

Д-р Ристо Иванов,

20 годишно искуство во дизајн и имплементација на мерки за вработување и 10 годишно искуство во спроведување на проекти во секторот домување

МОДЕЛ ЗА ОБЕЗБЕДУВАЊЕ КВАЛИФИКУВАНИ РАБОТНИЦИ ВО СЕКТОРОТ ДОМУВАЊЕ

РЕЗИМЕ

Проблемот на несовпаѓање на побаруваните и понудените вештини на пазарот на трудот присутен е во целиот свет, особено после економската криза и периодот на опоравување на светската економија¹. Овој јаз е поттикнуван и од брзиот технолошки и информатички развој. Истиот тренд е присутен во секторот домување особено во ЕУ земјите².

Република Македонија се среќава со проблемот на недостаток на квалификувани работници во градежниот сектор, кој се заострува поради новите стандарди на живеење и потребата за поголема енергетска ефикасност на зградите. Агенцијата за вработување на РМ нуди мерки за зголемување на понудата на квалификувани работници за да излезе во пресрет на зголемената побарувачката на директни градежни работници.

Досегашните напори да се интервенира на пазарот на трудот преку поединечни мерки на страната на понудата на вештини или на страната на побарувачката на вештини во секторот домување дава ограничени резултати. Пристапот на Хабитат Македонија, поддржан со проект финасиран од Европската унија, е пионерски обид да се развие модел кој во себе интегрира повеќе мерки на пазарот на трудот за потребите на секторот домување. Новина е што покрај фактот дека интервенциите се насочени кон конкретен сектор, домување, моделот е дизајниран според потребите на ранливата и тешко вработлива група –Роми.

Моделот со пилотираните резултати може да преставува основа за нова политика во решавање на проблемот на недостаток на квалификувана работна сила за секторот домување, како и за останатите сектори кои се сочуваат со сличен проблем.

RESUME

Worldwide, there is ongoing mismatch between employers and job seekers, particular after economic crisis and period of global economy recovery. This gap stems from rapid technological and information development as well. The same trend concerns to building sector, especially in EU countries.

Republic of Macedonia encounter the problem of lack of qualified workers in building sector which is severe due to new living standards and increasing needs for energy efficiency in buildings. National Employment Agency implements measures to increase the qualified workforce supply offer as to meet the increased demand for blue-collar buildings sector workers.

Notwithstanding the existing endeavors to intervene with some measures on labour market the achieved results are limited. Approach of Habitat Macedonia, supported with project financed by EU Commission, is pioneer attempt to develop model that integrated more measures on the labour market for the building sector needs. Novelty is that the model is directed to specific sector but designed according to the vulnerable group with significant difficulty for employment, Roma population.

Model with pilot results can be presented as base for new policy in problem solving of the lack of qualified workers in building sector, and for other sector in national economy as well.

¹ Indeed (2016) Labour market Outlook , p 2

² EU Build Up Skills Initiative, Status Quo Analysis on Building sector in Republic of Macedonia, доста на http://www.buildupskills.mk/images/Publikacii/StatusQuo/EN_Status%20Quo_BUS-MK.pdf пристапено на 31.10.2017

РАСТОТ НА СЕКТОРОТ ДОМУВАЊЕ ЈА ЗГОЛЕМУВА ПОТРЕБАТА ЗА РАБОТНИЦИ И НАДГРАДБА НА НИВНИТЕ ВЕШТИНИ ЗА ПРИМЕНА НА МЕРКИ ЗА ЕНЕРГЕТСКА ЕФИКАСНОСТ

Придонесот на градежниот сектор за националната економија е голем од аспект на создавање на БДП, вработувањето и извозот. Во последните 5 години учеството во БДП е зголемено од 5,2% во 2011 на 7,6 % во 2016, а зголемувањето на учеството на вработените во градежниот сектор е од 6,2% во 2011 на 7,2% во 2016 година.

