

Елена РИЗОВА  
Лилјана ЛАЗОВА

УДК: 374.7:331.5(497.7)  
Изворен научен труд

## ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ И РАЗВОЈОТ НА ВЕШТИНИ КАЈ ВОЗРАСНИТЕ ЛИЦА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

### *Кратка содржина:*

Во рамките на глобалната економија која брзо се развива, усогласувањето на барањата на пазарот на трудот со потребите за развој на вештини кај возрасните е клучен елемент за одржлив економски раст и за индивидуален успех во кариерата. Ова усогласување осигурува дека работната сила останува конкурентна, прилагодлива и способна да ги исполни барањата на индустријата, но и да ги задоволи индивидуалните интереси. Од друга страна пак, неусогласеноста помеѓу барањата на пазарот на труд и достапните вештини може да доведе до зголемување на невработеноста меѓу популацијата, намалена економска продуктивност, незадоволство во работата, миграција итн. Решавањето на овој јаз бара сеопфатен пристап, односно разбирање на тековните и идните трендови на пазарот на трудот синхронизирани со соодветен систем од програми за образование и обука.

Образованието на возрасните и континуирираниот професионален развој играат клучна улога во овој контекст, овозможувајќи им на работниците да стекнат нови вештини и да ги надградат постојните како одговор на технолошкиот напредок и менувањето на работните улоги. Соработката меѓу креаторите на политиките, образовните институции и индустриските чинители е од суштинско значење за да се создадат соодветни и современи програми за обука кои ја одразуваат динамичната природа на пазарот на трудот. Покрај тоа, ефективните стратегии за развој на вештини во едно општество може да го подобрат задоволството од работата, да го зголемат потенцијалот за заработка и да ги намалат социоeкономските нееднаквости. Со поттикнување на културата на доживотно учење, општествата можат подобро да ја подготват својата работна сила за предизвиците на иднината, обезбедувајќи економска отпорност и подобрен квалитет на живот за поединците. Овој стратешки пристап носи позитивни придобивки како за работодавачите, така и за вработените, промовирајќи поинклузивен и посилен пазар на труд.

**Клучни зборови:** пазар на труд, вештини, образование, обука, доживотно учење.

## Вовед

Со векови, образованието и учењето претставуваат основа за општествен раст, развој и просперитет. Сепак, до средината на 20-тиот век сфаќањата и теориите на учењето и поучувањето се засноваат најмногу на резултатите од истражувањата за воспитанието и образованието на децата, односно на педагогијата.

Феноменот наречен глобализација, напредокот на општеството во секоја сфера, значајните промени во демографски карактеристики на населението (подолг животен и работен век), ги забрзуваат промените на пазарот на трудот и новите барања за современи вештини и компетенции на возрастните, што од друга страна ја истакнува потребата за акцентирање на образованието на возрастните и андрагогијата во целокупниот систем за образование и обука.

Во такво современо општество, во кое живееме денес, потребата за висококвалификувани работници постојано расте и се развива, што ја наметнува нужноста од диверзитет во можностите за образование и обука на возрастните. Еден од приоритетите и предизвиците како во Европската Унија така и кај македонските институции и македонската економија е развојот на човековиот капитал со современи вештини и компетенции, сè со цел да се искористи потенцијалот на работната сила и да се креира одржлива и развојна економија, но и да се развиваат среќни и задоволни индивидуи.

Имено, работната сила во едно општество којашто поседува висок степен на вештини е прилагодлива и помага во поттикнувањето на конкурентноста на економијата во целост, а од неа имаат придобивки и работодавачите и вработените.

Брзото менување на пазарот на трудот и многубројните предизвици како што се дигитализацијата и последиците од неа за иднината на работата и работните места, технолошките промени, животната средина, стареењето на населението како и социјалната инклузија бараат не само силна основа за поседување на вештини туку и постојано ажурирање на постоечките и стекнување на нови вештини.

