

СТОПАНСКА КОМОРА  
НА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА  
ECONOMIC CHAMBER  
OF NORTH MACEDONIA



# АНАЛИЗА НА ПОНУДАТА И НА ПОБАРУВАЧКАТА НА ВЕШТИНИ ВО ПЕТ ПЛАНСКИ РЕГИОНИ (СКОПСКИ, ИСТОЧЕН, ПЕЛАГОНИСКИ, ЈУГОИСТОЧЕН И ВАРДАРСКИ) ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Економска основа за воспоставување  
регионални центри за стручно образование и обука



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC

*Оваа публикација е изработена во рамки на поддршката на Стопанска комора на Северна Македонија од страна на проектот Образование за вработување во Северна Македонија, финансиран од Швајцарската агенција за развој и соработка. Ставовите изразени во оваа публикација се на авторот и не мора да се совпаѓаат со мислењата и со политиките на Проектот, со тие на донаторот и на организациите кои го реализираат проектот.*

**Автор:**

д-р Благица Новковска, национален експерт за пазар на труд и за образование

**Во прибирање на податоците учествуваа:**

м-р Наташа Јаневска, Стопанска комора на Северна Македонија

м-р Михајло Донев, Стопанска комора на Северна Македонија

м-р Антонета Манова Ставрова, Стопанска комора на Северна Македонија

Филип Илиев, Министерство за образование и наука

Игор Антоvски, Министерство за образование и наука

Мирјанка Алексеvска, Министерство за труд и социјална политика

Билјана Деловска, Агенција за вработување на Северна Македонија

Дурим Зеќири, Стопанска комора на Северо-западна Македонија

Петар Ниновски, МАСИТ

Анета Анатасовска, Занаетчиска комора на Град Скопје

Светлана Ристовска Антиќ, Организација на работодавачи на Македонија

**Лектор:**

м-р Ана Азеска, лектор

**Дизајн и графика:**

Стево Серафимов, Стопанска комора на Северна Македонија

*јуни, 2021 година*

## Содржина

<b>Извршно резиме</b> .....	<b>6</b>
<b>Вовед</b> .....	<b>8</b>
<b>Методологија</b> .....	<b>9</b>
Квантитативна анализа .....	9
Анкета.....	11
<b>Страна на понудата</b> .....	<b>12</b>
Демографски карактеристики на регионите.....	12
Вкупен број на население .....	12
Старосна структура и број на работоспособно население.....	13
Прогноза за вкупниот број на жители по региони.....	15
Прогноза за бројот на работоспособно население по региони .....	17
Надворешни миграции.....	18
<b>Страна на побарувачката</b> .....	<b>34</b>
Број на вработени по региони.....	34
Просечни нето-плати по региони .....	36
<b>Неусогласеност на понудата и побарувачката</b> .....	<b>38</b>
Слободни работни места.....	38
Прогноза за стапката на слободни работни места .....	39
Невработеност .....	40
Стапки на невработеност .....	40
Прогнозирани стапки на невработеност .....	42
Најнови движења во невработеноста.....	43
Прилив на првпат евидентирани како невработени.....	43
Прилив од вработеност во невработеност.....	45
Вкупен прилив во невработеноста.....	46
Прилив од вработеност во невработеност според степенот на училишна подготовка .....	47
<b>Растечки и опаѓачки сектори</b> .....	<b>48</b>
Движење на бројот на вработени по сектори на дејноста по региони, за периодот од 2015 до 2020 година .....	48
Прогнозирано движење на бројот на вработени по сектори на дејноста по региони, за периодот од 2021 до 2030 година .....	54

<b>Економски развој на регионите.....</b>	<b>65</b>
Домашниот бруто-производ по региони .....	65
<b>Резултати од анкетното истражување.....</b>	<b>68</b>
Компании (работодавци).....	68
Потребите на компаниите за вработување лица со соодветни вештини .....	68
Соработката на компаниите со стручните училишта и со обезбедувачите на образование за возрасни.....	72
Задоволството на компаниите од понудата на квалификации, обезбедена од стручните училишта и од обезбедувачите на образование за возрасни.....	72
Интересот на компаниите за унапредување на соработката со стручните училишта и со обезбедувачите на образование за возрасни.....	73
Влијанието на кризата на COVID 19 врз компаниите во текот на 2020 година.....	74
Агенции за вработување .....	75
Расчекор меѓу понудата и побарувачката на вештини.....	75
Поврзаноста меѓу стручното образование и бизнис-секторот .....	76
Поддршка за формирање РЦСОО .....	77
Локални економско-социјални совети (ЛЕСС).....	78
Стопански комори и Организации на работодавачи .....	82
Дефицитарни квалификации.....	86
<b>Заклучоци и препораки за приоритетни активности .....</b>	<b>89</b>
<b>Анекс 1 Карактеристики на компаниите.....</b>	<b>95</b>
<b>Анекс 2 Прашалник за работодавачите.....</b>	<b>97</b>
<b>Анекс 3 Прашалник за Агенција за вработување (АВРСМ) и центри за вработување .....</b>	<b>101</b>
<b>Анекс 4 Прашалник за локални економско социјални совети (ЛЕСС)...</b>	<b>103</b>
<b>Анекс 5 Прашалник за Стопански комори и Организации на работодавачи</b>	<b>105</b>
<b>Кратенки .....</b>	<b>107</b>
<b>Референции .....</b>	<b>108</b>

*Оваа анализа е подготвена за потребите на Министерство за образование и наука, како дел од активностите на Проектот „Образование за вработување во Северна Македонија (E4E@mk)“, поддржан од Швајцарската агенција за развој и за соработка.*

*Проектот „E4E@mk“ е применет од „ХЕЛВЕТАС – Македонија“, од Македонскиот центар за граѓанско образование и од Стопанската комора на Северна Македонија. Главната цел на Проектот е да придонесе за подостоинствено вработување на младите, особено на ранливите групи, на социјално-инклузивен и на одржлив начин. Ова се очекува да се постигне преку системски приод што ќе се стреми да обезбеди развој на стручните вештини што се повеќе пазарно ориентирани, преку неформалното образование и обуки, подобрената соработка меѓу средното стручно образование и работодавците, особено во делот на практичната настава на учениците, како и преку подобрена законска рамка за развој на стручните вештини.*

## Извршно резиме

Оваа анализа на понудата и на побарувачката на вештини во пет плански региони (Вардарски, Источен, Пелагониски, Југоисточен и Скопски) во Република Северна Македонија беше спроведена со цел да се обезбеди економска основа за воспоставување регионални центри за стручно образование и обука.

Студијата ја следи методологијата на претходно спроведеното истражување за понудата и за побарувачката на вештини во три региони: Југозападен, Полошки и Североисточен Регион, но обезбедува и некои пошироки аналитички согледувања како резултат на продлабочената анализа.

Користени се податоци од официјални извори, како веќе постојни така и податоци добиени со дополнителна обработка врз основа на идентификуваните потреби на истражувањето. Од особено значење се покажаа податоците за бројот на вработени по сектори и по региони. Квантитативната анализа беше надолполнета со квалитативен дел врз основа на анкетно истражување спроведено врз основа на специјално составени прашалници за компаниите, за стопанските комори/организациите на работодавци, за агенциите за вработување и за локалните економски совети. Посебно треба да се истакне големата мотивираност на заинтересираните страни вклучени во истражувањето за обезбедување на бараните информации и за сопствени согледувања за разгледуваните проблеми.

Студијата прикажува резултати од продлабочена анализа на понудата и на побарувачката на вештини на пазарот на трудот во петте региони.

Во неа се анализирани тековните и идните трендови на демографските фактори (вкупно население, работоспособно население и миграции – внатрешни и надворешни). Се покажува дека во сите пет региони има тренд на опаѓање на вкупното население, како и на работоспособното население. Од салдото на внатрешните миграции се утврдува дека тие миграции водат до прилив на население во Скопскиот и одлив на население во другите четири региони.

Проучени се и бројот на вработени и просечните плати по региони, а направени се и прогнози за наредниот период до крајот на оваа деценија. Како мерка за неусогласеноста на понудата и на побарувачката, проучени се и стапките на непополнети работни места. Покрај тоа, проучени се и стапките на невработеност и тековите на движење кон невработеност – на регистрираните по првпат во АВРСМ и од вработеност во невработеност.

Врз основа на прогнозите за движењето на бројот на вработени по сектори по региони, идентификувани се растечките и опаѓачките сектори во секој од регионите. Од идентификуваните растечки сектори на тој начин можат да се идентификуваат и потребните програми за СОО, на кои во иднина треба да им се даде тежина и да им се обезбеди поддршка на училиштата за унапредување на образованието за тие квалификации. Така, секторот земјоделство во наредниот долгорочен период останува да биде доминантен само во Југоисточниот Регион, иако и таму бавно опаѓа, додека во Пелагонискиот има голем пад, а во

источниот станува многу помалку значаен од претходно. На тоа место доаѓаат други растечки сектори, главно преработувачката индустрија. Најголем број растечки сектори се идентификувани во Скопскиот Регион.

Резултатите од квантитативната анализа спроведена врз основа на достапни податоци добиени на барање, а преку дополнителна обработка на постојните податоци, беа надолнети со резултати од спроведено анкетно истражување со посебно дизајнирани прашалници (квалитативна анализа). Се покажува дека резултатите од квалитативната анализа се во согласност со оние од квантитативната анализа и дека се надолнуваат едни со други. Посебно треба да се укаже дека мотивацијата на заинтересираните страни за учество и за придонес во истражувањето беше изразено голема, што ја потврдува свесноста од значењето за добивање на очекуваните сознанија за состојбата со понудата и со побарувачката на пазарот на трудот во Република Северна Македонија.

Проучено е и влијанието на пандемијата со COVID 19 врз понудата и побарувачката, особено врз приливот од вработеност во невработеност. Се покажува дека жените се повеќе засегнати од овој удар, со тоа што учествуваат во поголема мера во зголемениот прилив од вработеност во невработеност. По одминувањето на кризата се очекува соземање и продолжување на претходно постојните трендови на пазарот на трудот.

На крајот на оваа студија се прикажани заклучоците и понудените препораки за приоритетните активности.

## Вовед

Цел на анализата: концептуализација на нови центри за стручно образование и обука, како одговор на регионалните и на локалните потреби преку оценка на понудата и на побарувачката на вештини на регионално и на локално ниво.

Регионални центри за стручно образование и обука (РЦСОО) се предвидени со националната стратегија за образование (2018 – 2025), а во овој контекст е потребно информирано одлучување од надлежните во Република Северна Македонија. Таквата одлука е поврзана со анализа на сетови од податоци и од информации за пазарот на трудот, во врска со трендовите на вештините релевантни во регионален и во локален контекст.

Во целина, оваа поставена задача е насочена кон примена на комплексна анализа на понудата и на побарувачката на вештини во Скопскиот, Југоисточниот, во Источниот, Пелагонискиот и во Вардарскиот Регион на земјата, каде што во иднина би требало да се воспостават РЦСОО. Аналитичката основа е усогласена со клучните методолошки елементи на анализата на понудата и на побарувачката во трите региони – Југозападен, Полошки и Североисточен – спроведена во 2019 година.

Оваа анализа дава опис на тековните и на идните потреби за вештини во петте региони, преку истражување на потенцијалот за економски раст на секторите на регионално и, каде што е можно, на локално ниво на социодемографскиот развој, како и на состојбите со побарувачката на вештини. Таа ги зема предвид тековните состојби на пазарот на труд, а направени се и прогнози за потребите од вештини (квалитативно и квантитативно) на среден и на долг рок, што ќе овозможи да се пресметаат потенцијалните дефицити на вештини.

Во анализата се користат постојните информации за пазарот на трудот, а реализирани се и дополнителни, специфични анализи за потребите на работодавците, за искуствата на стопанските комори, за локалните економско-социјални совети, како и за локалните центри на АВРСМ во однос на идентификуваните потреби од усогласување на понудата и на побарувачката на вештини. Со дополнителните анализи се стекнува додатен увид во проблемите на понудата и на побарувачката на вештини на регионално ниво, а со цел да се добие веродостоен опис на економските потреби и на социјалниот контекст во петте региони. Анализата, исто така, ќе влијае и врз стратегиската ориентација на земјата во релевантните подрачја, како што се: економскиот раст, регионалниот развој, дигитализацијата и иновацијата итн.

Заинтересирани страни кои беа вклучени во процесот на идентификација на понудата и на побарувачката на вештини на регионално и на локално ниво се: стопанските комори, занаетчиските комори, МОН, МТСП, АВРСМ, ДЗС, бизнис-секторот, Организацијата на работодавци и локалните економско-социјални совети.

Клучни претпоставки за успешна, квалитетна и релевантна идентификација на понудата и на побарувачката на вештините во селектираните региони беа:



- дека заинтересираните страни ќе дадат информации и дека ќе ги стават на располагање своите човечки ресурси за ова истражување и за неговите цели, за да се овозможи поврзување и координација заради непречено спроведување на планираните истражувачки активности и

- дека одговорните институции за официјалните податоци релевантни за оваа анализа ќе ги споделат податоците и информациите што се неопходни за подготовка на детални регионални анализи.

Материјалот во овој извештај е структуриран по следниов редослед.

Прво се разгледуваат факторите што ја определуваат понудата на вештини на пазарот на трудот, во прв ред демографските.

Понатаму се разгледуваат факторите од побарувачката, како што се бројот на вработени по региони и просечните плати.

Потоа следува анализата на индикаторите поврзани со неусогласеноста на понудата и на побарувачката, во овој случај невработеноста и стапката на непополнети работни места.

Во последниот дел од квантитативната анализа се проучува движењето на бројот на вработени по сектори, како мерка за нивниот потенцијал за раст. Преку тие анализи се идентификуваат главните растечки и главните опаѓачки сектори во регионите.

Квалитативната анализа обезбедува додатни информации за состојбите со пазарот на трудот во разгледуваните региони.

## Методологија

Методологијата применета во ова истражување е кохерентна со методологијата применета во претходното истражување за понудата и за побарувачката на вештини во три региони од Република Северна Македонија (Југозападен, Северозападен и Полошки регион)[1]([https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/skills\\_demand\\_and\\_supply\\_north\\_macedonia.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2020-11/skills_demand_and_supply_north_macedonia.pdf)).

Во истражувањето за потребите на оваа анализа се користени и квантитативни и квалитативни методи. Анализите се правени со цел да се утврдат состојбите и трендовите на индикаторите, од аспект на понудата и на побарувачката на вештини на пазарот на трудот.

Должините на временските серии за квантитативните анализи варираат во зависност од расположливите податоци и од потребите на анализата во различните делови.

## Квантитативна анализа

Главниот дел од квантитативната анализа беше извршен со употреба на податоци од два главни официјални извори на податоци за состојбите на пазарот на трудот: Државниот завод за статистика и Агенцијата за вработување. Најпрвин беа утврдени сетовите податоци кои ќе бидат потребни за квантитативната анализа, а потоа од нив беа избрани групите податоци кои ќе бидат користени. Главен критериум за селекција беше потребното ниво на квалитет и на

репрезентативност на податоците. Во некои случаи збирките податоци не беа лесно достапни и беа добиени преку дополнителна обработка на постојните податоци (од ДЗС и од АВРСМ). Ова особено се однесува на податоците за бројот на вработени по региони, распределени по сектори на активности, што има особено значење за анализата што е спроведена.

Понатаму, покрај изворите на податоци, презентирани се и одредени концептуални и методолошки појаснувања за главните сетови на податоци користени во оваа анализа, со цел да се добие подобро разбирање за значењето на податоците и на нивната релевантност.

## Дефиниции

### *Слободни работни места*

(а) Слободно работно место може да биде новоформирано, платено работно место, незафатено, или веќе постојно работно место кое набргу ќе се ослободи и за кое работодавецот презема активни чекори за изнаоѓање соодветен кандидат.

(б) Во слободни работни места се вклучени: слободните работни места на неопределено и на определено време, слободните работни места со полно и со скратено работно време и слободните работни места кои се отвораат поради долгорочни отсуства (на пример, породилно отсуство или долгорочно боледување).

(в) Од слободните работни места се исклучени: слободните работни места кои се наменети само за внатрешни кандидати на единицата која е предмет на истражување; слободните работни места кои треба да бидат пополнети од неплатени практиканти и слободните работни места на определено време, наменети да бидат пополнети од работници од агенциите за привремени вработувања.

**Стапката на слободни работни места** претставува однос меѓу слободните работни места и збирот на слободните и на пополнетите работни места, искажан во проценти.

### **Објаснувања за податоците**

Во оваа анализа се користени податоците за слободни работни места кои ги обезбедува Државниот завод за статистика преку анкетата за слободни работни места, а кои се прибираат тримесечно и кои претставуваат просек од трите месеци во тримесечјето (се зема предвид состојбата на 15. во месецот). Еднаш прикажаното слободно работно место се исклучува од натамошното прикажување и евидентирање во рамките на едно тримесечје, без разлика дали тоа работно место е сè уште активно, и не се прикажува во следниот месец, додека, пак, се земаат предвид слободните работни места кои се прикажани во претходното тримесечје, а кои се сè уште активни во тековното тримесечје.

(<https://www.stat.gov.mk/MetodoloskiObjasSoop.aspx?id=112&rbrObl=14>)

Податоци за слободните работни места објавува и АВРСМ, но за оваа конкретна анализа како методолошки најсоодветни се избрани оние од ДЗС.

### *Анкета за работната сила*

Податоците од анкетата за работната сила се интензивно користени во оваа анализа, како најсеопфатен извор на податоци за пазарот на трудот. Детални податоци за состојбите на пазарот на трудот се достапни на национално ниво, само одреден сет на расчленети податоци на регионално ниво се достапни во публикацијата „Регионален годишник“, а податоци расчленети на локално ниво не можат да се добијат поради ограничувања од методолошки аспект.

Најрелевантни податоци за демографските состојби и трендови на ниво на региони и општини се достапни на веб-страницата на ДЗС. Податоците произведени од ДЗС можат да бидат преземени како со извлекување од извештаите така и со пребарување на **датабазата *Макстат*** или, пак, врз основа на барање за дополнителна обработка.

Во анализата се користени и податоци за регистрираните невработени од евиденциите на АВРСМ. Дел од податоците се достапни на веб-страницата, но најголем дел од потребните информации се обезбедени со дополнителна детална обработка на податоците од Агенцијата.

### **Анкета**

Комплементарно на квантитативната анализа беше спроведена анкета со употреба на повеќе прашалници, за да се добијат подетални информации и согледувања и за да се потврдат, во едни случаи, односно, во други случаи, за да се дополнат најзначајните наоди од квантитативната анализа. Во оваа анкета учествуваа: стопански комори, претпријатија членки на коморите, Организацијата на работодавци, центри за вработување на АВРСМ и локални економско-социјални совети.

## Страна на понудата

### Демографски карактеристики на регионите

Во овој дел ќе бидат разгледани демографските карактеристики и движења за Вардарскиот, Источниот, за Југоисточниот, Пелагонискиот и за Скопскиот Регион, во насока на оценување на можноста за обезбедување понуда на вештини на пазарот на трудот.

#### Вкупен број на население

Во табелата 1 се прикажани податоците за бројот на жители на петте региони опфатени со оваа анализа, за периодот од 2006 до 2019 година, преземени од databazata *Макстат* <http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/en/MakStat>. За споредба, во првата колона се прикажани вредностите за националното ниво (PCM).

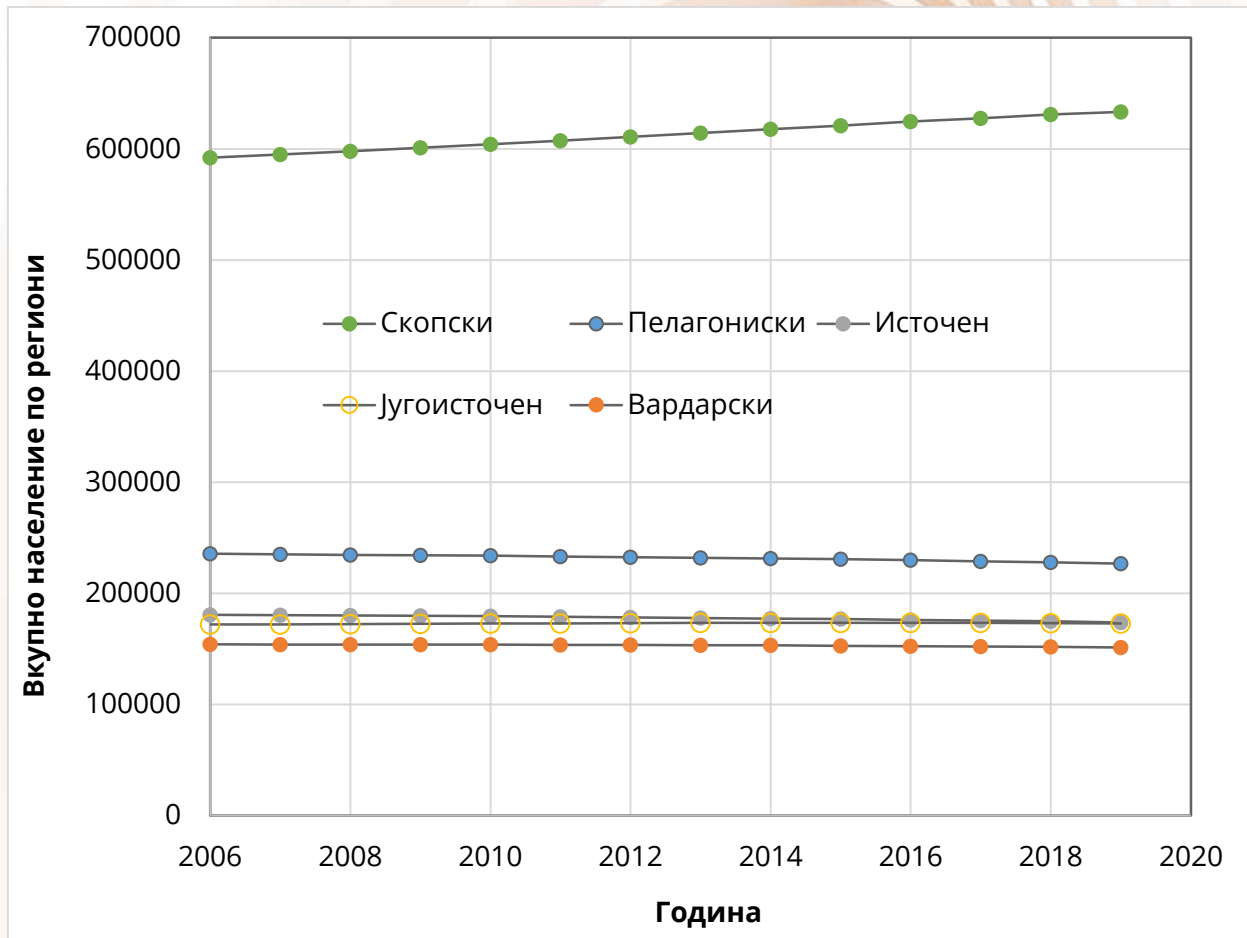
**Табела 1. Број на жители на петте региони опфатени со оваа анализа, за периодот од 2006 до 2019 година.**

Година/Регион	PCM	Вардарски	Источен	Југоисточен	Пелагониски	Скопски
2006	2.041.941	154.161	180.791	172.888	235.861	591.991
2007	2.045.177	153.929	180.422	172.446	235.141	594.981
2008	2.048.619	153.872	180.100	171.875	234.659	597.914
2009	2.052.722	153.837	179.846	171.163	234.320	601.057
2010	2.057.284	153.880	179.695	170.299	233.952	604.298
2011	2.059.794	153.764	179.080	169.271	233.306	607.502
2012	2.062.294	153.554	178.551	168.068	232.618	610.775
2013	2.065.769	153.422	177.988	166.678	232.113	614.254
2014	2.069.172	153.272	177.411	165.090	231.500	617.646
2015	2.071.278	152.917	176.877	163.293	230.771	620.913
2016	2.073.702	152.571	176.262	161.275	230.004	624.585
2017	2.075.301	152.249	175.616	172.888	228.977	627.558
2018	2.077.132	152.022	174.877	172.446	227.919	630.873
2019	2.076.255	151.492	173.804	171.875	226.837	633.273

Извор на податоците: база на податоци *Макстат*

За да се добие појасен увид во движењата на бројот на населението по региони, на слика 1 е претставено движењето на бројот на вкупното население за секој од петте региони опфатени во оваа анализа, за периодот од 2006 до 2019 година. Од сите пет региони само Скопскиот покажува забележителен раст (од 591.991 жители во 2006 до 633.273 жители во 2019 година) во текот на разгледуваниот период. Сепак, последните години растот забавува. Кај сите други региони се забележува систематско опаѓање на бројот на жители со текот на времето. Најголем број жители има Скопскиот Регион, приближно трипати поголем од сите други региони, а набљудуваното менување со текот на времето води до констатација за уште поголема концентрација на населението во овој регион во однос на другите.

**Слика 1. Движење на бројот на вкупното население за секој од петте региони опфатени во оваа анализа, за периодот од 2006 до 2019 година.**



Извор: приказ на експертот

## Старосна структура и број на работоспособно население

За да се добие појасен увид во можноста определен дел од населението да биде вклучен во работната сила, во табела 2 се прикажани старосните структури (петгодишни групи) на жителите на петте региони опфатени со оваа студија, за 2019 година, преземени од databazata *Макстат*. За споредба, во првата колона се прикажани вредностите на национално ниво (PCM).

Врз основа на податоците за старосната структура, може да се изведат показатели за контингентот на работоспособното население (овде, лицата на возраст од 15 до 64 години, жители на дадениот регион). Покрај определувањето на работоспособното население во дадениот момент (крај на тековната година, 31.12.2019, во прикажаниот случај), може да се направат и предвидувања за движењето на работоспособното население и во наредниот период (во случајот на оваа анализа, тоа ќе биде до 2030 година).

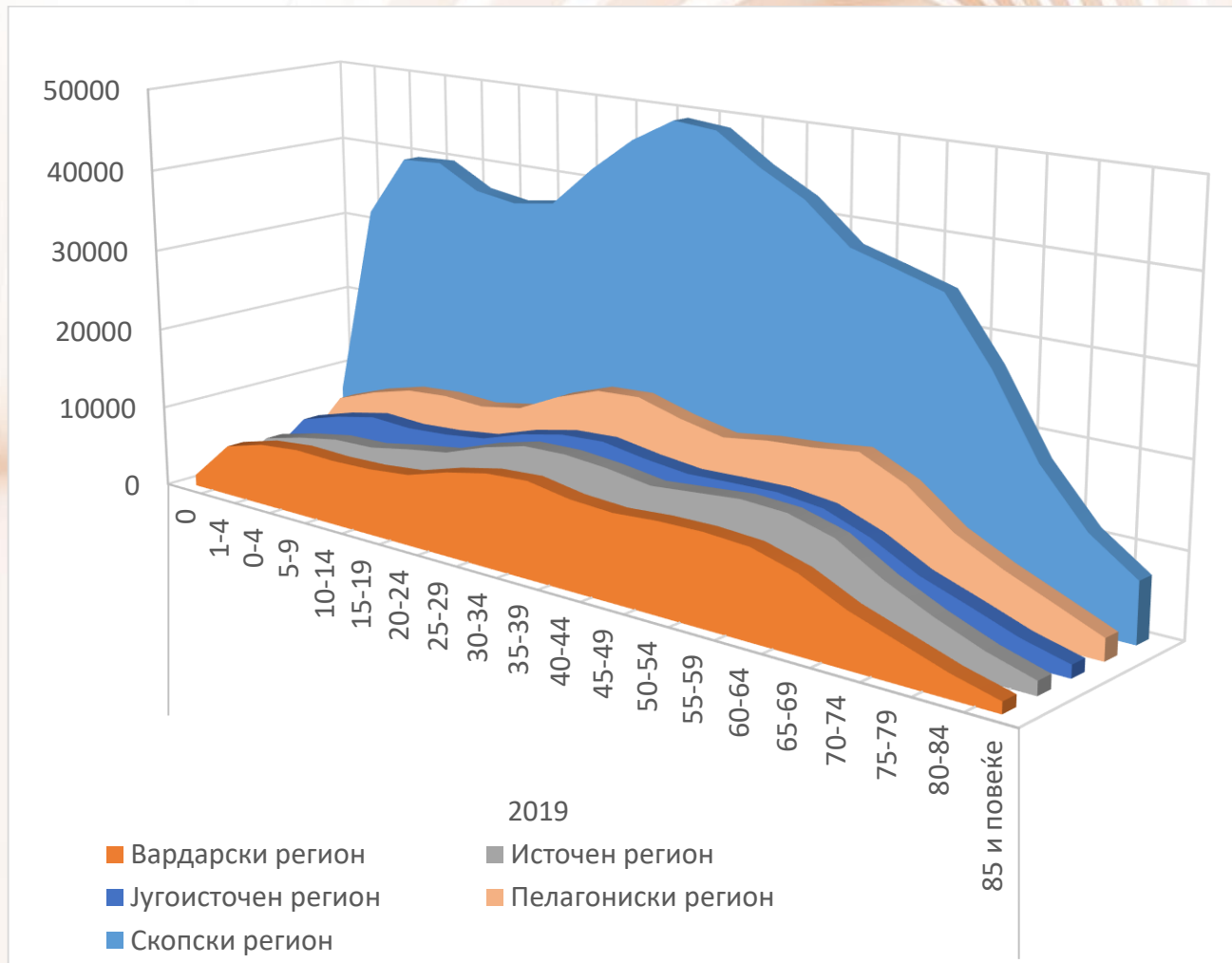
**Табела 2. Старосни структури (петгодишни групи) на жителите на петте региони опфатени со оваа анализа, за 2019 година.**

Возраст/Регион	PCM	Вардарски	Источен	Југоисточен	Пелагониски	Скопски
<b>0-4</b>	108.038	7.630	7.173	8.533	10.385	39.503
<b>5-9</b>	116.013	8.132	8.074	9.574	11.716	39.757
<b>10-14</b>	112.579	7.979	8.244	9.315	12.105	37.017
<b>15-19</b>	118.567	8.144	9.189	9.661	11.858	36.246
<b>20-24</b>	131.125	8.669	9.975	10.329	12.761	37.030
<b>25-29</b>	153.483	10.192	11.792	11.994	15.258	41.942
<b>30-34</b>	162.389	11.282	13.110	13.111	17.095	46.108
<b>35-39</b>	162.895	11.632	13.277	13.417	17.407	49.092
<b>40-44</b>	154.287	10.748	12.844	12.572	15.928	48.590
<b>45-49</b>	145.144	10.448	12.069	11.993	14.864	45.049
<b>50-54</b>	144.209	10.834	12.556	12.191	15.648	42.187
<b>55-59</b>	137.938	10.920	13.048	12.340	16.023	37.593
<b>60-64</b>	128.773	10.581	12.769	11.748	16.699	36.028
<b>65-69</b>	111.022	9.060	11.273	9.736	14.198	34.388
<b>70-74</b>	81.159	6.480	8.037	6.886	10.037	26.890
<b>75-79</b>	55.254	4.633	5.449	4.954	7.299	17.527
<b>80-84</b>	34.532	2.772	3.273	2.934	4.958	11.122
<b>85 и повеќе</b>	18.680	1.354	1.651	1.513	2.593	7.148

*Извор на податоците: база на податоци Максстат*

Графички, овие структури се прикажани на слика 2. Се забележува дека обликот на распределбата (старосна структура) за Скопскиот Регион се разликува од другите четири, кои се многу слични меѓу себе, и според големината и според обликот. Кај Вардарскиот, Источниот, Југоисточниот и кај Пелагонискиот Регион стареењето на популацијата е во напредна фаза, а врвот во распределбата е во најстарите петгодишни групи од разгледуваната возрасна структура од 15 до 64 години: кај Вардарскиот, Источниот и кај Југоисточниот Регион во возрасната група 54 – 59, а кај Пелагонискиот во возрасната група 59 – 64. Тоа означува дека во наредната деценија (до 2030 година) ќе се очекува значително намалување на работоспособното население во овие четири региони. Ситуацијата кај Скопскиот Регион е поинаква. Во овој случај врвот се наоѓа во средината на периодот на работоспособност (35 – 39) и може да се очекува на долг рок да се одржува растот на бројот на работоспособно население во овој регион.

**Слика 2. Старосни структури (петгодишни групи) на жителите на петте региони опфатени со оваа анализа, за 2019 година**



Извор: приказ на експертот

### Прогноза за вкупниот број на жители по региони

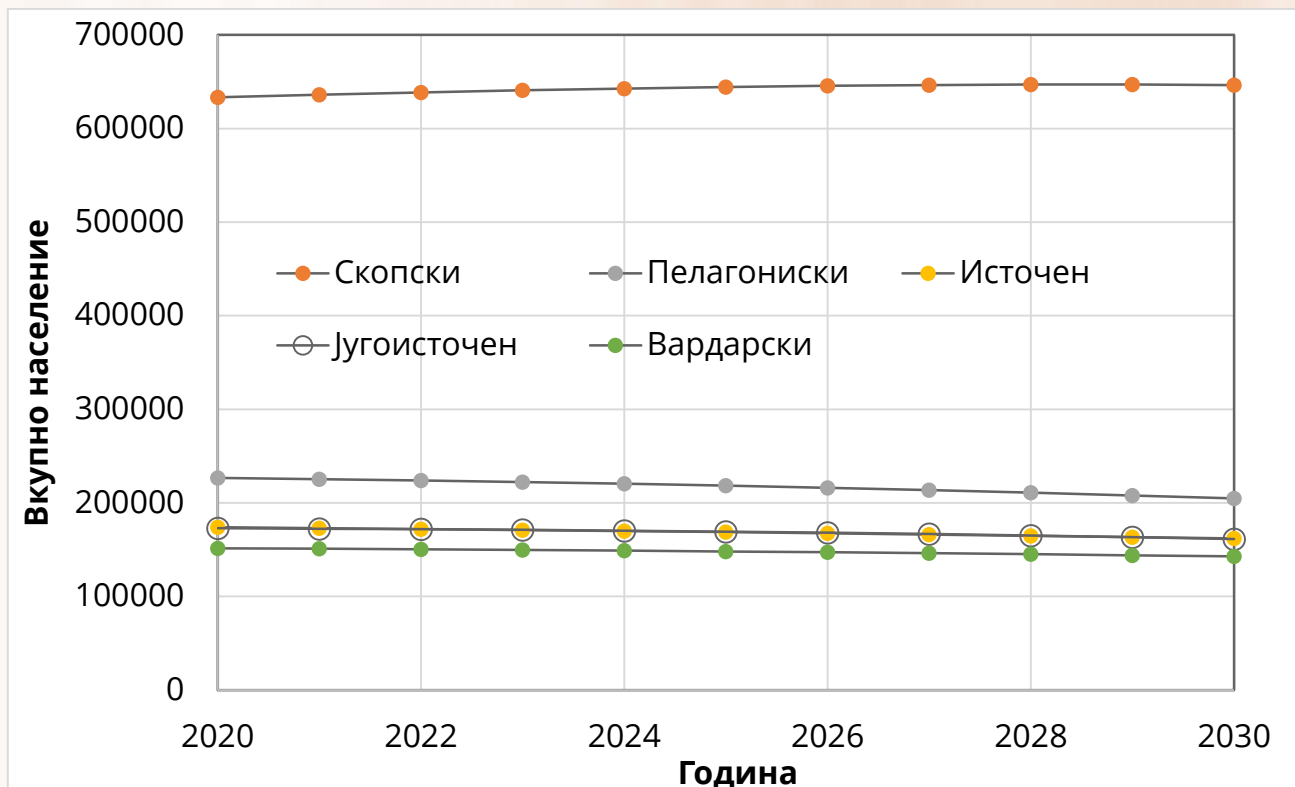
Врз основа на расположливите податоци прикажани во табела 1, направени се прогнози за периодот до 2030 година (2020 – 2030). Во табела 3 се прикажани податоците за бројот на жители на петте региони опфатени со оваа анализа, за периодот од 2020 до 2030 година, добиени со прогнозата.

**Табела 3. Прогнозиран број на жители за петте региони опфатени со оваа анализа, за периодот од 2020 до 2030 година**

Година/Регион	PCM	Вардарски	Источен	Југоисточен	Пелагониски	Скопски
2020	2.076.255	151.467	226.798	173.920	172.888	633.500
2021	2.076.113	150.952	225.478	173.027	172.446	636.198
2022	2.075.258	150.370	223.997	172.071	171.875	638.670
2023	2.073.629	149.715	222.342	171.050	171.163	640.884
2024	2.071.162	148.984	220.499	169.962	170.299	642.808
2025	2.067.798	148.171	218.453	168.804	169.271	644.412
2026	2.063.474	147.273	216.191	167.576	168.068	645.664
2027	2.058.128	146.284	213.698	166.275	166.678	646.531
2028	2.051.700	145.201	210.961	164.899	165.090	646.984
2029	2.044.126	144.019	207.965	163.446	163.293	646.990
2030	2.035.346	142.733	204.697	161.913	161.275	646.518

Извор: пресметки на експертот

**Слика 3. Прогнозирано движење на бројот на вкупното население за секој од петте региони опфатени во оваа анализа, за периодот од 2020 до 2030 година**



Извор: пресметки на експертот

Прогнозите за движењето на вкупниот број на жители по региони се прикажани на слика 3. Од добиените податоци се гледа дека бројот на жители во Пелагонискиот, Источниот, Југоисточниот и во Вардарскиот Регион забрзано опаѓа. Во Скопскиот Регион има раст до пред



крајот на деценијата, по кој доаѓа до стагнација, а понатаму се очекува опаѓање. Врз основа на прогнозите, може да се смета дека бројот на население во Скопскиот Регион ќе биде приближно постојан во текот на наредната декада, додека, пак, во другите четири региони ќе има забележителен пад.