Табела 1: Учество на градежниот сектор во БДП и бројот на вработени , 2011-2016

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Индекс 2016/2011
Вкупно вработени	645,085	650,554	678,838	690,188	705,991	723,550	112.2
Градежништво	39,961	41,024	46,955	48,143	49,866	52,140	130.5
% учество во вк. број вработени	6.2%	6.3%	6.9%	7.0%	7.1%	7.2%	116.3
% Учество во БДП	5.2%	5.7%	7.1%	6.9%	6.9%	7.6%	146.2

Извор: МАКСТАТ , пристапено на 31.10.2017

Како и многуте други сектори, секторот високоградба се обидува да се прилагоди на голем број фактори на промени во исто време. Тоа вклучува економски влијанија, барањата за заштеда на енергија и градење на енергетски ефикасни објекти, ограничувањата на природните ресурси, староста на постоечкиот станбен фонд и промена на националната демографија кои влијаат на работната сила (стареење на населението) и други фактори. Во последниве години фокусирањето на заштеда на енергијата и одржливост на животната средина создаде различни приоритети, паралелно со барањата на новите технологии и обуката на работници за нивна примена.

Во 2016 година во градежниот сектор има 4004 активни, со доминантно учество на препријатијата од 1 до 9 вработени, 3298.

СТАНБЕН ФОНД

Во Република Македонија има 564.296 домаќинства и 698.143 станови³, при што на секое домаќинство отпаѓа по 1,2 станови.

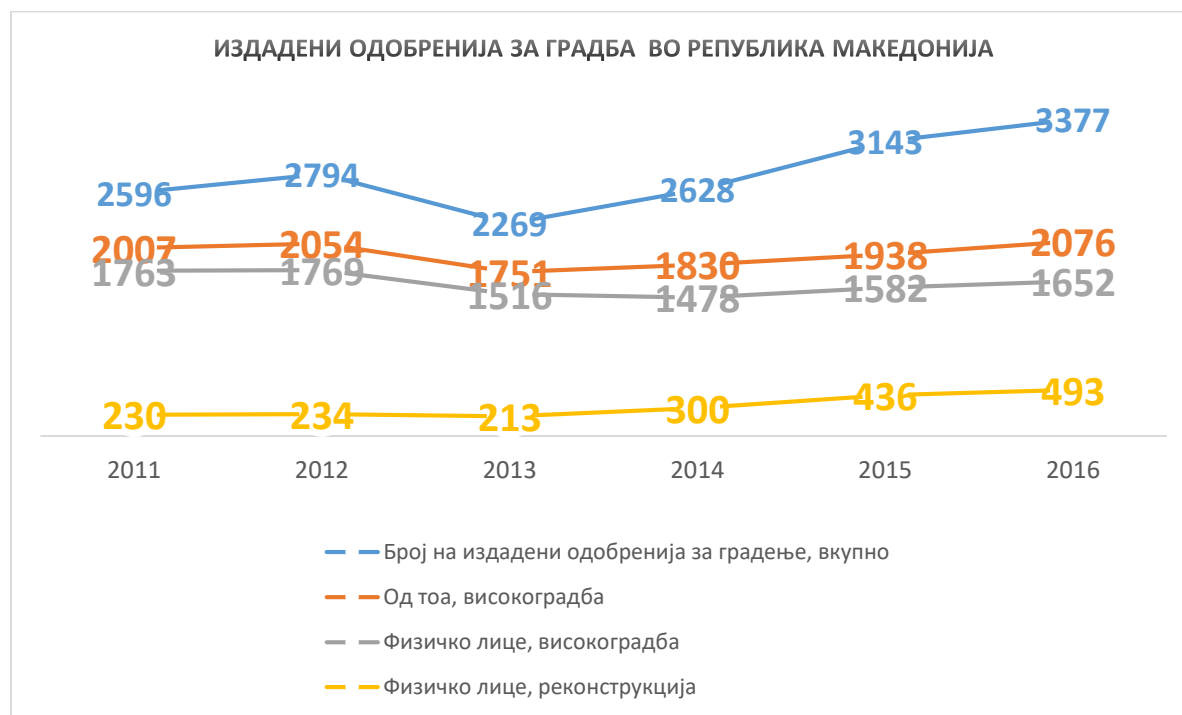
Сегашниот станбен фонд опфаќа 28,7 милиони m² индивидуално домување и станбени згради со повеќе станови (градежни единици). Фондот на јавни згради (државна администрација и во општинска сопственост) изнесува 2.6 милиони m², со напомена дека ова е податок за оние јавни објекти за кои постојат податоци. Вкупниот фонд на згради (приватни и јавни) изнесува 31,3 милиони m². Со оглед на староста на јавните згради нивната реконструкција треба да биде по интензивна. Според препораките на ЕУ динамиката на реконструкции за јавниот сектор треба да изнесува 3 % годишно. За приватниот станбен фонд пожелно е динамиката да изнесува 5%. Ако со мерки на стимулација и активна ЕЕ политика се постигне таква динамика, тогаш вредноста на градежните работи може да достигне до 200 милиони евра годишно.