Бидејќи „сите луѓе по природа тежнеат кон знаење“ (Аристотел), извесно е дека процесот на учење не завршува во една фаза од човековиот живот, туку подразбира континуиран процес на проширување и збогатување на искуствата на луѓето. Вложувањето во знаењата, вештините и способностите за која било цел (индивидуална или колективна) би требало да претставува *spiritus agens* на секој човек. (Ризова, 2021)

Концептот за доживотно учење претпоставува постојано преиспитување на валидноста на целите на образованието; политиката на образование за одделни категории граѓани; постојана ревизија на содржините, имајќи ги предвид новитетите кои ги носи науката, техниката и технологијата; модернизација на методите и техниките за

учење и подучување, постојано вложување во сопствените компетенции за индивидуален и професионален развој итн. (Ibid., 2021)

Доживотното учење произлегува токму од испреплетеноста на меѓусебните влијанија на човекот и општеството. Тоа не нè подготвува за живот, доживотното учење треба да претставува начин на живот на современиот човек. (Ризова, 2021)

Многу истражувања сугерираат дека образованието и обуката ги зајакнуваат вештините од една страна, а за возврат имаме раст на вработливоста, продуктивноста и на заработувачката. Сепак, повеќето земји се карактеризираат со системски недоволно инвестирање во можностите за образование и обука на возрасни, особено меѓу популацијата на возрасни со несоодветни нивоа на вештини и квалификации.

Како последица на тоа, неквалификуваните и/или слабо-квалификуваните возрасни лица остануваат обесправени на пазарот на трудот, а нациите кои имаат голема популација на неквалификувана работна сила се соочуваат со економски и социјални предизвици. Ова го доведува до прашање нивото на свесност и перцепција за потенцијалните придобивки на образованието на возрасни за пазарот на трудот и развојот на економијата.

Статусот на нискоквалификувана работна сила е повеќе-димензионален и динамичен феномен кој ги надминува формалните образовни достигнувања и ги прифаќа неформалните и информалните пристапи кон образованието, обуката и учењето. Потребен е сеопфатен пристап кој треба да ја има предвид природата како и ефектите на нискоквалификуваните индивидуи, при тоа вклучувајќи поширока категоризација на луѓе како оние што се со специфични празнини во поседувањето на вештини или пак се со застарени вештини. Потребно е да се дизајнираат и спроведуваат образовни и економски политики кои ќе бидат прилагодени на ваков вид хетерогена популација, но за да се оствари сето тоа, потребно е да се обезбеди сеопфатна база на податоци која ќе им обезбеди на креаторите на политики реален приказ на активното работно население и на пласманот на пазарот на трудот.

Динамичниот свет на обуките несомнено добива на важност и дури се изедначува со формалното и со неформалното образование, како и со отворање на можности за признавање на претходното учење, доколку станува збор за начини на стекнување на квалификации. Оваа можност се отвора преку системот на меѓународни и национални стандарди на квалификации.

Обуките започнуваат да се карактеризираат со нови, видоизменети својства, односно со нови и променети квалитети меѓу кои според проф. д-р Александра Пејатовиќ од Белградскиот универзитет, може да се издвојат следните:

- зголемена достапност (преку користењето на ИКТ);
- модуларност;

- заснованост на компетенции;
- заснованост на исходи;
- своевидно усложнување (кое се однесува на отстранување од развивањето, односно вежбањето на мануелни вештини кон повисоки нивоа на учење со цел оспособување на индивидуите за самостојно учење и управување со сопствениот кариерен развој);

- индивидуализираност (во смисла на прилагодување на процесот на поучување кон индивидуалните карактеристики на учесниците);