### Прогноза за бројот на работоспособно население по региони

Врз основа на расположливите податоци за распределбите прикажани во табела 2, направени се прогнози за работоспособното население за периодот до 2030 година (2020 – 2030). Во табела 4 се прикажани податоците за работоспособното население во петте региони опфатени со оваа студија, за периодот од 2020 до 2030 година, добиени со прогнозата.

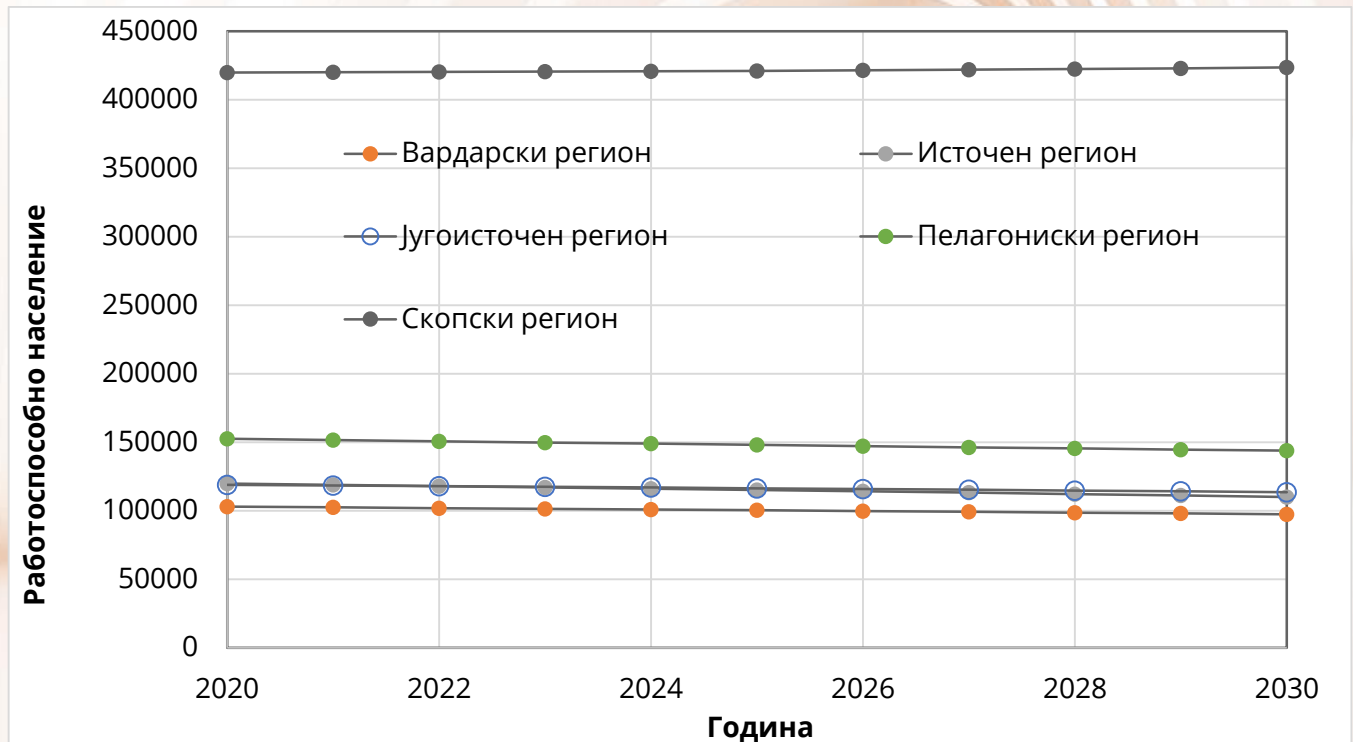
**Табела 4. Прогнозиран број на работоспособно население за петте региони опфатени со оваа анализа, за периодот од 2020 до 2030 година**

Година/Регион	PCM	Вардарски	Источен	Југоисточен	Пелагониски	Скопски
<b>2020</b>	1.436.030	102.944	119.760	118.896	152.599	419.969
<b>2021</b>	1.433.020	102.432	118.873	118.423	151.669	420.120
<b>2022</b>	1.429.781	101.911	117.968	117.936	150.750	420.317
<b>2023</b>	1.426.313	101.383	117.045	117.436	149.843	420.562
<b>2024</b>	1.422.616	100.848	116.104	116.923	148.947	420.854
<b>2025</b>	1.418.689	100.305	115.145	116.396	148.063	421.193
<b>2026</b>	1.414.534	99.755	114.168	115.857	147.190	421.579
<b>2027</b>	1.410.149	99.198	113.173	115.303	146.328	422.011
<b>2028</b>	1.405.534	98.632	112.161	114.737	145.478	422.491
<b>2029</b>	1.400.691	98.060	111.130	114.157	144.640	423.018
<b>2030</b>	1.395.618	97.480	110.081	113.564	143.813	423.592

*Извор: пресметки на експертот*

Прогнозите за движењето на работоспособното население по региони се прикажани на слика 4. Од неа се гледа дека бројот на работоспособно население во Пелагонискиот, Источниот, Југоисточниот и во Вардарскиот Регион полека опаѓа. Во Скопскиот Регион индикаторот е приближно постојан за наведениот период.

**Слика 4. Прогнозирано движење на работоспособното население за секој од петте региони опфатени во оваа анализа, за периодот од 2020 до 2030 година**



Извор: пресметки на експертот

### Надворешни миграции

Свое учество во движењето на бројот на населението и на работоспособното население во одделните региони имаат миграциите. Миграциите надвор од земјата (доселување од и отселување во други земји) даваат вкупен придонес во понудата на работната сила на национално ниво. Постојат многу прашања за дебата во врска со податоците за надворешните миграции, но овде нема да навлегуваме во тоа. Податоците што ги разгледуваме се оние од базата *Макстат*, каде што се прикажани бројките за отселени и за доселени лица врз основа на промената на официјалното место на живеење. Во таа смисла, методологијата може да се смета за постојана, па поради тоа може да се следат надворешните миграции на долг рок, со добра прецизност. Овие бројки не го одразуваат ефектот на привремените престои во странство, кои често може да бидат и заради вработување, а со текот на времето може да доведат и до трајна промена на официјалното место на живеење, но тие ефекти далеку ги надминуваат целите на оваа анализа.

Понатаму, најпрвин ги разгледуваме доселувањата од странство, па во табелата 5 се прикажани вредностите на бројот на доселени лица од други држави за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година.

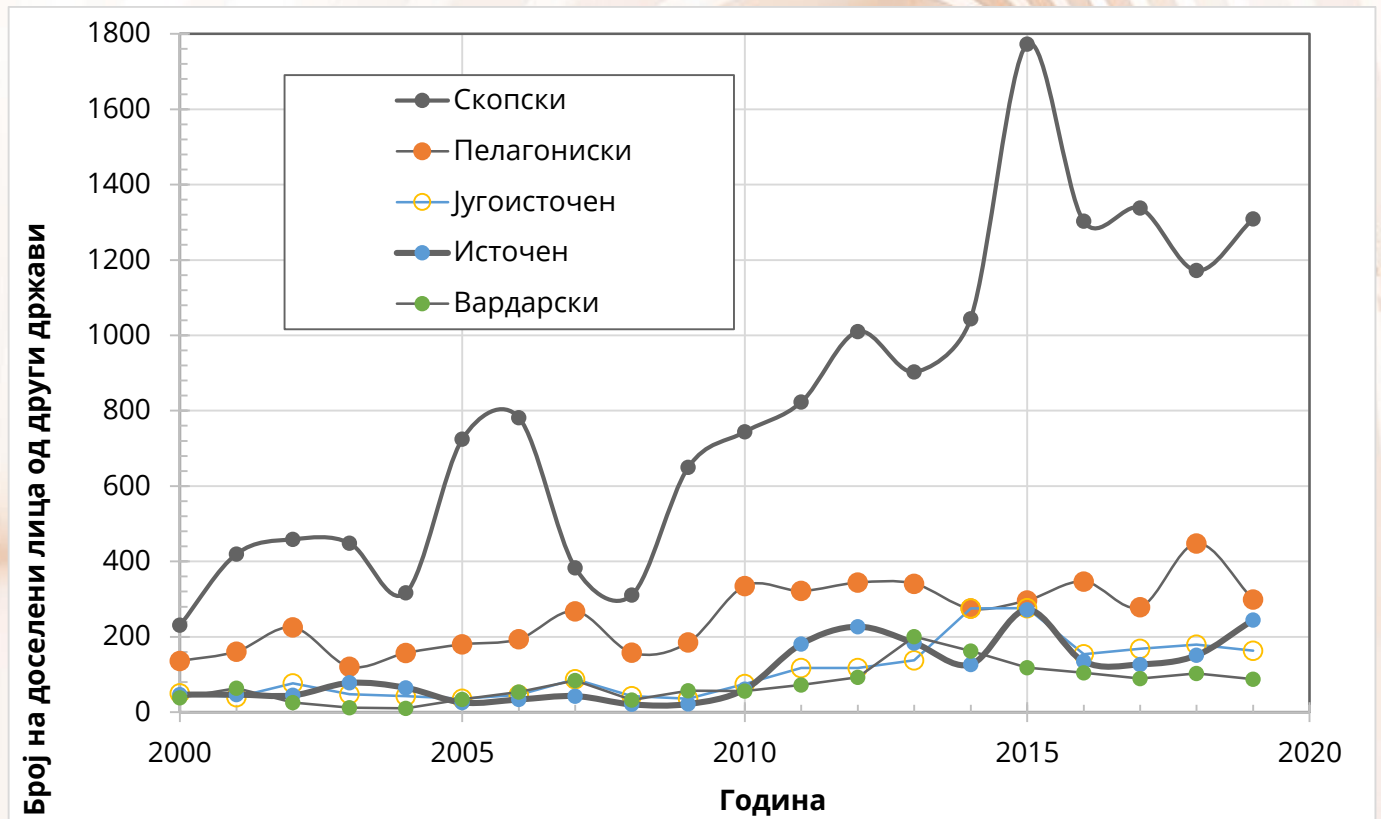
**Табела 5. Вредности на бројот на доселени лица од други држави за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година**

Година/Регион	PCM	Вардарски	Источен	Југоисточен	Пелагониски	Скопски
2000	1.199	38	47	50	136	231
2001	1.185	64	47	40	161	420
2002	1.257	26	45	77	225	459
2003	1.145	12	78	48	121	449
2004	1.381	10	65	43	157	317
2005	1.491	34	26	36	180	725
2006	1.574	54	34	46	194	782
2007	1.227	84	43	88	268	383
2008	776	32	21	43	158	311
2009	1.259	57	22	36	185	650
2010	1.659	56	61	75	335	744
2011	2.096	72	181	117	322	823
2012	2.468	93	227	117	344	1.010
2013	2.431	201	184	138	341	903
2014	2.538	162	127	275	275	1.044
2015	3.876	118	272	276	297	1.773
2016	2.764	105	135	154	347	1.303
2017	2.626	89	127	168	279	1.338
2018	2.926	103	151	179	448	1.172
2019	3.147	88	245	163	299	1.309

Извор на податоците: база на податоци Максстат

Движењето на вредностите за бројот на доселени лица од други држави за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година, графички е прикажано на слика 5. Од сликата се гледа дека бројот на доселени лица, со големи осцилации, расте кај сите региони, а најзначајно во Скопскиот Регион. Во овој регион за две децении бројот на доселувања од странство пораснал повеќе од шесткратно (од околу 200 до приближно 1.300). Според податоците, сите други региони се значително помалку атрактивни за доселување од странство.

**Слика 5. Движење на вредностите за бројот на доселени лица од други држави за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година**



Извор: пресметки на експертот

Како втори ги разгледуваме отселувањата во странство. Во табела 6 се прикажани вредностите за бројот на отселени лица во други држави за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година.

**Табела 6. Вредности на бројот на отселени лица во други држави за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година**

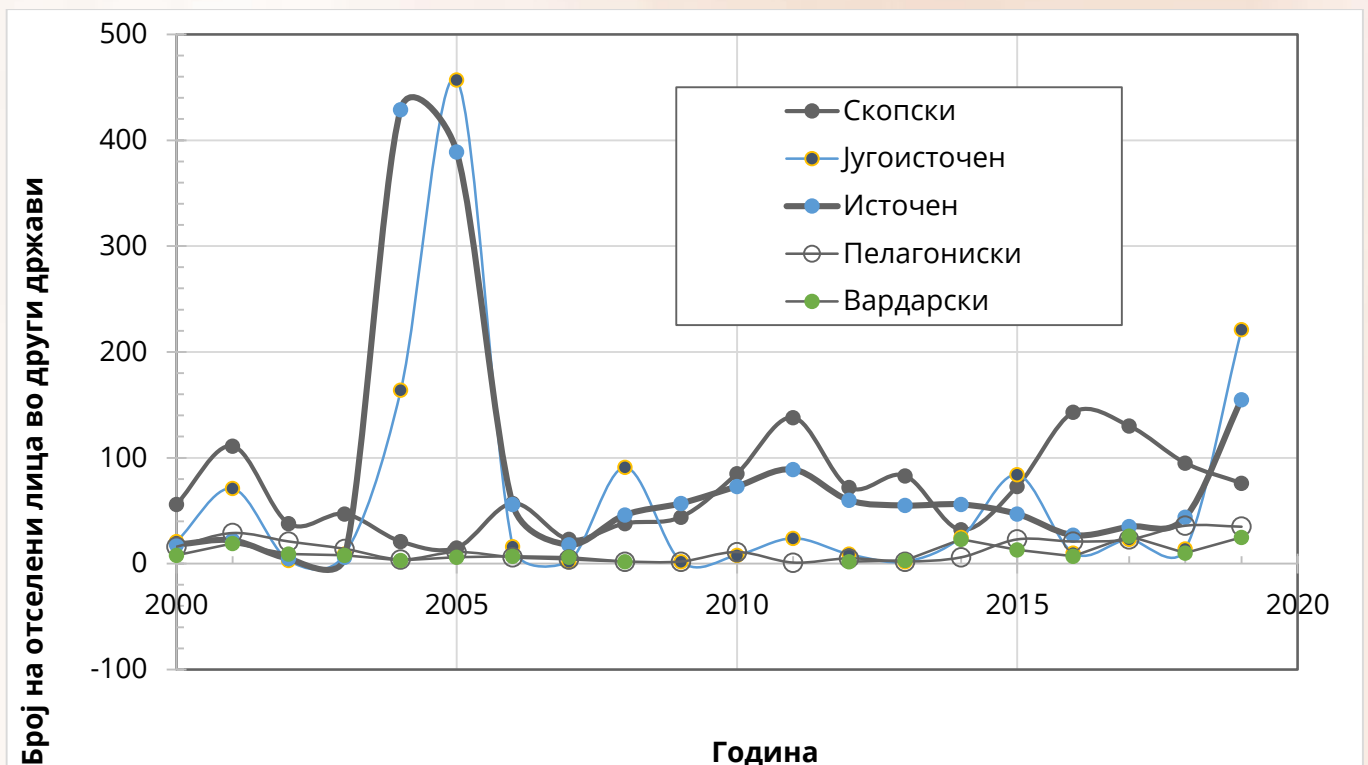
Година/Регион	PCM	Вардарски	Источен	Југоисточен	Пелагониски	Скопски
2000	172	8	18	21	16	56
2001	503	19	22	71	29	111
2002	141	9	5	3	21	38
2003	144	8	6	9	14	47
2004	669	3	429	164	4	21
2005	1.300	6	389	457	11	15
2006	1.108	7	56	16	6	57
2007	240	6	18	2	4	23
2008	751	2	46	91	2	38
2009	792		57	2	2	44
2010	1.007		73	8	11	85
2011	1290		89	24	1	138

Година/Регион	PCM	Вардарски	Источен	Југоисточен	Пелагониски	Скопски
2012	1415	2	60	9	5	72
2013	1041	3	55	2	2	83
2014	839	23	56	25	6	32
2015	1016	13	47	84	23	73
2016	630	7	27	10	21	143
2017	424	26	35	23	23	130
2018	377	10	44	14	36	95
2019	798	25	155	221	35	76

Извор на податоците: база на податоци Магистат

Движењето на вредностите за бројот на отселени лица во други држави за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година, графички е прикажано на слика 6. Од сликата се гледа дека бројот на отселени лица, со големи осцилации, расте кај Скопскиот Регион. Во споредба со бројот на доселувања, бројот на отселувања расте многу побавно. Кај сите други региони отселувањата многу осцилираат и трендовите не се јасно видливи. Особено забележителни се симултано набљудуваните врвови, до многу високи вредности, кај Источниот и кај Југоисточниот Регион околу 2005 и 2019 година.

**Слика 6. Движење на вредностите за бројот на отселени лица во други држави за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година**



Извор: приказ на експертот

На крајот го разгледуваме миграциското салдо за надворешните миграции (број на доселени минус број на отселени за истиот период). Во табела 7 се прикажани вредностите на миграциското салдо за надворешните миграции за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година.

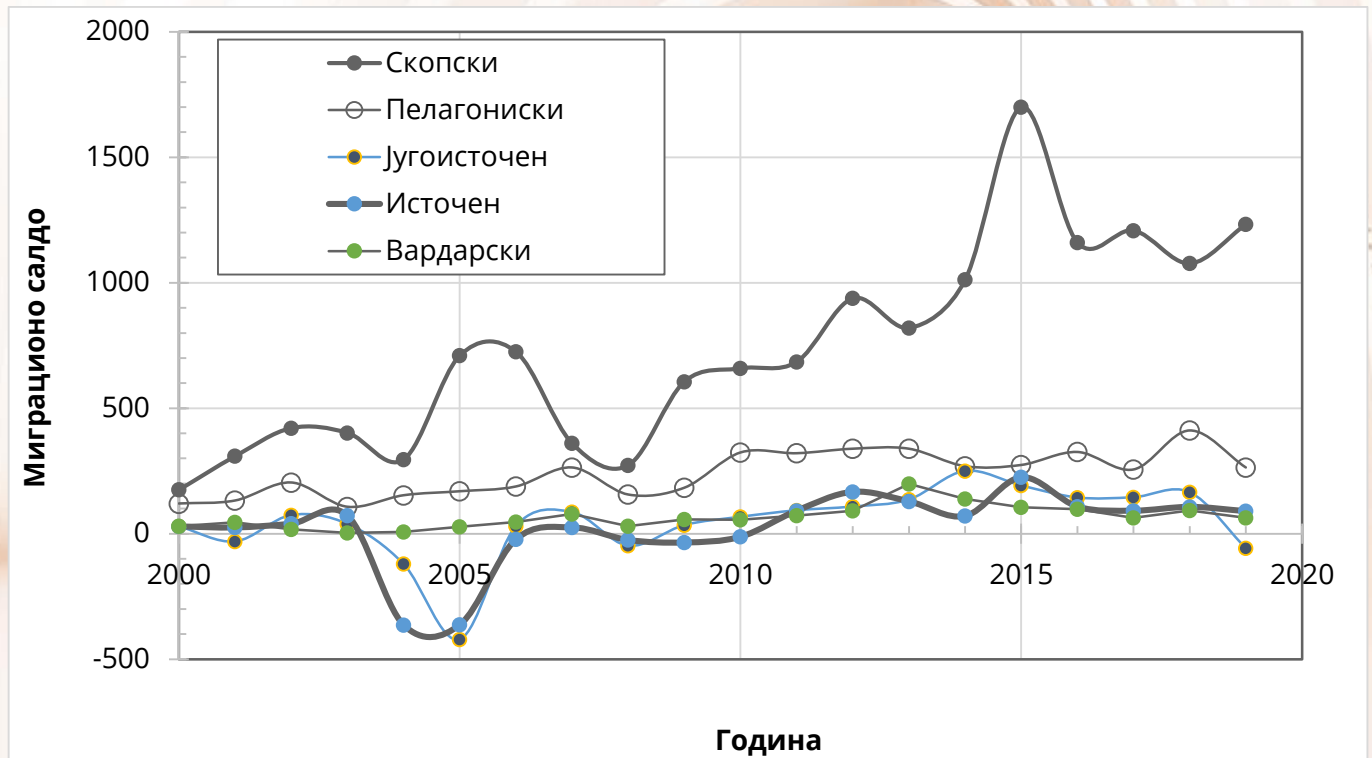
**Табела 7. Вредности на миграциското салдо за надворешните миграции за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година**

Година/Регион	PCM	Вардарски	Источен	Југоисточен	Пелагониски	Скопски
2000	1.027	30	29	29	120	175
2001	682	45	25	-31	132	309
2002	1.116	17	40	74	204	421
2003	1.001	4	72	39	107	402
2004	712	7	-364	-121	153	296
2005	191	28	-363	-421	169	710
2006	466	47	-22	30	188	725
2007	987	78	25	86	264	360
2008	25	30	-25	-48	156	273
2009	467	57	-35	34	183	606
2010	652	56	-12	67	324	659
2011	806	72	92	93	321	685
2012	1.053	91	167	108	339	938
2013	1.390	198	129	136	339	820
2014	1.699	139	71	250	269	1.012
2015	2.860	105	225	192	274	1.700
2016	2.134	98	108	144	326	1.160
2017	2.202	63	92	145	256	1.208
2018	2.549	93	107	165	412	1.077
2019	2.349	63	90	-58	264	1.233

Извор на податоците: база на податоци Максстат

Движењето на вредностите на миграциското салдо за надворешните миграции за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година, графички е прикажано на слика 7. Од сликата се гледа дека индикаторот, со големи осцилации, расте кај Скопскиот Регион. Кај Пелагонискиот Регион, повторно со осцилации, се забележува растечки тренд. Кај другите три региони отселувањата многу осцилираат и трендовите не се јасно видливи.

**Слика 7. Движење на миграциското салдо за надворешните миграции за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година**

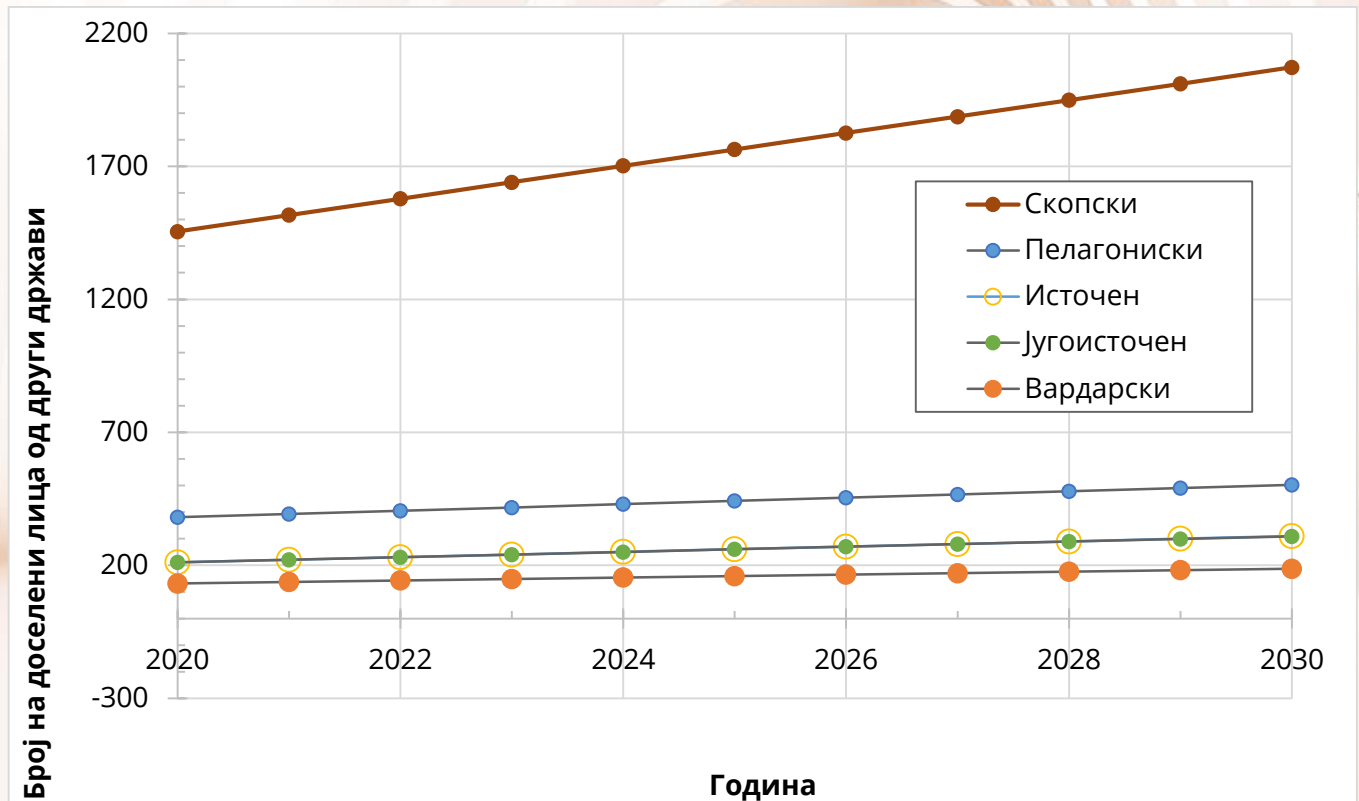


Извор: приказ на експертот

За да се добие појасна претстава за трендовите на движење што произлегуваат од прикажаните податоци за изминатиот период, на наредните графици се прикажани пресметаните трендови и прогнозираните движења на индикаторот за петте региони, за наредниот долгорочен период до 2030 година.

На слика 8 е прикажана прогноза за движењето на вредностите за бројот на доселени лица од други држави за секој од петте региони, за периодот од 2020 до 2030 година. Растечки тренд се забележува кај сите региони. Особено брз раст се очекува кај Скопскиот Регион, каде што во наредната декада се очекува бројот на доселени лица од други држави на годишно ниво да порасне за околу една третина во однос на крајот на претходната деценија.

**Слика 8. Прогноза за движењето на вредностите за бројот на доселени лица од други држави за секој од петте региони, за периодот од 2020 до 2030 година**

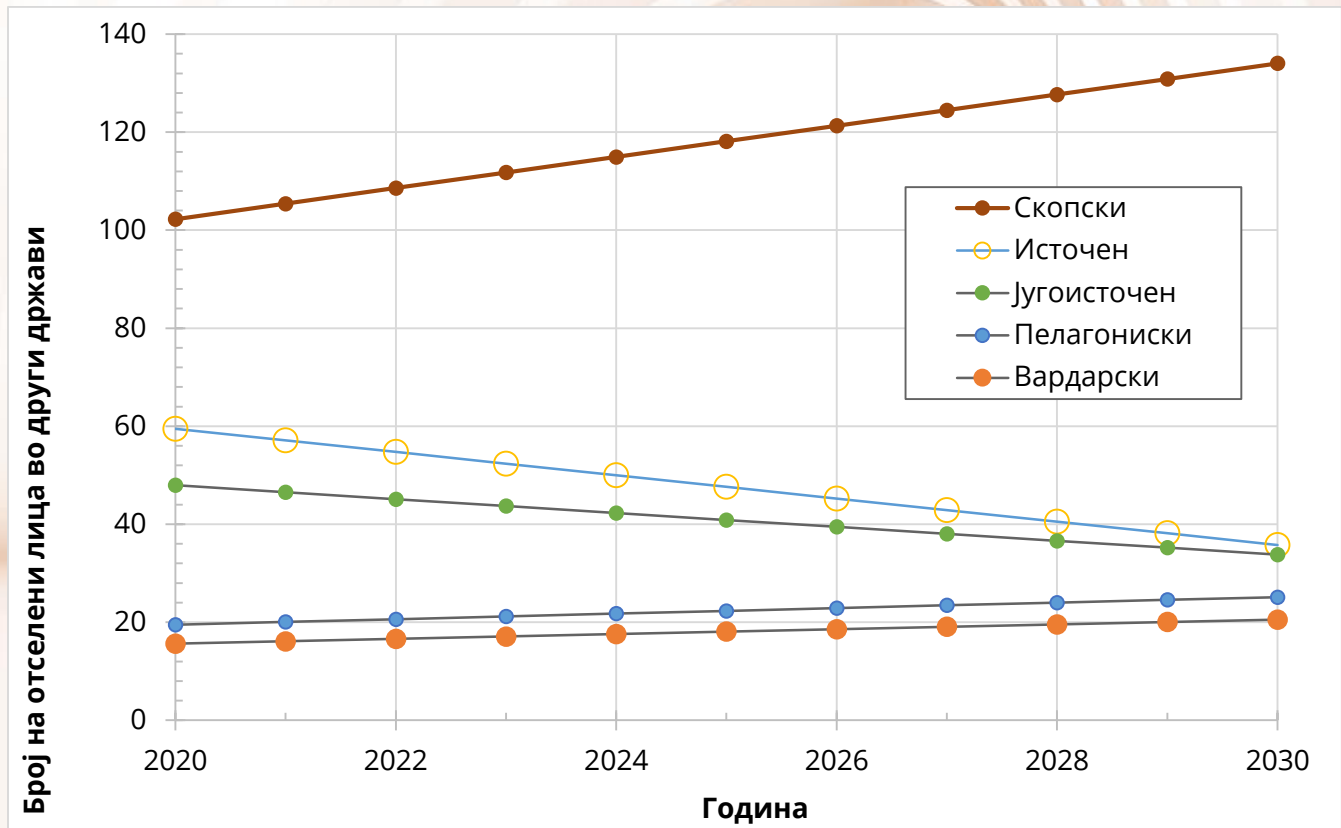


Извор: пресметки на експертот

На слика 9 е прикажана прогнозата за движењето на вредностите за бројот на отселени лица во други држави за секој од петте региони, за периодот од 2020 до 2030 година. Растечки тренд се забележува кај три региони: Скопскиот, Пелагонискиот и Вардарскиот. Особено брз раст се очекува кај Скопскиот Регион, каде што во наредната декада се очекува бројот на отселени лица во други држави на годишно ниво да порасне за околу една третина во однос на крајот на претходната деценија. Забележливо е дека бројот на отселени лица во други држави од Југоисточниот и од Источниот Регион бргу опаѓа, што е суштински различно од другите три региони.



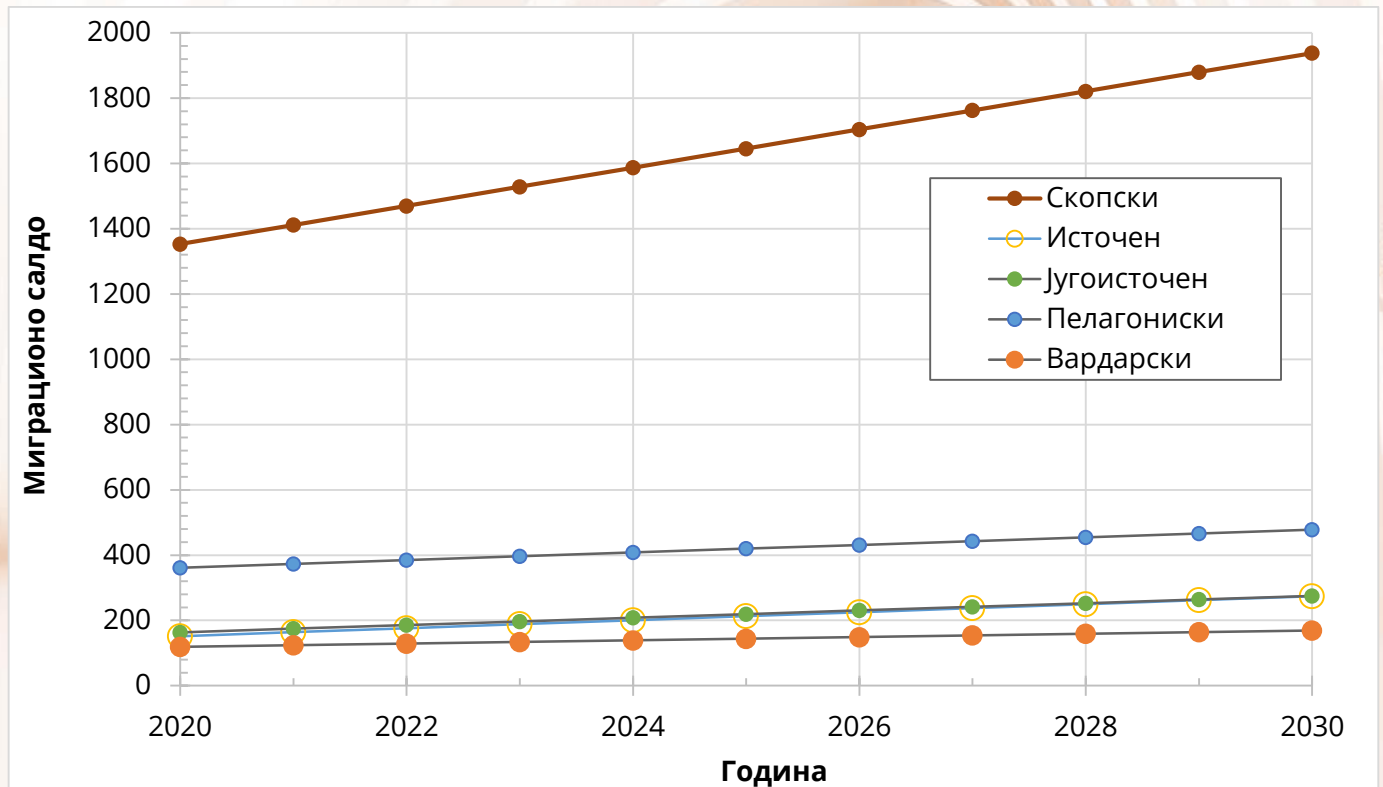
**Слика 9. Прогноза за движењето на бројот на отселени лица во други држави за секој од петте региони, за периодот од 2020 до 2030 година**



Извор: пресметки на експертот

На слика 10 е прикажана прогнозата за движењето на миграциското салдо за надворешните миграции за секој од петте региони, за периодот од 2020 до 2030 година. Растечки тренд се забележува кај сите пет региони. Повторно, изразено брз раст има кај Скопскиот Регион, додека, пак, кај Вардарскиот тој тренд е изразено слаб. Треба да се забележи дека вредностите за Источниот и за Југоисточниот Регион се блиски една до друга за сиот разгледуван период.

**Слика 10. Прогноза за движењето на миграциското салдо за надворешните миграции за секој од петте региони, за периодот од 2020 до 2030 година**



Извор: пресметки на експертот

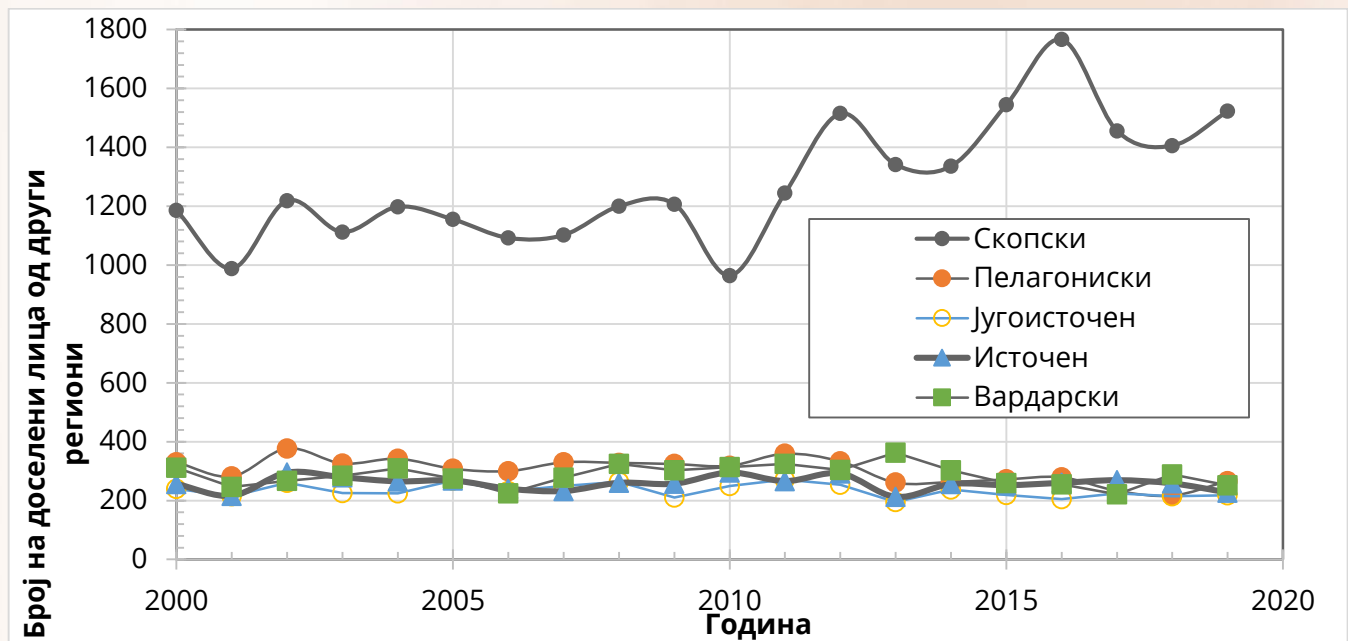
Понатаму се прикажани информациите за внатрешните миграции меѓу регионите во Република Северна Македонија. Во табела 8 се прикажани вредностите за бројот на доселени лица од други региони во земјата за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година. За споредба е прикажана и збирната вредност на национално ниво.

