Национален младински совет
на Македонија

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

Истражување и анализа на работните вештини на младите во Република Македонија

ноември, 2016 година

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

СОДРЖИНА

1. За проектот

2. Вовед

3. Дефинирање на целта на истражувањето

4. Методологија на истражувањето

5. Опис на моменталната состојба на пазарот на трудот

6. Резултати од истражувањето

7. Анализа на документи, мерки и политики

8. Заклучоци

9. Користена литература

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

1. ЗА ИНИЦИЈАТИВАТА

Националниот младински совет на Македонија во јули 2016 година започна со реализација на проектот „Со работни вештини до можности за младите“, чија главна цел е зајакнување на вештините и на компетенциите што помагаат при вработување кај младите луѓе во Македонија. Овој проект има цел да формира Центар за вештини и компетенции на младите во структурата на Националниот младински совет на Македонија (НМСМ), за да се зголеми придонесот на НМСМ во зголемување на можноста за вработување на младите луѓе и нивната интеграција на пазарот на трудот. Сето ова ќе помогне да се надополни и да се зајакне еден од најголемите приоритети на НМСМ, а тоа е вклучување на младите и промовирањето на граѓанското образование и компетенции, со намера за подобри можности за вработување и поголема социјална вклученост на младите луѓе.

Националниот младински совет на Македонија [НМСМ] е чадор-организација во која членуваат младински здруженија и фондации, меѓу кои и политичките подмладоци на политичките партии во Република Македонија. НМСМ е основана во 2013 година, како невладина, непартиска и непрофитна организација од страна на 55 организации. Денес во НМСМ членуваат 55 организации, а воспоставени се 7 регионални канцеларии, кои овозможуваат директна работа со членството. Во 2015 година, НМСМ стана член на Европскиот младински форум и ја воспостави Младинската инспиративна група МК како нејзино тело за идентификување на приоритетите на младите преку процес на консултации на национално ниво. Првиот сет на приоритети, како што е наведено од страна на НМСМ, се вработувањето, образованието, младинскиот стандард и значајното учество на младите во креирањето на политиките.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

2. ВОВЕД

Во последните неколку години, вработувањето на младите сè повеќе се актуализира и добива сè поголема важност на националните и на глобалните агенди за развој. Ова воопшто не е изненадувачки ако се земе предвид дека кризата со работни места ја зголеми ранливоста на младите, што пак резултира со поголема невработеност на младите, послаб квалитет на работните места, поголема нееднаквост на пазарот на трудот меѓу различни групи млади луѓе, подолг и понесигурен премин од образование кон работа и поголема оддалеченост од пазарот на трудот. Невработеноста претставува еден од најгорливите социоекономски проблеми со кој се соочуваат голем број земји во светот. Ова се должи, пред сè, на фактот што невработеноста не претставува изолиран социоекономски проблем, туку високата стапка на невработеност носи со себе голем број други негативни појави како што се сиромаштијата и социјалната несигурност, која пак резултира со низок квалитет на живот на населението, а негативно влијае врз искористеноста на ресурсите и врз економскиот раст. Република Македонија се соочува со висок процент на невработеност, како и со голема нееднаквост и социјална исклученост. Значаен дел од младите лица спаѓаат во категоријата невработени лица, што пак носи висок ризик од нивна социјална исклученост. Учеството на младите на пазарот на трудот е на ниско ниво. Во 2014 година стапката на активност била 30,6 %, стапката на вработеност 15,2 %, а стапката на невработеност 50,4 %. Долгите периоди на невработеност влијаат врз изгледите на младите да обезбедат работно место со можност за кариера и за пристојна плата, младите невработени лица се соочуваат со зголемен ризик од маргинализација, особено тука спаѓаат оние што доаѓаат од семејства со понизок социоекономски статус и од руралните подрачја. Токму наведените појави се причина за истражувањето, кое треба да ги детектира преференциите на работодавците во поглед на вработувањето млади лица, но и на младите во поглед на достапноста на работни места. Дополнително, една од целите на ова истражување е и детектирање на вештините што треба да ги поседуваат младите лица со цел да бидат повработливи, односно поконкурентни на пазарот на трудот, што пак ќе им овозможи побрзо и полесно да дојдат до вработување, како и да напредуваат во кариерата. Ова истражување треба да помогне во детектирањето на вештините што им се потребни на младите, а кои се посакувани и перципирани како потребни од работодавците, врз основа на кои би се планирале и би спровеле циклус на обуки, чија цел е зголемување на работните вештини и на вработливоста на младите во Република Македонија.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

3. ДЕФИНИРАЊЕ НА ЦЕЛТА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Основната цел на ова истражување е да ги идентификува вештините и компетенциите за кои младите и работодавците сметаат дека се потребни за поголема вработливост на младите во Република Македонија. Истражувањето е комбинација од десктоп-истражување и утврдување и спроведување прашални анкети со бизниси и со млади. Истражувањето е почетна активност во проектот „Со работни вештини до можности за младите“, кој се стреми за зајакнување на вештините и на компетенциите што им помагаат на младите при вработување, но и за личен и кариерен напредок и развој.

Главна цел на истражувањето е идентификување на вештините што, според работодавците, се неопходни, а кои младите треба да ги поседуваат со цел да бидат поконкурентни на пазарот на трудот. Ова треба да резултира со зголемена вработливост на младите, односно побрзо и полесно вработување на млади лица и нивна подготвеност веднаш да започнат со работа, благодарение на вештините што ги поседуваат. Исто така, истражувањето треба да ги земе предвид понудените и достапните обуки од државните институции, со цел да идентификува недостатоци или празнини во понудените обуки што овој проект може да ги надомести.

Откако ќе се дефинираат вештините што им се потребни на младите, а кои се посакувани и перципирани како потребни од страна на работодавците, планирано е да се спроведат циклус обуки, чија цел е зголемување на работните вештини кај младите во Република Македонија. Крајна цел на проектот е формирање на Центар за вештини и компетенции на младите, со што ќе се зголеми придонесот на НМСМ во поддршка на активностите за зголемување на капацитетите за вработување на младите луѓе. Ова е значајно затоа што вештините дефинирани како поседување одредена способност за извршување работи во согласност со одредени услови, заедно со компетенциите што се најчесто рамка на стандардизирани квалификации и вештини, а кои е потребно да се поседуваат за вршење одредена работа или служба, се неопходни за младите што сакаат да бидат конкурентни на пазарот на трудот. Оваа активност е во насока на реализација на приоритетите на НМСМ, односно вклучување на младите и промовирање на граѓанското образование и компетенции, со намера за подобри можности за вработување и поголема социјална вклученост на младите луѓе.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

4. МЕТОДОЛОГИЈА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

За потребите на истражувањето беа креирани анкетни прашалници, еден за млади и еден за работодавци, кои беа дисеминирани по електронски пат до работодавците и до младите.

Целта на прашалникот за работодавци е да помогне во утврдувањето на перцепциите на работодавците за пазарот на трудот, нивните потреби од млади работници, нивните перцепции на вработливоста на младите, но и да помогне во утврдувањето на „меки вештини“ (soft skills), но и на „тврди вештини“ (hard/technical skills), односно компетенции за кои работодавците сметаат дека младите мора да ги поседуваат доколку сакаат да дојдат до работно место. Така што, во поглед на работодавците, прашалникот беше испратен до најголемиот дел од стопанските комори во Република Македонија (Стопанска комора на Република Македонија, Сојуз на Стопански комори на Република Македонија, Стопанска комора на Северозападна Македонија, Занаетчиска комора на Македонија, Бизнис конфедерација на Македонија, Организација на работодавци на Република Македонија), Агенцијата за вработување на Република Македонија и приватните агенции за селекција на кадар и посредување при вработување, како и повеќе приватни компании, сè со цел да се добијат што е можно повеќе и поквалитетни одговори и информации во врска со перцепциите на работодавците за пазарот на трудот и за вработливоста на младите. Дел од прашалниците за работодавци беа спроведени во соработка со Стопанската комора на Република Македонија како најголема групација на компании од приватниот сектор, односно поконкретно дваесет и пет компании членки на Стопанската комора на Македонија одговорија на прашалниците испратени до нив преку Комората, додека 20 компании работодавци одговорија на прашалникот директно, по електронски пат.