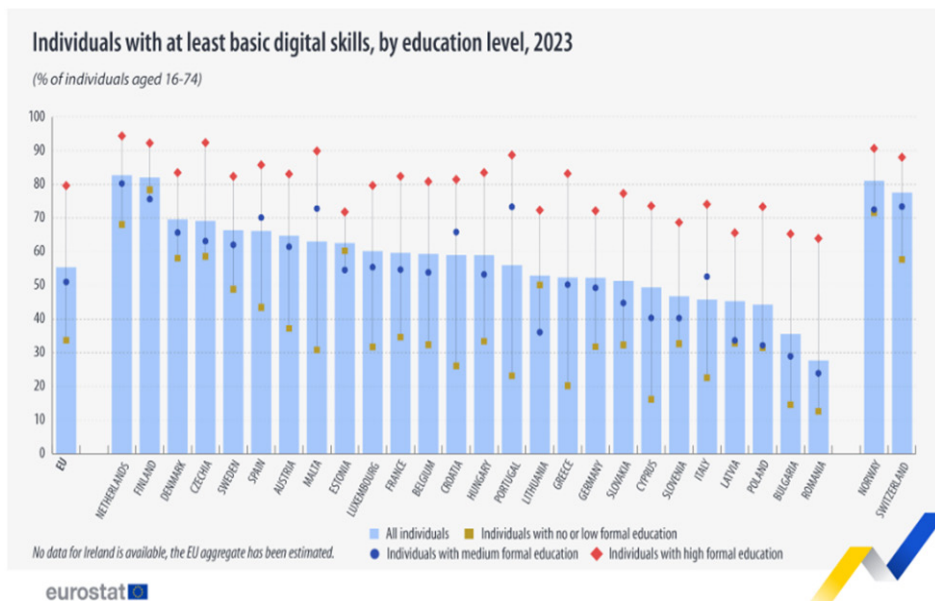
- персонализираност (во смисла на прилагодување на обуката кон потребите на одредени целни групи или организации) итн. (Pejatović, 2019)

Според Пејатовиќ, одразот на современите карактеристики на светот на работата и содржините и карактеристиките на обуките може да се согледа преку:

1. Процесот на глобализација;
2. Продор на ИКТ (информациско-комуникациската технологија);
3. Акцентирање на значењето на човечкиот капитал;
4. Економија на знаењето;
5. Сложена поделба на работата и развој на услужниот сектор;
6. Пораст на бројот на работни места што бара повисоки нивоа на образование;
7. Поширок профил на занимања;
8. Диверзитет на условите за работа;
9. Диверзитет на работните места;
10. Промена на концептот за кариера;
11. Флексибилни форми на работен ангажман и извршување повеќе паралелни работни позиции;
12. Чести промени на работни места и занимања;
13. Стареење на вработените;
14. Пораст на економската активност на жените;
15. Невработеност;
16. Концепт на самовработување;
17. Промена на концептот на сигурност и развој на концептот на флексиурност;
18. Концепт на генерички (клучни) компетенции;
19. Промена на работните вредности;
20. Промена на пожелните особини на вработените;
21. Негативни ефекти на работата и на работното окружување.

Новите технологии и брзата дигитална трансформација, како и предизвиците наметнати со пандемијата КОВИД-19 исто така дополнително го зголемија темпото на промени на пазарот на трудот и образовните потреби. За време на пандемијата бевме сведоци на брза трансформација како на наставата така и на работните места, имавме брза дигитализација и електронска (online) комуникација. Па така, многумина беа принудени итно да се стекнат со одредени дигитални вештини за

да може да комуницираат и да опстојуваат на работните места. Според Евростат (Eurostat, 2023) во 2023 година, 55 % од луѓето во ЕУ на возраст од 16 до 74 години имале барем основни целокупни дигитални вештини. Меѓутоа, за жал, се забележуваат значителни разлики низ ЕУ-земјите, со стапки кои се движат од 83 % во Холандија до 28 % во Романија.



**Слика 1:** Податоци за возрасни лица со основни дигитални вештини според образовно ниво за 2023 година<sup>1</sup>

## 1. Неформалното образование и развојот на вештини во Република С Македонија

Во Република Северна Македонија, Министерството за образование и наука и Владата се стремат учењето и практичната настава во средното стручно образование да станат порелевантни за барањата на пазарот на трудот со што би се постигнал посакуваниот ефект на соодветна понуда и побарувачка на пазарот на трудот. Иако постојат одредени парцијални (главно сведени на проектни активности) напори и придвижувања, како што се учење преку работа, сепак забележителен недостатокот претставува стекнувањето на релевантни вештини кај учениците и нивно прилагодување на пазарот на трудот. Според анализите во стратешките документи, неопходни се клучни реформи како што се: употреба на

<sup>1</sup> Податоците се преземени од Евростат <https://ec.europa.eu/eurostat>

системот за предвидување вештини за информиран избор на кариера и за дизајнирање програми, изготвување нови стандарди за обука за возрасни (за вработените и за невработените лица) кои треба да бидат придружени со подобрена кохерентност и координација на политиките (на централно и на локално ниво) и со робустен механизам за проверка на напредокот.

