

БРИФ ЗА ПОЛИТИКИТЕ бр. 18

Овој документ препорачува на Министерството за труд и социјална политика и Агенцијата за вработување да воведат нови мерки за поттикнување на вработувањето на најранливите категории граѓани и да го воведат моделот на социјално менторство како редовна услуга за ранливите лица. Менторството треба да биде интегриран пристап каде вработените во Центрите за вработување (ЦВ) и Центрите за социјална работа (ЦСР) заеднички ќе ги менторираат, водат и насочуваат лицата кон индивидуалниот план за вработување. Дополнително, да се подобри соработката помеѓу вработените во ЦВ и ЦСР преку воспоставување на координативно тело, развој на протоколи за соработка и практична соработка.

Проблем

Невработените лица, младите, семејствата со три и повеќе деца и лицата со посебни потреби се најранлива категорија граѓани на пазарот на труд. И покрај намалувањето на стапката на сиромаштија во изминатите години, невработените и понатаму се категорија со најфреквентен статус на сиромаштија според економска активност (39,7% од невработените се сиромашни), додека стапката на сиромаштија кај семејствата со три и повеќе деца се зголемува и изнесува 52,2% во 2015 година (Лаекен Индикатори, 2016). Истовремено, стапката на невработеност на млади (возраст 15-24) е постојан проблем и изнесува 44,4%, додека неактивноста на жените на пазарот на труд е 55,4% во првиот квартал од 2017 (Државен завод за статистика, 2017). Од друга страна, услугите кои се нудат за ранливите лица од Центрите за социјална работа и Агенцијата за вработување најчесто се сведуваат на нивна регистрација и евиденција во системот, а скоро и да не се применува менторирање на лицата и нивно мотивирање за барање работа и изработка на конкретен план за тоа како и каде да се вработат. Истовремено, соработката помеѓу вработените во Центрите за социјална работа

Импакт евалуацијата на пилот програмата за поттикнување вклучување на пазарот на труд на ранлива категорија граѓани покажа дека менторството и праксата ја зголемуваат желбата за наоѓање работа за 0,8 и 1 поен, соодветно, на скала 1-5, додека обуката ги зголемува шансите за вработување и ги интензивира сопствените активности за барање работа за 0,3 поени. Тоа укажува дека, кога социјално исклучените луѓе се доближуваат до пазарот на трудот, нивната желба за работа дополнително се зголемува, а со тоа се зголемуваат и шансите тие наскоро да бидат вработени

и Агенцијата за вработување е недоволно развиена. Ова делумно се должи на недостигот од капацитет во центрите (број на вработени и вештини) за водење на овие лица, но и на недоволната мотивираност да бидат социјални ментори. Исто така, активните мерки за вработување таргетираат главно широка група на долгорочно невработени, додека специјално дизајнираните мерки за ранливи категории граѓани се реткост.

Методологија

Пилот програмата опфати обука, менторирање и обезбедување пракса / вработување на лица изложени на социјален ризик. И тоа: 127 лица вклучени во програма за обука за стекнување меки вештини и мотивација за работа; 20 лица вклучени во социјално менторство; и 15 лица вклучени во пракса/вработување. Методот на оценка на краткорочните ефекти од пилот програмата вклучува импакт евалуацијата на четири исходи сврзани со пазарот на труд: шансите, потребата, желбата и можностите да се најде работа, при што можностите се условени од политиките за вработување на владата и сопствените активности/ амбиции. Како објаснувачки фактори покрај вклученоста во програмата се

земаат и индивидуалните карактеристики: пол, образование, возраст, брачен статус, етничка припадност, место на живеење, статус на пазарот на труд и претходно работно искуство:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 * Period_i + \beta_2 * Treatment_i + \beta_3 * Period_i * Treatment_i + \sum \gamma_m * Covariates_{mi} + \epsilon_i$$

Регресијата е пресметана со difference in difference методот. Како извор на податоци се користени анкети пред почетокот на програмата и по нејзиното завршување.

Резултати

- Обуката влијае врз **шансите за вработување** како и врз зголемување на сопствените активности за барање работа за 0,3 поени (на скала од 1 до 5);
- Менторството влијае само на желбата на учесниците да најдат работа. Вклучените лица во менторство, во просек, имаат **повисока желба од 0,8 поени** (на скала од 1-5) во споредба со периодот пред почетокот на програмата и со лицата кои не биле вклучени;

- Лицата вклучени во **пракса** ја зголемиле својата **желба за работа за повеќе од 1 поен** во споредба со периодот пред почетокот на програмата и со лицата кои не биле вклучени.

Кога социјално исклучените луѓе се доближуваат до пазарот на трудот, нивната желба за работа се зголемува, а со тоа се зголемуваат и шансите тие наскоро да бидат вработени

- Возраста ги намалува шансите за вработување, но ја зголемува желбата за работа;
- Образованието ја зголемува потребата, желбата и можностите за работа кои

произлегуваат од сопствената амбиција;

- Етничките Албанци се соочуваат со помала потреба и пониски можности во споредба со етничките Македонци.
- Ромите не се разликуваат од Македонците во однос на резултатите од програмата.
- Луѓето кои имаат работно искуство во минатото имаат поголеми шанси и можности да најдат работа повторно.

Препораки

Овој бриф за политиките ги дава следните предлог-мерки до Министерството за труд и социјална политика и Агенцијата за вработување за поттикнување на вработувањето на ранливите лица:

- Воспоставување заедничка програма за менторство. Едношалтерската служба/систем за реинтеграција да се воспостави како пилот-проект во 3 општини каде што социјалните служби и оние за вработување се сместени во истите простории. Тука ќе бидат вклучени вработени од ЦСР (оние кои работат со клиенти) и вработени од локалните центри за вработување на АВРМ. Дел од вработените во ЦСР (ментори) ќе изберат 20 корисници на СПП, а потоа ќе работат со нив заедно со колегите од АВРМ за да ги зголемат нивните шанси за вработување и да служат како ментори. Тоа ќе биде долгорочен однос додека лицето да најде работа и да остане на работното место најмалку 18 месеци;
- Зголемување на соработката меѓу ЦСР и ЦВ преку формирање координативно тело; да се воведат стандардни оперативни процедури за соработка меѓу локалните ЦВ и ЦСР; локалните

служби може дополнително да ја развијат својата соработка, како формално (преку договори) така и практично.

- Поттикнување регистрација на неплатени семејни работници како земјоделци.
- Воведување бонус за активирање – надоместоци за вработување на најранливите категории на невработени лица.

Деталните мерки се разработени во Протокол за услуги и се достапни на следниот линк: https://issuu.com/financethink/docs/protokol_za_merki_i_uslugi



Finance Think е Институт за економски истражувања и политики.

Брифот за политиките е резултат на проектот “Унапредување на активното вклучување на маргинализираните лица исклучени од пазарот на труд”.

Целта на проектот е зголемување на активацијата на лицата под ризик од социјална исклученост на пазарот на труд преку подобрување на нивните вештини, образование, квалификации и олеснување на целосната интеграција во општеството и пазарот на труд. Проектен партнер е Центарот за детска и семејна заштита КМОП од Атина, Грција

Овој документ е овозможен со поддршка од Европската Унија. Содржината на документот е одговорност на авторите и на никаков начин не ги рефлектира ставовите на Европската Унија.