Значаен извор на информации за истражувањето, покрај анкетните прашалници, беа и состаноците/интервјуата со организациите на работодавци (Стопанска комора на Република Македонија, Стопанска комора на Северозападна Македонија, Бизнис конфедерација на Македонија) и со канцеларијата на Меѓународната организација на трудот во Република Македонија. На самите состаноци со одговорните лица на коморите беше дискутирано за нивните перцепции на пазарот на трудот во нашата држава, тешкотиите што ги имаат при наоѓањето, селекцијата и ангажирањето млади лица, кои се моменталните потреби на компаниите нивни членки од млад работен кадар, профилот на работниците што се најпотребни и вештините и компетенциите што младиот работен кадар треба да ги поседува според нив.

Целта на прашалникот за млади е да овозможи увид во перцепциите на младите за пазарот на трудот, вработливоста на младите како социоекономска општествена група, но и да утврди каде младите најмногу сакаат да работат и кои се причините за нивниот избор, кои

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

вештини сметаат дека им се најпотребни за вработување, нивните перцепции за практикантството, за улогата на политичките, бизнис и/или личните релации при вработувањето и нивните препораки до работодавците. Прашалникот за млади беше дисеминиран до младите преку мрежата на членки на НМСМ, како и преку друштвените медиуми, и наиде на солиден одѕив меѓу младите. Прашалникот за млади беше преведен и на албански јазик, со единствена цел да им биде што подостапен на испитаниците. На прашалникот за млади беа добиени 90 одговори, од кои 73 на прашалникот на македонски јазик и 17 на прашалникот на албански јазик.

Во поглед на методологијата, значајно е да се наведе дека истражувањето беше спроведено со користење на пригоден примерок, односно примерок на „снежна топка“, првенствено поради специфичната група на стекхолдери, чии перцепции и ставови беа предмет на истражувањето (компаниите и коморите како здруженија на компании), а истражувањето беше спроведено со комбинација на квантитативни и квалитативни истражувачки методи.

Покрај прашалниците и интервјуата, за потребите на проектот и на истражувањето е направена и кратка анализа на документи, акти и политики што се однесуваат на вработувањето на млади лица во Република Македонија, а користени се податоци од Државниот завод за статистика на Република Македонија, Агенцијата за вработување, како и низа документи и публикации на оваа тема издадени изминатите години.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

5. ОПИС НА МОМЕНТАЛНАТА СОСТОЈБА НА ПАЗАРОТ НА ТРУДОТ

Република Македонија е во групата на земји со многу висока стапка на невработеност и со неповолна структура на невработените лица: високо учество на лица со ниско образование, високо учество на младите лица и на лицата на возраст од 55 до 64 години.[1] Особено загрижувачки е статусот на младите лица на пазарот на трудот. Учеството на младите на пазарот на трудот е на ниско ниво. Според податоците од Државниот завод за статистика, во четвртиот квартал на 2014 година, вкупната работна сила во Република Македонија изнесувала 961 416 лица, од кои 696 046 се вработени, додека 265 370 се невработени лица. Стапката на активност за овој период била 57,4 %, стапката на вработеност 41,5 %, додека стапката на невработеност изнесувала 27,6 %. Од вкупниот број на невработени, над 45 000 се на возраст до 29 години, од кои 25 000 во Агенцијата за вработување се регистрирани како активни баратели на работа, а другите како пасивни. Според извештајот за активноста на населението во Република Македонија за 2010 година, стапката на активност е 33,3 %, стапката на вработеност 15,4 % и стапката на невработеност 53,7 %. Податоците за 2014 година покажуваат дека стапката на активност кај младите од 15 до 24 години е 30,6 %, стапката на вработеност 15,2 %, а стапката на невработеност 50,4 %.[2]