**Табела 8. Вредности на бројот на доселени лица од други региони за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година**

Година/Регион	PCM	Вардарски	Источен	Југоисточен	Пелагониски	Скопски
2000	3.051	312	256	240	330	1.186
2001	2.544	246	216	215	282	988
2002	3.133	267	295	260	377	1.219
2003	2.953	284	279	226	326	1.112
2004	3.106	309	265	225	342	1.198
2005	3.038	275	268	268	308	1.155
2006	2.837	224	240	232	300	1.092
2007	2.909	278	232	250	330	1.102
2008	3.344	325	260	264	328	1.200
2009	3.181	303	257	210	324	1.207
2010	2.976	314	295	250	318	964
2011	3.326	325	266	271	359	1.245
2012	3.641	304	292	254	333	1.515
2013	3.191	363	212	195	261	1.341
2014	3.059	303	256	238	263	1.336
2015	3.231	259	252	219	272	1.545
2016	3.462	255	260	205	279	1.767
2017	3.123	221	269	224	233	1.456
2018	3.033	289	258	215	217	1.406
2019	3.241	252	227	218	266	1.523

Извор на податоците: база на податоци Магистат

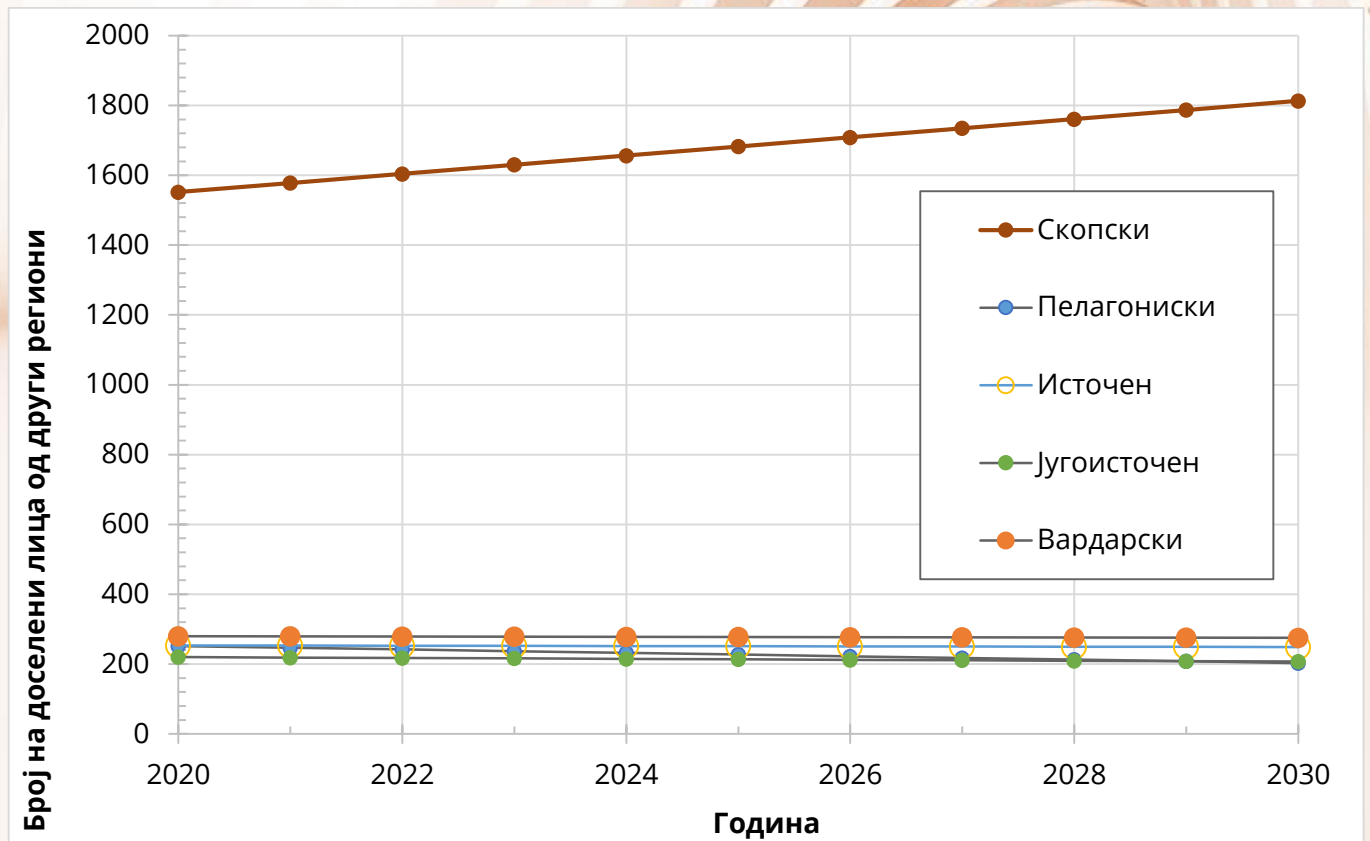
**Слика 11. Движење на бројот на доселени лица од други региони за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година**



Извор: приказ на експертот

Графички, на слика 11 се прикажани движењата на бројот на доселени лица од други региони за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година. Се забележува дека вредностите се највисоки кај Скопскиот Регион, а трендот е видно растечки. Кај сите други четири региони вредностите се многу помали.

**Слика 12. Прогноза за движењето на бројот на доселени лица од други региони за секој од петте региони, за периодот од 2020 до 2030 година**



Извор: пресметки на експертот

За да се добие појасна претстава за трендовите на овие движења, направени се пресметки за линиите на трендот и прогнози за движењата во наредниот период до 2030 година (слика 12). Јасно е видно дека кај Скопскиот Регион има забележителен линеарен раст, додека, пак, кај другите четири региони има слабо опаѓање, што приближно може да се земе како постојана вредност кај сите региони за сиот период до 2030 година меѓу 200 и 300 лица. Тоа значи дека внатрешните миграции кон Скопскиот Регион се предизвикани од силен атрактивен фактор, за разлика од оние кон другите региони, кои можат да бидат повеќе од случаен карактер.

Во табела 9 се прикажани вредностите за бројот на отселени лица во други региони во РСМ за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година. За споредба е прикажана и збирната вредност на национално ниво.

**Табела 9. Вредности на бројот на отселени лица во други региони во РСМ за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година**

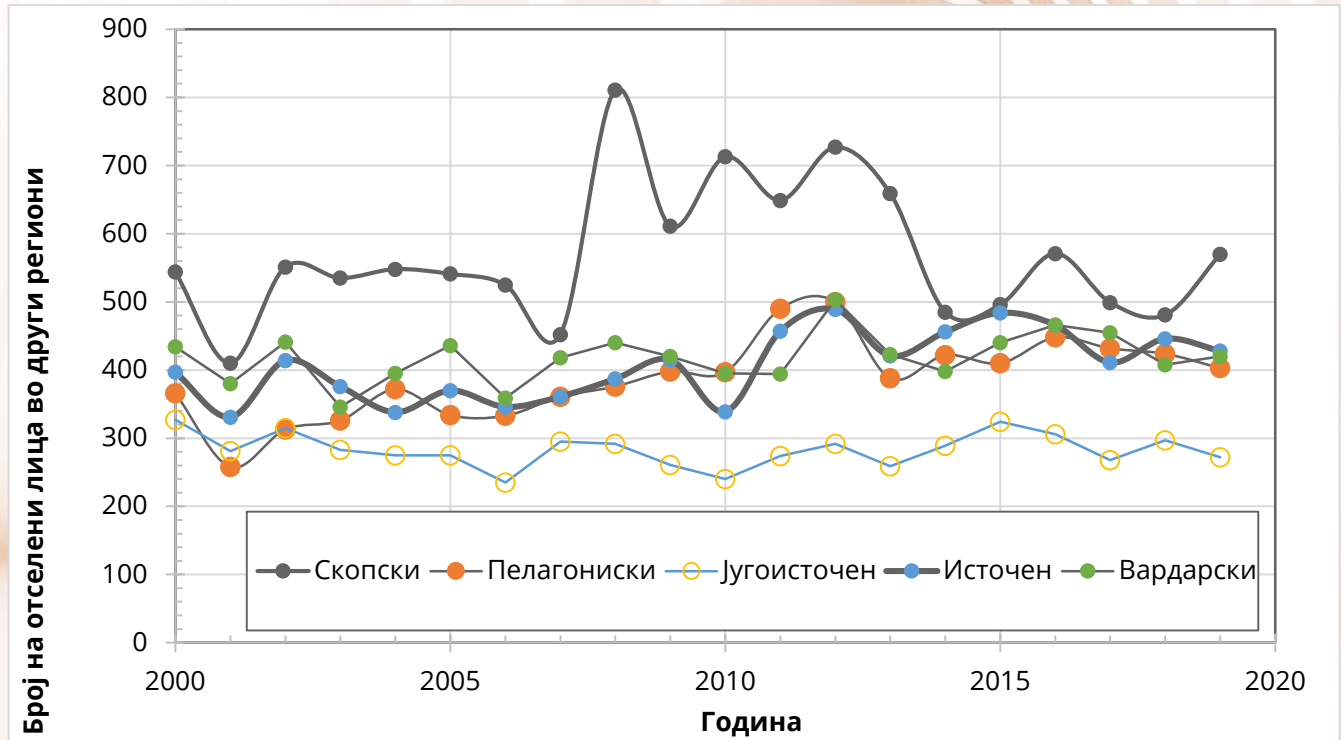
Година/Регион	РСМ	Вардарски	Источен	Југоисточен	Пелагониски	Скопски
2000	3.051	434	397	327	366	544
2001	2.544	380	331	281	258	410
2002	3.133	441	414	315	313	551
2003	2.953	346	376	283	326	535
2004	3.106	395	338	275	372	548
2005	3.038	436	370	275	334	541
2006	2.837	359	346	235	333	525
2007	2.909	418	361	295	361	452
2008	3.344	440	387	292	376	811
2009	3.181	420	415	261	398	611
2010	2.976	395	339	240	397	713
2011	3.326	394	457	274	490	649
2012	3.641	503	489	292	500	727
2013	3.191	423	421	259	388	659
2014	3.059	398	456	289	422	485
2015	3.231	440	484	324	410	496
2016	3.462	466	466	306	448	571
2017	3.123	455	411	268	432	499
2018	3.033	408	446	297	424	481
2019	3.241	420	428	272	403	570

Извор на податоците: база на податоци Максстат

Графички, на слика 13 се прикажани движењата на бројот на отселени лица во други региони во РСМ за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година. Се забележува дека вредностите се највисоки кај Скопскиот Регион, меѓутоа се споредливи со оние за другите региони. Осцилациите се големи и тешко е непосредно да се види трендот.

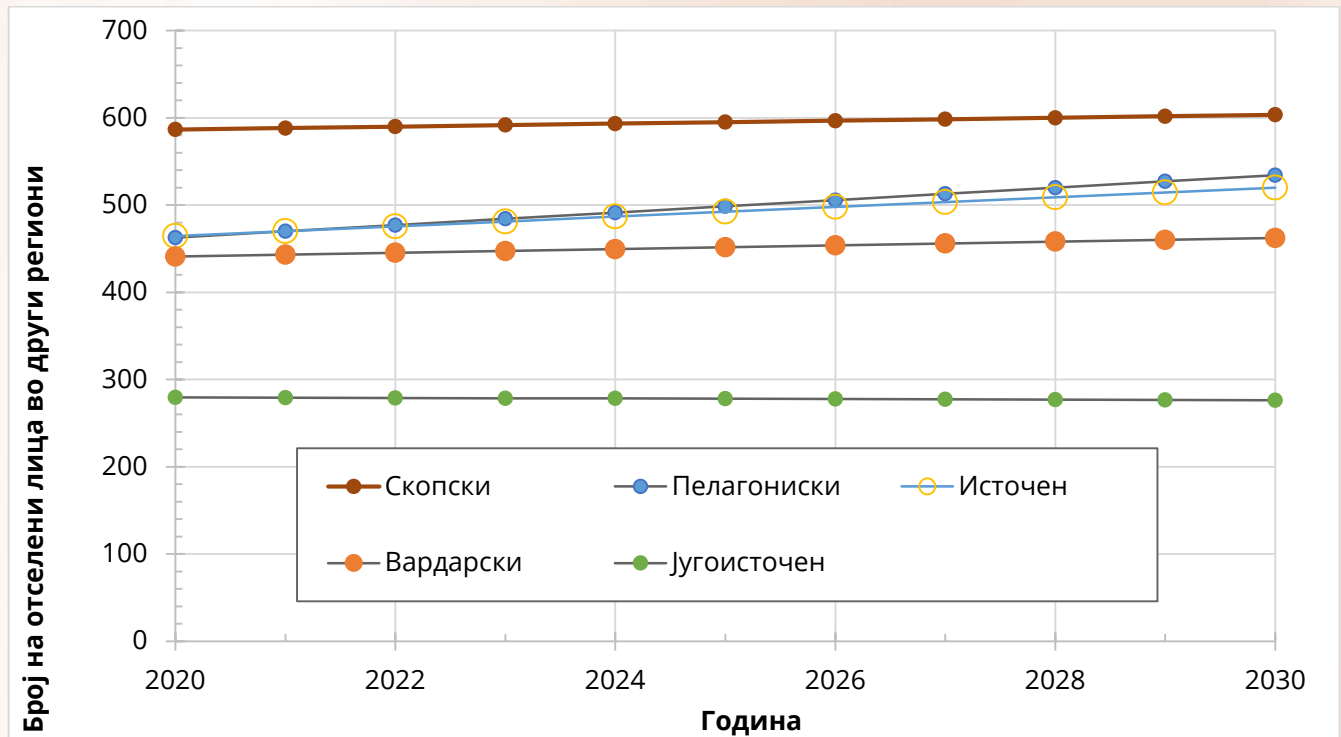
За да се добие појасна претстава за трендовите на овие движења, направени се пресметки за линиите на трендот и прогнози за движењата во наредниот период до 2030 година (слика 14). Се забележува дека значителен раст може да се очекува во Пелагонискиот и во Источниот Регион, каде што бројот на отселени лица во други региони во РСМ до крајот на деценијата може да порасне за 20 % на годишно ниво. Кај сите други региони прогнозираните промени се многу помалку значајни и приближно може да се смета дека нема значајно да се променат.

**Слика 13. Движење на вредностите за бројот на отселени лица во други региони во РСМ за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година**



Извор: приказ на експертот

**Слика 14. Прогноза за движењето на вредностите за бројот на отселени лица во други региони во РСМ за секој од петте региони, за периодот од 2020 до 2030 година**



Извор: пресметки на експертот

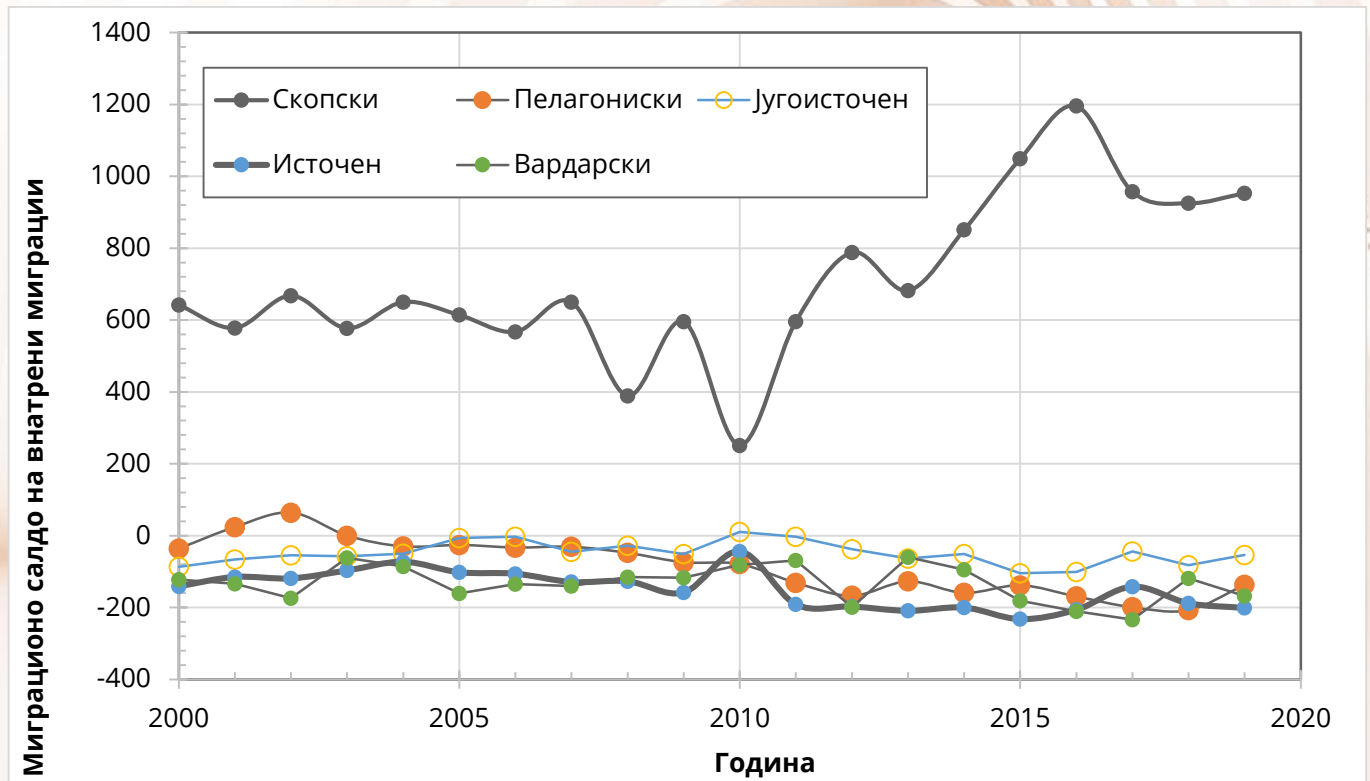
Понатаму се прикажани информации за миграциското салдо за внатрешните миграции на регионално ниво во РСМ (табела 10). Вредностите на национално ниво не се прикажани затоа што по дефиниција сите се еднакви на нула (бројот на отселувања од сите региони во некој друг е еднаков на бројот на доселувања од другите региони).

**Табела 10. Вредности на миграциското салдо од и кон другите региони за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година**

Година/Регион	Вардарски	Источен	Југоисточен	Пелагониски	Скопски
2000	-122	-141	-87	-36	642
2001	-134	-115	-66	24	578
2002	-174	-119	-55	64	668
2003	-62	-97	-57	0	577
2004	-86	-73	-50	-30	650
2005	-161	-102	-7	-26	614
2006	-135	-106	-3	-33	567
2007	-140	-129	-45	-31	650
2008	-115	-127	-28	-48	389
2009	-117	-158	-51	-74	596
2010	-81	-44	10	-79	251
2011	-69	-191	-3	-131	596
2012	-199	-197	-38	-167	788
2013	-60	-209	-64	-127	682
2014	-95	-200	-51	-159	851
2015	-181	-232	-105	-138	1.049
2016	-211	-206	-101	-169	1.196
2017	-234	-142	-44	-199	957
2018	-119	-188	-82	-207	925
2019	-168	-201	-54	-137	953

Извор на податоците: база на податоци Магстат

**Слика 15. Движење на вредностите на миграциското салдо од и кон другите региони за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година.**

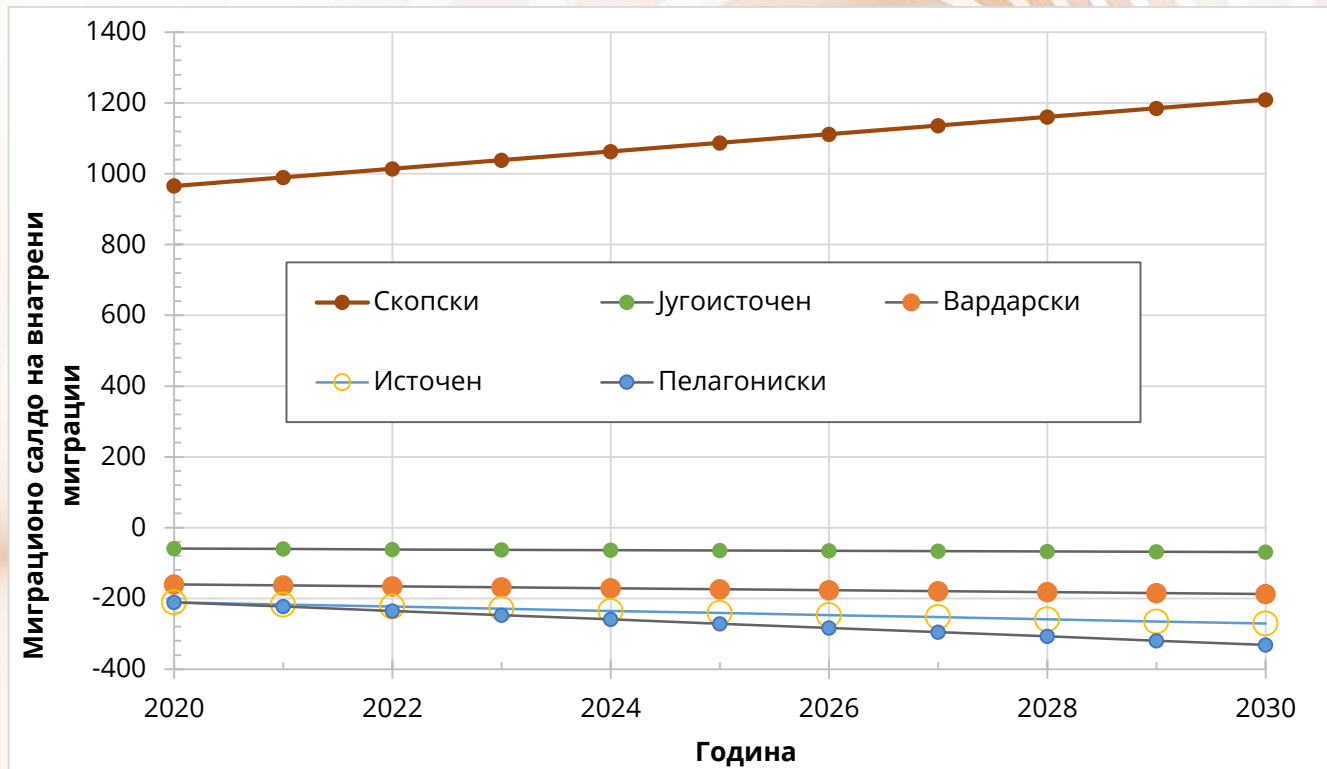


Извор: приказ на експертот

На слика 15 се прикажани движењата на вредностите на миграциското салдо за внатрешните миграции за секој од петте региони, за периодот од 2000 до 2019 година. Видлив раст се забележува кај Скопскиот Регион, особено за периодот од 2010 година наваму. Кај другите региони има стагнација или благо опаѓање.



**Слика 16. Прогноза за движењето на вредностите на миграциското салдо од и кон другите региони за секој од петте региони, за периодот од 2020 до 2030 година**



Извор: пресметки на експертот

На слика 16 се прикажани прогнозираните движења на вредностите на миграциското салдо за внатрешните миграции за секој од петте региони до 2030 година. Видлив раст се очекува кај Скопскиот Регион, за повеќе од 20 %, додека, пак, кај Пелагонискиот се забележува изразено зголемување на апсолутната вредност на миграциското салдо за околу 50 % (од околу -200 на -300). Кај Источниот Регион се предвидува помал раст на негативната вредност на миграциското салдо, додека, пак, кај Југоисточниот и кај Вардарскиот регион се предвидува стагнација на вредностите.

## Страна на побарувачката

### Број на вработени по региони

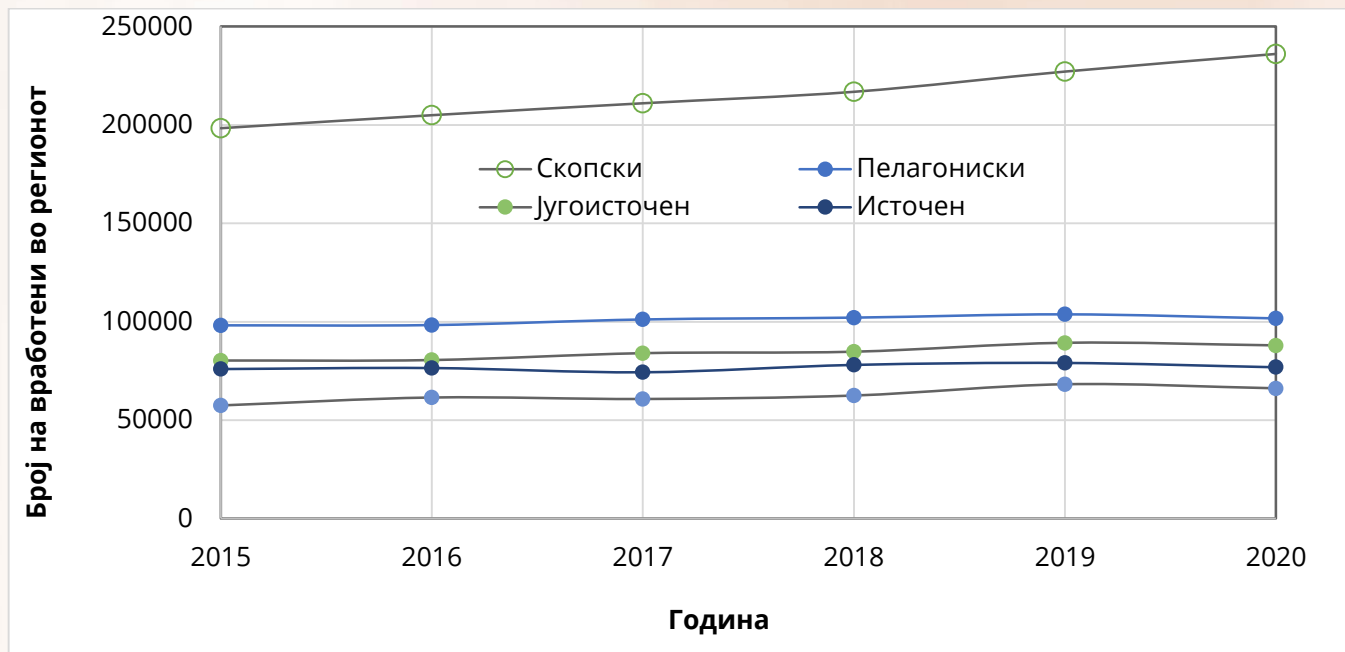
Движењето на бројот на вработени по региони овде се разгледува како индикатор за нивниот потенцијал за раст и за растечката потреба од вештини, што бара соодветна понуда на пазарот на трудот.

**Табела 11. Број на вработени по региони за секој од петте региони, за периодот од 2015 до 2020 година**

Година/Регион	PCM	Вардарски	Источен	Југоисточен	Пелагониски	Скопски
2015	57.422	76.010	80.312	98.159	198.398	57.422
2016	61.471	76.525	80.547	98.298	204.998	61.471
2017	60.716	74.380	84.024	101.165	211.036	60.716
2018	62.475	78.102	84.767	102.099	216.844	62.475
2019	68.223	79.101	89.257	103.774	227.088	68.223
2020	66.158	76.907	87.954	101.706	236.024	66.158

Извор на податоците: APC, ДЗС

**Слика 17. Движење на бројот на вработени по региони за секој од петте региони, за периодот од 2015 до 2020 година**

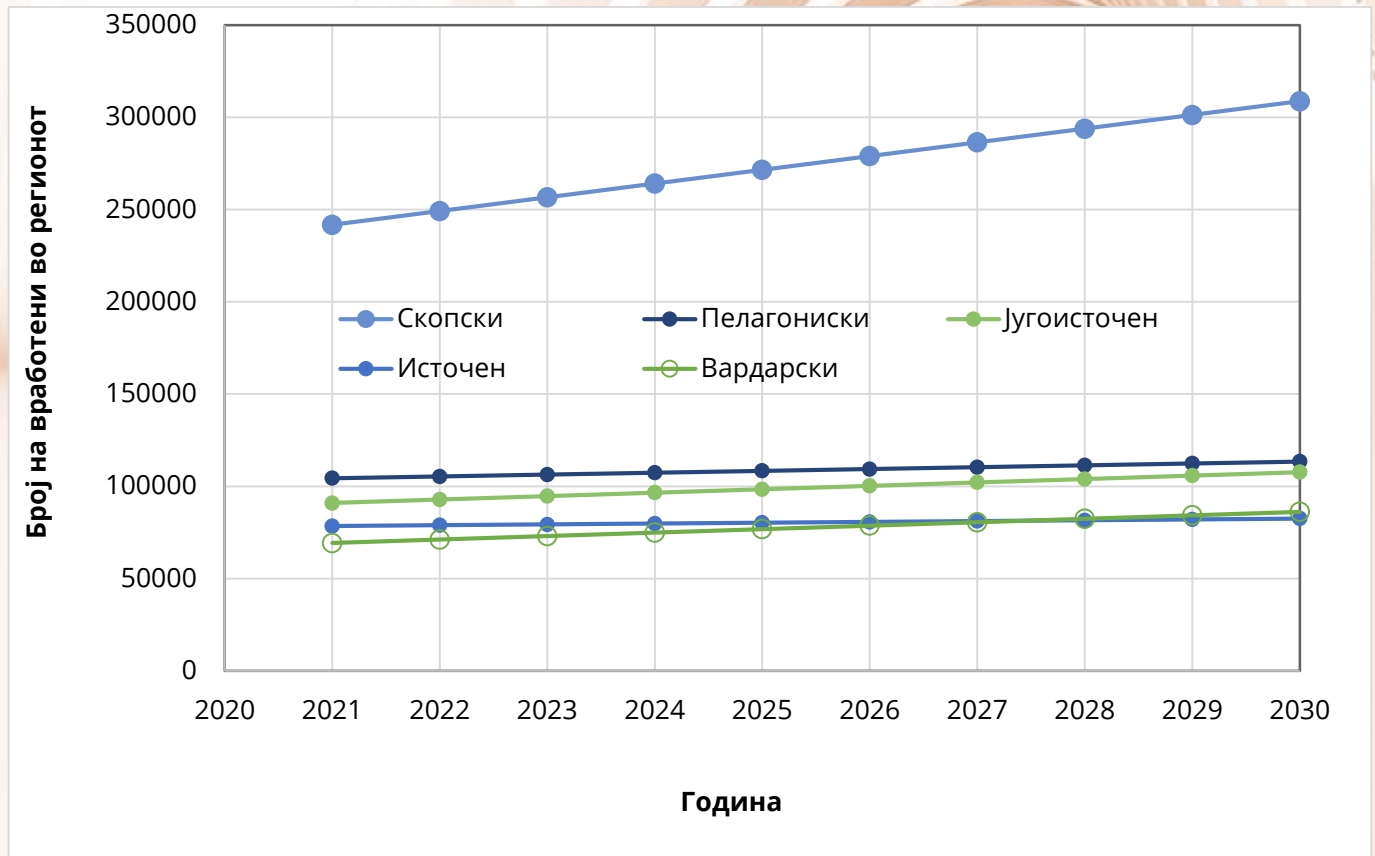


Извор: приказ на експертот

Од слика 17 се гледа дека бројот на вработени во сите региони расте. Најбрз раст се забележува кај Скопскиот Регион.

Прогнозираното движење на бројот на вработени по региони е прикажано на слика 18. Прогнозата за Скопскиот Регион до 2030 година достигнува многу високи вредности од околу 310.000. Таквиот растечки број на вработувањата го објаснува и набљудуваното во делот за внатрешните миграции и за мигрирањето од другите региони во Скопскиот.

**Слика 18. Прогноза за движењето на бројот на вработени по региони за секој од петте региони, за периодот од 2021 до 2030 година**



Извор: пресметки на експертот

## Просечни нето-плати по региони

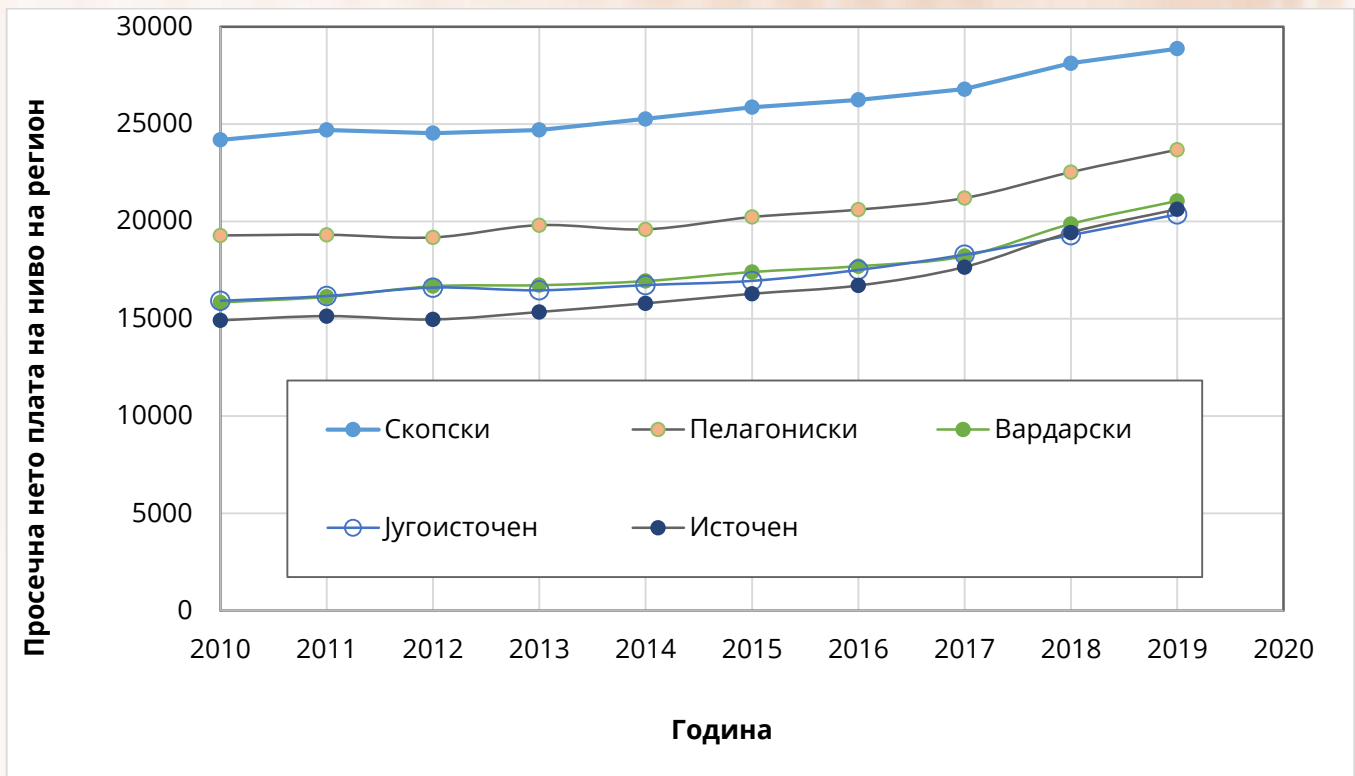
Просечните нето-плати се значаен индикатор за побарувачката на пазарот на трудот.

**Табела 12. Вредности на просечните нето-плати за секој од петте региони, за периодот од 2010 до 2019 година, во денари**

Регион/Година	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Вардарски	15.841	16.125	16.670	16.723	16.936	17.402	17.699	18.213	19.870	21052
Источен	14.913	15.131	14.957	15.342	15.785	16.278	16.701	17.653	19.426	20617
Југоисточен	15.923	16.169	16.600	16.462	16.729	16.946	17.506	18.293	19.291	20358
Пелагониски	19.276	19.312	19.175	19.804	19.591	20.222	20.600	21.196	22.526	23675
Скопски	24.188	24.693	24.529	24.698	25.260	25.861	26.243	26.790	28.125	28872

Извор на податоци: регионите во Република Северна Македонија, различни години, ДЗС

**Слика 19. Движење на просечните нето-плати за секој од петте региони, за периодот од 2010 до 2019 година**

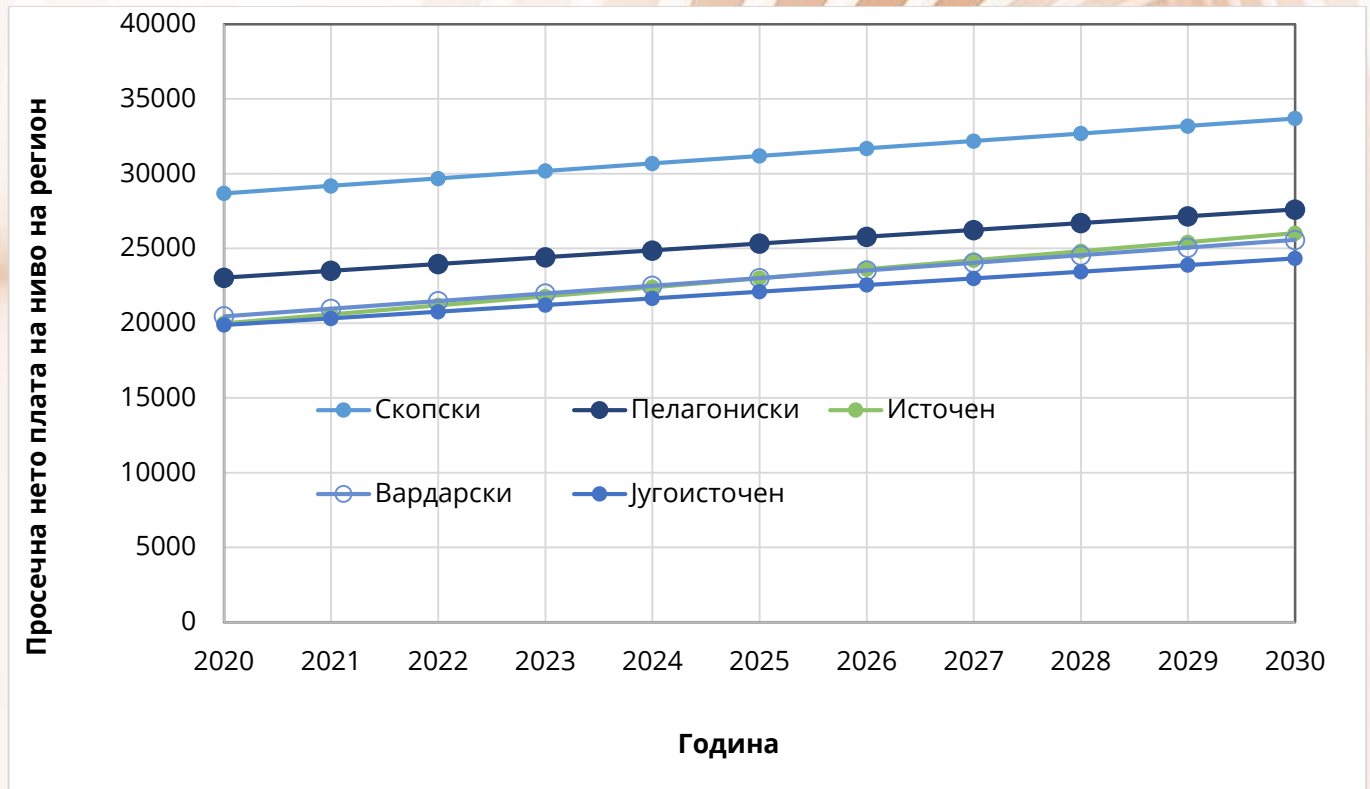


Извор: приказ на експертот

На слика 19 е прикажано движењето на просечните нето-плати за секој од петте региони, за периодот од 2010 до 2019 година. Се забележува речиси рамномерен раст во периодот од 2010 до 2017 година, а потоа малку забрзан, кај сите региони. Просечните нето-плати се највисоки во Скопскиот Регион во сиот набљудуван период.