Како што е наведено и во Националната стратегија за вработување 2021-2027 на Република Македонија, се согледува бавен напредок во усогласувањето на стекнатото знаење и вештини со потребите на пазарот на трудот. Неусогласеноста на вештините се зголемува, стапката на вработеност на оние што неодамна дипломирале останува најниско евидентирана на далечното 37-мо европско ниво (55,3 проценти во 2019 година), така што претпријатијата треба да обезбедат современи обуки за дополнителни вештини кога вработуваат работници кои неодамна дипломирале.

АВРСМ (Агенција за вработување на Република Северна Македонија) секоја година спроведува Анкета за потреба од вештини на пазарот на трудот во Република Северна Македонија. Целта на анкетното истражување е да се обезбедат одредени краткорочни показатели за очекувањата на работодавачите во однос на новите вработувања и потребите од соодветни вештини со кои треба да располагаат лицата, како истите би можеле да бидат конкурентни на пазарот на трудот.

Исто така, АВРСМ секоја година го спроведува Оперативниот план за активни мерки за вработување за невработените лица кој се состои од обука на/вон работно место и обуки кои се насочени на барањата на работодавачите, побаруваните занимања, основни и напредни ИТ-вештини. Сите програми се верификувани од страна на Центарот за образование на возрасни и водат до признаени вештини и квалификации.

ЈУ Центар за образование на возрасните е јавна установа за образование на возрасните, чија мисија е да промовира систем на образование на возрасните кој ќе биде функционален, модерен и во согласност со стандардите на Европската Унија, систем кој ќе обезбеди висок квалитет на учење и можности за стекнување на квалификации во согласност со потребите на населението, ќе ја зголеми вработливоста и ќе го развие претприемништвото, ќе ги задоволи потребите на пазарот на трудот и ќе придонесе во економскиот, општествениот и личниот развој.

Главни цели на Центарот се да придонесе во реализацијата на социоекономските потреби на Македонија, да одговори на потребите на пазарот на трудот и да им помогне на индивидуите во нивниот личен развој. Главна задача е да обезбеди квалитетен систем на образование на возрасните во согласност со европските стандарди и практики преку воспоставување на стандарди и критериуми кои ќе обезбедат квалитетно формално и неформално образование на возрасните и создавање на квалитетна и конкурентна работна сила на пазарот на трудот со поддршка на социјалното партнерство.

Во Центарот се верификуваат програми за неформално образование на возрастните, програми кои водат до стекнување на вештини, компетенции, квалификации или дел од квалификации.

Даватели на услуги за неформално образование односно провајдери за образование на возрастни можат да бидат: училишта, компании, невладини организации, здруженија т.е. установи/институции кои во својата шифра на дејност имаат образование.

Провајдерите кои се верификувани за неформално образование на возрастните во Република Северна Македонија од страна на ЈУ Центар за образование на возрастните подлежат под стручен и инспекциски надзор. Секоја година имаат обврска да достават годишен извештај до ЈУ ЦОВ за реализирани обуки и број на учесници за претходната година.

## 2. Методологија на истражувањето

Главната цел на истражувањето е да се добијат релевантни информации за актуелната состојба со образовната понуда за развој на вештини во областа на неформалното образование на возрастни преку верификувани програми од ЈУ ЦОВ, односно:

- Да се испита бројот на вклучени лица во програми за неформално образование за развој на вештини како и нивната полова структура во обуки за неформално образование, односно за развој на вештини преку верификуваните програми за образование на возрастни за 2023 година,

- Да се утврди бројот и видот на обуки кои се реализирале во текот на 2023 година во Република Северна Македонија и нивната компатибилност со видот на обуки за развој на вештини во Европа.

Истражувачките активности и обработката на добиените податоци вклучуваат сеопфатен аналитички и дескриптивен пристап преку разгледување на понудата и реализацијата на неформалното образование на возрастни (видови обуки за развој на вештини, верификувани понудувачи на услуги, корисници на програмите за неформално образование и обука - учесници во обуките).

За остварување на целите на истражувањето беше користен методот на анализа на достапната документација од квантитативен и квалитативен карактер, односно прибирање податоци од верификуваните провајдери во ЈУ ЦОВ, врз основа на нивната законска обврска да испраќаат годишен извештај за број и вид на реализирани обуки како и број на учесници (по полова, етничка и возрастна структура) за изминатата 2023 година.