Споредувајќи ги овие податоци, забележуваме опаѓачки тренд во стапката на невработеност кај младите (иако бројот сè уште е многу висок), но постои исто така опаѓачки тренд во однос на стапката на активност и на вработеност. Овие два индикатори упатуваат на фактот дека состојбата на младите на пазарот на трудот сè уште е неповолна. **Според Националната стратегија за вработување 2015**, тоа пред сè се должи на:

- недоволниот број работни места да ја апсорбираат понудата на младите лица на пазарот на трудот;
- неусогласеноста меѓу потребите на работодавците и квалификациите на работната сила што произлегува од образовниот систем;
- неподготвеноста на работодавачите да обезбедат средства за покривање на трошоците за обука на работни места за младите лица кои немаат работно искуство;

[1] Податоци од Државниот завод за статистика; <http://mkcbt.org.mk/mkc/wp-content/uploads/2016/04/National-baseline-report-Macedonia-Youth-Unemployment.pdf>

[2] Националната стратегија за вработување 2015 <http://www.konkurentnost.mk/StrateskiDokumenti/Nacionalna%20strategija%20za%20vrabotuvanje.pdf>

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

- немање работно искуство, како и систем за обезбедување практична работа за евидентираните невработени лица;

- недостиг од неформално образование и обука;

- поголема веројатност за работа во неформалниот сектор, и

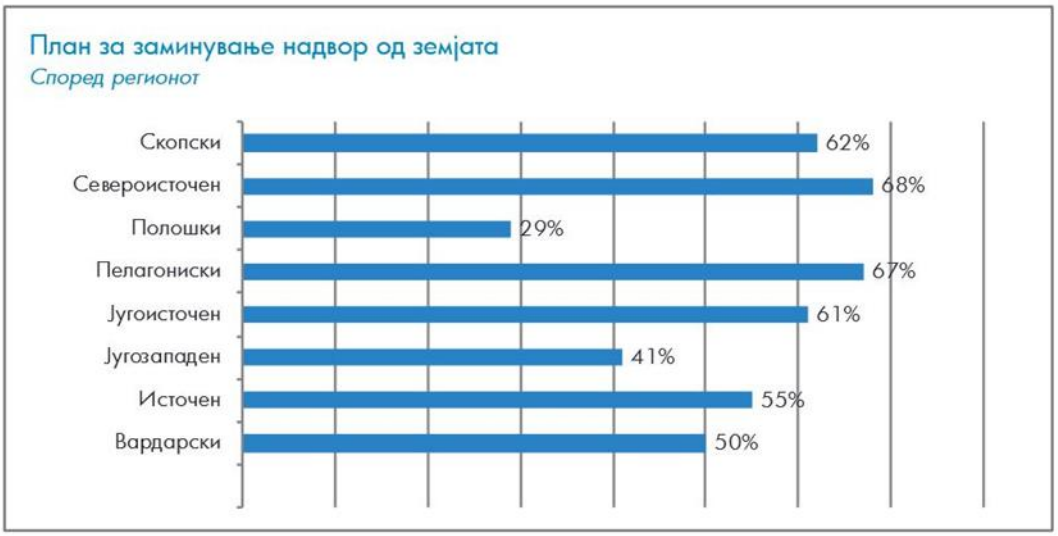
- недоволни стимулативни мерки за вработување на младите.