Врз основа на овие податоци се направени прогнози за периодот 2020 – 2030 година (слика 20). Се забележува дека трендот на движење на просечните нето-плати е споредлив за сите пет региони. Особено треба да се истакне дека во три од регионите (Југоисточен, Источен и Вардарски Регион) просечните нето-плати се приближно исти и се менуваат на ист начин. И прогнозираните вредности се највисоки кај Скопскиот Регион, а нешто помали се оние кај Пелагонскиот Регион.

**Слика 20. Прогноза за движењето на просечните плати за секој од петте региони, за периодот од 2020 до 2030 година.**



Извор: пресметки на експертот

## Неусогласеност на понудата и побарувачката

### Слободни работни места

Како значајна мерка за побарувачката на вештини на пазарот на трудот се јавува стапката на слободни работни места. Во табела 13 се прикажани податоците за движењето на стапката на слободни работни места за петте региони, за периодот од 2012 до 2020 година. Изворните податоци од ДЗС се со тримесечна периодичност, но овде се претставени просеците на годишно ниво, поради тоа што има изразено големи осцилации на вредностите на индикаторот.

**Табела 13. Движење на стапката на слободни работни места за петте региони, за периодот од 2012 до 2020 година**

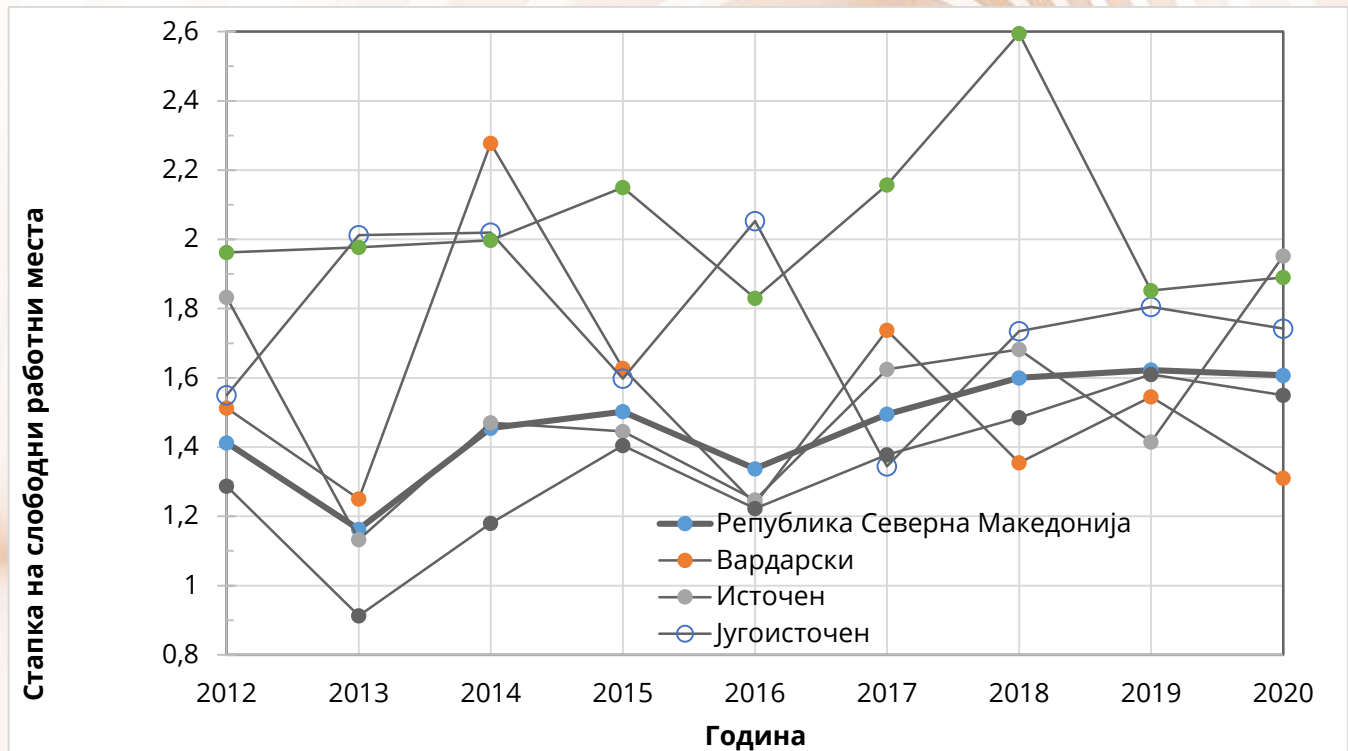
Година/Регион	PCM	Вардарски	Источен	Југоисточен	Пелагониски	Скопски
2012	1.41	1.51	1.83	1.55	1.96	1.29
2013	1.16	1.25	1.13	2.01	1.98	0.91
2014	1.46	2.28	1.47	2.02	2.00	1.18
2015	1.50	1.63	1.45	1.60	2.15	1.41
2016	1.34	1.24	1.25	2.05	1.83	1.22
2017	1.50	1.74	1.63	1.35	2.16	1.38
2018	1.60	1.36	1.68	1.74	2.60	1.49
2019	1.62	1.55	1.42	1.81	1.85	1.61
2020	1.61	1.31	1.95	1.74	1.89	1.55
Стапка на раст	<b>0.041</b>	<b>-0.028</b>	<b>0.032</b>	<b>-0.011</b>	<b>0.009</b>	<b>0.062</b>
Просек	<b>1.47</b>	<b>1.54</b>	<b>1.53</b>	<b>1.76</b>	<b>2.05</b>	<b>1.34</b>

Извор: пресметки на експертот

На слика 21 е прикажано движењето на стапката на слободни работни места за петте региони, за периодот од 2012 до 2020 година. И со усреднети податоци на овој начин, флукуациите се многу големи. Сепак, се добива одредена претстава за тенденциите на менување.

Во табела 13 се прикажани и просечните вредности на индикаторот за сите пет региони (и PCM за споредба), како и стапката на раст. Се забележува дека за два од регионите таа стапка е негативна (-0.028 за Вардарскиот и -0.011 за Југоисточниот регион).

**Слика 21. Движење на стапката на слободни работни места за петте региони, за периодот од 2012 до 2020 година**

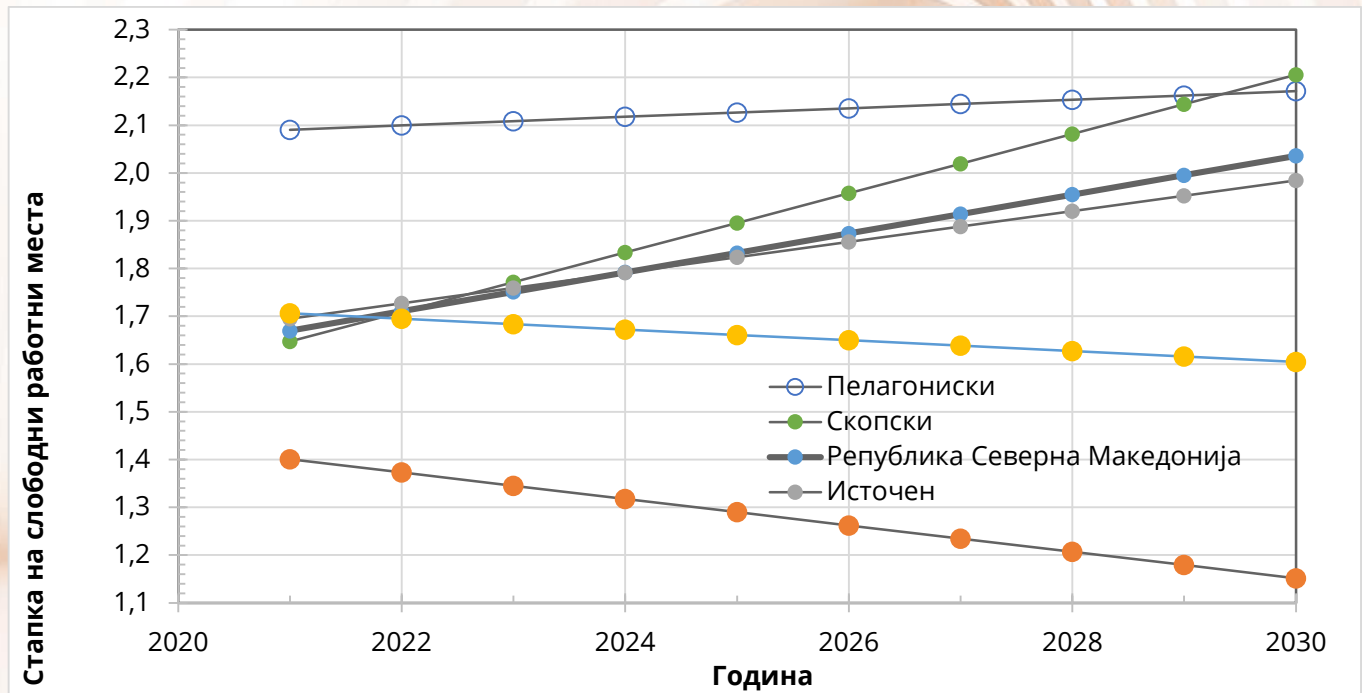


Извор: пресметки на експертот

### Прогноза за стапката на слободни работни места

Врз основа на средните трендови по региони може да се направи прогноза за движењето на стапката на слободни работни места во наредниот период. Таква прогноза е прикажана на слика 22 за периодот од 2021 до 2030 година.

**Слика 22. Прогнозирано движење на стапката на слободни работни места за петте региони, за периодот од 2021 до 2030 година**



Извор: пресметки на експертот

Слика 22 илустрира едно поведение на групирање во региони со растечки (Пелагониски, Скопски и Источен) и во региони со опаѓачки (Југоисточен и Вардарски) стапки на слободни работни места. Кај првите региони овој индикатор расте и на крајот од деценијата станува близок до националниот просек (малку помал или малку поголем од 2 %). Кај Југоисточниот и кај Вардарскиот Регион стапките опаѓаат под 1,6 %. Драстичен пад на стапката на слободни работни места (до околу 1,1 %, односно малку повеќе од половина од националното ниво) се прогнозира за Вардарскиот Регион.

## Невработеност

Невработеноста има многу различни економски и општествени димензии и претставува предмет на опсежни анализи и на креирање политики за справување со неа. Во контекст на овој извештај, невработеноста се разгледува како индикатор кој покажува колку расположливите вештини на пазарот на трудот не можат да бидат апсорбирани од компаниите.

### Стапки на невработеност

Како прво, овде ги прикажуваме вредностите на стапките на невработеност за периодот 2008 – 2019 година за петте региони. За споредба се прикажани и вредностите за РСМ (табела 14).



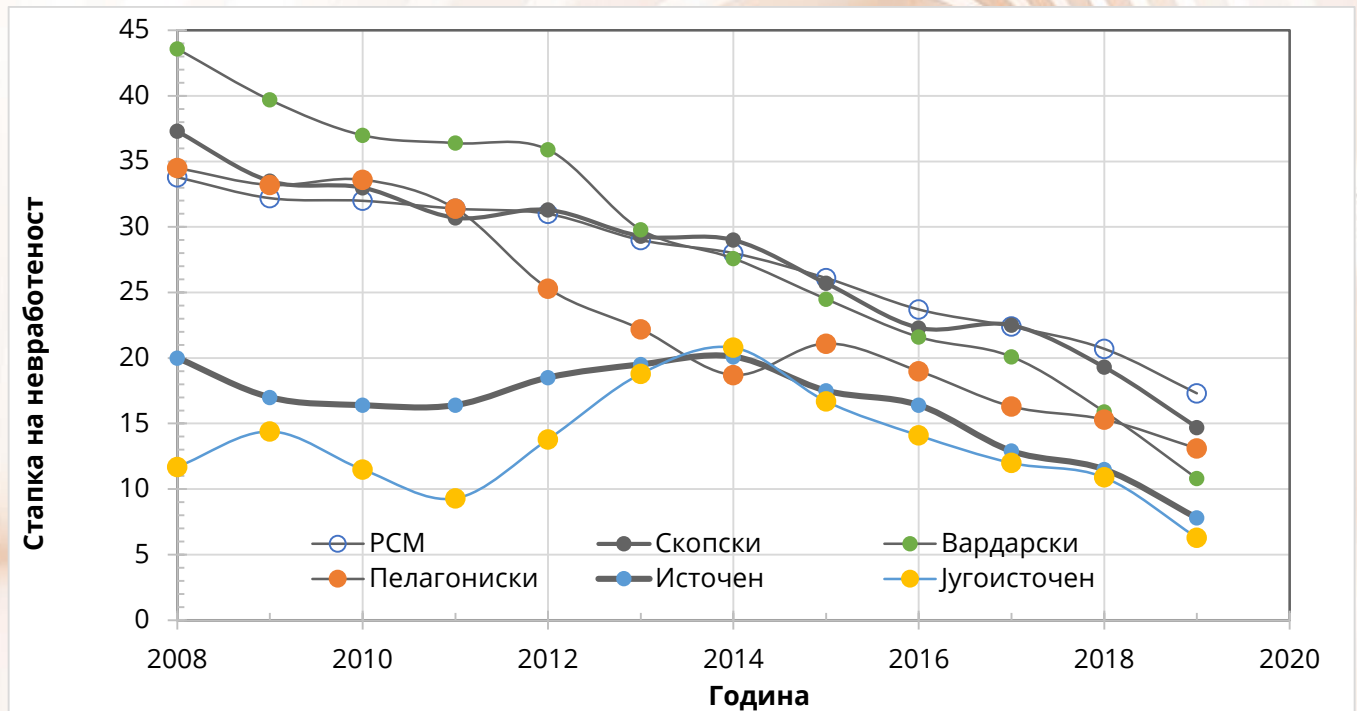
**Табела 14. Движење на стапката на невработеност за петте региони, за периодот од 2008 до 2019 година**

Година/Регион	PCM	Вардарски	Источен	Југоисточен	Пелагониски	Скопски
<b>2008</b>	33.8	43.6	20.0	11.7	34.5	37.3
<b>2009</b>	32.2	39.7	17.0	14.4	33.2	33.5
<b>2010</b>	32.0	37.0	16.4	11.5	33.6	33.0
<b>2011</b>	31.4	36.4	16.4	9.3	31.4	30.7
<b>2012</b>	31.0	35.9	18.5	13.8	25.3	31.3
<b>2013</b>	29.0	29.8	19.5	18.8	22.2	29.3
<b>2014</b>	28.0	27.6	20.1	20.8	18.7	29.0
<b>2015</b>	26.1	24.5	17.5	16.7	21.1	25.7
<b>2016</b>	23.7	21.6	16.4	14.1	19.0	22.3
<b>2017</b>	22.4	20.1	12.9	12.0	16.3	22.5
<b>2018</b>	20.7	15.9	11.5	10.9	15.3	19.3
<b>2019</b>	17.3	10.8	7.8	6.3	13.1	14.7

Извор на податоци: „Регионите во Република Северна Македонија“, различни години, ДЗС

На слика 23 графички е претставено движењето на стапката на невработеност за петте региони, за периодот од 2008 до 2019 година (период за кој постојат податоци објавени во периодичната публикација на ДЗС „Регионите во Република Северна Македонија“). Се забележува дека временските облици за различните региони се сложени и дека многу се разликуваат еден од друг. Во последниот шестгодишен период се забележува униформно намалување кај сите региони. За овој период (од 2014 до 2019 година) можат да се утврдат карактеристични вредности и трендови. Така, се забележува дека кај сите пет региони и кај РСМ стапката на невработеност опаѓа со слична динамика, во просек околу 2 процентни поени годишно. Скопскиот и Вардарскиот Регион имаат слично ниво на стапката на невработеност како и РСМ. Пелагонискиот има некое средно ниво, а Источниот и Југоисточниот забележително ниско ниво, кое се спушта и под 10 %. Карактеристично за последниве два региона е дека во сиот набљудуван период (од 2008 до 2019 година) тие имаат стапка на невработеност која е пониска од 22 %, додека, пак, кај сите други региони и кај РСМ на почетокот на периодот има изразено високи вредности од околу 35 % и повисоко.

**Слика 23. Движење на стапката на невработеност за петте региони, за периодот од 2008 до 2019 година**



Извор: пресметки на експертот

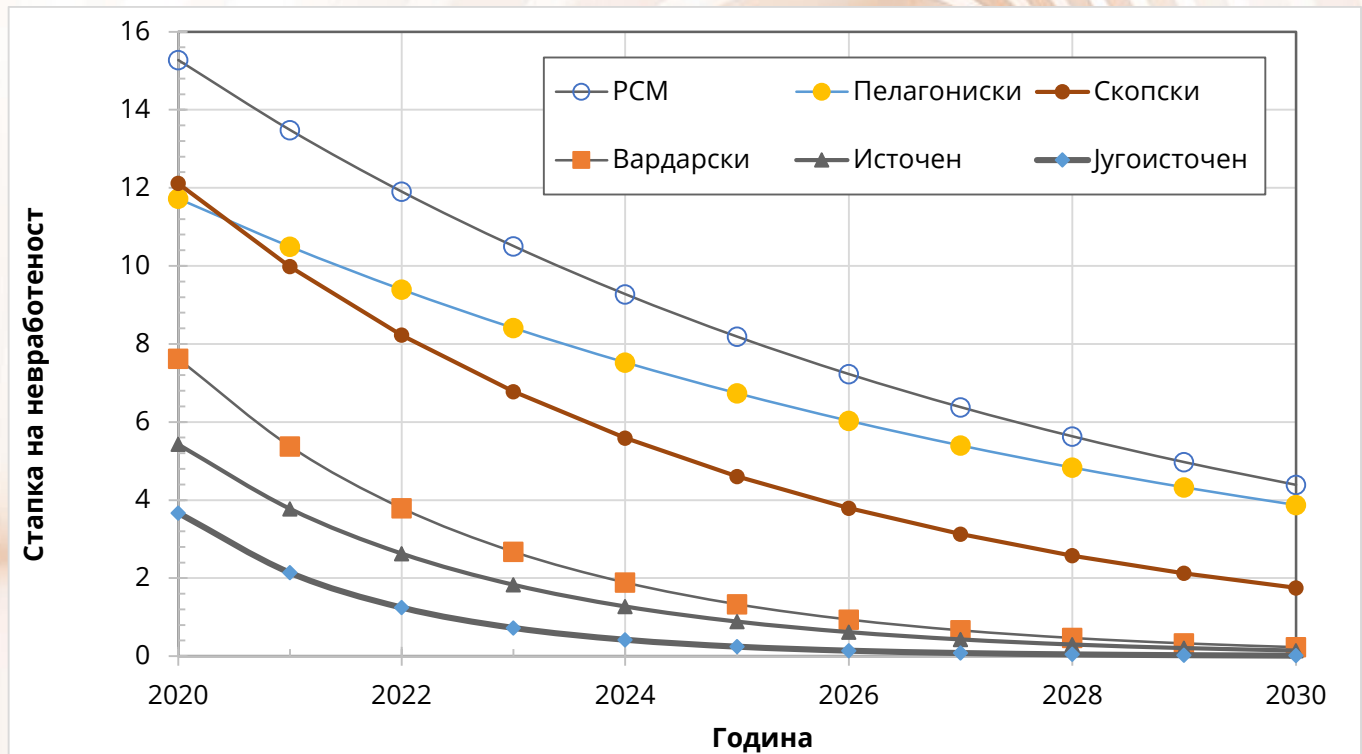
### Прогнозирани стапки на невработеност

Со употреба на податоците прикажани погоре, направена е прогноза за наредниот период. На слика 24 е прикажано прогнозираното движење на стапката на невработеност за петте региони, за периодот од 2020 до 2030 година.

Овие прогнози бараат посебна дискусија. Се забележува дека кај Вардарскиот, Југоисточниот и кај Источниот Регион стапките на невработеност опаѓаат до многу ниски вредности, кои може да бидат нереалистични. Можните исходи би биле стагнација на вредноста до околу 5 % за наредниот период за овие три региони. Врз основа на набљудуваните осцилации во Југоисточниот и во Источниот Регион во минатото, помеѓу 10 и 20 %, може да се очекува и во наредниот период да се појави нова осцилација.

Додатно, ефектите од економската криза поврзана со падемијата на COVID 19 се очекува да доведат до повторен раст на невработеноста. Може да се очекува враќање на нивото на стапката на невработеност на периодот од пред две години, односно помеѓу 10 и 20 %.

**Слика 24. Прогнозирано движење на стапката на невработеност за петте региони, за периодот од 2020 до 2030 година**



Извор: пресметки на експертот

### Најнови движења во невработеноста

Податоците од АВРСМ за невработеноста, иако ја покриваат само регистрираната невработеност, претставуваат изразено значаен извор на податоци, дезагрегиран според многу белези. Во оваа глава ќе бидат разгледани податоците за периодот од 2018 до 2020 година за да се добие увид во најновите текови. Ова е период во кој пандемијата на COVID 19 имаше огромно влијание врз вкупната економија, а со тоа и сосема очекувано врз невработеноста, како на национално така и на регионално ниво.

### Прилив на првпат евидентирани како невработени

Овде, како прво, го прикажуваме приливот на првпат пријавени како невработени, за петте региони според податоците од АВРСМ. За споредба се прикажани и податоците за РСМ (табела 15).

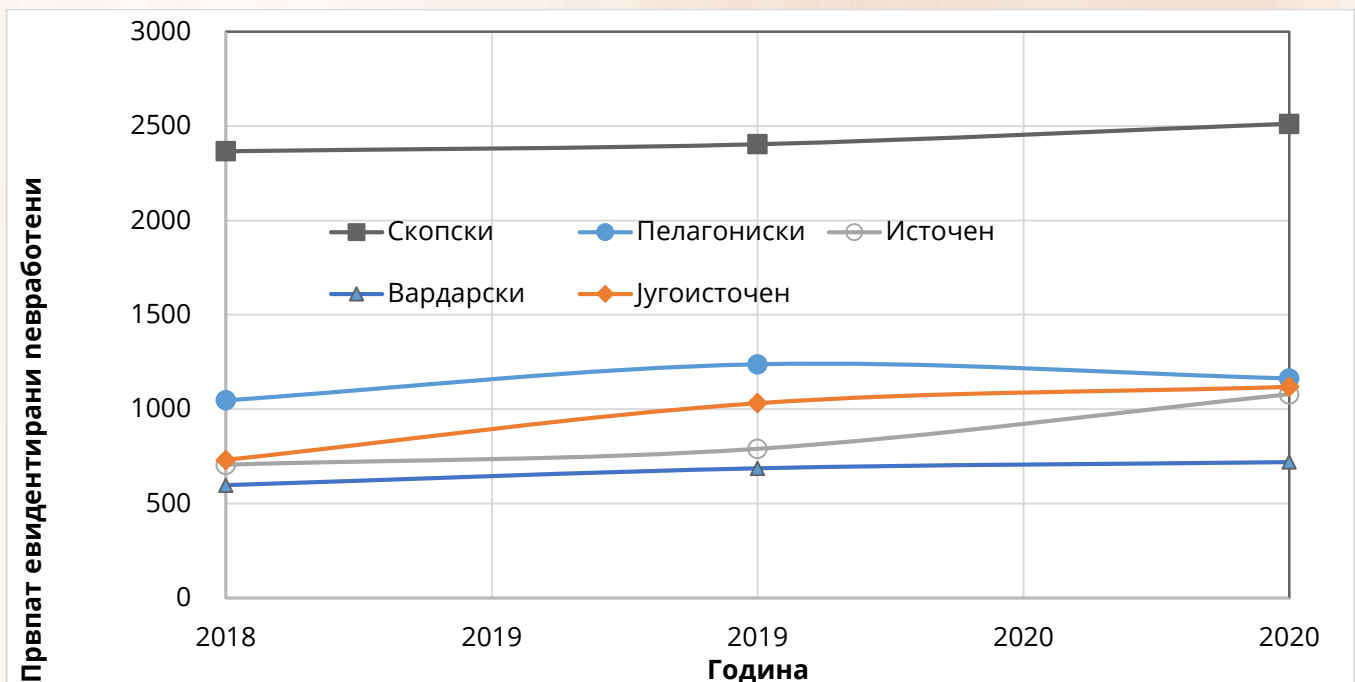
**Табела 15. Движење на приливот на првпат пријавени како невработени за петте региони, за периодот од 2018 до 2020 година, вкупно и за жени**

	Вкупно мажи и жени			Жени		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
<b>РСМ</b>	9.238	14.356	14.796	4.901	8.648	8.449
<b>Вардарски</b>	597	687	720	294	415	384
<b>Источен</b>	706	790	1.079	378	430	506
<b>Југоисточен</b>	731	1.032	1.119	1.047	1.238	1.163
<b>Пелагониски</b>	1.047	1.238	1.163	526	690	581
<b>Скопски</b>	2.367	2.404	2.512	1.336	1.343	1.464

Извор на податоците: АВРСМ

Учеството на жените во приливот на првпат пријавени како невработени е, по правило, нешто повисоко од 50 % од вкупниот број, но типично не е повисоко од 60 %. Причините за овие разлики бараат подетални анализи, со подетални податоци за идентификување на факторите кои влијаат врз ваквата долгорочна родова разлика во нивото на невработеност. Овде може само да се заклучи дека тие постојат, но не се изразено големи.

**Слика 25. Движење на приливот на првпат пријавени како невработени за петте региони, вкупно мажи и жени, за периодот од 2018 до 2020 година.**



Извор: пресметки на експертот

Од слика 25 се гледа дека има бавен систематски раст, со одредени осцилации, на бројот на лица што влегуваат за првпат како невработени.

## Прилив од вработеност во невработеност

Како второ, го прикажуваме бројот на невработени лица врз основа на приливот од работен однос за петте региони, според податоците од АВРСМ. За споредба и тука се прикажани и податоците за РСМ (табела 16).

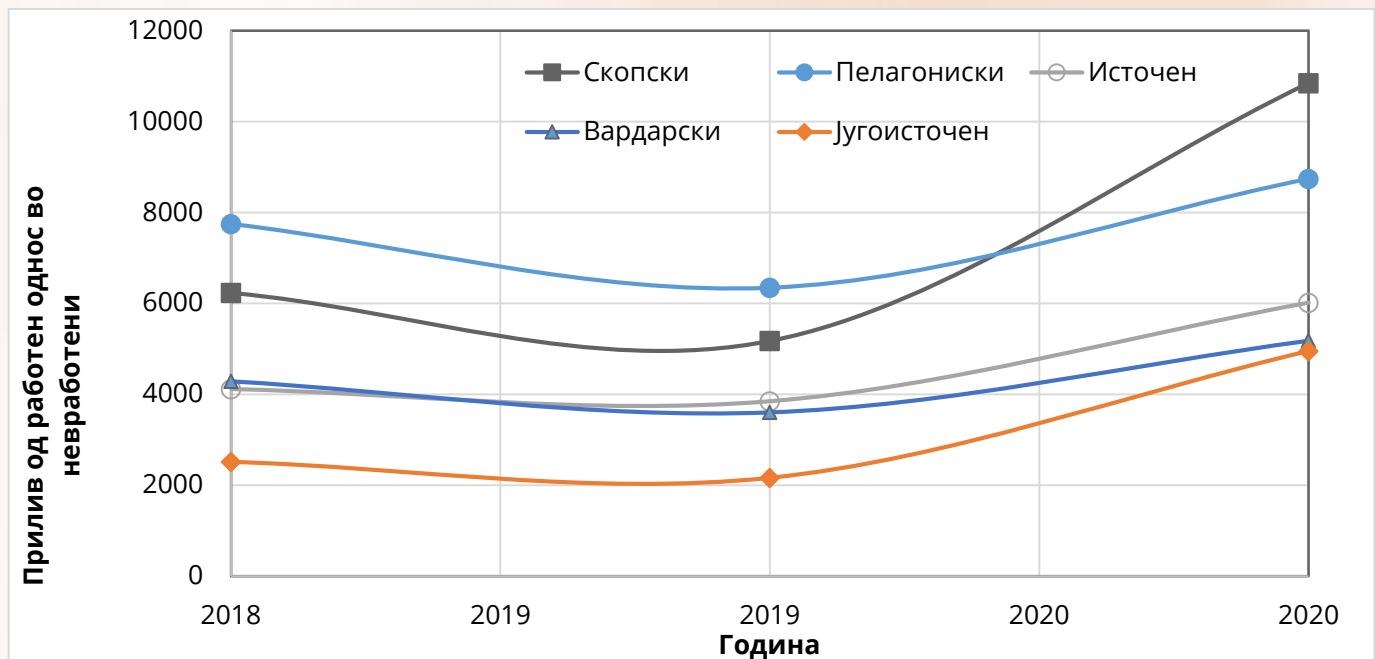
**Табела 16. Движење на бројот на невработени лица врз основа на приливот од работен однос за петте региони, за периодот од 2018 до 2020 година, вкупно и за жени**

	Вкупно мажи и жени			Жени		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
<b>РСМ</b>	35.326	30.080	50.584	17.565	15.269	25.675
<b>Вардарски</b>	287	3.604	5.178	2.149	1.948	2.676
<b>Источен</b>	4.114	3.845	6.014	2.061	1.950	3.087
<b>Југоисточен</b>	7.748	6.343	8.741	3.810	3.272	4.416
<b>Пелагониски</b>	3.890	3.039	4.927	1.946	1.562	2.549
<b>Скопски</b>	6.231	5.174	10.846	3.304	2.661	5.597

Извор на податоците: АВРСМ

Од табелата се гледа дека кризата индуцирана од пандемијата на COVID 19 ги погодила сите региони, а најмногу Скопскиот. Не се забележува значајна разлика меѓу жените и мажите.

**Слика 26. Движење на бројот на невработени лица врз основа на приливот од работен однос за петте региони, вкупно, за периодот од 2018 до 2020 година**



Извор: пресметки на експертот

Од слика 26 се гледа дека приливот од работен однос во невработеност има бавен пад од 2018 до 2019 година, за сите региони, а од 2019 до 2020 година има брз раст. Тој раст е особено изразен кај Скопскиот Регион. Растот на невработеноста во овој период очигледно е поврзан

со ефектите од економската криза индуцирана од пандемијата на COVID 19. Може да се очекува оваа криза да остави тешки последици, кои на подолг рок можат да ги забават растот на економијата и процесот на намалување на невработеноста.

### Вкупен прилив во невработеноста

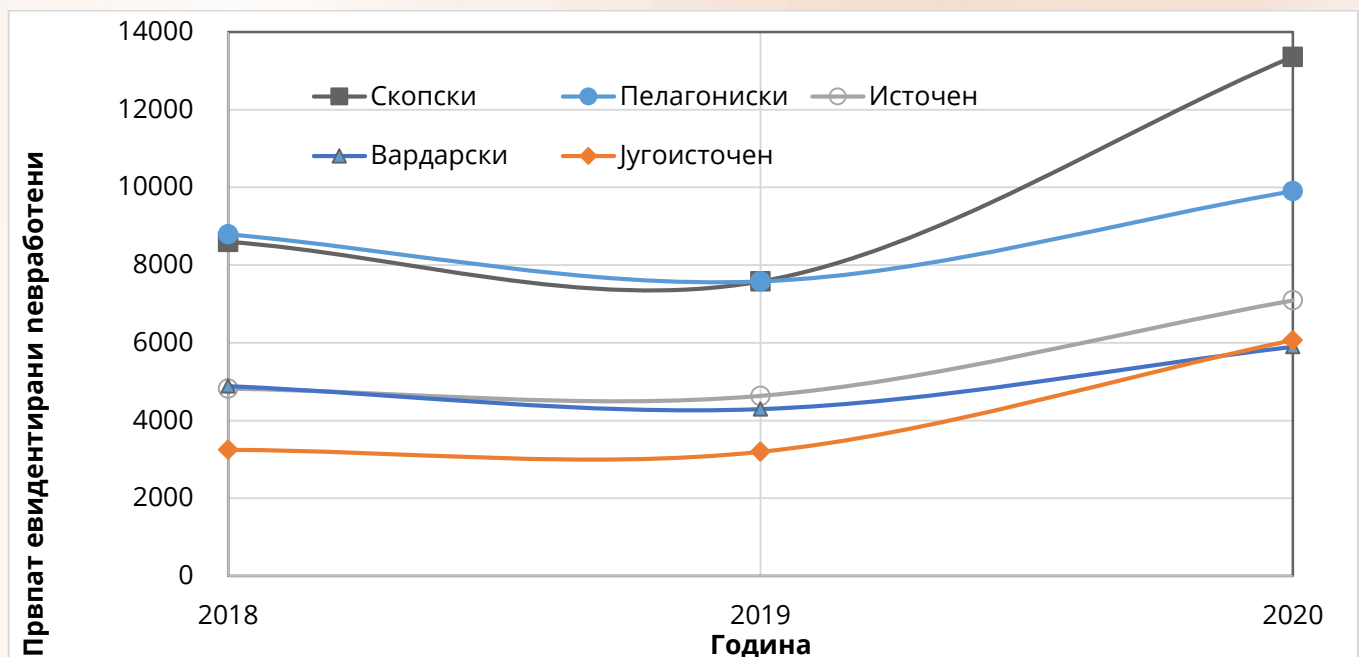
Како трето, го прикажуваме бројот на невработени лица на двете основи, вкупно (прилив од работен однос и прилив на првпат пријавени како невработени), според податоците од АВРСМ. За споредба и тука се прикажани и податоците за РСМ (табела 17).

**Табела 17. Движење на бројот на невработени лица врз основа на приливот од работен однос и на приливот на првпат пријавени како невработени за петте региони, за периодот од 2018 до 2020 година, вкупно и за жени**

	Вкупно мажи и жени			Жени		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
<b>РСМ</b>	35.326	30.080	50.584	17.565	15.269	25.675
<b>Вардарски</b>	4.287	3.604	5.178	2.149	1.948	2.676
<b>Источен</b>	4.114	3.845	6.014	2.061	1.950	3.087
<b>Југоисточен</b>	2.514	2.162	4.950	1.305	1.136	2.599
<b>Пелагониски</b>	7.748	6.343	8.741	3.810	3.272	4.416
<b>Скопски</b>	6.231	5.174	10.846	3.304	2.661	5.597

Извор: пресметки на експертот

**Слика 27. Движење на бројот на невработени лица врз основа на приливот од работен однос и на приливот на првпат пријавени како невработени за петте региони, вкупно, за периодот од 2018 до 2020 година**



Извор: пресметки на експертот

Од слика 27 се гледа дека приливот во невработеност на двете основи има бавен пад од 2018 до 2019 година, за сите региони, а од 2019 до 2020 година има брз раст. Тој раст повторно е особено изразен кај Скопскиот Регион. Оттука, ефектите на економската криза индуцирана од пандемијата на COVID 19 се одразуваат видливо и врз вкупната невработеност. Треба да се забележи дека приливот од работен однос е многу поголем од оној на првпат евидентираните лица.

### Прилив од вработеност во невработеност според степенот на училишна подготовка

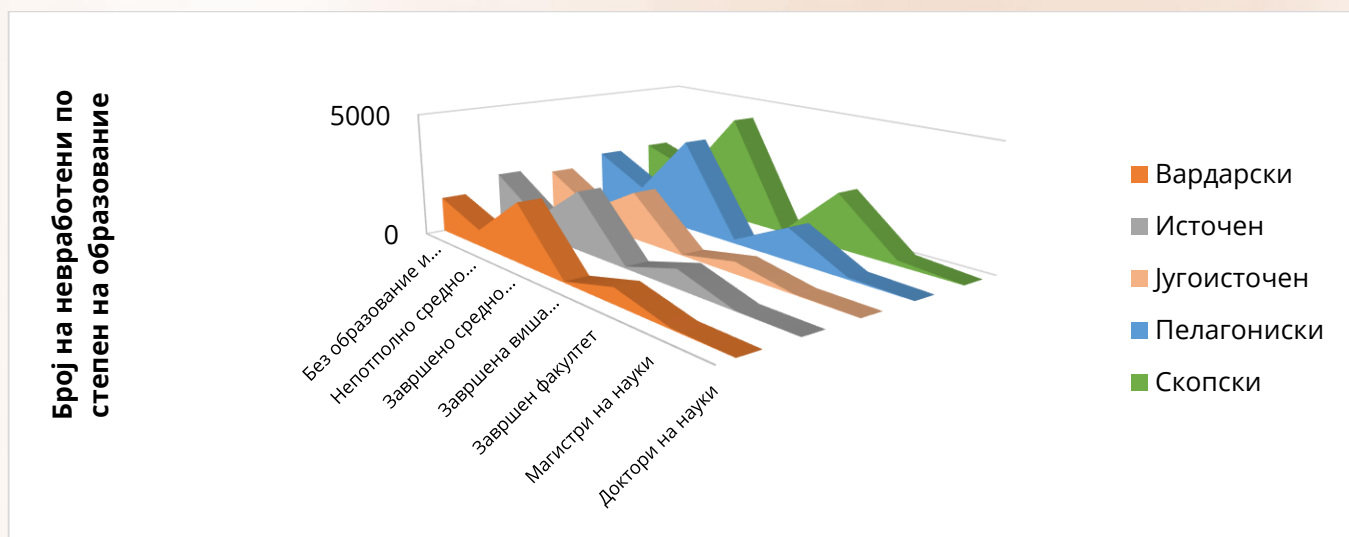
За да се добие претстава кои лица се најмногу изложени на кризата, понатаму е прикажана распределбата на бројот на лицата што учествуваат во приливот од вработеност во невработеност според степенот на училишна подготовка, по региони, за 2020 година (табела 18).

**Табела 18. Број на лицата што учествуваат во приливот од вработеност во невработеност според степенот на училишна подготовка, по региони, за 2020 година**

Степен на училишна подготовка /Регион	Без образование и со основно училиште	Нецелосно средно училиште	Завршено средно училиште	Завршена виша школа	Завршен факултет	Магистри на науки	Доктори на науки	Вкупно
Вардарски	1.406	664	2.387	51	625	45	0	<b>5.178</b>
Источен	2.039	731	2.396	83	742	23	0	<b>6.014</b>
Југоисточен	1.794	668	1.946	36	480	26	0	<b>4.950</b>
Пелагониски	2.269	1.211	3.696	167	1.310	88	0	<b>8.741</b>
Скопски	2.339	1.622	4.337	65	2.259	218	6	<b>10.846</b>

Извор на податоците: АВРСМ

**Слика 28. Број на лица што учествуваат во приливот од вработеност во невработеност според степенот на училишна подготовка, по региони, за 2020 година**



Извор: пресметки на експертот

Од слика 28 се гледа дека најголемо учество во приливот од вработеност во невработеност доаѓа од лицата со завршено средно образование, за сите региони. **Оттука, најпогодена категорија од кризата е онаа на лицата со средно образование, па треба да бидат преземени посебни мерки за подобрување на позицијата на пазарот на трудот на оваа категорија лица.**

## Растечки и опаѓачки сектори

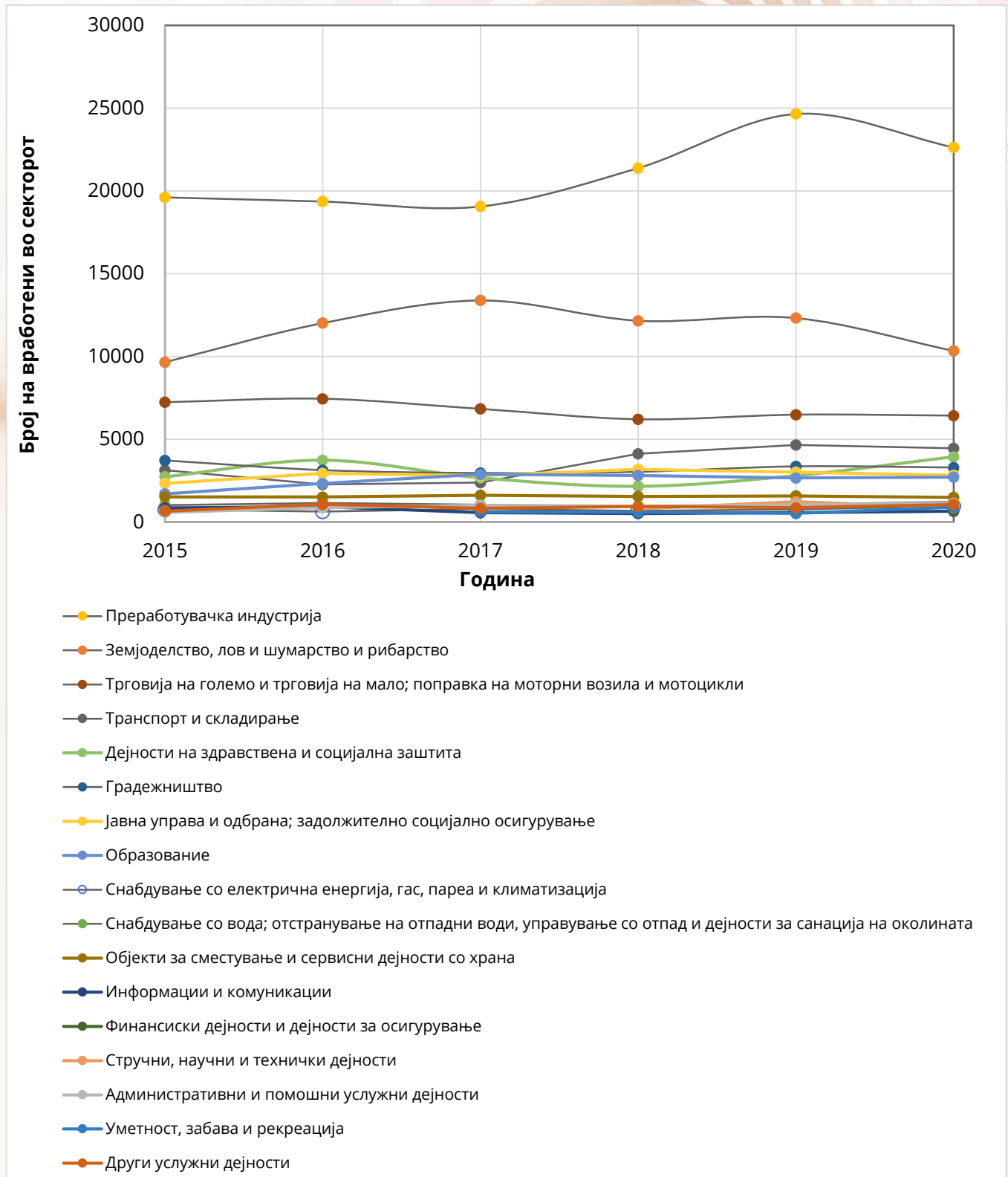
Движење на бројот на вработени по сектори на дејноста по региони, за периодот од 2015 до 2020 година

Образовните политики, освен актуелните состојби, треба да ги рефлектираат и перспективите за развој на секторите на долг рок, со оглед на тоа дека младите што го завршуваат образованието треба да имаат подолгорочна перспектива во структурата за која се подготвуваат. Поради тоа, во овој дел се разгледани трендовите за развој на секторите на економските дејности по региони. Целта е да се идентификуваат оние сектори за кои се очекува да доживеат голем развој, како и оние кои ќе опаѓаат (во некои случаи речиси и до згаснување), за да се насочат политиките кон создавање стручен кадар, кој ќе се здобива со вештини што ќе им бидат полезни на долг рок на работното место.

На сликите 29 – 33 се прикажани движењата на бројот на вработени по сектори на дејноста за сите пет региони, за периодот од 2015 до 2020 година. Во легендите под сликите се подредени имињата на секторите по опаѓачки редослед, од највисокиот кон најнискиот. Кривите за секој сектор покажуваат колку е значаен тој сектор за дадениот регион и како се менува неговата големина со текот на времето.

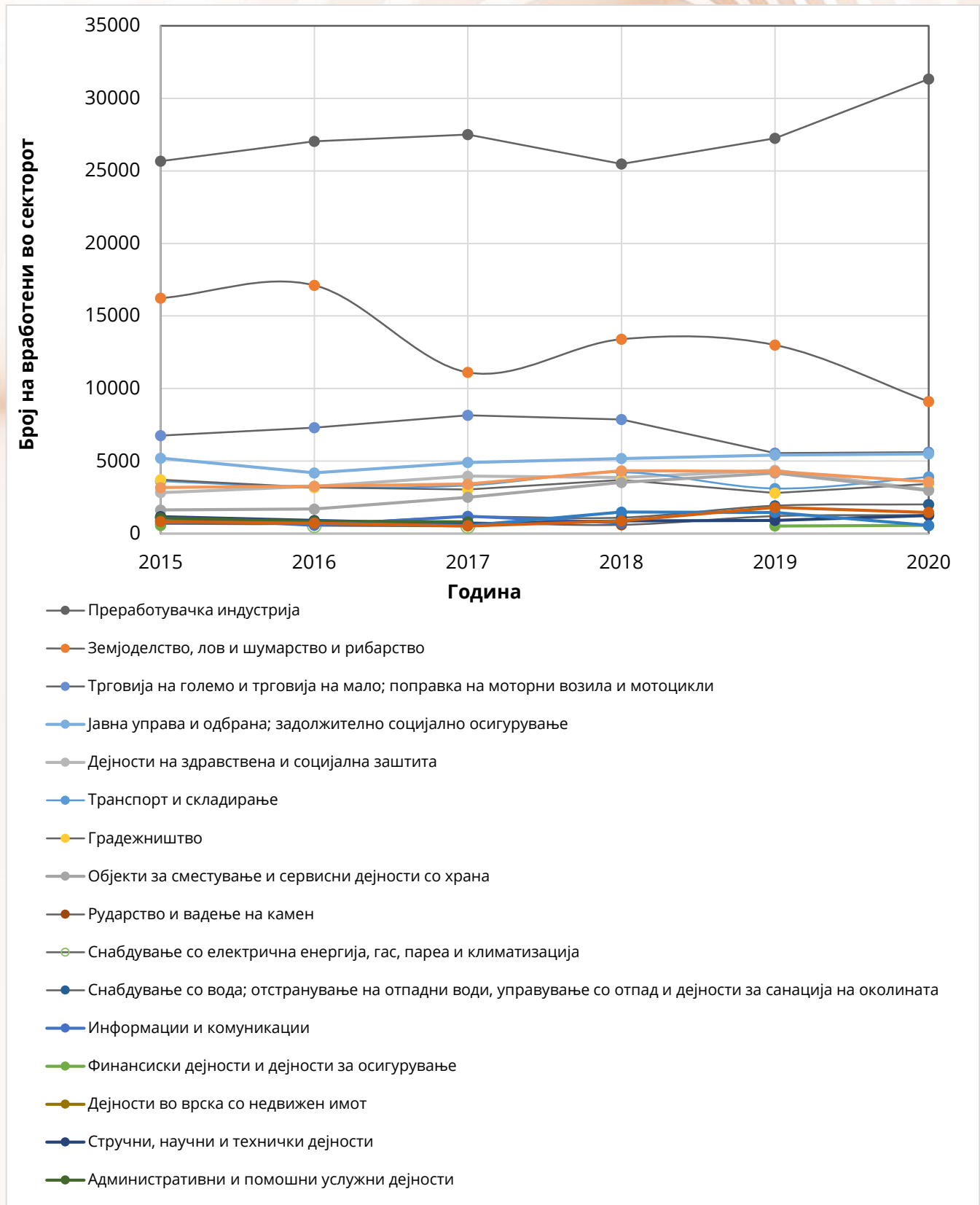


**Слика 29. Движење на бројот на вработени по сектори на дејноста за Вардарскиот Регион, за периодот од 2015 до 2020 година**



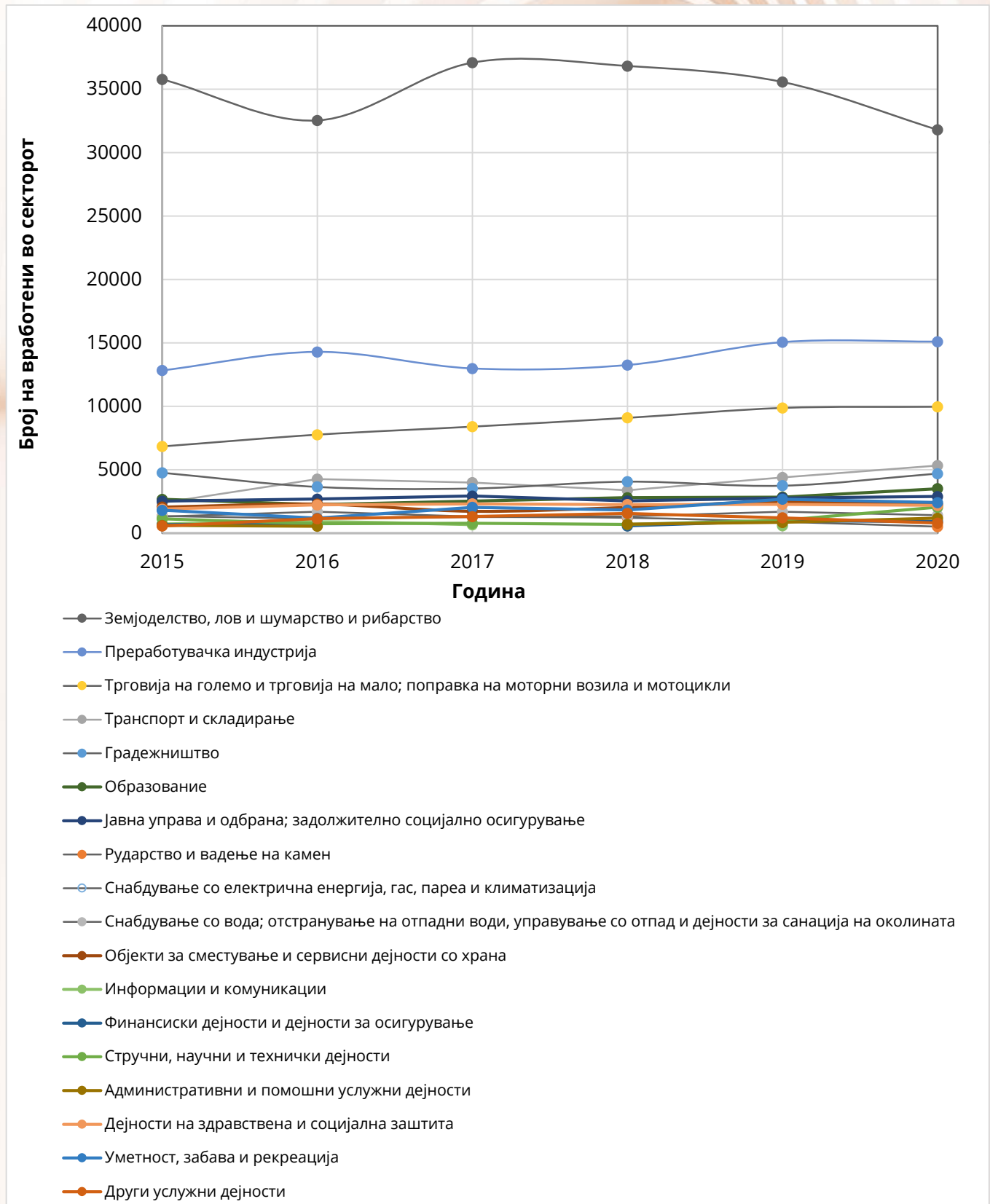
Извор: приказ на експертот од податоците од ДЗС

**Слика 30. Движење на бројот на вработени по сектори на дејноста за Источниот Регион, за периодот од 2015 до 2020 година**



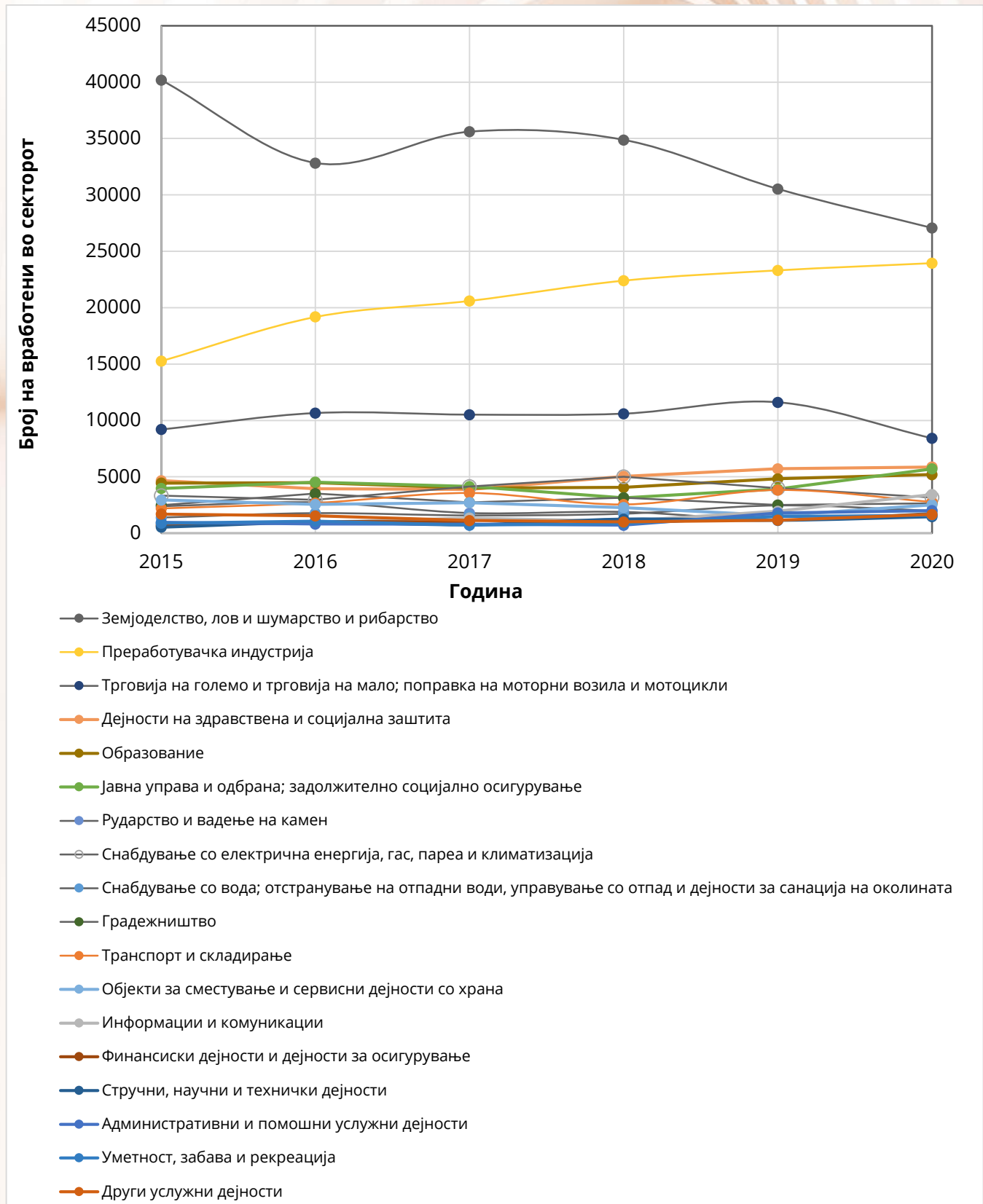
Извор: приказ на експертот од податоците од ДЗС

**Слика 31. Движење на бројот на вработени по сектори на дејноста за Југоисточниот Регион, за периодот од 2015 до 2020 година**



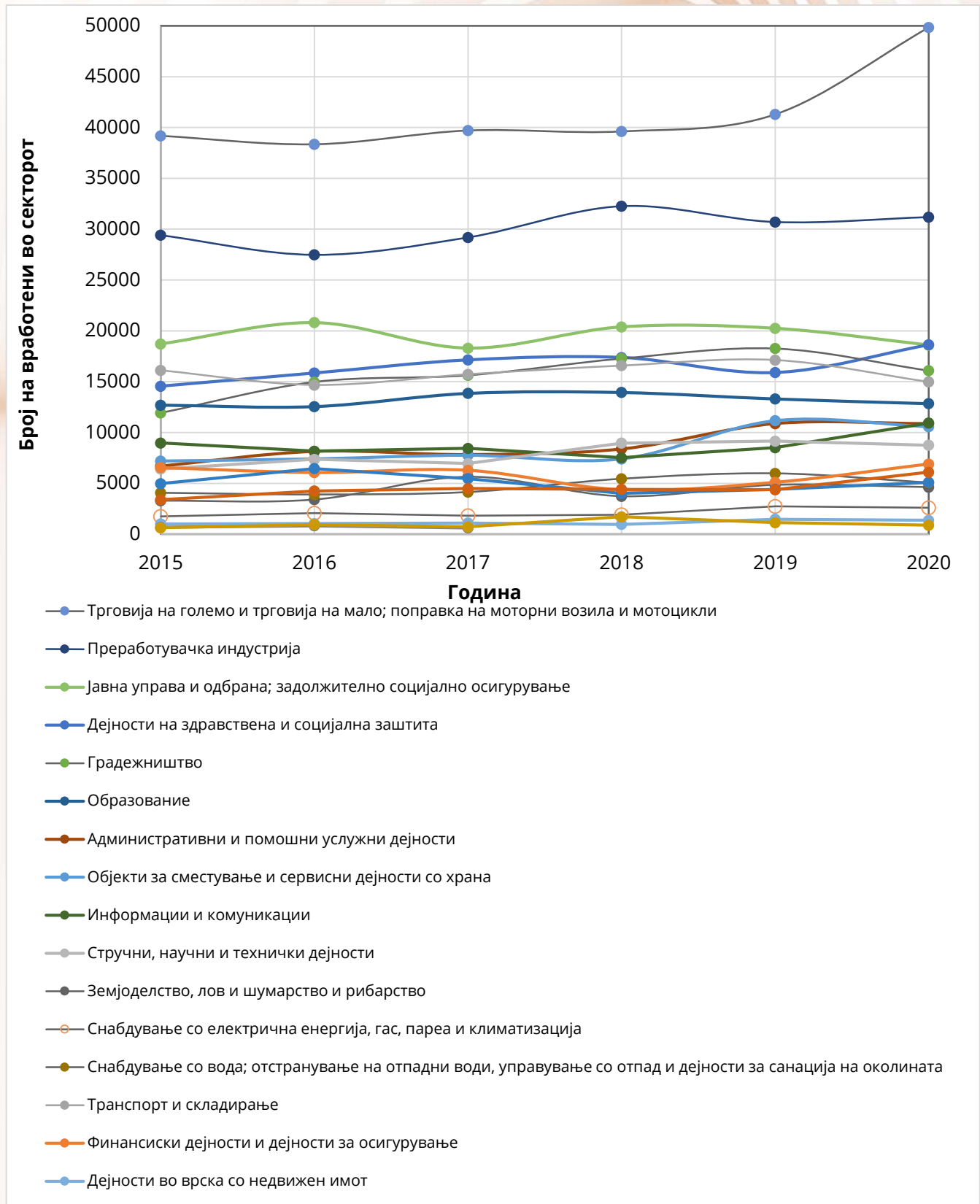
Извор: приказ на експертот од податоците од ДЗС

**Слика 32. Движење на бројот на вработени по сектори на дејноста за Пелагонискиот Регион, за периодот од 2015 до 2020 година**



Извор: приказ на експертот од податоците од ДЗС

**Слика 33. Движење на бројот на вработени по сектори на дејноста за Скопскиот Регион, за периодот од 2015 до 2020 година**



Извор: приказ на експертот од податоците од ДЗС

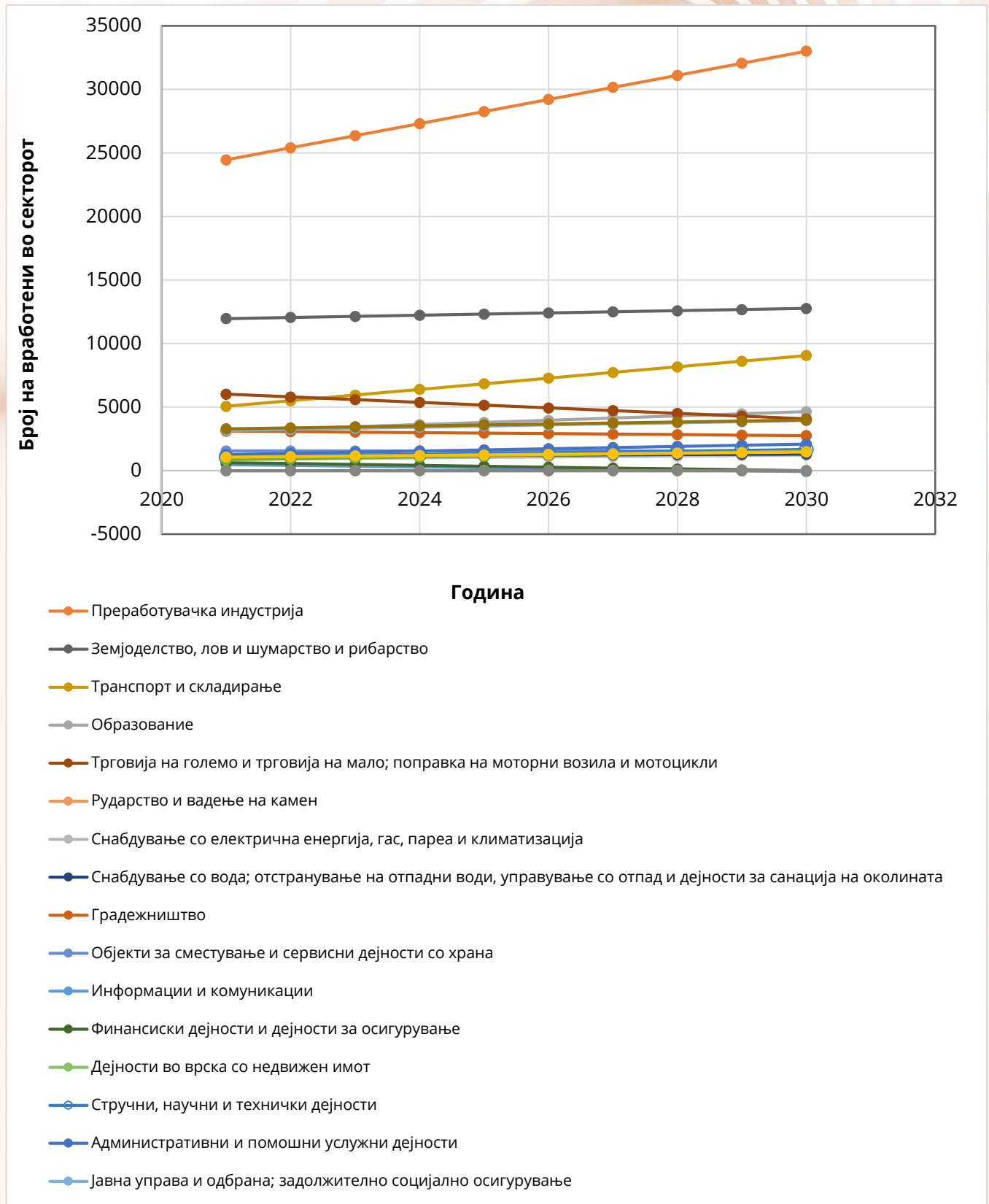
## Прогнозирано движење на бројот на вработени по сектори на дејноста по региони, за периодот од 2021 до 2030 година

Со цел да се добие појасна претстава за постојните трендови, прикажани се прогнозираните вредности за сите сектори, за сите пет региони, пресметани во ова истражување. На сликите 34 – 38 се прикажани прогнозираните движења на бројот на вработени по сектори на дејноста за сите пет региони, за периодот од 2021 до 2030 година. Врз основа на тие прогнози може да се идентификуваат главните сектори кои растат, како и секторите кои опаѓаат во даден регион.

Понатаму ќе биде даден подетален приказ на секторите кои растат и на секторите кои опаѓаат, по региони. Овде накусо се посочени најзначајните белези на тие текови.

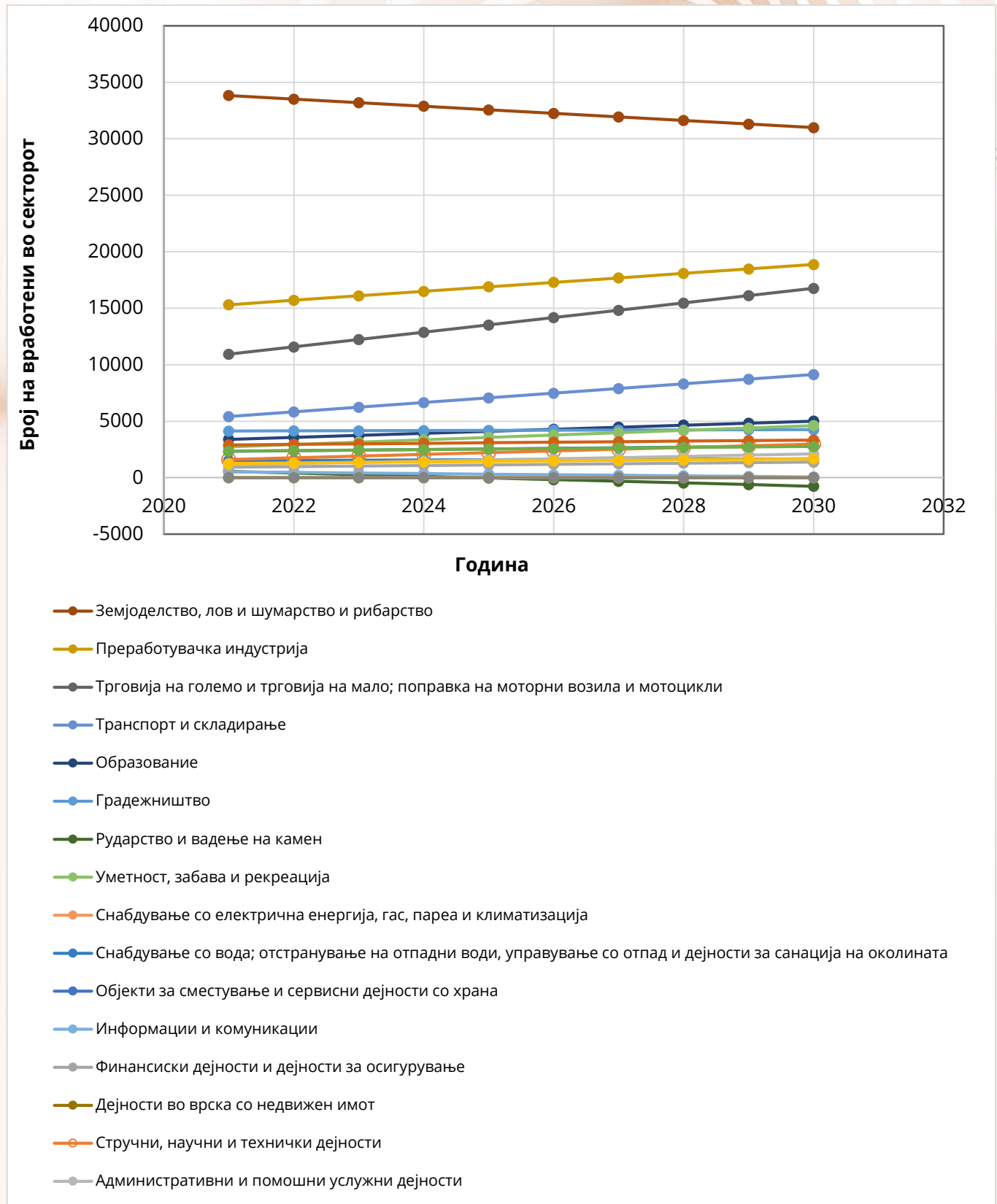
- Во Вардарскиот Регион преработувачката индустрија и транспортот растат, додека, пак, земјоделството стагнира.
- Во Источниот Регион преработувачката индустрија бргу расте, додека, пак, земјоделството згаснува.
- Во Југоисточниот Регион преработувачката индустрија бргу расте, додека, пак, земјоделството опаѓа.
- Во Пелагонискиот Регион преработувачката индустрија расте, додека, пак, земјоделството опаѓа.
- Во Скопскиот Регион повеќе индустрии се значајни и растечки, од кои следниве четири се најзначајни: трговија на големо и трговија на мало, поправка на моторни возила и на мотоцикли, преработувачка индустрија и градежништво.

**Слика 34. Прогнозирано движење на бројот на вработени по сектори на дејноста за Вардарскиот Регион, за периодот од 2021 до 2030 година**



Извор: пресметки на експертот со употреба на податоци од ДЗС

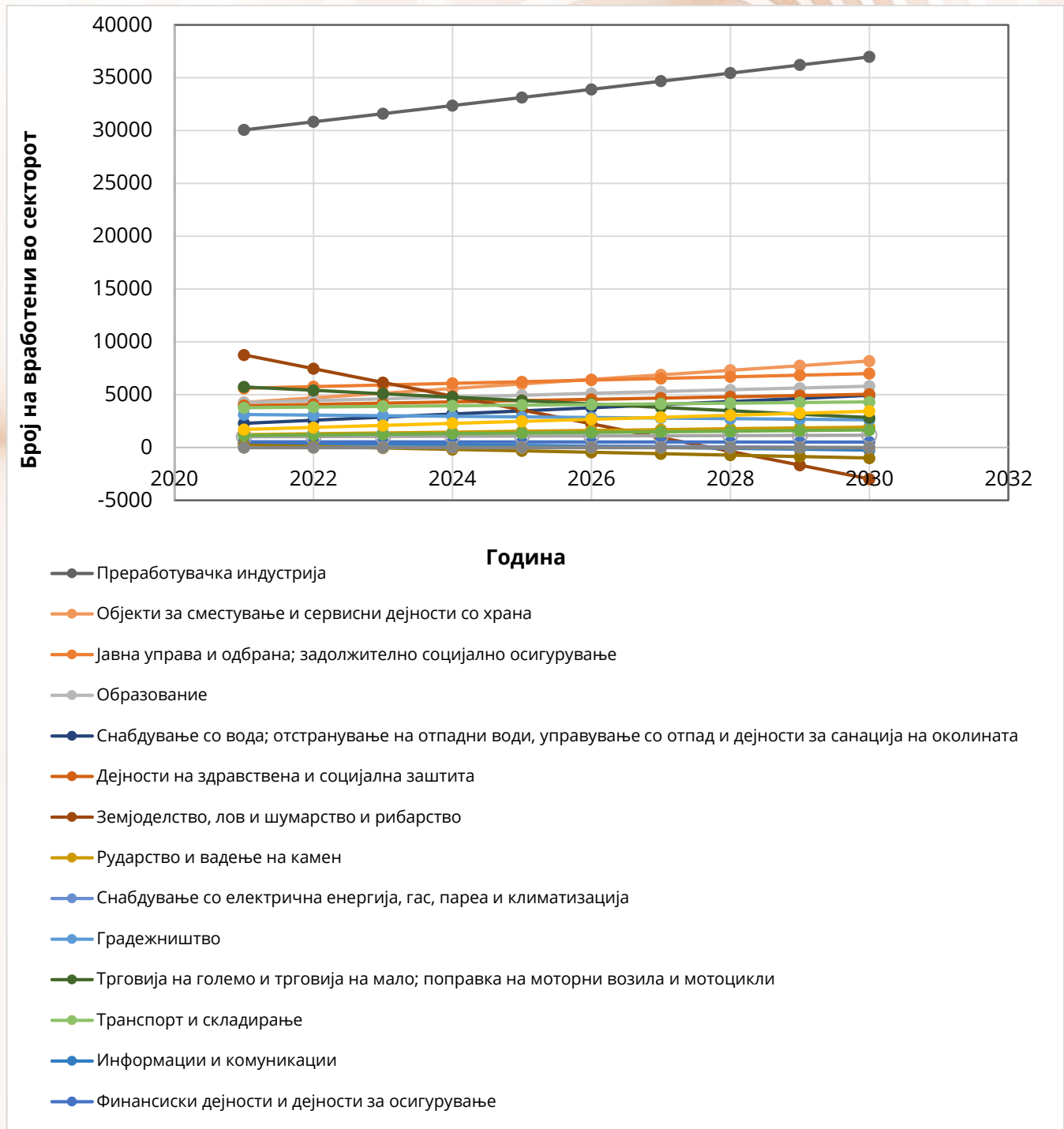
**Слика 35. Прогнозирано движење на бројот на вработени по сектори на дејноста за Југоисточниот Регион, за периодот од 2021 до 2030 година**