Примерокот во истражувањето се состои од 120 активни провајдери односно спроведувачи на обуки за неформално образование во РСМ кои имаат верификувано програми во ЈУ ЦОВ од различни општини во Република Северна Македонија.

## Резултати, заклучоци и препораки

Анализата на документацијата поврзана со целта на истражувањето опфати 120 верификувани спроведувачи на обуки за вкупно 312 верификувани програми за неформално образование на возрасните. Вкупниот број на реализирани обуки изнесува 390 за изминатата 2023 година, а бројот на вклучени учесници во обуките изнесува 3.631.

Во графикон 1 претставени се структурите за кои се верификувани програми во текот на 2023 година.



**Графикон 1:** Верификувани програми во ЈУ Центар за образование на возрасни според струки

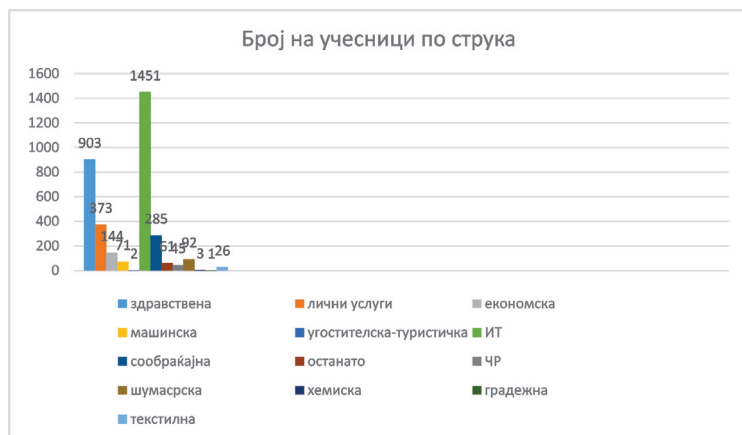
Од прикажаното можеме да забележиме дека од страна на провајдерите најмногу интерес за верификација на програми има од областите: лични услуги, здравствена струка, машинска струка, информатичка технологија (ИТ) и економија.



**Графикон 2:** Лица вклучени во обуки во 2023 година за развој на вештини според пол



Од горенаведените податоци прикажани во графикон бр. 2 можеме да забележиме дека вкупно 3.519 лица биле вклучени во обуките, од кои 1.991 биле жени, а 1.528 мажи. Во однос на возраста на учесниците ЈУ ЦОВ од примените извештаи има податок дека учесниците кои биле вклучени во обуките биле на возраст од 18 до 60 години.



**Графикон 3:** Структура на учесници во обуките според струка

Од прикажаното можеме да заклучиме дека најголем број на учесници биле вклучени во програмите за стекнување на ИТ-вештини или 1.451 учесник, потоа следуваат здравствената струка со 903 учесници, лични услуги со 373 учесници па сообраќајната со 285 учесници.

Од горенаведените резултати забележуваме дека најмногу интерес од страна на понудувачите на обуки за верификација на програми има за програмите од струките: лични услуги и здравствена струка. Додека најмногу број на учесници се обучиле за стекнување вештини од областа на ИТ и за здравствената струка.

Согласно со извештајот од анализата за потреба од вештини на пазарот на труд за 2023 година на АВРСМ (АВРСМ, 2023), работодавачите имаат потреба од лица кои имаат вештини за следниве занимања: машински техничар, келнер, шивач, продавач, готвач, бравар, возач на товарно возило, возач на камион, градежен работник, пекар, заварувач, електричар за одржување.

Очигледна е разликата помеѓу побарувачката на пазарот на труд од страна на работодавачите и понудата на програми за обука на возрасни лица. Но исто така и интересот за учество на обуки на возрасните не се совпаѓа со побаруваните занимања. Во анализата не се спомнува потреба од вештини за лични услуги, но бројот на лица кои ги завршиле овие обуки е забележителен. Градежните работници согласно со анализата се барани на пазарот на трудот, но од таа струка во изминатата 2023 година само 1 лице посетувало обука.

Што се однесува до бараните вештини во Европска Унија, според анкетата на Цедефоп (Cedefop, 2024) истакнуваат дека се забележани постојани тензии на пазарот на трудот во ЕУ во областите на ИКТ, здравствената грижа и СТЕМ-вештините.