Во последните десетина години, годишно се завршуваат по околу 5.000 - 5.500 станови, со исклучок на 2006 година кога беа завршени 6.431 станови.⁴ Вкупниот број на издадени одбранија за градба за последните 5

³МАКСТАТ База на податоци

⁴Стопанска Комора на Македонија (2012), Анализа за станбената изградба во Република Македонија

години е зголемен за 30%. Во 2016 година 61,5% од издадените одобренија се однесуваат на високоградба (домување), од кои 79,6% се издадени на физички лица. (Слика 1)



Слика 1 – Издадени одобренија за градба. Извор МАКСТАТ www.stat.gov.mk пристапено на 3.11.2017

ДВА ВИДА НА ПОТРЕБИ ОД РАБОТНИЦИ

Бројот на вработени во градежништвото расте побрзо од вкупниот број на вработени во Република (табела 1). Континуирано околу 700 работни места се отворени за градежни работници, што претставува околу 14% од вкупниот број на огласени работни места во Агенцијата за вработување на Република Македонија. Доколку продолжи трендот на побрз раст на секторот во однос на БДП на Република Македонија проблемот на квалификувани директни работници ќе биде уште поголем.

Потребата за директни градежни работници во секторот домување произлегува од два фактори: старосната структура и потребата за градење на енергетски ефикасни домови. Од анализите за структурата на вработените во градежништвото евидентно е дека старосната граница кај директните работници е над 50 години. Ваквата состојба е резултат на ниските плати и имиџот на секторот кај младите. Голем број на работници го напуштаат секторот високоградба, а мал е бројот на влез на невработени или завршени ученици и студенти.

Врз основа на извештајот за капацитетите на градежниот сектор во Република Македонија за примена на мерки за енергетска ефикасност на згради, во периодот 2016-2020 година секторот ќе има потреба од надградба на вештините на 9.000 до 12.000 работници (20-30% од официјалната работна сила во градежната индустрија).

Според горенаведеното во наредниот период секторот домување ќе се соочи со проблемот на: (а) влез на нови директни работници и (б) потребата од надградба на вештините на сегашните вработени во секторот за примена на мерки за енергетска ефикасност. Дополнително ќе продолжи притисокот врз платите, кој во последните три години покажува тренд на зголемување на учеството на трошоците за работна сила во структурата на цената на градба на згради.

Решението на проблемот се бара во примена на активни мерки на пазарот на трудот. Од успехот во нивното дизајнирање и примена ќе зависи степенот на надминување на проблемот со нови квалификувани работници за секторот домување.

ИНТЕРВЕНЦИИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ ЗА ОБЕЗБЕДУВАЊЕ ГРАДЕЖНИ РАБОТНИЦИ

Основната теоретска рамка (ETF 2014 и European Commission 2014) опфаќа четири вида на активни мерки на пазарот на трудот: (а) советување и помош за барање работа; (б) обука; (в) субвенционирано вработување, и (г) креирање работни места. Примената на јавни инфестии за активни мерки на пазарот на трудот е потреба насекаде во светот поради присутното несовпаѓање помеѓу работодавачите и барателите на работа. Во многу занимања (посебно занимањата во секторот домување) побарувачката е поголема од понудата, без оглед дали се работи за високо едуцирани или ниско едуцирани кандидати.

Агенцијата за вработување на Република Македонија спроведува Оперативниот план за вработување, кој е прилагоден на основната теоретска рамка. Во 2015 и 2016 година со мерката обука се опфаќаат околу 4.000 невработени лица. Во оваа мерка од 30 занимања само три занимања се однесуваат на секторот домување: фасадери, гипс монтери и инсталатери на соларни панели. Истотака понудените обуки за 200 невработени лица ги посетуваат само 100 кандидати.

Според евиденцијата на АВРМ 50% од регистрираните невработени, активни баратели на работа, се долгорочно невработени (повеќе од 2 години чекаат вработување). Истовремено 55% од регистрираните невработени се со основно образование и незавршено средно образование.

Дискусијата во однос на проблемот на недостаток на директни градежни работници се однесува на две прашања: (1) Дали ниско едуцираните невработени лица можат да се вклучат во решавањето на проблемот ? и (2) Дали активните мерки за вработување можат да се дизајнираат само за потребите на секторот домување?

Првото прашање го опфаќа несовпаѓањето на интересот, кој се карактеризира со јаз помеѓу тоа што кандидатите бараат и тоа што работодавачите го нудат. Иако слободните работни места во секторот домување може да се пополнат со ниско едуцирани кадри, кои со дополнителна обука можат да бидат вработени, сепак тие не пројавуваат интерес работните места.

Второто прашање се однесува на несовпаѓањето на вештините, каде малку кандидати ги имаат бараните вештини од страна на работодавачите. Ова е особено изразено со се поголемата потреба на работници со вештини за примена на мерки за енергетска ефикасност, кои се однесуваат на поголемиот број занимања во секторот домување.

Пристапот на Проектот Одржливи Модели за Вработување на Роми е дизајниран да даде одговор на двете прашања поврани со недостатокот на директни градежни работници во секторот домување.

МОДЕЛ НА ОДРЖЛИВИ ВРАБОТУВАЊА ВО СЕКТОРОТ ДОМУВАЊЕ

Проектот Одржливи модели за вработување на Ромите е финансиран од европската Комисија а имплементиран од Хабитат Македонија во партнерство со Здружението за бизниси и консултанти Креација Скопје и ДРОМ Куманово. Целта на проектот е да се зголемат потенцијалите за вработување на Ромите преку обезбедување на соодветни и пазарно вреднувани лични капацитети (знаење, вештини, мотивација и охрабрување), и пристап до пазарот на трудот.

Моделот опфаќа мерки на страната на побарувачката и понудата на пазарот на трудот, како и вмрежување за нивно совпаѓање. На страната на побарувачката се анализираат објавените слободни работни места и анализа на бараните вештини за четири занимања (сидар, фасадер, гипс-монтер и монтажа на прозори и врати) , со посебен акцент на општините Куманово и Прилеп, каде постои најголем број на невработени роми.

На страната на понудата се избра посебна ранлива и социјално исклучена група на невработени (200 роми). За ова група се дизајнира и спроведе пакет на мерки: анализа на потребите за обука, дизајнирање на

специфична обука за утврдените потреби, спроведување на теоретска и практична обука за 80 кандидати, и верификување на квалификациите на обучените кандидати. Овој тип на мерки се фокусираше на обезбедување на кандидати чии вештини ќе се совпаѓаат со барањата на работодавачите. Пакетот беше надополнет со обуки за меки вештини на 120 кандидати каде фокусот беше совпаѓање на интересот на барателите на работа со она што го удат работодавачите.

