологии, примена на пазарни стандарди за квалитет и безбедност при преработка). Работната сила во земјоделството е еден од производните фактори што, покрај капиталот, има главно влијание врз производните резултати на овој сектор.

Институциите за високо образование, научните институти во земјата и Истражувачкиот центар за генетичко инженерство и биотехнологија при Македонската академија на науките и уметностите (МАНУ) се главните истражувачки центри на овој сектор. Нивните ресурси се основата за висококвалитетни истражувања и резултати. Во моментот, состојбата со истражувањето е тешка, од аспект на набавка на трајни финасиски ресурси за одржување на постојните инфраструктурни истражувачки капацитети, и за развој и усвојување на нови методологии. Пренесувањето на знаењето во земјоделството, каде што индивидуалниот земјоделски производител се појавува и како краен корисник, најчесто се врши преку Агенцијата за поттикнување на развојот на земјоделието (НЕА), од страна на земјоделскиот бизнис сектор и финансиските институции, со цел да се привлечат клиенти и да се обезбеди стабилен пласман на нивните производи, како и од страна на преработувачката индустрија, во процесот да се обезбедат квалитетни влезни ресурси за неговото производство. Најдобриот начин на пренесување на знаењето е доколку самите земјоделци веруваат во веќе применетата нова и напредна производствена технологија. Ова може да се постигне преку напредни земјоделски стопанства, за да се прикажат најдобрите техники и технологии за земјоделско производство. Се разбира, зад сите овие активности стојат научно-истражувачките резултати од високото образование, научните институции коишто ги следат новите техники и технологии за развој на земјоделството.

ПРИЛОГ – А3

СЕКТОР – МАШИНСКА ИНДУСТРИЈА

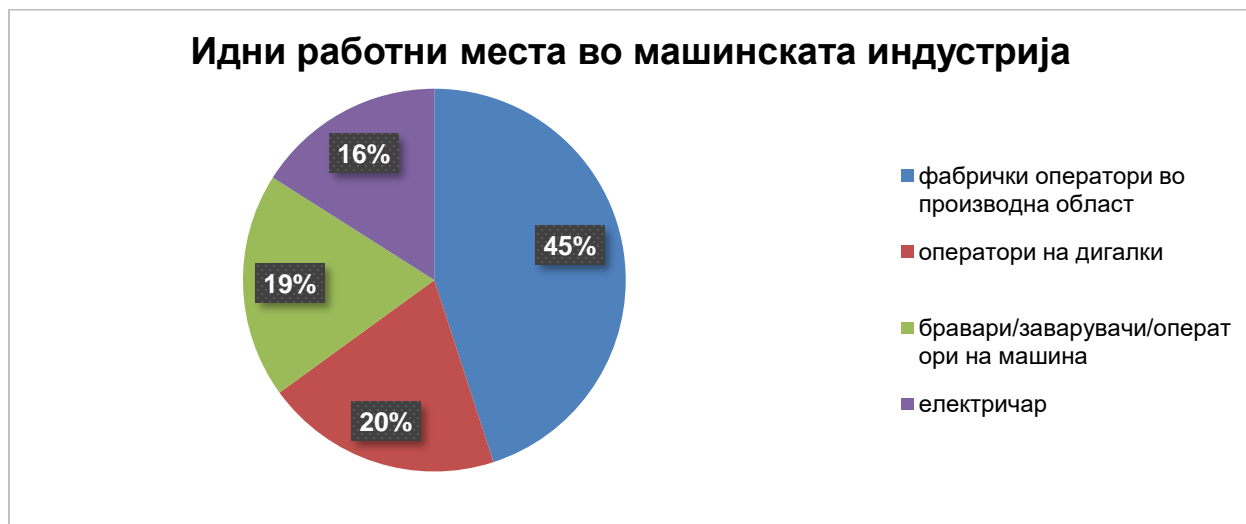
Машинската индустрија е еден од стратешките сектори во домашната економија со удел во БДП од 33,53%. Во 2017 година, обемот на физичко производство на основни метали е значително намален за 13,6% во споредба со 2016 година. Недостигот на квалификувана работна сила во секторот на основни метали е еден од ограничувачките фактори за подобри резултати. Овој јаз е присутен подолг период, а од скоро овој проблем има значително влијание врз секојдневните работни процеси. Во овој сектор, три најголеми компании беа предмет на понатамошна анализа од каде ги презентираме следните резултати:

Според нивото на образование, доминираат вработените со четиригодишно образование и тоа 50%, потоа следуваат оние без образование или со основно образование и тоа 29%; 11% се со високо образование (дипломски, постдипломски и докторски степен), 8% со тригодишно средно образование и само 2% со виша школска подготовка (минимум 2 години).



Слика 14. Број на вработени во секторот машинска индустрија според образование

Со актуелната динамика на ангажмани и нови вработувања, во наредните години, 45% од работните места ќе бидат за фабрички оператори во производствената област, 20% за позицијата оператори на дигалки, 19% за бравари/заварувачи/оператори на машина и 16% за позицијата електричар. За 90% од овие професии, потребни се стекнати квалификации со завршено средно стручно образование.



Слика 15. Идни работни места во машинската индустрија

Во следната табела е даден бројот на потребни работници за работно место и потребно образование во машинската индустрија.

Табела 1. Идни работни места и потребното образование во однос на бројот на потребни работници

Работно место	Образование	Број на потребни работници
Фабрички оператори во производствената област	Металуршки техничар	50
Бравар/заварувач/оператор на машина	Машински техничар/заварувач	21
Оператор на дигалка	Сообраќаен техничар/ Машински техничар/ Друго сродно техничко образование	23
Електричар	Електричар/ Енергетичар/ Електроничар	18

Побарувачката на овој сектор главно се однесува на недостатокот на практично знаење или теоретски-ориентирано образование, каде што иако практичната обука е задолжителна, обично е про-форма или се одвива само еднаш неделно, што не е доволно. Програмите треба да се фокусираат на практичното знаење што учениците го стекнуваат надвор од училиштето преку задолжителна практична обука во компанија. За време на реализацијата на практичната обука, учениците треба да бидат вклучени во извршување на поедноставни задачи и процеси, а не само да бидат неми набљудувачи на активностите на вработените.

Наставните програми треба да се изменат во согласност со потребите на бизнис секторот, така што учениците по завршувањето ќе бидат подготвени да се вклучат во работниот процес. Исто така, се оценува дека е неопходно да се ангажираат ученици на самите предавања преку работата на студија на случај и презентација на резултатите и на тој начин наставата ќе биде интерактивна и инклузивна за сите. Дополнително, постои потреба за инвестирање во современа опрема во училиштата со цел да се овозможи соодветна примена на стекнатото знаење (учење преку примена).

Но, од друга страна, една од компаниите е вистински пример за поврзаност со образовна институција каде што работните места во компанијата се во целосна согласност со наставната програма и квалификациите што се стекнуваат, при што околу 30 ученици на годишно ниво реализираат пракса во машинската индустрија. Но, проблемот е тоа што многу мал дел, по завршувањето на образованието, остануваат на работно место соодветно на нивните квалификации.