Недостиг има и кај занаетчиските работници од 55 % и 25 % од оператори на машини. Потоа, во градежништво 42 %, сместување и услужни дејности со храна 37 %, здравствена и социјална заштита 31 %, снабдување со електрична енергија, гас, пареа и климатизација 23 %, управување со отпад 21 %, транспорт и складирање 20 %, производство 19 % и ИКТ 18 %.

Од горенаведеното можеме да заклучиме дека како во Европската Унија така и во Република Северна Македонија има потреба за развој на вештини и недостиг на кадар во угостителско-туристичкиот сектор, транспорт и оператори со машини. Додека во ЕУ потребни се развој на дигитални вештини како и СТЕМ од анкетата на АВРСМ забележуваме дека овие вештини не се барани од работодавачите во нашата држава, но сепак најголемиот број на лица што посетувале обуки изминатава година биле токму за развој на некои ИКТ-вештини. Односно, од анализата може да се забележи дека 41,23 % од вкупниот број на учесници во обуките за развој на вештини биле токму во секторот ИКТ.

Исто така интересно е што во земјите на Европската Унија имаат потреба од работна сила со стекнати вештини од здравствената струка, а во Република Северна Македонија ваков вид на обуки имаат посетувано над 900 лица и од информациите што ЈУ ЦОВ ги добива од провајдерите, голем дел од овие лица се заминати на работа во некоја од земјите на ЕУ.

Од направената анализа на документација и од статистичките показатели за инволвираноста на учесниците во обуки за развој на вештини, можеме да заклучиме дека на компатибилноста на релевантните вештини меѓу возрасните и на меѓународниот и на националниот пазар на труд сè повеќе влијае глобализацијата, унифицирањето на стандардите на компетенциите и потребата за глобална конкурентност.

Процесот на глобализација наметна работниците да поседуваат вештини кои се препознаваат и вреднуваат преку границите. Унифицирањето на стандардите за квалификации кои ги промовираат помага да се обезбеди дека вештините се преносливи и споредливи низ целиот свет, зголемувајќи ја мобилноста на работната сила и можностите за вработување.

Во овој контекст, континуираниот развој на вештини и адаптација се клучни за одржување на конкурентноста на пазарот на трудот. Општествата мора да инвестираат во програми за образование и обука кои се усогласени со глобалните стандарди, а истовремено задоволувајќи ги потребите на локалниот пазар на трудот. Овој двоен пристап гарантира дека работниците ќе можат ефективно да се натпреваруваат на глобалната

сцена и да ги исполнат специфичните барања на нивните домашни економии.

Згора на тоа, негувањето на културата на доживотно учење и интернационалната соработка меѓу образовните институции и индустриите е од витално значење. Со тоа, земјите можат да создадат работна сила која не само што е квалификувана и приспособлива, туку е и способна да ги поттикне иновациите и економскиот раст. Имено, усогласувањето на вештините со меѓународните стандарди и барањата на пазарот на трудот ги зајакнува националните економии и ја подобрува глобалната конкурентност, што е двоен бенефит - и на поединците и на општествата во целина.

**БИБЛИОГРАФИЈА:**

- Агенција за вработување на РСМ. (2023) Оперативен план. Available at: <https://av.gov.mk/operativen-plan.nsprx> (Accessed: 11.6.2024).
- Влада на Република Северна Македонија. (2021) Национална стратегија за вработување 2021-2027. Скопје.
- Eurostat. (2023) Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat> (Accessed: 9.6.2024).
- ЈУ Центар за образование на возрасните. (2008) Закон за образование на возрасните. Скопје: Министерство за образование и наука на Република Македонија.
- ЈУ Центар за образование на возрасните. (2018) Стратегија за образование на возрасни 2019-2023. Скопје: Министерство за образование и наука на Република Македонија.
- The World Bank. (2021) Skills Development and Innovation Support Project. Skopje: Ministry of Finance, Ministry of Education and Science of Republic of North Macedonia.
- CIPD. (2020) Learning and skills at work 2020. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Ризова, Е. (2021) Доживотно учење. Скопје: Филозофски факултет.
- Pejatović, A. (2019) Obuka za odrasle – Susret očekivanja i procenjivanja. Beograd: Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu.