



FORUM FOR  
REASONABLE POLICIES



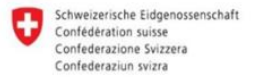
INSTITUTE OF  
SOCIAL  
SCIENCES AND  
HUMANITIES  
SKOPJE



INSTITUTE FOR MEDIA AND DEMOCRACY



CIVICA  
MOBILITAS



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra  
  
Swiss Agency for Development  
and Cooperation SDC

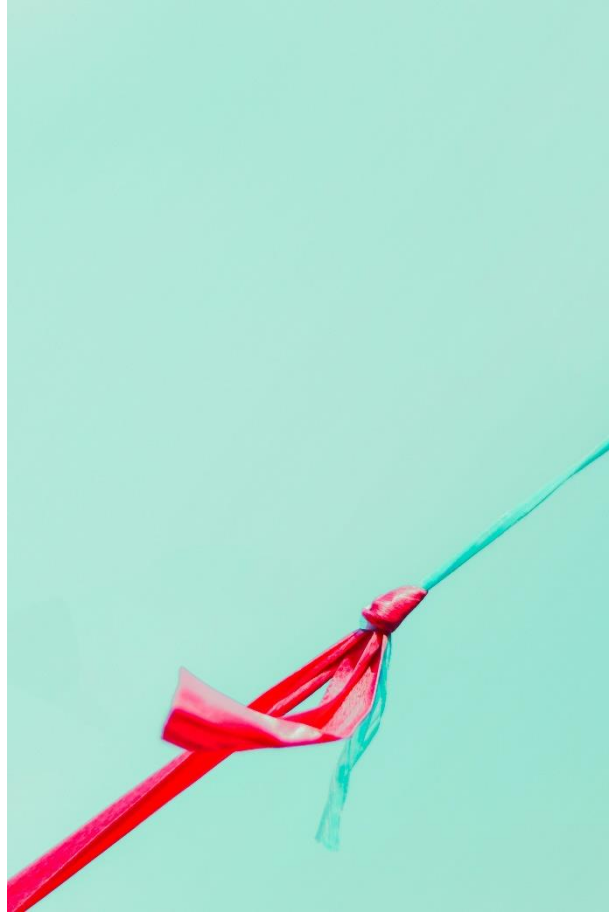


Photo by J Lee on Unsplash

# „Густа плетка: за потребата од вмрежување на образованието, науката и економијата базирана на знаење“

АНАЛИЗА НА ПОЛИТИКИ

Форум за разумни политики, април, 2024

## За контекстот

Форум за разумни политики во соработка со Институтот за општествени и хуманистички науки во август 2023-та години поднесе предлог - иницијатива за годишната Програма за работа на Владата на Република Северна Македонија за 2024 година со наслов: Предлог за измени и дополнувања на Законот за високо образование<sup>1</sup>

Целта на иницијативата со предложените измени е законот за високо образование да биде во согласност со Болоњскиот процес и Европската истражувачка област, поточно усогласување со ЕНИК/Нарик и Еразмус/ЕНЕА водичот околу признавањето и еквиваленцијата на странски високообразовни квалификации.

Со оглед на тоа дека од кога е поднесена предлог - иницијативата не е добиен никаков повратен одговор за статусот на истата, нејзиното разгледување и евентуални понатамошни консултации, неизоставно се пројави потребата од поактивно застапување.

Во рамките на проектот „Застапување за инклузивен развој“ финансиски поддржан од Владата на Швајцарија преку програмата Цивика мобилитас, трите партнерски организации Форум за разумни политики, Институтот за општествени и хуманистички и науки и Балкански институт за регионална соработка (БИРС) целат кон подигнување на свеста на стручната и пошироката јавност за доследна примена на Болоњскиот процес, особено за неговата темелна вредност-мобилност преку измени во законот за Високо образование. Главната цел на проектот е да придонесе кон подобро и поквалитетно високо образование, длабоко интегрирано во економските текови во државата и надвор, во кое истражувањето и науката ќе се преточуваат во реалниот сектор и ќе бидат неизоставен дел од градењето на јавните политики во државата во кое младите успешни студенти ќе наоѓаат добро и сигурно академско-економско прибежиште, а со тоа и да се намали одливот на мозоци.