Извор: пресметки на експертот со употреба на податоци од ДЗС

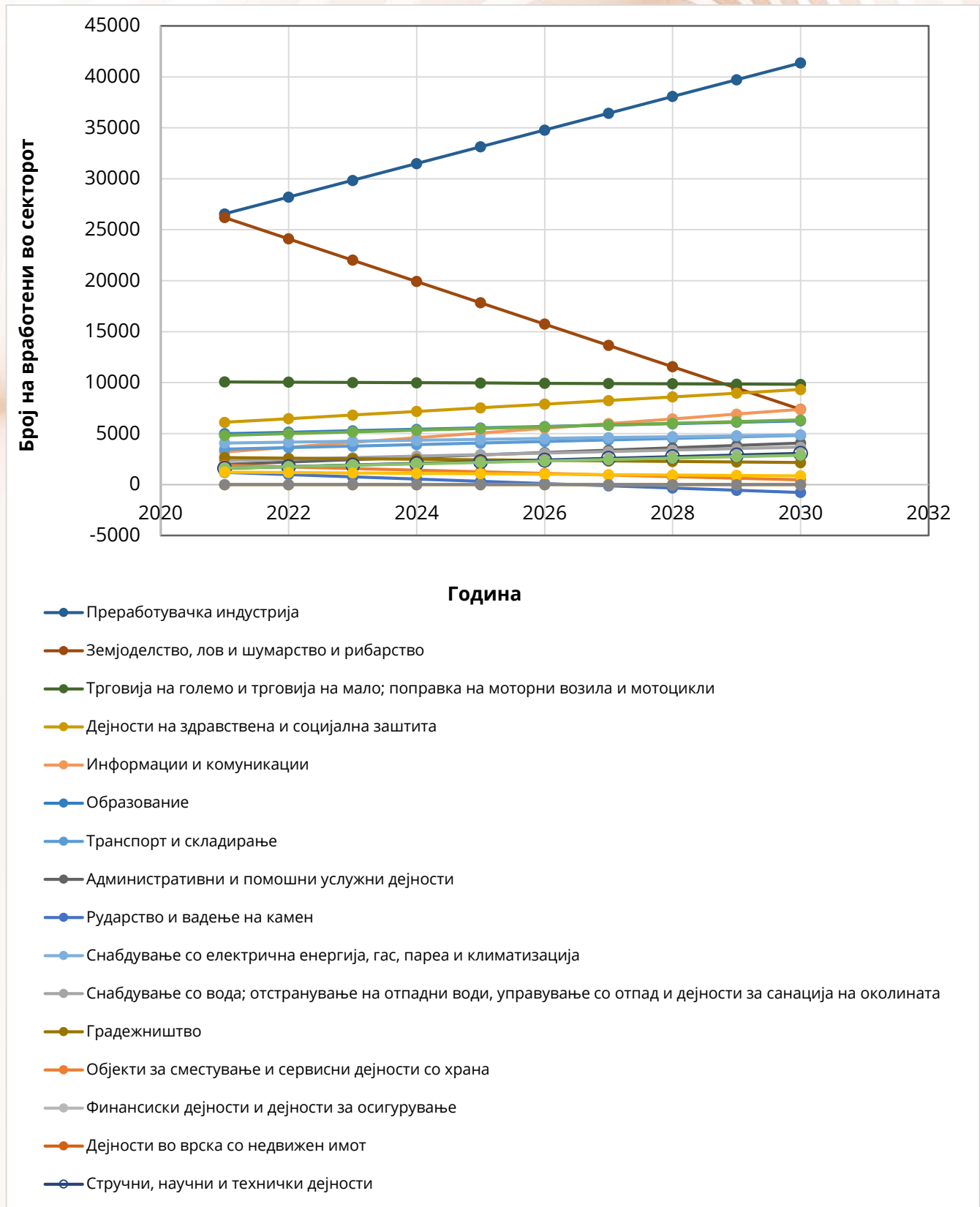


**Слика 36. Прогнозирано движење на бројот на вработени по сектори на дејноста за Источниот Регион, за периодот од 2021 до 2030 година.**



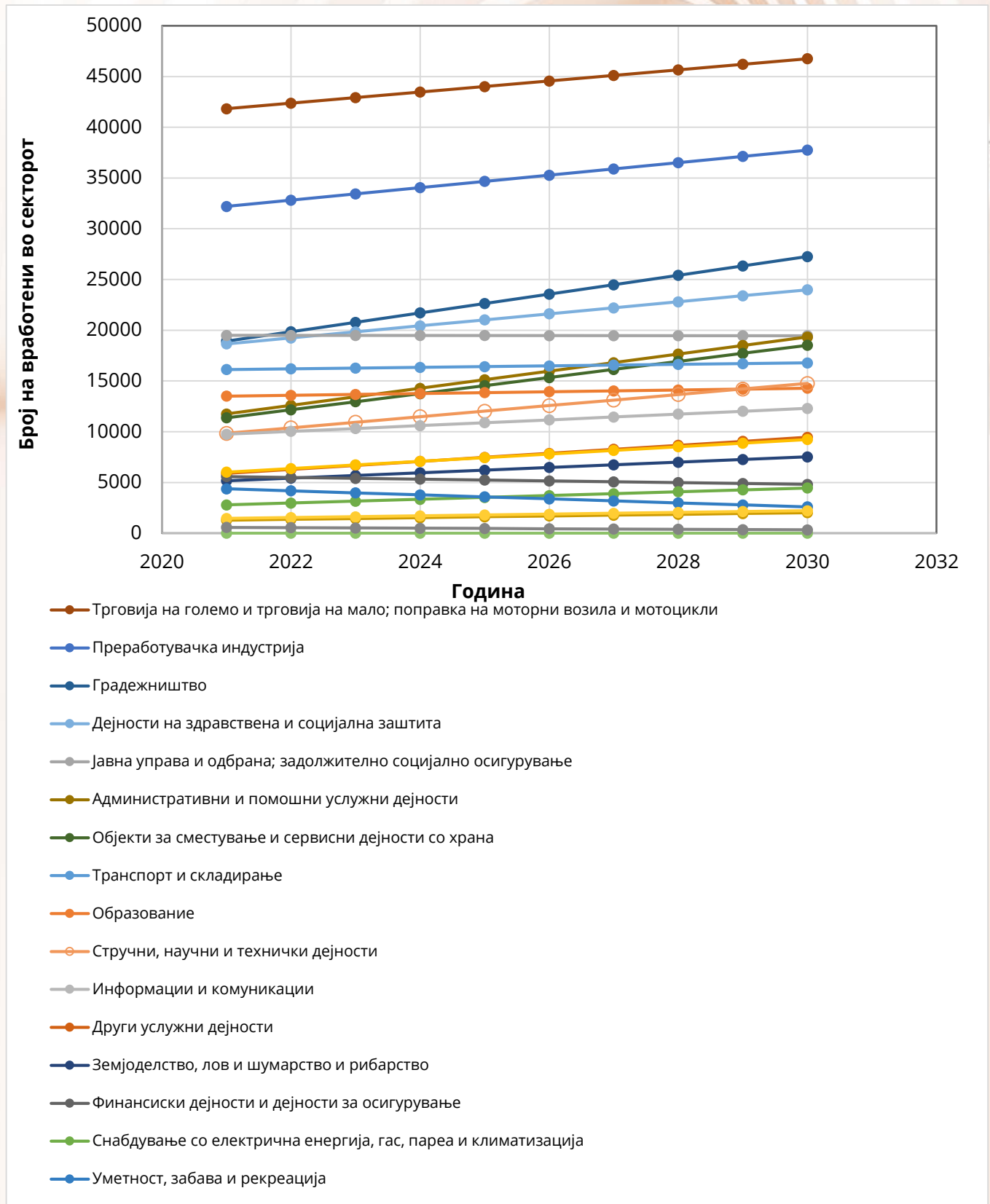
Извор: пресметки на експертот со употреба на податоци од ДЗС

**Слика 37. Прогнозирано движење на бројот на вработени по сектори на дејноста за Пелагонискиот Регион, за периодот од 2021 до 2030 година**



Извор: пресметки на експертот со употреба на податоци од ДЗС

**Слика 38. Прогнозирано движење на бројот на вработени по сектори на дејноста за Скопскиот Регион, за периодот од 2021 до 2030 година**



Извор: пресметки на експертот со употреба на податоци од ДЗС

**Табела 19. Главни растечки и опаѓачки сектори во Вардарскиот Регион и прогнозирани вредности за бројот на вработени по сектори за 2025 и за 2030 година**

Сектори / Години	2025	2030
<b>Растечки</b>		
Преработувачка индустрија	28.255	33011
Земјоделство, лов, шумарство и рибарство	12.316	12758
Транспорт и складирање	6.835	9.055
Образование	3.792	4.639
Дејности од здравствената и од социјалната заштита	3.596	3.985
Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување	3.506	3.939
Административни и помошни услужни дејности	1.632	2.096
Стручни, научни и технички дејности	1.344	1.659
Уметност, забава и рекреација	1.151	1.529
Други услужни дејности	1.242	1.464
Снабдување со вода, отстранување отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината	1.212	1.304
Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација	1.040	1.222
<b>Опаѓачки</b>		
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и на мотоцикли	5.151	4.068
Градежништво	2.953	2.756
Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	1.543	1.539
Финансиски дејности и дејности за осигурување	<b>загрозено</b>	
Информации и комуникации	<b>загрозено</b>	

Извор: пресметки на експертот со употреба на податоци од ДЗС

**Табела 20. Главни растечки и опаѓачки сектори во Источниот Регион и прогнозирани вредности за бројот на вработени по сектори за 2025 и за 2030 година.**

Сектори / Години	2025	2030
<b>Растечки</b>		
Преработувачка индустрија	33.140	36980
Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	6.013	8.186
Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување	6.228	7.004
Образование	4.954	5.807
Дејности од здравствената и од социјалната заштита	4.446	5.043
Снабдување со вода, отстранување отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината	3.477	4.955
Транспорт и складирање	4.013	4.315
Други услужни дејности	2.482	3.445
Рударство и вадење камен	1.541	1.940
Уметност, забава и рекреација	1.369	1.660
Стручни, научни и технички дејности	1.092	1.175

<b>Опаѓачки</b>		
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и на мотоцикли	4.452	2.839
Градежништво	2.902	2.626
Финансиски дејности и дејности за осигурување	535	520
Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација	<b>загрозено</b>	
Информации и комуникации	<b>загрозено</b>	
Административни и помошни услужни дејности	<b>загрозено</b>	
Земјоделство, лов, шумарство и рибарство	<b>загрозено</b>	

Извор: пресметки на експертот со употреба на податоци од ДЗС

**Табела 21. Главни растечки и опаѓачки сектори во Југоисточниот Регион и прогнозираните вредности за бројот на вработени по сектори за 2025 и за 2030 година**

<b>Сектори / Години</b>	2025	2030
<b>Растечки</b>		
Преработувачка индустрија	16.891	18872
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и на мотоцикли	13.517	16757
Транспорт и складирање	7.063	9.130
Образование	4.113	5.010
Уметност, забава и рекреација	3.561	4.608
Градежништво	4.181	4.252
Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување	3.091	3.334
Стручни, научни и технички дејности	2.218	2.981
Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	2.546	2.813
Дејности од здравствената и од социјалната заштита	2.534	2.759
Административни и помошни услужни дејности	1.567	2.099
Снабдување со вода, отстранување отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината	1.587	1.671
Други услужни дејности	1.436	1.662
Финансиски дејности и дејности за осигурување	1.131	1.377
<b>Опаѓачки</b>		
Земјоделство, лов, шумарство и рибарство	32.564	30986
Информации и комуникации	314	66
Рударство и вадење камен	<b>загрозено</b>	

Извор: пресметки на експертот со употреба на податоци од ДЗС

**Табела 22. Главни растечки и опаѓачки сектори во Пелагонискиот Регион и прогнозираните вредности за бројот на вработени по сектори за 2025 и за 2030 година.**

Сектори / Години	2025	2030
<b>Растечки</b>		
Преработувачка индустрија	33.135	41365
Дејности од здравствената и од социјалната заштита	7.532	9.319
Информации и комуникации	5.054	7.370
Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување	5.497	6.338
Образование	5.553	6.254
Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација	4.430	4.876
Транспорт и складирање	4.064	4.820
Административни и помошни услужни дејности	2.909	4.061
Снабдување со вода, отстранување отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината	2.929	3.670
Стручни, научни и технички дејности	2.246	3.066
Финансиски дејности и дејности за осигурување	2.201	2.929
Уметност, забава и рекреација	2.167	2.878
<b>Опаѓачки</b>		
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и на мотоцикли	9.964	9.830
Земјоделство, лов, шумарство и рибарство	17.831	7.380
Градежништво	2.428	2.155
Други услужни дејности	1.059	858
Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	1.242	453
Рударство и вадење камен	<b>загрозено</b>	

Извор: пресметки на експертот со употреба на податоци од ДЗС

**Табела 23. Главни растечки и опаѓачки сектори во Скопскиот Регион и прогнозирани вредности за бројот на вработени по сектори за 2025 и за 2030 година**

Сектори / Години	2025	2030
<b>Растечки</b>		
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и на мотоцикли	44.009	46747
Преработувачка индустрија	34.663	37751
Градежништво	22.629	27254
Дејности од здравствената и од социјалната заштита	21.022	23987
Административни и помошни услужни дејности	15.120	19332
Објекти за сместување и сервисни дејности со храна	14.543	18516
Транспорт и складирање	16.412	16777
Стручни, научни и технички дејности	12.026	14758
Образование	13.853	14291
Информации и комуникации	10.884	12302
Други услужни дејности	7.472	9.451
Снабдување со вода, отстранување отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината	7.447	9.233
Земјоделство, лов, шумарство и рибарство	6.212	7.518
Снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација	3.528	4.451
Дејности во врска со недвижен имот	1.790	2.213
Дејности на екстериторијални организации и тела	1.612	2.017
<b>Стагнирачки</b>		
Јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување	19.475	19454
<b>Опаѓачки</b>		
Финансиски дејности и дејности за осигурување	5.238	4.812
Уметност, забава и рекреација	3.580	2.589
Дејности на домаќинствата како работодавци; дејности на домаќинствата кои произведуваат разновидна стока и кои вршат различни услуги за сопствени потреби	464	329

Извор: пресметки на експертот со употреба на податоци од ДЗС

Од табелите за сите пет региони се добиваат јасни податоци за одделните сектори кои се растечки или опаѓачки. Засновани на квантитативни анализи, овде ќе бидат прикажани некои општи констатации за сите разгледувани региони.

- Секторот **трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и на мотоцикли** расте во Скопскиот и во Југоисточниот Регион, додека, пак, во другите три опаѓа. Концентрацијата во овие два региона, најверојатно, е поврзана со комуникациските можности.
- Секторот **информации и комуникации** расте во Скопскиот и во Пелагонискиот Регион, додека, пак, во другите три опаѓа. Оваа ситуација е неочекувана поради тоа што овој сектор има големи можности за развој и би требало да се развива во сите региони.

- **Преработувачката индустрија** е растечки сектор во сите пет региони и водечка во сите други освен во Скопскиот, каде што е втора по значење. Тоа бара унапредување и проширување на капацитетите за образование и за обука за квалификации потребни за **преработувачката индустрија**. Секако, за различните региони треба да се имаат предвид конкретните видови преработувачка индустрија кои се развиваат во нив.
- Иако секторот **земјоделство, лов, шумарство и рибарство** забележително опаѓа во Југоисточниот Регион, се очекува тој да остане доминантен до крајот на наредната деценија. Со оглед на тоа дека во четирите други региони неговото значење на крајот од деценијата се очекува да биде мало, следува дека се одвива процес на концентрација на дејноста во овој сектор во Југоисточниот Регион. Оттука, и на долг рок концентрацијата на вештини генерирани од образованието и од обуката за овој сектор треба да биде насочена доминантно во Југоисточниот Регион, а во значително помал дел и во Пелагонискиот Регион.
- Се забележува позитивна тенденција на деконцентрација на секторот **јавна управа и одбрана; задолжително социјално осигурување** од Скопскиот Регион (каде што стагнира на ниво од околу 19.500 вработени) во другите четири региони, каде што тој сектор е растечки.
- Загрижувачки, во Скопскиот Регион секторот **уметност, забава и рекреација** е опаѓачки, наспроти растот во четирите други региони. Социоекономските услови што довеле до ваков тренд заслужуваат детална анализа.
- Секторот **објекти за сместување и сервисни дејности со храна** е најбрзо растечки во Источниот Регион, каде што се очекува да стане втор најзначаен економски сектор, според бројот на вработувања во регионот. Овој сектор е растечки и со големо значење и за Скопскиот и за Југоисточниот Регион. Во Пелагонискиот и во Вардарскиот Регион овој сектор е опаѓачки.
- Се забележува поволен тренд на раст на секторот **стручни, научни и технички дејности** во сите разгледувани пет региони. Развојот на овој сектор е подлога за долгорочен развој и на сите други сектори и се очекува овој тренд да доведе до стабилен раст на другите сектори кои растат, како и до промена на трендот од опаѓачки кон растечки на модерните сектори, како што е секторот **информации и комуникации**.
- Растот на секторот **образование** во сите пет региони е поволен тренд, кој со правилно насочување на образовните квалификации може да биде клучен фактор за забрзан развој на сите сектори, а со тоа и на целата национална економија.
- Секторот **снабдување со вода, отстранување отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината** е растечки во сите пет региони. Овој позитивен тренд дополнително го поддржува стабилниот развој на сите сектори. Покрај тоа, со позитивниот ефект врз околината овој тренд придонесува за обезбедување одржлив развој на економијата на долг рок. Растот на овој сектор бара приоритетно унапредување на капацитетите за образование и за обука на потребните квалификации во сите пет региони.



## Економски развој на регионите

### Домашниот бруто-производ по региони

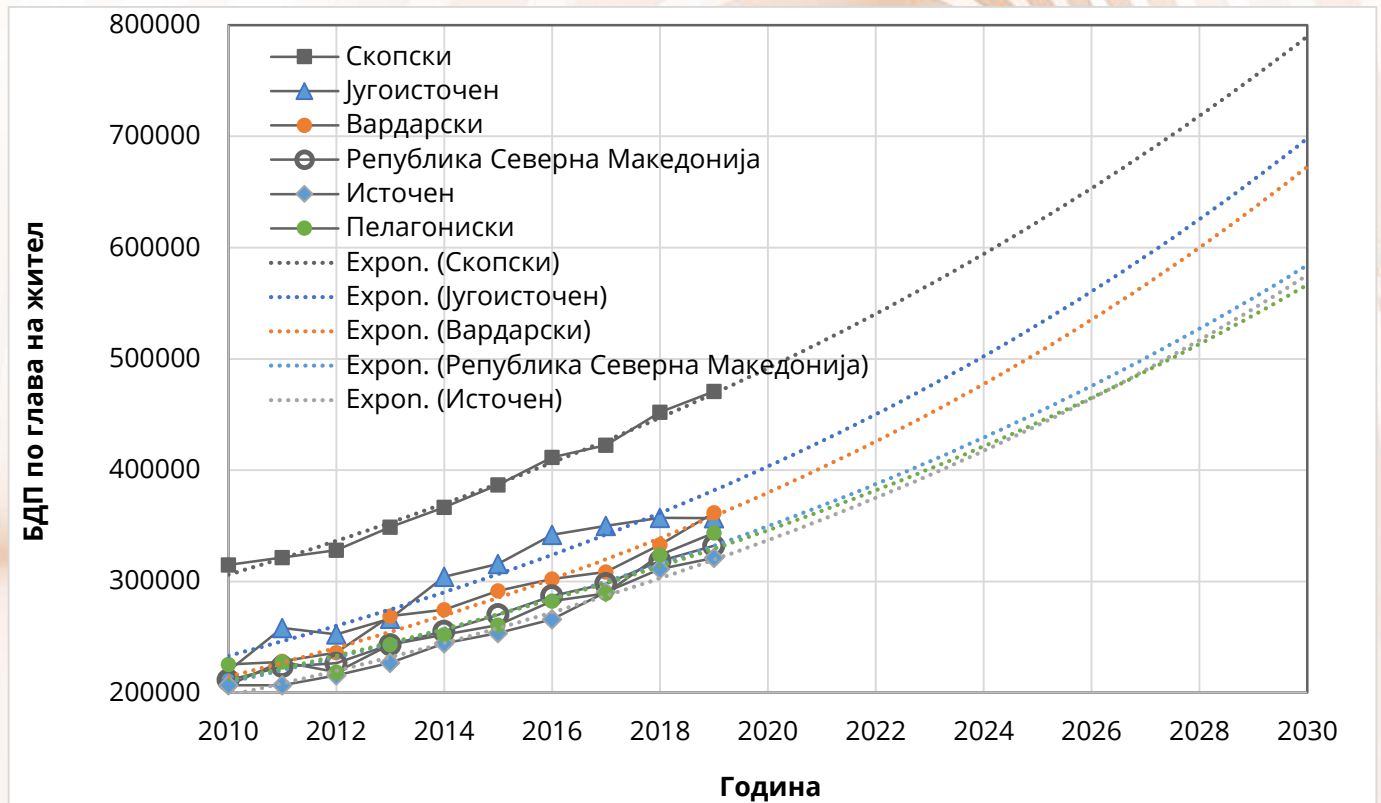
Како најзначајна мерка за степенот на економски развој на регионите, овде е претставен текот на домашниот бруто-производ од глава на жител по региони (табела 24). Домашниот бруто-производ од глава на жител е особено значаен како мерка за побарувачката на поголема разновидност на вештини, затоа што е поврзан со едновремено постоење поголем број дејности кои се меѓусебно зависни едни од други. Особено е значајно тоа што тие високи вредности се поврзани со постоење брзорастечки сектори на економијата кои бараат поголема понуда на напредни вештини. Понатаму, во анализата се покажува дека Скопскиот Регион, кој има највисоки вредности на БДП од глава на жител, во споредба со другите региони, има и најголем број растечки сектори.

**Табела 24. Вредности на домашниот бруто-производ од глава на жител по региони во МКД, за периодот од 2010 до 2019 година**

Година	PCM	Вардарски	Источен	Југоисточен	Пелагониски	Скопски
<b>2010</b>	211.246	206.667	206.770	219.714	225.437	314.809
<b>2011</b>	223.357	228.324	206.773	258.230	227.732	321.544
<b>2012</b>	226.440	236.025	215.627	252.278	218.463	327.989
<b>2013</b>	243.161	268.819	226.898	266.524	243.279	348.915
<b>2014</b>	255.206	274.404	244.272	304.140	251.988	366.482
<b>2015</b>	269.996	291.516	253.656	315.717	260.855	386.876
<b>2016</b>	286.995	302.286	266.047	341.870	282.381	411.575
<b>2017</b>	297.954	308.493	290.385	349.905	289.105	422.571
<b>2018</b>	318.309	332.992	310.999	357.072	323.740	451.983
<b>2019</b>	331.982	361.854	321.038	356.765	343.685	470.876

Извор на податоци: ДЗС

**Слика 39. Движење на вредностите на домашниот бруто-производ од глава на жител по региони во МКД, за периодот од 2010 до 2019 година**



Извор: пресметки на експертот со употреба на податоци од ДЗС

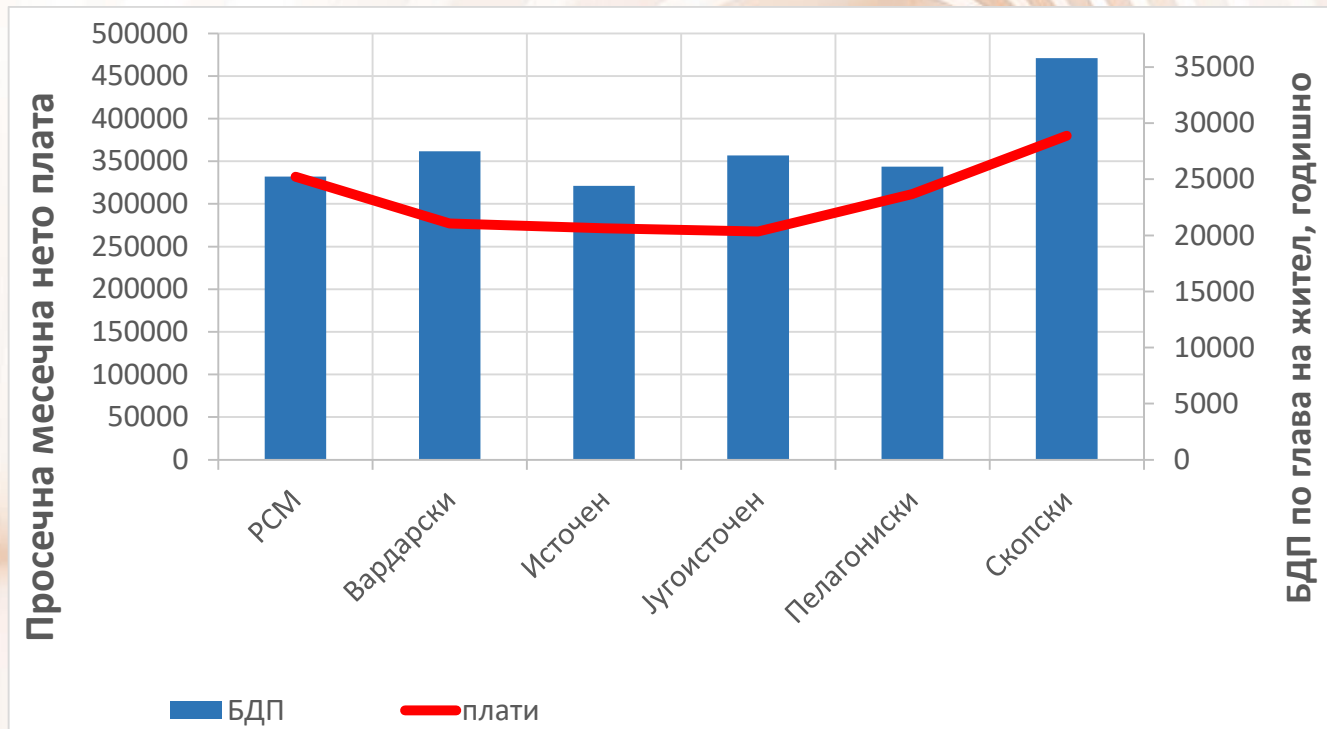
Движењето на вредностите на домашниот бруто-производ од глава на жител по региони во МКД, за периодот од 2010 до 2019 година, е претставено графички на слика 39. Националното ниво е прикажано за споредба. Општиот тек на движење е ист за сите региони, како и на национално ниво. Во случајот на Југоисточниот и на Вардарскиот Регион се забележуваат позначајни осцилации отколку кај другите региони. Тоа покажува дека овие региони посилно се изложени на надворешни влијанија, што го прави нивниот развој нерамномерен.

Нивото на домашниот бруто-производ од глава на жител за Скопскиот Регион е многу повисоко од сите други.

На истиот графикон се претставени и прогнозираните вредности (експоненцијален тренд) за сите пет региони, како и на национално ниво. И покрај видливите осцилации, се забележува раст на БДП за сите региони, кој се одвива на сличен начин. Се издвојуваат три групи:

- Скопскиот Регион со највисоко ниво на БДП од глава на жител на долг рок;
- Југоисточниот и Вардарскиот Регион со средно ниво на БДП од глава на жител на долг рок;
- Источниот и Пелагонискиот Регион со ниско ниво на БДП, како и на национално ниво.

**Слика 40. Споредба на вредностите на домашниот бруто-производ од глава на жител (столбови) со просечната месечна нето-плата (линија) по региони за 2019 година.**



Извор: пресметки на експертот со употреба на податоци од ДЗС

Се забележува дека просечната плата кај Скопскиот Регион е малку повисока од националното ниво, но дека регионалниот БДП од глава на жител кај Скопскиот Регион е многу повисок од оној кај РСМ. Тоа значи дека Скопскиот Регион и во иднина ќе има многу поголеми можности за инвестиции од другите региони и дека ќе продолжи и натаму да привлекува работна сила од нив.

## Резултати од анкетното истражување

За да се дополни студијата со квалитативни информации и за да се согледа односот на заинтересираните страни кон најзначајните прашања што се проучени во неа, беше спроведена анкета која вклучи:

- компании (работодавци);
- Агенција за вработување и општински центри за вработување;
- локални економско-социјални совети (ЛЕСС);
- стопански комори и Организација на работодавци.

Беа добиени голем број одговори на поставените прашања, и во затворена и во отворена форма. Во повеќето случаи беа добиени описни одговори, кои овозможуваат дополнителни сознанија за проучуваните состојби и проблеми. Понатаму ќе бидат резимирани тие информации за да се извлечат клучните сознанија во поглед на потребите на поврзување на понудата и побарувачката на пазарот на трудот, во однос на стручните квалификации, како и на согледаната потреба за развој на регионални центри за стручно образование и обука (РЦСОО).

Секаде каде што беше можно да се добијат значителни податоци со расчленување на ниво на одделните региони направени се соодветни пресметки. За случаите во кои се утврдени значајни регионални диспаритети соодветните расчленети податоци се прикажани во анализата и е дадено соодветно толкување.

### Компании (работодавци)

Посебно внимание во анкетното истражување им е посветено на компаниите, како непосредно заинтересирани за понудата на квалификации со соодветни вештини за нивните потреби. Како посебен дел во овој документ е издвоена анализата за главните карактеристики на компаниите (анекс 1). Прашалникот за компаниите во целината е прикажан во анексот 2 (прашалник за работодавците).

### Потребите на компаниите за вработување лица со соодветни вештини

За да се карактеризира процесот меѓу понудата и побарувачката на вештини, гледано од страната на побарувачката, извлечени се информации од одговорите на компаниите на една група прашања поврзани со тој процес.

Како прво, 29 % од компаниите изјавуваат дека актуелниот број на нивните вработени не ги задоволува потребите на компанијата. Ова е забележителен процент (околу една третина) на непокриеност на потребите на компаниите со лица со бараните вештини. Ваквиот наод е во согласност со релативно високите бројки на слободни работни места изведени од официјалните податоци и презентирани во табела 13 од квантитативниот дел од оваа анализа.

Посебно треба да се нагласи регионалниот диспаритет во однос на обезбеденоста со понуда на профили. Така, се добива дека во Скопскиот Регион непокриеноста на потребите е многу пониска од националниот просек и дека има вредност од 17 %. Пониска од просекот е и стапката на непокриеност кај Вардарскиот Регион (25 %). Во Југоисточниот Регион непокриеноста е многу поголема, поточно 29 %, односно на ниво на просекот. Во Пелагонискиот и во Источниот Регион непокриеноста со профили е изразено поголема од претходните и за првиот е 38 %, а за вториот 43 %. Оттука, посебно внимание треба да му се посвети на обезбедувањето соодветни квалификации за овие региони. Треба да се води сметка дека не е доволно само да се обезбедат капацитети за СОО во соодветните региони, зашто податоците за внатрешните миграции покажуваат дека голем дел од населението, а со тоа и од работната сила, интензивно мигрира од другите региони кон Скопскиот. Кон ова се додаваат и надворешните миграции, кои придонесуваат за недостиг на соодветни квалификации на пазарот на трудот во земјава. Огромните регионални диспаритети јасно покажуваат дека факторите на атракција многу повеќе влијаат врз расположливоста на квалификациите на пазарот на трудот во даден регион, отколку разликите во обезбедувањето квалификации. Имено, во отсуство на силен атрактивен фактор, кон Скопскиот Регион би се очекувало работната сила да мигрира во насока на компензирање на недостигот од квалификации од регионите со пониска кон регионите со повисока непокриеност. Еден значаен фактор на атракција се наоѓа во просечните плати по региони. Така, се забележува дека прикажаните стапки на неуспешност да се пополнат работните места по региони се во обратна пропорција со просечните плати по регионите (табела 13 од квантитативниот дел од оваа студија). Имено, највисоки плати има во Скопскиот и во Пелагонискиот Регион, а пониски во другите три региони. Највисоки непокриености на работните места има во Источниот и во Југоисточниот Регион, каде што платите се најниски.

Понатаму, според резултатите од анкетното истражување, 54 % од компаниите имаат среднорочен план за развој што ги вклучува и потребите за специфични квалификации од стручното образование и обука (СОО-квалификации). Ова покажува дека компаниите му придаваат големо значење на планирањето на потребите од СОО-квалификации. Со тоа, релевантноста на наредните согледувања на компаниите за потребите од стручни квалификации во иднина се покажува како високо релевантна.

Особено значајни се исказите на компаниите дека во голем процент се задоволни од тековните вештини на вработените (82 %). Ова обезбедува сериозна подлога за натамошно унапредување на системот на образование на СОО кон нудење квалификации, во насока на подобро усогласување на понудата и на побарувачката на вештини, врз основа на доволно прецизни сознанија за квалитетите и за недостатоците на постојниот. Во оваа насока оди и изјаснувањето на компаниите за потребите од квалификации, засновано на предложениот список на квалификации според постојната структура на образовниот систем, добиена со мапирање на квалификациите и дадена во прилог на прашалниците.

Врз основа на одговорите на барањето за оценка на квалитетот на образованието и на обуката за возрасни што ги обезбедуваат училиштата за стручно образование и обука (училишта за СОО), добиена е просечната оценка од 3,2 (малку повисоко од *добро*). Тоа

повторно ѝ оди во прилог на правилната поставеност на системот, но го истакнува барањето за унапредување, во насока на постигнување подобра задоволеност на потребите на работодавците, со намера во наредниот долгорочен период да биде достигната оценка 4 (*многу добро*).

Слично, врз основа на одговорите на барањето за оценка на квалитетот на образованието и на обуката за возрасни што ги обезбедуваат другите понудувачи на образование и на обука (образовни центри за возрасни, отворени граѓански универзитети за доживотно учење итн.), добиена е просечна оценка од 2,9 (малку пониско од *добро*). Тоа го истакнува барањето за поголеми интервенции кај другите понудувачи на образовни услуги за унапредување на квалитетот што го нудат.

Во текот на 2020 година 78 % од компаниите се обиделе да регрутираат нов, потребен кадар. Меѓу оние што не се обиделе да регрутираат (22 %) има и такви кои оцениле дека квалификациите што им се потребни не се достапни на пазарот на трудот во земјата. Позначајна причина е неповолната ситуација на компаниите, што барало редуцирање на работните места во тој период. Само 18 % од компаниите успеале целосно да го пополнат бројот на работните места за кои се обиделе да регрутираат соодветен кадар. Интересно е да се наведе следниов коментар од меѓународна компанија од здравствениот сектор во Скопскиот Регион (рамка 1). Дополнително може да се анализира точноста на дадената изјава. Овде е изнесена како приказ на размислувањата во компаниите.

Рамка 1: Посебна погодна околност за регрутирање кадар во здравствениот сектор во 2020 година

Поради пандемијата голем број здравствени работници од ПЗУ беа отпуштени, па поради тоа успеавме да регрутираме нови, соодветни лица.

Во секој случај, застапеноста на компаниите што се обиделе, а што не успеале во целост да го регрутираат бараниот кадар, е изразено висока (82 %). Кога ќе се земе предвид и споменатото откажување од обидот за регрутирање (обесхрабрени компании), тежината на неусогласеноста меѓу понудата и побарувачката на квалификации на пазарот на трудот станува уште поголема.

Во табела 25 се прикажани распределбите на соопштените причини за неуспешноста на обидите за регрутирање кадар од компаниите во 2020 година.

**Табела 25. Соопштени причини за неуспешноста на обидите за регрутирање кадар од компаниите во 2020 година**

Причини за неуспешноста на обидите за регрутирање кадар	Процент (%)
Ограничен број пријавени кандидати	19,5
Ограничен број кандидати со соодветни квалификации и работно искуство	46,8
Условите за вработување или платите не се доволно атрактивни	10,4
Друго	23,4
<b>Вкупно</b>	<b>100,0</b>

*Извор на податоците: резултати од анкетното истражување*

Од табела 25 се гледа дека доминантната причина што ја согледуваат компаниите за непополнување на работните места за кои бил направен обид за регрутирање е ограничениот број кандидати со соодветни квалификации и работно искуство (47 %). Многу значајно е и ограничениот пријавување за вработување на огласените места (ограничен број пријавени кандидати – 20 %). Овие причини подетално ќе бидат разгледани понатаму во врска со бараните квалификации и со веројатниот расчекор меѓу расположливите и бараните квалификации. Овде е интересно да се коментира дека постои видлива недостапност на квалификации на пазарот на трудот, во корелација со опаѓачката невработеност во сите региони. Во развиените економии ниската стапка на невработеност се постигнува како резултат на големата пополнетост на понудените работни места. Едновремената ниска стапка на невработеност, заедно со обемната неуспешност на пополнување на оние места за кои компаниите направиле обид да регрутираат кадар, посочува на отсуство од додатна мотивација кај неактивниот дел од работоспособното население за масовно влегување на пазарот на трудот. Со тоа, можностите за обезбедување дефицитарни квалификации преку преквалификација на невработените од суфициларните квалификации остануваат ограничени.

При обидите за нови вработувања воопшто, компаниите најмногу се потпираат на давањето огласи (68 %) и на обраќањето кон агенциите за вработување (22 %). Според искуствата на компаниите, најдобриот начин работодавците да вработат кадар со специфични квалификации е преку агенциите за вработување (47 %) и преку училиштата за СОО (22 %).

## Соработката на компаниите со стручните училишта и со обезбедувачите на образование за возрасни

Поврзувањето на компаниите со давателите на образовни услуги за стручно образование е од многу големо значење за надминување на расчекорот што се појавува меѓу понудата и побарувачката на вештини. Во овој дел се анализирани резултатите од анкетата во делот што се однесува на таа поврзаност.

Забележителен дел од компаниите (42 %) имаат контакти со стручни училишта и со обезбедувачи на образование за возрасни (СОО/ООВ). Најголемиот дел од овие соработки (46 %) биле поврзани со обезбедување практична обука (пракса) за учениците од СОО/ООВ, а значителен, но многу помал дел (26 %), во врска со вработување кадар во компанијата. Тоа покажува дека, иако има значителна поврзаност меѓу компаниите и СОО/ООВ, врската е изразено асиметрична. Потребно е да се развијат поголем број инструменти за да се зајакне врската и за да се постигне многу поголем интерес на компаниите за соработка со СОО/ООВ во премостувањето на процепот помеѓу понудата и побарувачката на вештини. Во оваа насока треба да се искористат можностите што ги нудат програмите, како на пример онаа на Фондот за регионален предизвик, насловена „Обука за вработување и за поттикнување на конкурентноста на претпријатијата“ (<https://rcf-wb6.org/?lang=mk>).

Во однос на регионалните разлики, треба да се истакне дека во Скопскиот Регион контактите на компаниите со училиштата за СОО во 39 % од случаите биле заради вработување, што е многу повисоко од процентот за сите компании (26 %). За Источниот се добиваат 25 %, а за Пелагонискиот 33 %. Тоа покажува дека, покрај преку платите, компаниите успешно ги привлекуваат стручните квалификации и преку непосредните контакти со училиштата за СОО, насочени кон вработување. Тој пристап би требало да го прифатат и регионите каде што има забележително отселување во другите региони и голема непокриеност на работните места.

Особено позитивен е ставот на компаниите за подготвеноста да соработуваат со СОО. Така, 40 % од компаниите се силно заинтересирани, додека, пак, 50 % се многу заинтересирани. Значајно во оваа ситуација е институциите да го поддржат овој интерес и да ги канализираат активностите во натамошно зајакнување на врските меѓу компаниите и училиштата за СОО.

## Задоволството на компаниите од понудата на квалификации, обезбедена од стручните училишта и од обезбедувачите на образование за возрасни

Особено индикативна е состојбата со ставовите на компаниите врз основа на нивните досегашни искуства во поглед на соодветноста на кадарот што се појавува на пазарот на трудот во земјава. Само 26 % од компаниите сметаат дека практичните вештини на завршените ученици/учесници од СОО/ООВ се во согласност со барањата на нивната компанија. Не само за практичните знаења, туку и во поглед на теоретската основа,



компаниите изразуваат низок степен на задоволство, односно само 42 % сметаат дека кандидатите имаат соодветни теоретски знаења.

Само 8 % од компаниите сметаат дека теоретските знаења на оние што завршиле СОО се особено задоволитени, а исто толку и за праксата. Ова е во согласност со општата оценка *добар* за СОО, што означува дека компаниите ретко се особено задоволни со знаењата на лицата што завршиле училиште за СОО.

**Интересот на компаниите за унапредување на соработката со стручните училишта и со обезбедувачите на образование за возрасни**

Доминантен дел од компаниите се заинтересирани за унапредување на соработката со СОО/ООВ (високи 50 % се умерено заинтересирани, а 40 % се силно заинтересирани). Компаниите се особено заинтересирани за соработка во практичната обука (51 % се умерено заинтересирани, а 42 % се силно заинтересирани).

Од компаниите, 40 % во некој период доделиле некаква помош за училиште за стручно образование и обука (СОО) или за ООВ. Од нив, 88 % од случаите се однесуваат на СОО. Подетално за видот и за намената на помошта се прикажани податоци во табела 26.

**Табела 26. Вид на доделена помош од компании за СОО/ООВ**

Вид на доделена помош од компании за СОО/ООВ	Процент (%)
Обезбедување обука за наставен или за административен персонал	16
Обезбедување финансиски средства	22
Обезбедување имот, индустриски простории и опрема за практична обука на ученици	30
Обезбедување специјалисти	12
Друго	20
<b>Вкупно</b>	<b>100</b>

*Извор на податоците: резултати од анкетното истражување*

Најчесто, помошта се состоела од обезбедување имот, индустриски простории и опрема за практична обука на ученици (30 %). Забележителен дел од случаите на помош сочинуваат и оние во кои биле обезбедени финансиски средства од компаниите за СОО/ООВ, а 16 % за обезбедување обука за наставен или за административен персонал. Оттука, постои видлива поддршка на СОО/ООВ за унапредување на наставата. Таквата помош треба да се признае и да се поддржи за во иднина да стане уште позначајна. Не се најдени некои позабележителни разлики меѓу регионите во поглед на овој однос.

Преку анкетата беше оценето и какви се можностите за натамошен развој на поддршката за СОО/ООВ од компаниите, преку помош на некое училиште за стручно образование и обука (СОО или ООВ) на некој од следните начини (табела 27).

**Табела 27. Подготвеноста на компаниите за доделување помош за СОО/ООВ**

Вид на можна помош од компаниите за СОО/ООВ	Процент (%)
Обезбедување обука за наставен или за административен персонал	34
Обезбедување финансиски средства	7
Обезбедување имот, индустриски простории и опрема за практична обука на ученици	28
Обезбедување специјалисти	19
Друго	12
<b>Вкупно</b>	<b>100</b>

*Извор на податоците: резултати од анкетното истражување*

Структурата на можната помош според видови е до некаде различна од онаа на досега реализираната. Најголем дел од компаниите се подготвени за помош преку обезбедување обука за наставен или за административен персонал (34 %).

Околу 36 % од компаниите очекуваат директно да соработуваат со училиштата за стручно образование и обука, 8 % само преку централните државни институции, додека, пак, 56 % од компаниите би соработувале подеднакво на двата начина.

### Влијанието на кризата на COVID 19 врз компаниите во текот на 2020 година

За предвидувањето на наредните текови во развојот на компаниите и на идната побарувачка на вештини, покрај резултатите од квантитативната анализа на релевантните податоци, важни се и добиените информации преку анкетното истражување. Тие резултати се прикажани во табела 28.

**Табела 28. Оценка на влијанието на кризата на COVID 19 врз компаниите**

Оценка на влијанието на кризата на COVID 19 врз компаниите	Процент (%)
Изразено позитивно	1
До некаде позитивно	9
Занемарливо	17
До некаде негативно	43
Изразено негативно	30
<b>Вкупно</b>	<b>100</b>

*Извор на податоците: резултати од анкетното истражување*

Ефектите од кризата за различни компании биле од изразено позитивни (1 %) до изразено негативни (30 %). Сепак, за најголем дел од компаниите (43 %) тие биле донекаде негативни. Големиот процент на компании за кои ефектите од кризата биле изразено негативни (30 %) претставува голем ризик за опстојувањето на компаниите и за побарувачката на кадар во наредниот период. Оттука, може да се очекува дека ќе биде потребен некој (краткорочен) период за компаниите да се соземат и за да може повторно да се обезбеди видлив раст на побарувачката на вештини.

### Агенции за вработување

Агенциите за вработување, од своја страна, имаат најдобар увид во контактот меѓу понудата и побарувачката на вештини и имаат многу конкретни сознанија за поврзувањето на понудата и побарувачката и за расчекорот што се забележува. Покрај многуте податоци што ги објавува АВРСМ, како и добиените со специфично барање за ова истражување, многу значајни податоци беа добиени од анкетното истражување „Прашалникот за АВРСМ“, даден во анекс 3.

Добиени се одговори од АВРСМ – централна служба и од општинските центри за вработување (понатаму именувани како агенции за вработување) во: Берово, Битола, Делчево, Демир Хисар, Гевгелија, Кавадарци, Кочани, Крушево, Неготино, Прилеп, Радовиш, Ресен, Скопје, Штип, Струмица, Валандово, Велес и Веница.

### Расчекор меѓу понудата и побарувачката на вештини

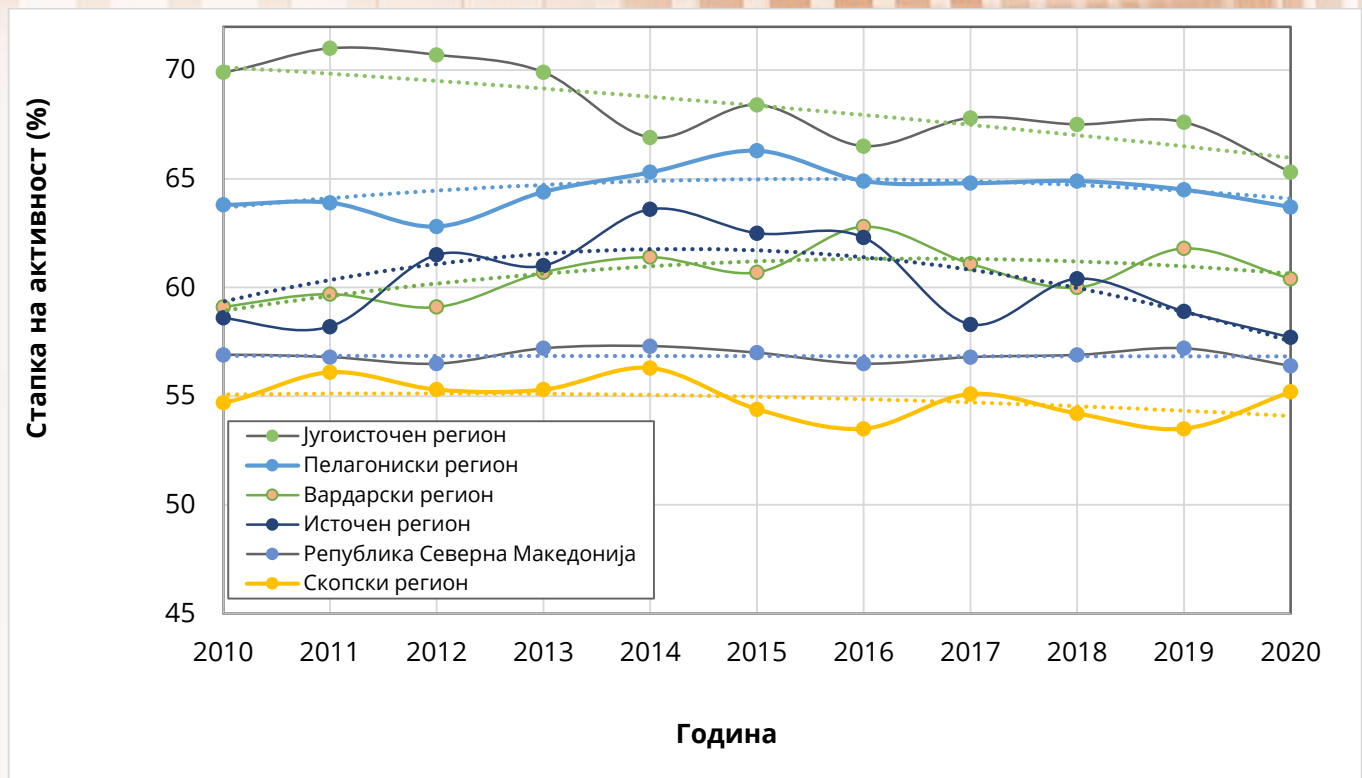
Според агенциите за вработување, главна причина завршените ученици во училиштата за стручно образование и обука (СОО) да не ја прифатат понудената работа од АВРСМ е ниската понудена плата (45 %), а во 35 % од случаите кандидатите немаат потребни вештини наведени во повикот. Овде треба да се забележи дека процентот на оние што одбиваат понудена работа од АВРСМ поради ниската плата (45 %) е многу повисок од соодветниот прикажан од работодавците за местата според нивните согледувања за кандидатите што не се вработиле при обидот на компаниите за регрутирање кадар, поради незадоволство од условите за работа и од платата (10 %). Огромната разлика меѓу овие два податоци, најверојатно, се должи на претходната информираност на невработените за условите за работа и за платите, поради што воопшто не конкурирале за вработување на конкурсите од компаниите.

Процентот од 45 % е изразено висок и укажува на реално незадоволство од платите. Тоа може да се поврзе со стапките на активност на населението во регионите кои стагнираат или кои опаѓаат во текот на последниве неколку години. За да се направи соодветна анализа, на слика 40 е прикажано движењето на стапките на активност на населението во секој од петте региони, за периодот од 2010 до 2020 година. За споредба се дадени и вредностите на национално ниво (Република Северна Македонија). За да бидат појасно видливи трендовите кај сите региони, покрај линија на набљудуваните вредности дадена е и линија на трендот. Се

забележува дека линиите на трендот за сите региони се опаѓачки во текот на последните четири години, а кај Југоисточниот Регион и за сиот период. Ова може да се поврзе со најниската набљудувана стапка на невработеност во Југоисточниот Регион.

Натамошното објаснување на овие наоди бара продлабочена анализа, која може да биде предмет на посебни студии. Интересот за ова прашање во литературата е значаен (Abraham, Martin, Katrin Auspurg, Sebastian Bähr, Corinna Frodermann, Stefanie Gundert, and Thomas Hinz. "Unemployment and willingness to accept job offers: results of a factorial survey experiment." Journal for Labour Market Research 46, no. 4 (2013): 283-305. Lyshol, Arne F., Plamen T. Nenov, and Thea Wevelstad. "Duration Dependence and Labor Market Experience." Labour 35, no. 1 (2021): 105-134.), а спецификите на Република Северна Македонија заслужуваат посебно внимание во тој поглед.

**Слика 40. Движење на стапките на активност по региони, за периодот од 2010 до 2020 година**



Извор: приказ на експертот

### Поврзаноста меѓу стручното образование и бизнис-секторот

Агенциите за вработување се изразено свесни колку е важна силната поврзаност меѓу стручното образование и бизнис-секторот – 60 % од нив сметаат дека таа е крајно важна, а 35 % дека е многу важна.

Многу е значајно тоа што најголемиот дел од агенциите за вработување планираат активности за што повеќе завршени ученици во училиштата за стручно образование и обука (СОО) да бидат регистрирани, а подоцна да бидат и вработени преку повици од АВРСМ (77 %). Оваа активност оди во позитивна насока за зголемување на стапката на активност на работоспособното население.

На прашањето дали АВРСМ смета дека треба да им се посвети посебно внимание на регистрираните невработени лица, завршени ученици во училиштата за стручно образование, кои остануваат невработени повеќе од една година, добиени се 90 % потврдни одговори.

Во најголем дел (92 %) агенциите за вработување преземаат активности насочени кон мотивирање на работодавците да креираат работни места за стручните квалификации на регистрираните невработени кои чекаат работа подолго од една година, што укажува на изразено големата активност на АВРСМ на овој план.

Особено се значајни опширните одговори кои се добиени преку анкетата, а кои доаѓаат во истата насока како квантитативните показатели, како што е прикажано во рамката 2 подолу.

Рамка 2: Активности на АВРСМ насочени кон мотивирање на работодавците да креираат работни места за стручните квалификации на регистрираните невработени кои чекаат работа подолго од една година

АВРСМ реализира форуми за работодавците и други видови информирање, со цел презентација на активните мерки и програми, а во насока на поттикнување на вработувањето на разни категории лица. Младите лица се со посебен фокус во сите активни мерки и програми. Преку спроведување на активните програми и мерки за вработување ги мотивира работодавците да користат повеќе субвенции и сл.

Кај АВРСМ постои неподелена определба (100 %) дека поблиската соработка со училиштата за стручно образование и обука е потребна со цел да се забрза вработувањето на лицата завршени ученици во училиштата за стручно образование, како и дека треба да се унапредат капацитетите на училиштата за стручно образование и обука во согласност со потребите на работодавците. Во оваа насока, во најголем дел агенциите за вработување (92 %) се изјасниле дека се подготвени да учествуваат во креирањето нова, можна регулатива, која попрецизно ќе дефинира споделени улоги и соработка меѓу АВРСМ и училиштата за стручно образование и обука, во процесот на поврзување на образованието и бизнисот.

### Поддршка за формирање РЦСОО

Свесноста кај АВРСМ од потребата да се развие РЦСОО, кој ќе работи за поддршка на растечките сектори, е изразено голема (94 %). Дадени се и детални податоци за кои квалификации е потребен таков центар. Укажано е дека треба да бидат земени предвид и квалификации кои не постојат во образовниот систем на земјата и кои треба допрва да се воведат.

Временската рамка за развој на потребниот РЦСОО во 62,5 % ја оценуваат како среднорочна (до 5 години), во 31,3 % краткорочна (1 година), а само во 6,2 % како долгорочна.

### Локални економско-социјални совети (ЛЕСС)

Локалните економско-социјални совети имаат голема улога во развојот на општините. Многу значајни податоци беа добиени преку анкетата во која беше составен посебен сет прашања за нив. Прашалникот за оваа анкета е даден во анекс 4.

Добиени се одговори од ЛЕСС.

- Град Скопје – Сектор за локален економски развој
- Општина Битола
- Општина Радовиш
- Општина Велес
- Општина Струмица
- Општина Свети Николе

Најголемиот дел од ЛЕСС сметаат дека е многу важно да има стручни училишта кои едуцираат квалификации преку стручно образование и обука (СОО) за општинските потреби, а 33 % дека е тоа крајно важно. Исто така, најголемиот дел од ЛЕСС сметаат дека е крајно важно (50 %) и дека е многу важно (50 %) да има стручни училишта кои едуцираат квалификации преку стручно образование и обука (СОО) за регионални потреби. Ова покажува дека поголемо значење им се придава на регионалните потреби, согледувајќи дека на таков начин може да се постигне поголема ефективност на преземените мерки за унапредување на образовниот систем.

Исто така, со 50 % одговори дека е многу важно и со 50 % дека е крајно важно се утврдува дека ЛЕСС имаат изразено позитивен став кон важноста да се унапреди квалитетот на практичната настава во стручните училишта во општината и кон важноста да се унапреди квалитетот на практичната настава во компаниите преку менторирање. Преку анкетата е добиена и просечната оценка од ЛЕСС за квалитетот на образованието и на обуката за возрасни што ги обезбедуваат другите понудувачи на образовани услуги (образовни центри за возрасни, отворени граѓански универзитети за доживотно учење итн.). Така, добиената просечна оценка е 2,5, што е нешто пониска од онаа што ја даваат компаниите (3,2). Преку анкетата е добиена и просечната оценка од ЛЕСС за квалитетот на образованието и на обуката за возрасни што ги обезбедуваат училиштата за стручно образование и обука (училишта за СОО), а таа е 2,8. Во секој случај, овие оценки се согласуваат и заедно водат до еден важен заклучок: **дека системот на образование дава добар квалитет и дека се потребни активности со кои системот ќе се унапредува и ќе се надградува, во насока на постигнување поголем (многу добар кон одличен) квалитет што ќе обезбеди подобри можности за вработување, подобри плати и забрзан раст на економијата.**

Во однос на важноста од унапредување на квалитетот на образовните исходи, добиени се сознанија дека за ЛЕСС тоа е многу важно (50 %), па дури и крајно важно (50 %), а, исто така, и за тоа колку е важно да се унапреди квалитетот на практичната настава во компаниите преку менторирање во општината.

Оттука, се заклучува дека ЛЕСС даваат голема поддршка за унапредување на образованието, во согласност со регионалните потреби.

ЛЕСС дава, во најголем број случаи, информација дека општината презема интензивни активности со цел привлекување водечки компании/инвеститори да инвестираат во неа (83 %). Во ист толкав процент (83 %) ЛЕСС се задоволни од резултатите од активностите со цел привлекување водечки компании/инвеститори да инвестираат во општината. Ова покажува дека во иднина ќе може да се очекува видлив придонес на ЛЕСС во привлекувањето на ваквите инвеститори, во насока на подобрување на можностите за вработување.

За тоа колку се инвеститорите заинтересирани за квалификациите со стручно образование и обука, кои се образуваат во училиштата во дадената општина, добиени се исклучиво одговори дека инвеститорите се делумно задоволни. Ова оди во иста линија со оценката *добар* за квалитет на СОО, а тоа укажува на потребата квалитетот на СОО понатаму значајно да се унапредува.

Во насока на обезбедување услови за потребното подобрување, сите ЛЕСС искажуваат подготвеност да соработуваат со локалните училишта за стручно образование и обука (СОО) во активностите, со цел привлекување водечки компании/инвеститори да инвестираат во дадената општина. Оттука, може да се констатира дека постои безрезервна поддршка од локалното ниво за унапредување на квалитетот на образованието, во насока на привлекување водечки компании.

Сите ЛЕСС сметаат дека постои потреба да се развие регионален центар за СОО (РЦСОО), за да се одговори на барањата на некои локално растечки сектори. ЛЕСС имаат и конкретни согледувања за тоа за кои специфични сектори е потребен ЦСОО во општината. Одговорите по региони се резимирани во табела 29.

**Табела 29. Потребни од развој на ЦСОО за секторите по региони**

Регион	Сектори (опис)
<b>Вардарски</b>	Преработувачки (машинска и техничка струка, информатичка)
<b>Источен</b>	Рударство, електротехнички и машински сектор, туризам и угостителство и прехранбена индустрија
<b>Југоисточен</b>	Машинство, градежништво, текстилна индустрија, електросектор, дрвно-преработувачки сектор и земјоделство
<b>Пелагониски</b>	Информатичка, машинска и туризам и угостителство
<b>Скопски</b>	Туризам и угостителство

*Извор на податоците:* резултати од анкетното истражување

Во Вардарскиот Регион се идентификувани потребните струки за преработувачката индустрија, која, според резултатите од квантитативната анализа во оваа студија, е главниот растечки сектор во Регионот. Информатичката струка може да се разгледува само во функција на овој растечки сектор, не како самостојна, поради тоа што секторот информации и комуникации во Вардарскиот Регион е загрозен.

Согледувањата за Источниот Регион се, исто така, во согласност со анализата во квантитативниот дел, каде што меѓу главните растечки сектори се наоѓаат следниве економски сектори: преработувачката индустрија, објектите за сместување и сервисните дејности со храна, транспортот и складирањето, другите услужни дејности и рударството и вадењето камен, а како поддршка на овие сектори и снабдувањето со вода, отстранувањето отпадни води, управувањето со отпад и дејностите за санација на околината.

Согледувањата за Југоисточниот Регион во најголем дел се во согласност со анализата во квантитативниот дел, каде што меѓу главните растечки сектори се наоѓаат следниве економски сектори: преработувачката индустрија и градежништвото, а секторот земјоделство, иако останува носечки во регионот, постепено опаѓа и на долг рок се очекува да стане помалку значаен.

Согледувањата за Пелагонискиот Регион се делумно во согласност со анализата во квантитативниот дел, каде што меѓу главните растечки сектори се наоѓаат следниве економски сектори: преработувачката индустрија и информациите и комуникациите, а секторот објекти за сместување и сервисни дејности со храна е опаѓачки во регионот. Оттука произлегува дека се потребни додатни мерки за тој да помине во растечки.

Во Скопскиот Регион е нагласен само еден растечки сектор, што е во согласност со анализата во квантитативниот дел. Покрај на него, во иднина ќе треба да им се посвети внимание и на другите растечки сектори, кои во Скопскиот Регион се повеќе на број, а анализирани се во квантитативниот дел од вкупната анализа.

Земено во целина, во најголем дел согледувањата на ЛЕСС за потребите од растечките сектори во регионите се во изразено голема согласност со резултатите од квантитативната анализа. Имајќи предвид дека анализата е детална и со квантитативни прогнози за наредниот долгорочен период, таа може да се земе како основа за натамошните предвидувања за потребите од квалификации во регионите.

Изнесените тврдења во однос на потребите од вештини ЛЕСС ги засновуваат на конкретни сознанија добиени преку истражување на теренот. Тие сознанија се резимирани во табела 30.



**Табела 30. Потребите од развој на РЦСОО за секторите по региони**

Регион	Извори на сознанија на ЛЕСС за потребите од вештини
<b>Вардарски</b>	Податоци добиени од: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Агенцијата за вработување на РСМ;</li> <li>- сопствена анализа за пазарот на трудот;</li> <li>- одржани средби со претставници на локалните компании;</li> <li>- средните училишта;</li> <li>- интересот на учениците при запишувањето во средните училишта.</li> </ul>
<b>Источен</b>	Потребите на постојните компании и брзорастечкиот сектор во туризмот
<b>Југоисточен</b>	Врз основа на потребите на пазарот на трудот, според досегашните анкети направени од Агенцијата за вработување, од средните училишта и од општината
<b>Пелагониски</b>	Анализа на пазарот на трудот
<b>Скопски</b>	Реализирани средби со чинителите на туристичко-угостителската понуда на подрачјето на градот Скопје

*Извор на податоците: резултати од анкетното истражување*

Во однос на временската рамка за основање РЦСОО, 33 % од ЛЕСС сметаат дека очекуваат тоа да биде исполнето на кус рок (една година), а 67 % на среден рок (до 5 години). Ова е истата определба како онаа што ја имаат соопштено компаниите и АВРСМ.

За ЛЕСС е карактеристично дека имаат повеќе интензивно организирани активности за поврзување на образовниот сектор и бизнисот на ниво на општина, за кои споделија информации за потребата на оваа анализа.

Во рамка 3 се наведени описи на дел од тие активности

Рамка 3: Интензивни организирани активности на ЛЕСС за поврзување помеѓу образовниот сектор и бизнисот на ниво на општина
Во соработка со чинителите на туристичко-угостителската понуда на подрачје на град Скопје, Агенцијата за вработување, Средното угостителско училиште, занаетчиска комора и Локалниот Економско Социјален Совет (ЛЕСС) изработен е проект „Сузбивање на нелегалните вработувања и зголемување на вработеноста преку зајакнување и подобрување на компетентноста на работната сила“, но за реализација на истиот се бара донатор кој делумно ќе копартиципира за реализација на проектот.
Потребата за поврзаност е голема и тоа се констатира и на состаноците на ЛЕСС, а и на средбите на МОН со стручните училишта и со бизнис секторот.
Неколку години општината Велес организира средби на кои присуствуваат претставници од бизнис заедницата и средните општински училишта со цел поврзување на потребите на

бизнис секторот со образовните квалификации во училиштата. Во ССОУ „Коле Неделковски“ повеќе години функционира паралелка со дуално образование за која училиштето има склучено договори со компаниите „Маркарт“ ДООЕЛ и „Брако“ ДОО. Со ваквиот модел на образование се обезбедуваат стручни кадри за потребите на компаниите. Во „Маркарт“ веќе има вработено ученици кои завршиле во оваа паралелка.
По одржување на социјалниот дијалог што Министерството за образование и наука го организираше во Општина Велес се прошири соработката со бизнис заедницата во насока на формирање паралелки со дуално образование и во учебната 2021/2022 година. Следната учебна година ССОУ „Коле Неделковски“ ќе ја прошири соработката со уште две компании „Ронтис“ ДООЕЛ и „Леов Компани“ ДОО за уште две квалификации. Во ССОУ „Димитрија Чуповски“ за првпат ќе бидат формирани паралелки со дуално образование за две квалификации со компаниите ЈКП „Дервен“ и „Агриа“ ДООЕЛ.
Направени се активности во форма на денови на образованието, каде професорите ментори од средните училишта и компаниите се поврзуваат. Посебно внимание е посветено на развојот на дуалниот образовен систем.

Врз основа на своите искуства, ЛЕСС искажуваат сугестии за зајакнување на поврзаноста на стручното образование со бизнис секторот.

Во рамката 4 се наведени описи на дел од тие активности:

Рамка 4: Сугестии на ЛЕСС за зајакнување на поврзаноста на стручното образование со бизнис секторот
При изработка на планот за запишување ученици во прва година во средните училишта да се организираат средби со бизнис заедницата и да се одговори на нивните потреби. Потребно е да се формираат образовни квалификации кои ќе бидат конкурентни на пазарот на трудот и ќе значат побрзо и подобро вработување на младите.
Редовни средби на годишно ниво помеѓу работодавачите, образовните институции и агенцијата за вработување.
Проширување на дуалното образование во сите сектори во компаниите на територија на општината.
Воведување на дуално образование со практична работа.
Министерството за образование да има поголем слух за вистинските квалификации кои се потребни на пазарот на трудот.

## Стопански комори и Организации на работодавачи

Стопанските комори и Организации на работодавачи ја гледаат ситуацијата на пазарот на трудот од страната на побарувачката на вештини, како и на одделните работодавачи, со тоа што имаат многу поширок увид во целината на економијата. Оттука, нивните ставови се од

посебно значење за надолнување на информациите добиени од анкетата на компаниите. Прашалникот за оваа анкета е даден во Анексот 5.

Добиени се одговори од:

- Стопанска Комора на Северна Македонија,
- Занаетчиска комора на Град Скопје,
- Стопанска Комора на Северо-Западна Македонија,
- Организација на Работодавачи на Македонија и
- МАСИТ – Стопанска Комора за информатички и комуникациски технологии.

Во Табелата 31 се прикажани големините на коморите спрема бројот на компаниите кои членуваат во нив.

**Табела 31. Големина на коморите и организацијата на работодавачи вклучени во анкетата (приближен број на компании-членки).**

Комора	Број на компании
Стопанска Комора на Северна Македонија	15 000
Занаетчиска комора Скопје	2 500
Стопанска Комора на Северо-Западна Македонија	2 000
Организација на Работодавачи на Македонија	1 000
МАСИТ – Стопанска Комора за информатички и комуникациски технологии	100

*Извор на податоците: Резултати од анкетното истражување.*

Сите комори сметаат дека силната поврзаност меѓу стручното образование и бизнис секторот е важна и тоа, 50 % дека е многу важна, а 50 % дека е крајно важна.

Исто така, сметаат дека нивното учество во поврзувањето на стручното образование со бизнис секторот е важно и тоа, со 50 % дека е многу важно, а 50 % дека е крајно важно. Истиот став го имаат и за важноста на тоа да има стручни училишта кои едуцираат квалификации за општински потреби, како и за важноста на тоа да има стручни училишта кои едуцираат квалификации за регионални потреби.

Со ова, заедно со одговорите од другите засегнати страни, се покажува дека сите сметаат дека е суштински голема потребата за едуцирање на кадри за локалните и регионалните потреби, со нешто поголема тежина на регионалните потреби.

Најдобриот начин работодавачите да вработуваат нови работници со специфичен образовна квалификација, за 29 % од Коморите, е тоа да е преку агенции за вработување, за 57 % преку училиштата за стручно образование и обука и за 14 % преку обезбедувачи на образование за возрасни. Се забележува дека најголемата тежина се става на активностите кои треба да се реализираат преку училиштата за стручно образование и обука.

Каде СК/ОР ја гледаат нивната улога во процесот на регрутирање нови вработени за компаниите е прикажано преку прегледот на ставовите, даден во Рамката 5. Изнесените ставови соодветствуваат на споменатата состојба на почетокот, за позицијата на СК/ОР како заинтересирани страни коишто имаат многу поширок увид во целокупната состојба на економијата, отколку одделните компаниии, па можат да дадат додатен голем придонес во сите потребни анализи за креирање на нови политики и унапредување на системот на образование, како и постигнување посилна поврзаност помеѓу бизнисот и образованието, во целосна координација со сите заинтересирани страни.

Рамка 5: Каде СК/ОР ја гледаат нивната улога во процесот на регрутирање нови вработени за компаниите
Давање предлози и сугестии за образовните и политиките на пазарот на работна сила врз основа на информации од компаниите за нивните потреби и (не)усогласеноста на понудата и побарувачката на работна сила со специфични квалификации, поврзување на компаниите и стручните училишта за реализација на практична обука, и организирање обуки за потребните квалификации според анализите што ги правиме на годишно ниво.
Преку процесот на чираштво за кое има позитивно искуство во регрутирање на млади лица како нови вработени. Комората може да помага во делот на административните процедури за работодавачите.
Обезбедување на вистински потребни образовни програми, на база на потребите на компаниите.

Преку анкетата се оцени ставот на СК/ОР кон подготвеност на стручните кадри да прифатат понуди за работа. Кога ќе се забележи недостиг на работници со специфични образовни квалификации/вештини потребни за одреден вид на работно место, СК/ОР ги советува своите членови во 11 % од случаите да ги зголемат платите за таа работна позиција, во 45 % да организираат внатрешни преобуки, во 33 % да организираат преобуки надвор од компанијата и во 11 % нешто друго, како што е организирање обуки во СК/ОР за потребите на своето членство. Овие проценти се многу блиски со оние за причините за неуспешност на обидите за регрутирање на кадри од компаниите во 2020 година, како што ги соопштиле компаниите во анкетата од оваа анализа (Табела 26). Оттука, произлегува дека ставовите на компаниите кон подготвеноста на стручните кадри да прифатат понуди за работа кај компаниите е усогласена со сугестиите од нивните СК/ОР.

Од СК/ОР што имаат организирано активности за поврзување на стручното образование и бизнис секторот постигнатите резултати во 80 % се оценуваат како задоволителни, а во 20 % дури и многу задоволителни. Ваквите успешни исходи се очекува да бидат мотивација за понатамошни соработки помеѓу сите заинтересирани страни.

Во прилог на формирањето на регионални центри, оди и сугестијата за рационализација на мрежата на училишта преку формирање на РЦСОО (рамка 6).

Рамка 6: Сугестија на СК/ОР за мрежата на училишта за СОО

Бројот на стручни училишта треба да биде оптимален согласно големината на земјата и финансиските можности. Тоа подразбира дека подобро е да се оди со помал број на училишта во вид на регионални центри, а да нивната опременост биде на исклучително високо ниво, вклучително и кабинети за практична обука на работната сила, каде ќе се реплицираат производствените процеси од фабриките.

Врз основа на своите искуства, СК/ОР искажуваат сугестии за зајакнување на поврзаноста на стручното образование со бизнис секторот.

Во рамката 7 се наведени описи на дел од тие активности:

Рамка 7: Сугестии на СК/ОР за зајакнување на поврзаноста на стручното образование со бизнис секторот

Креирање и прилагодување на образовните програми за квалификации на потребите на компаниите во областа на машинството, металната индустрија, градежништвото, текстилната индустрија, услужниот сектор и други занимања за кои побарувачката е поголема од понудата на пазарот, а во насока на зајакнување на стручните знаења и вештини на работната сила; поврзување на компаниите и стручните училишта за реализација на практичната обука на реално работно место и учество во креирање на релевантна уписна политика според потребите на компаниите на локално и регионално ниво. Редовни средби на годишно ниво помеѓу работодавачите, образовните институции и агенцијата за вработување.

Поврзаноста на стручното образование со бизнис секторот е неопходно за да се направи еден систем на стручно образование и обука кој што ќе функционира. Имено стручното образование има потреба од бизнис секторот за да се надоградува со најновите достигнувања и промени кои секојдневно се случуваат, бизнис секторот има потреба од квалитетен систем на стручно образование и обука за да добие квалитетен кадар со вештини и компетенции кои му се потребни на работодавачот. Оваа поврзаност може да се зајакне само со дијалог, комуникација со бизнис секторот преку коморите кои го претставуваат.

Во доменот на ИКТ, дијалогот помеѓу приватниот и јавниот сектор започна прв пат во 2021 година. Сеуште активностите се во фаза на мапирање на потребите на ИКТ секторот и во фаза на “учење” на процесите на база на кои МАСИТ и компаниите може да придонесат во менување на постоечките курикулуми за средно стручно образование и евентуално воведување на нови.

## Дефицитарни квалификации

Врз основа на одговорите што ги имаат дадено компаниите од примерокот вклучен во истражувањето, на прашањето за тоа за кои од наведените квалификации не успеваат да регрутираат соодветни лица може да се добие слика за тоа кои кадри по одделните региони се дефицитарни. Овие податоци се сумирани во преглед даден во табелата која следува.

**Табела 32. Дефицитарни квалификации по региони**

Регион	Квалификации што недостасуваат на пазарот на трудот во регионот
Вардарски	Асистент деловен администратор Продавач – референт за продажни услуги Електротехничар Електромеханичар Обработувач на метал Заварувач Автотехничар-мехатроничар Конструкциски механичар Машинско-енергетски техничар Техничар за компјутерско управување Прехранбен техничар
Источен	Фасадер Електромеханичар Готвач Келнер Слаткар Полјоделец Конструкциски механичар Машински механичар Машински техничар Заварувач Електротехничар-енергетичар Физиотерапевтски техничар Машинско-енергетски техничар Техничар за компјутерско управување Хемиско-технолошки техничар
Југоисточен	Сточар Месопреработувач Автомеханичар Конфекциски техничар
Пелагониски	Помошник одржувач на чадоводна инсталација Продавач – референт за продажни услуги Конфекционер Автоелектроничар Електротехничар Електромеханичар Електромеханичар за компјутерска техника и технологија Цвеќар Столар

Пекар  
Машински механичар  
Обработувач на метал  
Заварувач  
Архитектонски техничар  
Градежен техничар  
Техничар дизајнер за внатрешна архитектура  
Графички техничар  
Правен техничар  
Техничар за трговија и маркетинг  
Електротехничар-енергетичар  
Електротехничар за компјутерска техника и автоматика  
Машински техничар  
Машинско-енергетски техничар  
Техничар за компјутерско управување  
Конфекциски техничар  
Текстилен техничар  
Техничар за обувки  
Конфекциски компјутерски оператор  
Прехранбен техничар  
Производно-процесен техничар  
Хемиско-технолошки техничар  
Техничар нутриционист  
Техничар за мебел и ентериер  
Техничар за обработка на дрво

---

Гипсер-монтер  
Фасадер  
Одржувач на згради  
Електромеханичар за електроника  
Електромеханичар за хардвер  
Електромеханичар за софтвер  
Месар  
Асистент деловен администратор  
Продавач – референт за продажни услуги  
Електротехничар  
Електромеханичар за компјутерска техника и технологија  
Готвач  
Келнер  
Слаткар  
Монтер за сува градба  
Поставувач на подови и плочки  
Тесар, армирач и бетонирач  
Сидар и нанесувач на малтери  
Месопреработувач  
Пекар  
Инсталатер за греење и климатизација  
Машинист за енергетски постројки  
Обработувач на метал  
Заварувач  
Архитектонски техничар  
Геодетски техничар

---

Скопски

Градежен техничар  
Деловен секретар  
Економски техничар  
Правен техничар  
Техничар за трговија и маркетинг  
Електротехничар-енергетичар  
Електротехничар за електроника и телекомуникации  
Медицински лабораториски техничар  
фармацевтски лабораториски техничар  
Техничар за агроменаџмент  
Автотехничар-мехатроничар  
Машински воздухопловен техничар  
Машински техничар  
Техничар за патен сообраќај  
Хотелско-туристички техничар  
Угостителски техничар во рурален туризам  
Угостителски техничар  
Прехранбен техничар  
Хемиско-технолошки техничар

---

*Извор на податоците: Резултати од анкетното истражување.*



## Заклучоци и препораки за приоритетни активности

Во оваа студија беа проучени специфичностите на понудата и побарувачката на вештини на пазарот на трудот во пет региони од Република Северна Македонија: Вардарски регион, Источен регион, Југоисточен регион, Пелагониски регион и Скопски регион. Целта на студијата беше да се обезбеди аналитичка поткрепа за утврдување на економска основа за воспоставување на Регионални центри за стручно образование и обука, за коишто се смета дека се од суштинско значење за реформите на системот на стручно образование и обука во Република Северна Македонија. За тие реформи се ветува поддршка од Европската Унија и од меѓународните донатори.

Оваа студија се надоврзува на претходната анализа за понудата и побарувачката на вештини во три региони: Југозападен регион, Полошки регион и Североисточен регион [1]. Со цел да се обезбеди кохерентност на резултатите од оваа со претходната студија, следена е истата методологија што беше применета во [1]. Во интерес на продлабочување на сознанијата што се добиваат од оваа студија, а врз основа на искуствата добиени во случајот на претходната студија, секаде каде што постоеше можност, беше проширен опфатот на анализата, како со проширување на опсегот на временските серии, така и со употребата на аналитичките алатки.

Демографските и економските карактеристики коишто се наоѓаат во основата на понудата и побарувачката на вештини за пазарот на трудот се разгледани детално, врз основа на идентификуваните најрелеватни податоци и анкетното истражување што беше дизајнирано и спроведено наменски за целите на оваа студија.

Во поглед на демографските карактеристики треба да се забележи дека овие региони, за разлика од претходно проучуваните Југозападен регион, Полошки регион и Североисточен регион, коишто имаат учество на работоспособно население во вкупното население над националниот просек (околу 70 %), покажуваат проценти блиски до националниот просек или пониски (помеѓу 66 % и 69 %). Тоа значи дека во принцип, овие пет региони (Вардарски регион, Источен регион, Југоисточен регион, Пелагониски регион и Скопски регион), се послаби извори на работоспособно население од претходните три (Југозападен регион, Полошки регион и Североисточен регион). Во Вардарскиот и Пелагонискиот регион работоспособното население бргу опаѓа, па може да се очекува до крајот на деценијата да падне под 62 % од вкупното население.

Од податоците за миграционото салдо за внатрешните миграции се наоѓа дека од Вардарскиот регион, Источниот регион, Југоисточниот регион и Пелагонискиот регион има одлив на население, а во Скопскиот има значителен прилив на население. Тоа може да се поврзе и со повисоките плати и значително повисокиот регионален бруто домашен прозивод,

што создава услови за продуктивни вработувања и повисок стандард на вработените, а со тоа и привлекување на работна сила во овој регион.

Забележителна појава во последниве години кај сите пет региони е видливиот континуиран пад на стапката на невработеност. Сепак, тој пад не е поврзан со постигнување на висока стапка на активност, туку обратното. Стапките на активност за Вардарскиот, Источниот, Југоисточниот, Пелагониски и Скопски регион се движат во последната деценија помеѓу 55 % и 65 %. Само Југоисточниот регион на почетокот на изминатата деценија имал стапка од 70 %, но и таа до крајот на набљудуваниот период се намалила до 65 %. Оттука, брзото намалување на стапките на невработеност не е резултат на брзото зголемување на бројот на вработени, туку на намалената понуда на пазарот на трудот. Ова намалување на понудата не може да се припише на намалениот број на лица коишто од образованието влегуваат на пазарот на трудот, затоа што податоците од АВРСМ за приливот во невработеност од првпат евидентирани невработени покажуваат дека има растечка тенденција во последниот период. Оттука, постои недостаток на мотивација кај забележителен дел од населението за учество на пазарот на трудот.

Забележителен процент од регистрираните невработени ги одбиваат понудените работни места поради тоа што не се задоволни со очекуваните плати (45 %). Ова може да биде битна основа за малиот интерес на работоспособното население да се вклучи на пазарот на трудот. Покрај тоа, ова ги објаснува и миграциите насочени главно кон Скопскиот регион, каде што просечните плати се највисоки. Би било тешко да се превенираат овие внатрешни миграции со зголемување на платите во другите региони, затоа што кај нив забележително е помал просекот од оној во Скопскиот. Ефективното зголемување на платите би можело да се постигне со насочување кон стручно образование и обука на квалификации коишто ќе придонесат за зголемување на продуктивноста во растечките сектори во секој од регионите, а со тоа и на бруто домашниот производ и на платите во тие региони.

Во таа насока, во оваа студија се идентификувани растечките и опаѓачките сектори во секој од петте региони и прогнозирани се големините на секторите за идниот долгорочен период од една деценија. Овие резултати од деталната квантитативна анализа се во согласност и комплементарни со резултатите добиени од квалитативната анализа, по спроведеното анкетно истражување на најзначајните заинтересирани страни (агенции за вработување, стопански комори и организации на работодавачи, компании, како и локални економски совети во општините). Добиените резултати покажуваат кон кои квалификации на кадри треба да се насочат идните регионални центри за стручно образование и обука (РЦСОО) за да одговорат на идните потреби на регионите за вработување со пристојни плати и забрзан развој на регионите.

Конкретно, секторот земјоделие по Југоисточниот регион, иако слабо опаѓачки, останува да биде доминантен во наредниот долгорочен период. Во Пелагонискиот регион, овој сектор од доминантен во претходниот период, како брзо опаѓачки, во голема мерка ќе биде заменет со преработувачкиот сектор, којшто станува изразено доминантен. Во Скопскиот регион има поголем број растечки дејности и поради тоа во него ќе треба да се образуваат најголем број на кадри со различни квалификации потребни за тие сектори.

Од квалитативната анализа се констатира дека постои голема мотивираност на компаниите, да соработуваат многу поблиску со училиштата за стручно образование и обука на унапредувањето на квалитетот на образованието и стекнувањето на вештини коишто им се потребни на компаниите. Врз основа на анализата, во оваа студија се препорачува тие соработки во голема мерка да се зајакнат и да се насочат кон обезбедување поголеми инвестиции во опрема за училиштата, за што постојат и меѓународни извори коишто нудат поддршка за опрема, потребна за изведување на практичната настава во СОО училиштата во соработка со компаниите коишто имаат интерес за квалификациите на кадрите коишто се добиваат во тие училишта. Посебно се препорачува да се зајакне соработката на планот на вработувањето.

Од анализата и од изнесените ставови на заинтересираните страни се констатира дека најдобро усогласување на понудата и побарувачката на вештини на пазарот на трудот може да се постигне со формирање на РЦСОО за квалификациите потребни за растечките сектори во секој од регионите, подобро отколку при насочувањето кон потребите на одделните општини. Временската рамка за формирањето на РЦСОО се оценува помеѓу краткорочна и среднорочна (до пет години). Оттука, формирањето на РЦСОО во овие региони во наредниот среднорочен период има економски оправдана основа, специфицирано во функција на идентификуваните растечки сектори, како и со високата мотивација и поддршка од заинтересираните страни за нивно формирање и засилена соработка во иднина. Оттука, напорите на надлежните институции, како и поддршката на ЕУ и меѓународните донатори на воспоставувањето на РЦСОО, ветува дека ќе даде големи резултати на долг рок во подобрувањето на поврзаноста на понудата и побарувачката на пазарот на трудот, економскиот раст на регионите, како и на подобрувањето на стандардот на населението преку обезбедување на раст на вработеноста и платите.

Врз основа на овие заклучоци можат да се изведат следниве препораки:

- Да се овозможи обезбедување со вештини преку програмите за стручно образование и обука во регионите, согласно со потребите на растечките сектори во секој од тие региони, идентификувани во ова истражување. Клучен сегмент во овие реформи треба да биде воспоставувањето на РЦСОО како столб за поврзувањето на бизнисот и образованието на локално и регионално ниво. Ова посебно треба да помогне во подобрувањето на состојбата со мотивираноста на работоспособното население да биде присутно на пазарот на трудот, како што се согледува преку недоволно високата стапка на активност на населението (65 % и помалку). Насочувањето на образованието кон квалификации потребни за растечките сектори ќе води и до поатрактивни работни места и поголема усогласеност меѓу понудата и побарувачката, имајќи ја предвид и очекуваната плата, како битен фактор. Платата во растечките сектори се очекува исто така да биде растечка, па со тоа и прифаќањето на работните места да биде далеку поголемо. Тоа треба да доведе до намалена стапка на слободни работни места и зголемена стапка на активност (учество на работната сила во работоспособното население).

- Главните сектори кон коишто треба да бидат насочени РЦСОО преку изборот на квалификации со коишто ќе ги снабдуваат одделните региони, врз основа на ова анализа и согледувањата за просперитетните дејности во растечките сектори, се следниве:

<b>Вардарски регион:</b>
Преработувачка индустрија Земјоделство, лов и шумарство и рибарство Транспорт и складирање
<b>Источен регион:</b>
Преработувачка индустрија Објекти за сместување и сервисни дејности со храна Снабдување со вода; отстранување на отпадни води, управување со отпад и дејности за санација на околината
<b>Југоисточен регион:</b>
Преработувачка индустрија Дејности на здравствена и социјална заштита Информации и комуникации
<b>Пелагониски регион:</b>
Преработувачка индустрија Дејности на здравствена и социјална заштита Информации и комуникации
<b>Скопски регион:</b>
Трговија на големо и трговија на мало; поправка на моторни возила и мотоцикли Преработувачка индустрија Градежништво Објекти за сместување и сервисни дејности со храна Транспорт и складирање Стручни, научни и технички дејности Информации и комуникации

- Иако и за Скопскиот регион се зборува за РЦСОО, соодветниот центар треба да има пошироко значење, за снабдување со специфични квалификации и на национално ниво, за сите други региони. Ова посебно се однесува на квалификациите за секторите коишто не се доволно развиени но се очекува со тек на времето на бидат развиени и во повеќе други региони. За нив, на среден рок снабдувањето со квалификации може да биде обезбедено преку РЦСОО за Скопскиот регион, додека нивните потреби не достигнат ниво да биде оправдано вклучување на СОО за тие квалификации во РЦСОО на соодветните региони.
- При воспоставувањето на новите РЦСОО треба се води сметка да бидат вклучени и квалификации коишто денес уште не се доволно значајни во Република Северна Македонија, но по примерот на поразвиените земји ќе бидат изразено значајни во блиска иднина, како што е случајот, на пример со фотониката.
- Да се води сметка за тоа дека на долг рок опаѓачките сектори ќе имаат многу помали потреби од актуелните, па евентуалните кусоци во определен актуелен период би биле компензирани со опаѓањето на побарувачката во наредниот.
- Тргувајќи од овие сознанија треба да се направи и додатна анализа на понудата (и од формалното и од неформалното образование, односно сегашната понуда на квалификации во СОО) од постојната мрежа на институции за формално и неформално образование што ги снабдуваат регионите со СОО квалификации, со цел да се обезбеди аналитичка основа за реорганизација на мрежата во насока на оптимално задоволување на новите потреби. Оваа додатна анализа треба да обезбеди поширок увид во тековите на развитокот на модерната економија и постигнатата вклученост на националната економија во тие текови, како и очекуваното забрзување на развитокот и развивањето на нови дејности што ќе бидат типични за втората четвртина на дваесетипрвиот век.
- Да се засили соработката на заинтересираните страни на локално и регионално ниво и обезбеди нивно цврсто поврзување со новите РЦСОО, во функција на посилено поврзување на образованието со бизнисот. Посебно треба да се подобри врската помеѓу компаниите и СОО на планот на вработувањето. Со посилено и непосредно поврзување на бизнисот и СОО, со зајакната практична настава насочена кон потребите на компаниите, треба да се обезбеди произвесно вработување на лицата со СОО, веднаш по завршувањето на образованието, и треба да се избегне процепот во поврзувањето на понудата и побарувачката на вештини на пазарот на трудот.
- Анализите на понудата и побарувачката на вештини на пазарот на трудот по методологијата на оваа студија да бидат вградени систематски во систем за постојано следење на пазарот на трудот во Република Северна Македонија, на регионално и локално ниво. Искуствата, изнесени овде, треба да обезбедат насоки за обезбедување на релевантни податоци за тие анализи и утврдување на потребни промени на насоките во иднина. Овој систем ќе се потпира на веќе постоечкиот систем за добивање на информации за пазарот на трудот. Во системот треба да се внесе и надградба за повеќе квалитативни елементи, коишто

ќе обезбедат дополнување на информациите на регионално и локално ниво. Потребно е да бидат спроведени со одредена периодика уште анализи за понудата и побарувачката на вештини на регионално ниво за сите региони, како продолжение на спроведените две за групи од три и пет региони. Искуството од овие две студии покажува дека соработката на заинтересираните страни во процесот на реализација на ваквите истражувања значително е зголемен и дека ќе може во иднина да се обезбеди многу ефикасна реализација на нови анализи врз основа на разработената методологија и подигнатата свесност на сите заинтересирани страни за полезноста од овие активности за сите учесници.

## Анекс 1 Карактеристики на компаниите

Во функција на подетална анализа на информациите од анкетното истражување, во овој анекс се разгледани одделно главните карактеристики на компаниите во примерокот на истражувањето.

Како прво е прикажано учеството на компаниите според тоа дали компанијата е национална, меѓународна или друго (Табела А1). Најголемиот дел од компаниите (приближно 60 %) се национални, а околу 30 % се меѓународни.

**Табела А1. Учество на компаниите според тоа дали компанијата е национална, меѓународна или друго.**

Дали Вашата компанија е?	Број на одговори	Учество (%)
Меѓународна	32	29.6
Национална	63	58.3
Друго	13	12.1
<b>Вкупно</b>	<b>108</b>	<b>100.0</b>

*Извор на податоците: Резултати од анкетното истражување.*

Учеството на компаниите според типот на компанијата е прикажано во Табела А2 (вкупно). Најголемиот дел од компаниите во примерокот се во зрелост (47.2 %) или во раст (36.1 %). За да се согледаат можни регионални разлики, во истата Табела се прикажани и распределбите на компаниите за регионите каде овие разлики се издвојуваат и тоа за: Скопскиот, Пелагонискиот и Источниот регион. Се забележува дека за Скопскиот и Пелагонискиот регион најголем број од компаниите се во зрелост, додека за Источниот најголем број се во раст. Ова може да се поврзе со големите промени во секторите според нивното значење. Кај Источниот регион забележителен е податокот за процентот на нови компании – тој е изразено помал од сите други, што означува дека во овој период не постои тенденција на создавање на нови компании во значаен број, а тоа од своја страна го ограничува брзиот раст на нови сектори, како оние што се поврзани со употребата и развивањето на нови технологии. Кон ова треба да се додаде и занемарливиот процент на компании кои се во фаза на диверсификација на бизнисот, што додатно укажува на тоа дека е многу слаба адаптивбилноста на компаниите кон потребите на промените во постоечките сектори и растот на нови сектори.

**Табела А2. Учество на компаниите според фазата на развој на компанијата.**

Фаза на развој на компанијата	Вкупно (%)	Скопски (%)	Пелагониски (%)	Источен (%)
Нова	2.8	5.6	0	0
Во раст	36.1	33.4	33.3	54.5
Во зрелост	47.2	47.2	60.0	36.5
Во период на намалување на прометот	12.0	11.0	0	9.0
Во период на диверзификација на бизнисот	1.9	2.8	0	0
<b>Вкупно</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

*Извор на податоците:* Резултати од анкетното истражување.

Учеството на компаниите во примерокот на анкетното истражување според големината на компанијата е прикажано во Табела А3 (вкупно). Се покажува дека сите големини на претпријатија се застапени со забележителен процент, главно околу 20 %. Се забележува дека е помал процентот на компаниите со 10-19 вработени, а за најголемите (250 и повеќе) учеството е значително поголемо од она за сите други. Сепак, застапеноста на сите големини е обезбедена. За да се добие претстава за регионалните разлики, прикажани се и распределбите за Скопскиот и Источниот регион. Повторно, се забележува дека распределбата за Источниот регион забележително отстапува од онаа за вкупниот број компании. Се забележува дека за најмалите компании (0-9) Источниот регион има многу поголем процент отколку за Скопскиот.

**Табела А3. Учество на компаниите според големината на компанијата.**

Големина според бројот на вработени	Вкупно (%)	Скопски (%)	Источен (%)
0-9	17.6	12.5	33.0
10-19	9.3	12.5	0.0
20-49	19.4	28.1	8.3
50-249	20.4	21.9	16.7
250 +	33.3	25.0	41.7
<b>Вкупно</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>

*Извор на податоците:* Резултати од анкетата од ова истражување.

Во Табелата А4 се прикажани планираните инвестиции на компаниите според намени. Се забележува дека значителни 20 % се наменети за развој на човечкиот капитал, што покажува големиот интерес на компаниите за овој фактор. Оттука, доброто познавање на состојбите со понудата и побарувачката на вештини ќе им биде видлива поддршка во нивните активности.



**Табела А4. Планирани инвестиции на компаниите според намените.**

Намени на планираните инвестиции	Вкупно (%)	Скопски (%)	Пелагонски (%)	Источен (%)
Набавка и / или модернизација на машини, опрема	43	39	43	41
Проширување, модернизација и / или набавка на објекти	24	18	31	31
Човечкиот капитал	18	21	19	21
Друго	15	22	7	8
<b>Вкупно</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Извор на податоците:* Резултати од анкетното истражување

За да се направи споредба помеѓу регионите во поглед на инвестициите на компаниите во истата Табела се прикажани вкупните резултати за компаниите од 5те региони и распределбите за Скопскиот, Пелагонискиот и Источниот регион. Се забележува дека во однос на набавка или модернизација на машини и опрема нема видлива разлика. Исто така и за човечкиот потенцијал нема забележителни разлики. Во однос на проширување, модернизација или набавка на објекти се забележува дека во Пелагонискиот и Источниот регион има забележително повисоки проценти отколку во Скопскиот.

## Анекс 2 Прашалник за работодавачите

Q1: Во кој регион е лоцирано седиштето на Вашата компанија \_\_\_\_\_

Q2: Шифра на главната активност на Вашето претпријатие/бизнис (во натамошниот текст - компанија)? \_\_\_\_\_

Q3: Дали Вашата компанија е?

- (а) Меѓународна
- (б) Национална
- (в) Друго (наведете) \_\_\_\_\_

Q4: Кој е типот на Вашата компанија?

- (а) Трговец поединец
- (б) Друштво со ограничена одговорност (ДОО)
- (в) Отворено / затворено акционерско друштво
- (г) Гранка (име на компанија) \_\_\_\_\_
- (д) Друго \_\_\_\_\_

Q5: Дали ќе ја опишете Вашата компанија (според фазата на бизнис животниот циклус) како:

- (а) Нова
- (б) Во раст
- (в) Во зрелост
- (г) Во период на намалување на прометот
- (д) Во период на диверзификација на бизнисот

Q6: Која е големината на Вашата компанија според бројот на вработени во неа (состојба: крај на 2020 година)?

(а) 0-9     (б) 10-19     (в) 20-49     (г) 50-249     (д) 250 и повеќе

Q7: Дали моменталниот број на Вашите вработени ги задоволува потребите на компанијата?

(а) Да;  (б) Не.

Q8: Кои стручни профили ви се потребни во текот на оваа и следната година (види Анекс: листа на достапни образовни профили што се предвидени во земјата)? Наведи ги редните броеви пред сите потребни профили од листата.

\_\_\_\_\_

Q9: Дали имате среднорочен план за развој, вклучувајќи ги и потребите за специфични профили од стручно образование и обука (VET) профили? АКО НЕ Q11:

(а) Да;  (б) Не.

Q10: Кои стручни профили ви се потребни во периодот од 2021 до 2025 година (види Анекс: листа на достапни образовни профили што се предвидени во земјата)? Наведи ги редните броеви пред сите потребни профили од листата.

\_\_\_\_\_

Q11: Дали сте задоволни од тековните квалификации (вештини) на Вашите вработени?

(а) Да;  (б) Не.

Q12: Во кои од општите / клучните и техничките / професионални вештини имате проблеми кај Вашите сегашни вработени? \_\_\_\_\_

Q13: Во скалата од 1 до 5 (највисоко) оценете го квалитетот на образованието и обуката за возрасни што ги обезбедуваат училиштата за стручно образование и обука (СОО училишта):

(а) 5;  (б) 4;  (в) 3;  (г) 2;  (д) 1;  (ѓ) немате претходно искуство,  (е) тешко за оценување.

Q14: Во скалата од 1 до 5 (највисоко) оценете го квалитетот на образованието и обуката за возрасни што ги обезбедуваат другите обезбедувачи на образование и тренинг (образовни центри за возрасни, работнички универзитети итн.)

(а) 5;  (б) 4;  (в) 3;  (г) 2;  (д) 1;  (ѓ) немате претходно искуство,  (е) тешко за оценување.

Q15: Дали во текот на 2020 година сте регрутирале или барем сте се обиделе да регрутирате нови вработени? (види Анекс: листа на достапни образовни профили што се предвидени во земјата)? Наведи ги редните броеви пред сите потребни профили од листата:

\_\_\_\_\_

Q16: За кои од наведените профили не успеавте да регрутирате соодветни лица? (види Анекс: листа на достапни образовни профили што се предвидени во земјата)? Наведи ги редните броеви пред сите потребни профили од листата: \_\_\_\_\_

Q17: Кои од следниве причини најдобро ќе објаснат зошто не сте биле во можност да ги регрутирате профилите кои Ви се потребни (можни се повеќекратни избори)?

- (а) Ограничен број на пријавени кандидати;
- (б) Ограничен број на кандидати со соодветни квалификации и работно искуство;
- (в) Условите за вработување или платите не се доволно атрактивни;
- (г) Друго (наведете). \_\_\_\_\_

Q18: За кои од следниве клучни вештини е тешко во Вашиот регион да се најдат кандидати што ги имаат (можни се повеќекратни избори)?

- (а) Основни вештини за компјутерска писменост
- (б) Вештини за справување со клиенти
- (г) Комуникациски вештини

- (д) Вештини за странски јазици  
 (ф) Управувачки вештини

Q19: На која од следниве карактеристики ѝ придавате најголема важност при изборот на нови вработени:

- (а) Работно искуство  
 (б) Професионални компетенции  
 (б) Став кон работните обврски  
 (в) Образование (формална квалификација)  
 (г) Друго (наведете) \_\_\_\_\_

Q20: Кому се обраќате ако имате потреба од персонал (можни се повеќекратни избори)?

- (а) На агенциите за вработување  
 (б) На образовните институции/институции за тренинг  
 (в) Давате оглас  
 (г) Се обраќате на роднини и познаници  
 (д) Друго (наведете) \_\_\_\_\_

Q21: Според Вашето искуство, кој е најдобриот начин работодавците да вработуваат нови работници со специфичен образовен профил:

- (а) Преку Агенции за вработување;  (б) Преку VET училишта;  (в) Преку обезбедувачи на образование за возрасни;  (г) Друго (наведете) \_\_\_\_\_

Q22: Дали Вашата компанија има редовни контакти со едно или повеќе стручни училишта или ООВ (обезбедувачи на образование за возрасни)? АКО НЕ Q24:

- (а) Да;  (б) Не.

Q23: За каква цел?

- (а) Вработување  
 (б) Учество во тестирање на ученици / учесници во тренинг  
 (в) Програма / развој на наставната програма  
 (г) Понатамошна обука на вработените во Вашата компанија  
 (д) Обезбедување на практична обука (пракса) за учениците од СОО/ООВ  
 (ѓ) Друго (наведете). \_\_\_\_\_

Q24: Според Вашето искуство:

- Дали практичните вештини на завршените ученици во училиштата за стручно образование и обука СОО/ООВ се во согласност со барањата на Вашата компанија?  (а) Да;  (б) Не
- Дали тие имаат соодветни теоретски знаења?  (а) Да;  (б) Не.
- Што сметате дека е особено задоволително за училиштата за стручно образование и обука?

\_\_\_\_\_

- Кој посебен аспект на училиштата за стручно образование и обука СОО/ООВ треба да се подобри? \_\_\_\_\_

Q25: Дали сте заинтересирани за можноста за соработка со училиштата за стручно образование и обука при прилагодување на наставните планови?

- (а) Силно да;  (б) Умерено да;  (в) Не.

Q26: Дали сте заинтересирани за можноста за соработка со училиштата за стручно образование и обука при прилагодување на програмите за практикантска работа??

- (а) Силно да;  (б) Умерено да;  (в) Не.

Q27: Дали некогаш сте доделиле каква било помош за училиште за стручно образование и обука (СОО) или за ООВ? АКО НЕ Q30:

(а) Да;  (б) Не.

Q28: На кого:

(а) СОО училишта;  (б) ООВ (обезбедувачи на образование за возрасни).

Q29: Што точно беше Вашата помош (можни се повеќекратни избори)?

- (а) Обезбедување на обука за наставен или административен персонал;
- (б) Обезбедување на финансиски средства;
- (в) Обезбедување на имот, индустриски простории, опрема за практична обука на студенти;
- (г) Обезбедување на специјалисти;
- (д) Друго (наведете).\_\_\_\_\_

Q30: Дали сте подготвени да им помогнете на некое училиште за стручно образование и обука (VET или AEP) на било кој од следните начини (можни се повеќекратни избори):

- (а) Обезбедување на обука за наставен и / или административен персонал;
- (б) Обезбедување на финансиски средства;
- (в) Обезбедување на имот, индустриски простории, опрема за практична обука на студенти;
- (г) Обезбедување на специјалисти;
- (д) Друго (наведете).\_\_\_\_\_

Q31: Дали очекувате да соработувате со училиштата за стручно образование и обука директно или преку централните државни институции?

(а) Директно;  (б) преку централни државни институции;  (в) подеднакво на двата начина.

Q32: Ако Вашата компанија планира било каква капитална инвестиција во следните 12 месеци, Ве молиме назначете за кои намени планирате да инвестирате (можни се повеќекратни избори)? Колкав ќе биде процентот за секој тип на инвестиција во вкупната инвестиција (збирот треба да биде 100 %)?

- (а) Набавка и / или модернизација на машини, опрема; \_\_\_\_\_
- (б) Проширување, модернизација и / или набавка на објекти; \_\_\_\_\_
- (в) Човечкиот капитал; \_\_\_\_\_
- (г) Друго (наведете).\_\_\_\_\_

Q33: Како беше влијанието на Ковид-19 кризата во текот на 2020 година врз Вашата компанија

- (а) Изразено позитивно
- (б) До некаде позитивно
- (в) Занемарливо
- (г) До некаде негативно
- (д) Изразено негативно

Q34: Што би предложиле за подобрување на соработката со училиштата за стручно образование и обука, обезбедувачите на образование за возрасни, општината, регионалните власти и други институции? \_\_\_\_\_

Q35: Колку често ја користите интернет страницата [zanimanje.mk](http://zanimanje.mk) на МТСП?

(а) Редовно;  (б) Повремено;  (в) Никогаш.

Q36: Наведете ги вашите сугестии за зајакнување на поврзаноста на стручното образование со бизнис секторот, врз основа на вашите досегашни искуства

---

---

## Анекс 3 Прашалник за Агенција за вработување (АВРСМ) и центри за вработување

Q1: Општина \_\_\_\_\_

Q2: Позиција на лицето кое ги дава одговорите \_\_\_\_\_

Q3: Колку е важна силната поврзаност меѓу стручното образование и бизнис секторот?

- (а) Крајно важна;
- (б) Многу важна;
- (в) Умерено важна;
- (г) Не е важна;
- (д) Тешко е да се оцени.

Q4: Врз основа на Вашето искуство, што е главната причина за завршените ученици во училиштата за стручно образование и обука (СОО) да не ја прифатат понудената работа од страна на АВРСМ?

- (а) Немаат потребни вештини наведени во повикот;
- (б) Ниска понудена плата;
- (в) Не се во можност да отпочнат со работа во предложениот период;
- (г) Друго \_\_\_\_\_.

Q5: Дали АВРСМ планира активности со цел привлекување на повеќе завршени ученици во училиштата за стручно образование и обука (СОО) за да бидат регистрирани и подоцна да бидат вработени преку повици од АВРСМ? **АКО НЕ Q7:**

(а) Да;  (б) Не.

Q6: Дали АВРСМ планира да воведо специфични програми со цел да се постигне поголемиот дел од новите вработувања на завршените ученици во училиштата за стручно образование и обука (СОО) да се реализираат преку нејзините активности?

(а) Да;  (б) Не.

Q7: Дали АВРСМ смета дека треба да се посвети посебно внимание на регистрираните невработени лица завршени ученици во училиштата за стручно образование, кои остануваат невработени повеќе од една година? **АКО НЕ Q9:**

(а) Да;  (б) Не.

Q8: Дали АВРСМ презема активности насочени кон мотивирање на работодавачите да креираат работни места за стручните профили на регистрираните невработени коишто чекаат работа подолго од една година?

(а) Да;  (б) Не.

Q9: Ако имате податоци за број на првпат вработен и вработен од претходно работно место (независно од должината на паузата помеѓу претходната и новата работа), посебно за претходната година (2020) на национално/локално ниво, Ве молиме пополнете ги линиите подолу.

Број на вработени по прв пат: \_\_\_\_\_

Број на вработени од претходно работно место: \_\_\_\_\_

Q10: Дали АВРСМ смета дека поблиската соработка со училиштата за стручно образование и обука е потребна со цел да се забрза вработувањето на лицата завршени ученици во училиштата за стручно образование.

(а) Да;  (б) Не.

Q11: Дали АВРСМ смета дека треба да се унапредат капацитетите на училиштата за стручно образование и обука во согласност со потребите на работодавачите?

(а) Да;  (б) Не.

Q12: Дали АВРСМ е подготвена да учествува во креирањето на можна нова регулатива која ќе дефинира попрецизно споделени улоги и соработка помеѓу АВРСМ и училиштата за стручно образование и обука во поврзувањето на образованието и бизнисот.

(а) Да;  (б) Не.

Q13: Дали АВРСМ ја гледа потребата или можноста да се развие СОО центар на извонредност (ЦИСОО), кој ќе работи во поддршка на растечките сектори?

(а) Да;  (б) Не.

Q14: За кои специфични сектори е потребен ЦИСОО на национално ниво/во Вашата општина?

\_\_\_\_\_

Q15: За кои специфични профили е потребен ЦИСОО на национално ниво/во Вашата општина?

\_\_\_\_\_

Q16: Врз основа на што ја согледувате потребата од обезбедување на такви вештини?

\_\_\_\_\_

Q17: Која е временската рамка за развој на потребниот ЦИСОО?

(а) 1 до 2 години (кратка);  (б) до 5 години (средна);  (в) повеќе од 5 години (долга).

Q18: Наведете ги вашите сугестии за зајакнување на поврзаноста на стручното образование со бизнис секторот, врз основа на вашите досегашни искуства

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Анекс 4 Прашалник за локални економско социјални совети (ЛЕСС)

Q1: Општина \_\_\_\_\_

Q2: Позиција на лицето кое кое ги дава одговорите \_\_\_\_\_

Q3: Колку е важно да има стручни училишта кои едуцираат профили преку стручно образование и обука (СОО) за општински потреби?

- (а) Крајно важна;
- (б) Многу важна;
- (в) Умерено важна;
- (г) Не е важна;
- (д) Тешко е да се оцени.

Q4: Колку е важно да има стручни училишта кои едуцираат профили преку стручно образование и обука (СОО) за регионални потреби?

- (а) Крајно важна;
- (б) Многу важна;
- (в) Умерено важна;
- (г) Не е важна;
- (д) Тешко е да се оцени.

Q5: Колку е важно да се унапреди квалитетот на практичната настава во стручните училишта, во Вашата општина?

- (а) Крајно важно;
- (б) Многу важно;
- (в) Умерено важно;
- (г) Не е важно;
- (д) Тешко е да се оцени.

Q6: Колку е важно да се унапреди квалитетот на практичната настава во компаниите преку менторирање, во Вашата општина?

- (а) Крајно важно;
- (б) Многу важно;
- (в) Умерено важно;
- (г) Не е важно;
- (д) Тешко е да се оцени.

Q7: Во скалата од 1 до 5 (највисоко) оценете го квалитетот на образованието и обуката за возрасни што ги обезбедуваат училиштата за стручно образование и обука (СОО училишта):

(а) 5;  (б) 4;  (в) 3;  (г) 2;  (д) 1;  (ѓ) нема претходно искуство,  (е) тешко да се оцени.

Q8: Во скалата од 1 до 5 (највисоко) оценете го квалитетот на образованието и обуката за возрасни што ги обезбедуваат другите обезбедувачи на образование и тренинг (образовни центри за возрасни, работнички универзитети итн.)

(а) 5;  (б) 4;  (в) 3;  (г) 2;  (д) 1;  (ѓ) нема претходно искуство,  (е) тешко да се оцени.

Q9: Дали Вашата општина презема интензивни активности со цел привлекување на водечки компании / инвеститори да инвестираат во Вашата општина? АКО НЕ **Q11:**

(а) Да; (б)  Не.

Q10: Дали сте задоволни со резултатите од активностите со цел привлекување на водечки компании / инвеститори да инвестираат во Вашата општина?

(а) Да;  (б) Делумно;  (в) Не.

Q11: Колку инвеститорите се заинтересирани за профилите со стручно образование и обука кои се образуваат во училиштата во Вашата општина?

(а) Многу;  (б) Делумно  (в); Малку;  (г) Воопшто не се;  (д) Не се изјаснуваат.

Q12: Дали сте подготвени да соработувате со локалните училишта за стручно образование и обука (СОО) во активности со цел привлекување на водечки компании / инвеститори да инвестираат во вашата општина?

(а) Да;  (б) Не.

Q13: Дали вашата општина смета дека постои потреба да се развие СОО центар на извонредност (ЦИСОО), со цел да се одговори на барањата на некои локално растечки сектори? **АКО НЕ →Q18:**

(а) Да;  (б) Не.

Q14: За кои специфични сектори е потребен ЦИСОО во Вашата општина?

---

Q15: За кои специфични профили е потребен ЦИСОО во Вашата општина?

---

Q16: Врз основа на што ја согледувате потребата од обезбедување на такви вештини?

---

Q17: Според Вас, која е временската рамка за развој на потребниот ЦИСОО?

(а) 1 до 2 години (кратка);  (б) до 5 години (средна);  (в) повеќе од 5 години (долга).

Q18: Во случај да имате интензивни организирани активности за поврзување помеѓу образовниот сектор и бизнисот на ниво на општина, ќе бидеме благодарни ако можете да ни обезбедите опис или конкретни резултати кои сметате дека може да ги споделите со нас.

---

Q19: Наведете ги вашите сугестии за зајакнување на поврзаноста на стручното образование со бизнис секторот, врз основа на вашите досегашни искуства

---

---



## Анекс 5 Прашалник за Стопански комори и Организации на работодавачи

- Q1: Назив на Стопанската комора или Организација на работодавачи (СК/ОР) \_\_\_\_\_
- Q2: Колкав е бројот на компании членки во Вашата СК/ОР \_\_\_\_\_
- Q3: Колку е важна силната поврзаност меѓу стручното образование и бизнис секторот?  
 (а) Крајно важна;  
 (б) Многу важна;  
 (в) Умерено важна;  
 (г) Не е важна;  
 (д) Тешко е да се оцени.
- Q4: Колку е важно учеството на СК/ОР во поврзувањето на стручното образование со бизнис секторот?  
 (а) Крајно важно;  
 (б) Многу важно;  
 (в) Умерено важно;  
 (в) Не е важно;  
 (г) Тешко да се оцени.
- Q5: Колку е важно да има стручни училишта кои едуцираат профили за стручно образование и обука за општински потреби?  
 (а) Крајно важно;  
 (б) Многу важно;  
 (в) Умерено важно;  
 (г) Не е важно;  
 (д) Тешко да се оцени.
- Q6: Колку е важно да има стручни училишта кои едуцираат профили за стручно образование и обука за регионални потреби?  
 (а) Крајно важно;  
 (б) Многу важно;  
 (в) Умерено важно;  
 (в) Не е важно;  
 (г) Тешко да се оцени.
- Q7: Кој е најдобриот начин работодавците да вработуваат нови работници со специфичен образовен профил:  
 (а) Преку Агенции за вработување;  (б) Преку VET училишта (училишта за стручно образование и обука);  (в) Преку обезбедувачи на образование за возрасни;  (г) Друго (наведете)-  
\_\_\_\_\_
- Q8: Каде ја гледате вашата улога во процесот на регрутирање нови вработени за компаниите? (наведете) \_\_\_\_\_
- Q9: Кога ќе се забележи недостиг на работници со специфични образовни профили / вештини потребни за одреден вид на работно место, дали вашата СК/ОР ги советува своите членови (може да бидат избрани повеќе одговори)  
 (а) да ги зголемат платите за таа работна позиција;  
 (б) да организираат внатрешни преобуки;

- (в) да организираат преобуки надвор од компанијата;
- (д) Друго (наведете)\_\_\_\_\_

Q10: При преговарање со синдикатите, кое е нивото на важност што им се придава на вработувањето на лица со завршено стручно образование?

- (а) Многу високо;
- (б) Високо;
- (в) Умерено;
- (г) Ниско или неважно;

Q11: Доколку имате организирано активности за поврзување на стручното образование и бизнис секторот како ги оценувате постигнатите резултати?

- (а) Многу задоволителни;
- (б) Задоволителни;
- (в) Умерени;
- (г) Незадоволителни.

Q12: Наведете ги вашите сугестии за зајакнување на поврзаноста на стручното образование со бизнис секторот, врз основа на вашите досегашни искуства

---

---

## Кратенки

АВРСМ – Агенција за Вработување на Република Северна Македонија

АРС- Анкета за работна цила

ДЗС – Државен Завод за Статистика

СОО – Стручно образование и обука

ЛЕСС – Локални економско социјални совети

МОН – Министерство за образовање и наука

МТСП – Министерство за труд и социјална политика

ОР – Организација на работодавачи

РЦСОО – Регионален центар за стручно образование и обука

СК – Стопанска комора

ЦСОО – Центар за стручно образование и обука

## Референции

- [1] Blagica Novkovska, *Skills demand and supply in North Macedonia: An analysis at regional and local levels*. European Training Foundation, 2020.
- [2] Макстат база: <http://makstat.stat.gov.mk/PXWeb/pxweb/en/MakStat>
- [3] ДЗС, Регионите во Република Северна Македонија, различни години
- [4] ETF (European Training Foundation), *Skills needs identification and skills matching in South Eastern Europe*, ETF, Turin, 2016.
- [5] ETF (European Training Foundation), *Skills mismatch measurement in ETF partner countries*, ETF, Turin, 2019.
- [6] ETF (European Training Foundation), *Skills mismatch measurement in North Macedonia*, ETF, Turin, 2019.