Третата компонента на моделот е вмрежување на анализираните градежни компании со обучените кандидати, преку онлајн платформа каде градежните работници можат да ги објавуваат потребите за работници и да селкетираат кандидати за вработување.

Главните разлики на моделот во однос на постојните активни мерки на АВРМ се: таргетирање на сегмент на невработени и јасно дефиниран сектор за кој се мобилизираат невработени лица.

Во однос на интервенциите разликите прозилегуваат од претходната проценка на потребите за обука, дефинирање на програма за обука согласно утврдените потреби и барања на кандидатите и програма за обука која се фокусира на конкретни градежни операции. Времето на имплементирање на моделот е 3 месеци.

Искуствата од проектот покажуваат дека проектните резултати би биле поголеми доколку се предвидува и поддршка на кандидатите по нивното вработување. Имено работодавачите денес во светот инвестираат повеќе и повеќе во селекција на работна сила, која ги исполнува општите нивни барања за вештини, а потоа ги обучуваат нив на работното место за специфичните вештини што на организацијата и требаат.

Анализата на трошоците покажува дека за еден обучен работник цената е 472 евра, со следната структура: 100 евра за проценка на потребата од тренинг и развој на програма за обука; 67 евра за теоретската обука и 305 евра за практична обука (155 евра за алати 100 за материјали и 50 евра за менторство на практиката работа). Овие трошоци по работни се на истото ниво како трошоците за обука кај познат работодавач, а само 50 % од трошоците за обука за дефицитарни занимања, обуки што се испорачуваат преку Оперативниот план за вработување од страна на Агенцијата за вработување на Република Македонија.

ПРЕПОРАКИ ЗА НОВИ ПОЛИТИКИ НА АКТИВНИ МЕРКИ НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ

Секторот домување ќе бележи раст и во наредниот период, воден од потребата за енергетска ефикасност и исполнување на законските барања за одржливи згради. Тој раст ќе биде следен и со зголемување на потребата за работници, како за нови работници така и за работници со надградени вештини за мерки за енергетска ефикасност.

Политиките за активни мерки за вработување потребно е да бидат насочени кон две целни групи: долгорочно невработени со низок степен на образование и прептријатијата во секторот домување.

Големиот број на невработени можат да се таргетираат да ги задоволат потребите за работна сила на секторот домување, како и на останатите сектори од економијата. Активните мерки за вработување можат да се фокусираат на претходно утврдената побарувачка на работна сила.

Моделот за одржливи модели за вработување е добра основа за развивање на пакет на мерки кои ќе водат до совпаѓање на потребите на работодавачите и интересот на барателите на работа. Вклучувањето на моделот во оперативниот план кој се имплементира од страна на АВРМ е надградба на постојните политики за развој на пазарот на трудот.

РЕФЕРЕНЦИ

- 1) Tara M. Sinclair, PhD, **Labor Market Outlook 2016**: Uncovering the Causes of Global Jobs Mismatch, Indeed 2016
- 2) EU Build Up Skills Initiative, Status Quo Analysis on Building sector in Republic of Macedonia, доста на http://www.buildupskills.mk/images/Publikacii/StatusQuo/EN_Status%20Quo_BUS-MK.pdf пристапено на 31.10.2017
- 3) John Klueve, , Active Labour Market Policy with focus on Youth, European Training Foundation 2014
- 4) Veronica Escudero (2014) Are active labour market policies effective in activating and integrating low-skilled individuals? An international comparison, Online at <http://mpra.ub.uni-muenchen.de/55319/>, MPRA Paper No. 55319, posted 16. April 2014 03:56 UTC
- 5) МАКСТАТ www.stat.gov.mk пристапено на 3.11.2017