За време на Тематскиот форум „Густа плетка: За потребата од вмрежување на образованието, науката и економијата базирана на знаење“ кој се одржа на 27-ми март, 2024 година во Скопје, со учество на најголем број претставници од академската и бизнис заедница, и дел од невладиниот сектор, како и последователната серија на средби и брифинзи со повеќе засегнати фактори од областите кои ги покрива проектот, стана јасна потребата да се подигне свеста за интерсекторската методологија на пристапување помеѓу граѓанските организации, кај институциите, бизнис заедницата, но и во пошироката граѓанска и медиумска јавност, со посебен фокус на темелните вредности како право на студирање, право на работа и право на добра администрација. Притоа, од особена важност се покажа потребата и интересот на бизнис заедницата да биде посуштински вградена во оваа методологија. Оттука, од особена важност е правилно креирање на нови политики во рамките на Кластер 3, посебно во делот кој подразбира интерсекторското планирање на високо - образовната и научна дејност со економската област, односно спој на образованието, науката и иновација со економскиот раст.<sup>2</sup> Подготвувањето на интер - секторски реформи не е академско прашање, туку прашање

<sup>1</sup><https://www.nvosorabotka.gov.mk/sites/default/files/Obrazec%20na%20inicijativa%20za%20GPRV%202024%20za%20GO%20FRP%20%281%29.pdf>

<sup>2</sup> Новата ERA 2030 (New ERA, при што ERA е акроним за European Research Area, чија придружна членка е и Северна Македонија прогласува дека економскиот развој, кој денес е во суштина технолошки и иновациски во други области, е приоритет околу кој мора да се обединат сите научно-академски установи, а ова обединување може да се случи само со што е можно поголема мобилност, како дигитална, така и физичка. Исклучително важно е да се

на политики и инфраструктура. Од овие причини, ЕУ налага преобразба на многу универзитети во истражувачки, а не само педагошки установи, градење алтернативни форми на иновација и слично. Инвестицискиот план за Западен Балкан на ЕУ од ноември 2020, е посветен на целта регионот да фати приклучок кон овие процеси.

## АНАЛИЗА СО ПРЕДЛОГ ПРЕПОРАКИ ЗА ВМРЕЖУВАЊЕ НА ОБРАЗОВАНИЕТО, НАУКАТА И ЕКОНОМИЈАТА

-аргументи за застапување-

Во анализата која следи се предложени препораки кои се фокусираат на *врската* помеѓу образованието, економијата и бизнис секторот, бидејќи покрај нашата претпоставка и досегашни сознанија, дека таа е една од најзначајните алки кои недостасуваат за унапредување на состојбите во образованието, истото се потврди од заклучоците на Тематскиот форум „Густа плетка: За потребата од вмрежување на образованието, науката и економијата базирана на знаење“.

### 1. Вовед

Човечкиот капитал по дефиниција претставува количина на образование, знаење, вештини и здравје во кој луѓето инвестираат и го акумулираат во текот на животот, што им овозможува да го реализираат својот целосен потенцијал и да бидат продуктивни членови на општеството. Тој е најважниот ресурс за една земја, бидејќи истиот ги комбинира другите фактори на производство (физичкиот капитал), па оттаму преку инвестирањето во човечки капитал се влијае врз вкупните идни приходи во државата и животниот стандард на нејзините граѓани. Зголемувањето на квалитетот на човечкиот капитал е од клучно значење за насочување кон одржлив економски раст и развој како и за справување со новите предизвици на државата поврзани со пазарот на трудот и стареењето на населението.

Подобрувањето на образованието директно влијае врз човечкиот капитал на државата.

Сепак, покрај континуираната заложба на Република Северна Македонија за унапредување на состојбите во областа на образованието недостигаат позначајни резултати, бидејќи некои од реформите во образовниот систем се плитки, често не добро осмислени и краткотрајни. Исто така, не постои интегриран пристап при носењето на мерки во областа на образованието и пазарот на труд, па покрај декларативните заложби на владите за подобрување на состојбите во областа, континуирани се реакциите на претставниците на бизнисот за недостиг од квалитетен кадар со соодветни вештини. Емиграцијата од државата на младиот и високообразован кадар со цел обезбедување на подобри економски можности во странство е најчесто е со траен карактер и додава на проблемот.

Оттаму е и неопходноста од поврзување на политиките во различните области и обезбедување на интегриран пристап во една „густа плетка“ во која ќе се преплетуваат мерки со цел

---

спомне и фактот дека во оваа визија сите науки се потребни и дека конкуритивната иновацииска економија не може да оди напред без „длабока и интегративна интердисциплинарност“, па така и општествените и хуманистички како и STEM науките мора да постигнат единство.

обезбедување на поквалитетен високо образован кадар за потребите на домашната економија. Тргувајќи од важноста на овие прашања со проектот „Застапување за инклузивен развој“, се нудат одредени решенија за надминување на утврдените слабости.

## 2. Генерален економски контекст и состојби на пазарот на труд

Според пописот од 2021 година населението во Република Северна Македонија брои 1.836.713 жители, а бруто домашен производ (БДП) по глава на жител изнесува 5.888 американски долари. Земјата во континуитет е исправена пред предизвици кои го забавуваат економскиот раст и оневозможуваат поинтензивен развој на земјата, а голем дел од нив се поврзани со состојбите на пазарот на труд, квалитетот на човечкиот капитал и продуктивноста.

Според податоците на Државниот завод за статистика, во 2023 година, активното население во Република Северна Македонија изнесува 791.647 лица, од кои вработени се 688.296, а 103.351 лице е невработено. Стапката на активност во овој период е 52,3%, стапката на вработеност 45,4%, додека стапката на невработеност изнесува 13,1%.

И покрај тоа што стапката на невработеност се намали речиси за 15 п.п. од 28% во 2014 година на 13,1% во 2023 година Република Северна Македонија истата е меѓу највисоките во регионот на Европа и Централна Азија (ЕЦА).

Невработеноста е особено концентрирана кај младите лица на возраст од 15 до 24 години (24,9% во 2023 година). Истото делумно се должи на нискиот квалитет на образованието и слабите врски меѓу образованието и пазарот на труд, па многу млади луѓе не се доволно подготвени за вработување. Постојат значајни недостатоци во однос на стекнатите вештини, кои доколку соодветно не се адресираат ќе станат уште поочигледни како што се менуваат професионалните задачи и се појавуваат нови занимања. Така, една четвртина од големите фирми (со 100 или повеќе вработени) и 19% од средните фирми (20-99 вработени) ја рангираат несоодветно квалификуваната работна сила како второ најголемо ограничување на деловното окружување.<sup>3</sup>

Според Индексот на човечки капитал<sup>4</sup> на Светска банка квалитетот на човечкиот капитал во Република Северна Македонија изнесува 0,56 во 2020 година и иако истиот е во рамки на нивото на земјите со сличен степен на развој, тој останува далеку под просекот во европските и централноазиските земји со низок и среден приход (63%) и далеку под просек на ЕУ (74%). Истото значи дека лице кое е родено во државата денес кога ќе порасне ќе искористи само 56% од својата потенцијална продуктивност, за сметка на просекот во ЕУ каде се искористува 74% од потенцијалната продуктивност.

Ниската продуктивност на човечкиот капитал и високите стапки на емиграција и тоа главно на работоспособно население имаат силни дисторзивни ефекти врз пазарот на труд.

Процените врз основа на податоците од пописите во одредените земји (главно земји во Западна Европа и Северна Америка) покажуваат дека над 500.000 државјани од земјата живеат во странство, што ја прави Република Северна Македонија една од земјите со најголема дијаспора во светот како процент од вкупното население<sup>5</sup>. Потенцијалната годишна загуба на БДП се проценува на 333 милиони евра, што е околу 3,1% од БДП. Како резултат, секое

<sup>3</sup> Светска банка (2017). Барање вештини во Република Македонија

<sup>4</sup> Индексот на човечкиот капитал Human Capital Index (HCI) се мери на годишно ниво од Светската банка и покажува кои земји се најдобри во мобилизирање на нивниот човечки капитал, односно го покажува економскиот и професионалниот потенцијал на нивните граѓани. Индексот се движи помеѓу 0 и 1, со 1 што значи дека е постигнат максимален потенцијал.

<sup>5</sup> Светска банка (2020). Проект за администрација на социјално осигурување, документ за проценка на проектот.

работоспособно лице кое ја напушта Република Северна Македонија зема со себе околу 15.850 евра од потенцијалниот иден БДП. Комбинираниот ефект од нискиот раст на населението и емиграцијата се проценува дека ќе го намали работоспособното население од 71% на 60%, а уделот на постарите лица ќе се зголеми од 12,5% на 25% и ќе бидат потребни околу 700.000 дополнителни работници за да се одржи работоспособно население до 2050 година<sup>6</sup>.

Македонските иселеници најчесто се млади лица, додека нивните вештини се мешани. Емиграцијата, особено онаа интелектуалната, е пред сè од траен карактер, односно кај македонските иселеници склоноста кон враќање во државата останува ниска. Тоа укажува дека вештините научени во странство најверојатно нема да придонесат за целите на домашниот развој.

Високите стапки на емиграција и стареењето на населението бараат зајакнување на вештините и продуктивноста на постоечките работници. Оттука, во иднина ќе биде од суштинско значење да се зајакнат вештините и продуктивноста на преостанатите работници и да се намали притисокот од иселување, особено кај младите, бидејќи во спротивно расте товарот врз сè помалиот број на работници, давајќи им уште посилен поттик за мигрирање надвор од државата.

### **3. Каков човечки капитал создава македонското високо образование**

Економскиот раст и конкурентноста на економијата зависат од квалитетен и функционален човечки капитал ангажиран на продуктивни работни места, односно од збирот на производствени вештини, талент и знаења на поединците. Кога луѓето се вклучуваат во процес на креирање на вредност тие не можат да бидат одвоени од нивното знаење, вештини, здравје и личен систем на вредности, односно сето она што тие со себе го носат како личности претставува одреден капитал. Образованието и обуките (покрај здравствената заштита) на поединецот се клучни во формирањето на човечкиот капитал, а трошоците за образование, обуки и здравствена заштита претставуваат инвестиции во него. Од образованието директно зависи националната економија и добросостојбата на граѓаните.

Во овој контекст се наметнува прашањето дали Република Северна Македонија има потенцијал за подобро образование кое ќе создава човечки капитал кој ќе биде во состојба да постигне побрз, поинклузивен и поодржлив раст на земјата?

Делумно како наследство од долгорочното недоволно инвестирање и фокус на *инпутите* наместо *аутпутот* (знаењето акумулирано во поединците), а делумно и заради бавното спроведување на реформите во периодот од осамостојувањето на државата до денес, индикаторите за образованието во Македонија не се охрабрувачки.

Во споредба со земјите со слични приходи по глава на жител, јавните расходи за образование во Република Северна Македонија се ниски и истите се во надолен тренд, од 4,6% од БДП во 2012 година на 4,0% во 2022 година, што е под нивото во западноевропските земји, каде што расходите често изнесуваат над 5% од БДП.

Слична е состојбата и со расходите за високо образование кое се соочува со слични предизвици, а се поврзани со ниското и неефикасно трошење и резултира со низок квалитет.

---

<sup>6</sup> Светска банка (2018). Зграпчување на посветла иднина за сите: систематска дијагностика на Република Македонија

Во 2017 година, јавната потрошувачка за високото образование изнесуваше 0,8% од БДП, што е под просекот на ЕУ 27 од 1%, но и помалку од земји како Србија и Хрватска кои имаат слични образовни системи како нашиот. Понатаму, некои од земјите за споредба, постигнуваат подобри исходи од учењето со слични или пониски нивоа на расходи за образование. Јавниот удел во финансирањето на науката е исто така низок и се движи помеѓу 0,2-0,4% од БДП, што е многу под просекот на ЕУ од 2%.

Покрај постојаната декларативна заложба на државата за унапредување на состојбите во образованието недостигаат позначајни резултати, иако се спроведуваат тековни реформи на образовниот систем на сите нивоа.

Некои од реформите во образовниот систем се плитки, често недобро осмислени, па оттаму и се краткотрајни (како на пример: воведувањето на државен испит, чија примена беше одложена и истиот до овој момент не е спроведен и др.) Ова често е резултат на недостиг на широка општествена дебата и соодветен период на подготовка и прилагодување за истите, па неподготвеноста на институциите, образовниот кадар, учениците, студентите и општата јавност за прифаќање на конкретна реформа, па така истата станува предмет на политички компромиси. Така, иако некои од реформите се креирани според добрите меѓународни практики, напредокот е ограничен поради капацитетот за имплементација.

Генералниот заклучок е релевантен и за реформите во високото образование. Имено, во еден подолг временски период, владата се фокусираше на големо проширување на пристапот до високо образование со отворање дисперзирани програми на универзитетите во мали и оддалечени градови, што несомнено сериозно го наруши квалитетот на образовниот процес. Ова создаде армија дипломирани студенти чии вештини не одговараат на вештините што се бараат на пазарот на трудот: ниту според нивото, со оглед на тоа што дипломите за завршено високо образование не го рефлектираат реалното стекнување соодветни вештини, ниту според областа.

Во последните петнаесет години бројот на високо образовни институции (јавни и приватни) бележи континуиран раст и покрај демографскиот пад и зголемената емиграција. Во овој контекст, земјата има релативно висок број на високо образовни институции со оглед на големината на населението.

Според податоците на Државниот завод за статистика во Република Северна Македонија, во академската 2022/2023 година се запишале вкупно 53.821 студент, што претставува зголемување за 4,2 % во однос на академската 2021/2022 година. Најголем број студенти (77,7%) се запишале на државните високообразовни установи, додека 22,3% се запишале на приватните високообразовни установи.

Двонасочните образовни размени станаа популарни последниве години, а особено популарни се програмите што нудат можности за работа и студирање на македонски студенти во странство во текот на летото, како и образовните размени преку меѓународни програми за мобилност (на пример: Еразмус+, ЦЕЕПУС и слично).

Научно-истражувачката дејност е на ниско ниво и постои одлив на високообразовани кадри. Лимитираните трошоци за наука ги намалуваат можностите на академскиот кадар за вклученост во истражувачката дејност и поголема видливост во меѓународната академска заедница. Многу истражувачки капацитети се застарени и академскиот кадар има малку

можности да се вклучи во истражувања за кои се потребни поголеми ресурси, особено во техничките и природните науки.

Понатаму, сè уште е недоволно развиен и стандардизиран системот на неформално образование, покуси и пофлексибилни едукативни програми и процесот на надградба на знаењето.

Иако, Република Северна Македонија почна посериозно да се справува со предизвикот за квалитет во последните неколку години, сепак, целосно функционален систем за контрола на квалитетот е сè уште во рана фаза на имплементација. Земјата е, и во процес на воспоставување и консолидирање на својот систем за обезбедување квалитет во високото образование. Агенцијата за квалитет во високото образование која ги вклучува Одборот за акредитација на високото образование и Одборот за евалуација на високото образование започна со работа во 2020 година според новиот Закон за високо образование, но досега не е спроведена институционална евалуација од страна на агенцијата. Сепак, новите правилници за евалуација и акредитација, усогласени со Европските стандарди и упатства за обезбедување квалитет<sup>7</sup>, се неодамна усвоени (2022 година). Спроведувањето на евалуација согласно европските стандарди и упатства за обезбедување квалитет во високото образование може да даде квалитетен поттик на високото образование, да помогне и во консолидација на системот на високо образование преку зголемување на минималните стандарди за работа и рационализирање на бројот на високо-образовни установи (преку интеграција и спојувања), да го намали дуплирањето на студиските програми, да го намалат бројот на супстандардни програми, да ја подобри ефикасноста на трошењето, да создаде синергии, да го адресира демографскиот пад на студенти и на крајот, да доведе до зголемување на квалитетот и создавање на меѓународно конкурентни високо-образовни установи и да произведе подобри дипломирани студенти.

Постојните пристапи за обезбедување квалитет обично се насочени кон акредитација и фокусирани на влезни информации, наместо на резултати како што се резултатите од учењето и можностите за вработување.

Бизнис заедницата континуирано реагира дека не може да најде соодветно квалификувана работна сила на пазарот на труд, како и работна сила со соодветни вештини.

Со цел создавање на мобилност на нашата академска заедница и заради стекнување на вештини и знаење во интернационално окружување кои подоцна требаше да се применат во земјата, од 2012 година Министерството за образование и наука пристапи кон субвенционирање на додипломски студии од прв, втор, трет циклус на студии на еден од првите десет рангирани универзитети од сите области. Дополнително, министерството стипендирање додипломски студии од прв циклус во прва година од областа на техничките науки, архитектурата, градежништвото, математиката, меѓународното право, економијата и финансиите, физиката, биологијата, хемијата, медицинските науки и генетиката на еден од првите сто рангирани универзитети, согласно последната објавена листа на Центарот за универзитети од светска класа при Шангајскиот Џио Тонг универзитет.

Со овој државен проект се финансираа со буџетски средства трошоци за уписнина во висина од најмногу 40.000 американски долари годишно и месечна стипендија од околу 800 евра.

По завршувањето на студиите и враќањето во Република Северна Македонија кандидатот беше должен шест месеци да биде на располагање за вработување во органите на државната управа, како и во државните високо-образовни и научни установи. Доколку во периодот од шест

---

<sup>7</sup> [ESG\\_2015.pdf \(eqar.eu\)](#)

месеци на кандидатот не му е понудено соодветно вработување му остануваше обврската за работа во Република Северна Македонија минимум две години.

Во однос на конкретниот проект, нема систематски јавно достапни податоци за бројот на стипендии и нивната вредност, а овој проект беше компромитиран од низа примери на стипендисти кои најдоа начин да ја заобиколат обврската да се вратат дома или кои се вратија, но не им беше понудено соодветно работно место.

Согласно одредени пресметки и реакции во јавноста првенствено од компании кај кои се јави интерес за ангажирање на вакви студенти на престижни универзитети во странство, а кои не беа во состојба да обезбедат податоци за истите, вкупно во овие студенти државата инвестирала повеќе десетици милиони евра, а притоа непознати се придобивките од истото.

Овие недостатоци значително ја поткопаа првичната цел на програмата - враќање на човечкиот капитал во земјата и ефект на прелевање на македонскиот пазар на трудот, не само во однос на знаењето и вештините, туку и во однос на работната етика и ставови. Со тоа, државата инвестираше во човечки капитал за други држави. Во надлежните органи нема евиденција, ниту увид каде продолжуваат со работа и развој на сопствените кариери овие стипендисти во кои инвестира државата. Дополнително, државата нема евиденција ниту за другите млади луѓе кои продолжуваат со високо образование во странство со странски стипендии или на сопствен трошок.

Бизнис-секторот не е вклучен целосно во процесот на програмирање и финансирање на високото образование и научните истражувања и има најниско учество во технолошко-иновацииската дејност во регионот. Компаниите и универзитетите мора да ја продлабочат својата соработка на повеќе начини, како на пример: развој на план за соработка, интегрирани вежби за учење, кооперативно учење, истражувачки и инкубирани компании. Компаниите треба да имаат поголема застапеност во програмите за високо образование, да се зголеми практичната работа, и да се посвети внимание на развојот на вештините на студентите кои подоцна практично ќе ги применуваат.

Инвестирањето во човечки капитал не подразбира само по себе зголемување на финансиските средства кои се одвојуваат за таа намена, односно повеќе средства, доколку не се користат соодветно, не мора да значи дека ќе доведат до подобрување на образованието. Дебатите за реформите во образованието најчесто се водат само во контекст на вештините, а не во контекст на иселувањето.

#### **4. Предлог – мерки**

Имајќи го предвид контекстот и претходно наведените слабости на системот со проектот: „Застапување за инклузивен развој“, се нудат одредени решенија кои ќе придонесат за подобрување на врските меѓу високото образование и неговата релевантност за развојните приоритети на македонското општество, особено во насока на формирање продуктивни и ангажирани граѓани за потребите на македонскиот пазар на трудот.

Во таа насока, предложените мерки се поврзани со осигурување дека образовните политики во делот на високото образование и политиките за пазарот на труд ќе бидат меѓусебно конзистентни, а одреден гарант за истото е ако тие се креираат со тројно партнерство меѓу универзитетите, приватниот сектор и државата. Исто така, зајакнувањето на меѓусекторската координација и соработка е потребна.

Фокусот на предложените мерки е кон создавање вештини коишто ќе се совпаѓаат со актуелната и ќе ја антиципираат идната побарувачка на пазарот на труд, како и мерки кои ќе



обезбедат одливот на млади и високообразовани кадри во странство да стане двонасочен процес.

Со формулирање на соодветни политики преку усогласување на програмите за високо образование со технолошките промени и трендови, а во насока на создавање на кадар според актуелните и идните промени и барања на пазарот на труд, земјата може ефективно да управува со процесите. Искористувањето на потенцијалот на надворешните миграции и обезбедување на нивна непречена интеграција на пазарот на труд во Република Северна Македонија, исто така треба да биде дел од политиките.

Оттаму, преку проектот „Застапување за инклузивен развој“ се предлагаат два сета на мерки:

- I. Мерки за унапредување на квалитетот на високото образование во функција на македонскиот пазар на труд (со цел усогласување на понудата со побарувачката на висококвалификувани кадри и спречување на нивно одлевање од државата) и
- II. Мерки за зголемување на мобилноста во високо образование и мерки за враќање на високообразован кадар во државата.

### **I. Мерки за унапредување на квалитетот на високото образование во функција на македонскиот пазар на трудот (со цел усогласување на понудата со побарувачката на висококвалификувани кадри и спречување на нивно одлевање од државата)**

**I.I.** Воспоставување на систем за редовно анализирање и следење на јазот меѓу вештините на национално ниво и воспоставување на високо образовни програми согласно потребите на бизнисот и пазарот на труд

Формирање на „Опсерваторија на вештини на високо-квалификуван кадар“, која би функционирала на некој од државните универзитети е потребно. Бидејќи, капацитетот и потенцијалот на владините институции е ограничен, неопходно е вмрежување на науката, деловната заедница и соодветните надлежни органи од Министерството за образование и наука и Министерството за труд и социјална политика (Агенција за вработување), со цел формирање на Центар - „Опсерваторија на вештини на високо-квалификуван кадар“ во кој врз основа на економетриски модели ќе се прогнозираат потребите од вештини на високо-квалификуван кадар во државата. Во овој процес неопходно е да биде вклучена и деловната заедница преку нивните релевантни претставници (стопански комори, организации на работодавачи и сл.), со цел обезбедување на соодветен *инпут* за потребите од висококвалификуван кадар со соодветни вештини.

Во рамките на оваа Опсерваторија, би се следела динамиката на условите на пазарот на труд и би се правеле проценки за потребата од соодветен високо-образован кадар и потребите од побарувани занимања и вештини, со цел носење соодветни одлуки и креирање политики од страна на Владата, Министерството за образование и наука и Министерството за труд и социјална политика. Врз основа на резултатите кои би ги продуцирала оваа Опсерваторија би се правела проценка на потребите од кадар и соодветно би се димензионирале програмите и уписните квоти на факултетите.

**I.II.** Поддршка на модернизацијата на студиските програми и методите на предавање и учење

Праксата покажува дека се продолжува со експанзија на студиските програми без соодветна анализа на потребите на пазарот на трудот и на капацитетите за нивна реализација и постои неприлагоденост на соодносот на задолжителните и изборните предмети во однос на спецификите и потребите на различните студиски програми.

Оттаму, врз основа на процените од „Опсерваторија на вештини на високо-квалификуван кадар“ универзитетите во соработка со приватниот сектор би пристапиле кон изработка на

нови и модернизирање на старите образовни програми според потребите на бизнис заедницата.

Процесот, да предвиди учество на претставници од работодавачи од определени сектори на квалификации и образовни институции и да обезбеди создавање на програми кои ќе вклучуваат суштинско вклучување на студентите во компании и институции во текот на нивното студирање, односно нивна практична работа која значително ќе им ги зголеми вештините, ќе придонесе за намалување на времето од нивно завршување со образование до вклучување во работниот процес.

## **II. Мерки за зголемување на мобилноста во високо образование и мерки за враќање на високообразован кадар во државата**

II.I. Зајакнување на програми за двојна диплома на високообразовните институции, кои се особено значајни за зголемување на знаењата и вештините и воведување меѓународни програми со светски универзитети, олеснување на мобилноста и поедноставување на еквиваленција со цел побрзо вклучување на пазарот на трудот дома;

- потполна ревизија на подзаконскиот акт и делот од законот за високо образование кој го повторува овој подзаконски акт за постапката на признавање кредити и квалификации, со тоа што ќе се применат доследно препораките и Насоките на Еразмус водичот за признавање кредити и квалификации,

- застапување за потполна дигитализација на постапката на признавање квалификации и кредити со полна онлајн транспарентност на постапката и можност за следење на процесот,

- исклучување на анти-болоњскиот принцип на проценка на програмите и креирање комисији на професори за потреби на нострификација – Лисабонската конвенција и основата на ЕКТС принципот на признавање и проодност е не-навлегување во академска содржина ами во формалните принципи (број на кредити, сметање на кредитите, компатибилност на квалификации) за да се надмине проблемот од 90-тите години од минатиот век, а тоа е секоја академска традиција и средина да влече кон своите навики и пракси и со тоа да ја прави проодноста и мобилноста невозможна. Значи, признавањето мора да го исклучи учеството на арбитражни професорски комисији и да се остави на административните лица како што препорачува Еразмус.

- валидацијата и/или признавањето на вештините стекнати надвор од формалниот образовен систем или во странство (најчесто во неформален контекст), исто така, се неопходни.

II.II. Воспоставување на регистар на студенти кои студираат во странство со цел следење за потенцијален ангажман по дипломирање од домашни компании;

Потребно е да се предвидат соодветни измени и дополнувања на Законот за високо образование („Службен весник на Република Македонија“ бр.82/18, 178/21 и 58/24), со цел обезбедување на правен основ Министерството за образование и наука да воспостави информациски систем „Регистар на македонски државјани-студенти во странство“, во кој би се водела збирка на податоци за македонските студенти кои се образуваат надвор од државата. Податоците од овој регистар би биле достапни за универзитетите, стопанските комори и други засегнати организации со цел обезбедување на информации за потенцијален ангажман на студентите од странство во Република Северна Македонија.

Ваквиот регистар е неопходен со цел воспоставување соработка во функција на поддршка од иселениците за развој на домашната економија преку нивно поврзување со компании и научно-истражувачки центри во државава. Електронска база на студенти кои се македонски државјани, а студираат во странство би содржела податоци за студентот, научно-образовната

институција на која се стекнува со образование, степен на студии (додипломски студии од прв, втор, трет циклус), контакт податоци и други информации кои се релевантни.

Оваа база ќе им користи на компаниите, но и на научните институции со цел да се следи во перспектива потенцијалниот ангажман на нашите млади и образовани кадри во странство.

Со тоа би се надминале недостатоците кои произлегуваат од проектот согласно кој државата со почеток од 2012 година субвенционира додипломски студии од прв, втор, трет циклус на студии на најдобро рангираните универзитети на шангајската листа, но и би се обезбедила основа да се искористи и потенцијалот на другите македонски студенти кои студираат во странство (со други стипендии или во сопствена режија).

Исто така, оваа база во перспектива би можела да биде надградена и развиена, во смисла и по завршувањето на образованието, па дури истата би можела да се прошири со информации за вработување на студентите во странство, информации кои секако би ги споделувале на доброволна основа, а со цел ставање на располагање на домашната економија и наука за нивен потенцијален повремен ангажман или за обезбедување на соодветни врски и информации за различни потреби од странство.

**II. III.** Разгледување на можноста за субвенционирање на вработување на повратници од странство со дефицитарни квалификации;

Поради недостиг на висококвалификуван кадар во одредени области, потребно е да се разгледа можноста за субвенционирање на вработување на странци, но и на наши државјани кои ја напуштиле државата, односно се иселиле во странство. Имено, носителите на економските политики во земјава, односно Министерството за труд и социјална политика во соработка со Министерството за економија и Министерството за финансии да ја разгледаат можноста за донесување регулатива за обезбедување на субвенции за работодавачите во Република Северна Македонија кои вработуваат новодоселени лица, со цел обезбедување економски раст и зголемена конкурентност на глобалниот пазар.

Освен домашни повратници (лица кои работат или кои се образувале надвор од државата), согласно оваа мерка да можат да бидат вработени и странци, со цел привлекување на експерти од странските земји, како и Македонци од дијаспората со занимања кои претпоставуваат високи квалификации и вештини. Со оглед на нивото на плати во поразвиените економии и животниот стандард во истите, нашата економија е неатрактивна за помасовно ангажирање на високо квалификуван кадар. Ефектите од оваа мерка би биле повеќекратни, односно за приватниот сектор би се супституирал дел од недостигот на работната сила. Вакви или слични мерки постојат во повеќе други држави, кои претставуваат директна конкуренција во делот на ангажирање на висококвалификуван кадар.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> На пример, случајот на Република Србија која кон средината на 2022 година донесе Уредба за критериумите за доделување субвенции на работодавачите кои вработуваат новодоселени лица во Србија (УРЕДБА О КРИТЕРИЈУМИМА ЗА ДОДЕЛУ ПОДСТИЦАЈА ПОСЛОДАВЦИМА КОЈИ ЗАПОШЉАВАЈУ НОВОНАСТАЊЕНА ЛИЦА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ („Службени гласник РС“, број 67/22), согласно која новодоселено лице е физичко лице кое во периодот од 24 месеци не престојува на територијата на Р.Србија повеќе од 180 дена и со кои работодавец (домашно или странско правно лице) склучил договор за работа за месечна заработка од најмалку 300.000,00 динари (околу 2.650 евра), а субвенциите се исплатуваат во износ од 70% од пресметаниот и уплатен данок на доход за едно или повеќе вработени новонаселени лица и 100% од пресметаните и уплатен придонес за пензиско и инвалидско осигурување, за период највеќе од 60 месеци, почнувајќи од 01 јули 2022 година, а заклучно со 21 декември 2028 година.

Изработено од:

Д-р Гордан Георгиев

М-р Анета Димовска

Користени се податоци од официјални извори, како веќе постојни така и податоци добиени со дополнителна обработка врз основа на идентификуваните потреби на проектот.



*Содржината на оваа анализа е единствена одговорност на авторите и на ниту еден начин не може да се смета дека ги одразува гледиштата на владата на Швајцарија, Цивика мобилитас, или организациите што ја спроведуваат.*