Според стратегијата, подобрувањето на вработувањето на младите е проектирано да опфаќа комплексно усогласени мерки, кои ќе обезбедат подобра состојба на младите на пазарот на трудот, како и нивна полесна транзиција од училиште на работа, а со тоа и поставување на стапка на вработеност на младите лица до 2015 година од 29 % (15-29 години), односно 17 % (15-24 години). Анализата на структурата на сегашните официјално невработени лица покажува дека во Македонија поголем дел од невработените се млади лица до 29-30 години. Таквата состојба е предизвик надлежните институции да преземаат мерки за намалување на невработеноста кај младите затоа што со тие мерки постепено се решаваат сегашни, но и потенцијални идни економски, социјални и популациско-миграциски проблеми. Доколку ги споредиме 2012 и 2013 година за возрасната категорија на млади од 15 до 29 години, стапката на невработеност кај оваа категорија и во двете години е приближно иста (51 % во 2012, а 50,8 % во 2013). Тоа значи дека, и покрај големиот број на владини мерки и програми наменети за намалување на невработеноста, статистиката покажува дека мерките не ја имаат потребната ефикасност за оваа возрасна категорија.

Високото учество на младите лица во категоријата на невработени лица значи висок ризик од нивна социјална исклученост. Значајна карактеристика на невработеноста во Република Македонија е тоа што таа вклучува висок процент на лица со завршено средно образование. Најголем број невработени млади лица поседуваат одреден степен на образование, што покажува колку губи општеството од неискористените инвестиции во младата работна сила за професионалната квалификација и образование.

Дополнително, големата невработеност меѓу младите придонесува и за младинска обесхрабреност и за појава на масовна миграција на младите надвор од Република Македонија во потрага по личен економски просперитет. Појавата на емиграција на младите, особено на оние со високо образование, последните неколку години се засилува и, според одредени анализи, се заканува да има далекосежни последици за социоекономските перспективи на државата. Во таа насока, загрижувачки е податокот според одредени истражувања дека на национално ниво повеќе од половина, односно 53 %, од младите размислуваат или се решени да заминат од Македонија. Главните мотиви за напуштање на земјата се економски, но, покрај желбата за подобрување на економскиот стандард, тоа би го сториле и со цел да се здобијат со поквалитетно образование.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd



Младите невработени лица се во понеповолна позиција на пазарот на трудот во споредба со другите возрасни категории на граѓани. Најважните причини за младинската невработеност се следните[3]:

- лоша структура на квалификации (голем број млади луѓе што се неквалификувани или полуквалификувани);

- недоследност меѓу потребите на пазарот на трудот и образовниот систем;

- строгата потреба на работодавците за вработување луѓе со претходно работно искуство;

- порастот на таканаречената сива економија, во која луѓето се дефакто вработени, но сè уште во државната евиденција се водат како невработени за да имаат право на здравствено осигурување.

Бројот на неактивни млади (оние што не бараат активно вработување) е исто така во пораст (од 26,6 % во 2013 година на 28,5 % во 2014 година). Невработеноста на младите со себе носи огромни последици врз личноста на младиот човек и врз неговата иднина, но и врз заедниците во кои живеат. Невработените млади имаат тешкотии во воспоставувањето значајни врски во општеството и се соочуваат со социјална и со политичка изолација. Негативните последици од периодите на невработеност, според истражувањата, го погодуваат младиот човек на повеќе нивоа: со секој ден поминат во состојба на невработеност, се намалуваат шансите за идно вработување, а се зголемува ризикот од

[3] Податоци од Локалната младинска стратегија на Општина Гостивар – истражување на Младинскиот образовен форум.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

сиромаштија. Понатаму, невработеноста ги намалува шансите и за идна пристојна работа и добра заработувачка. Невработените лица, исто така, ги губат можностите за создавање на потребните контакти за успех на пазарот на трудот и овој недостиг на градење социјален капитал е една од причините за идното полошо котирање на пазарот на трудот. Невработеноста влијае врз зголемување на антисоцијалните и на девијантните појави и ги зголемува нееднаквостите меѓу различните групи во општеството. Анализите покажуваат дека од невработеност почесто патат младите што припаѓаат на маргинализираните групи или потекнуваат од или живеат на одредени запоставени/напуштени места. **Социјално исклучените, невработените, а едуцирани лица се соочуваат и со друг вид проблеми. Тие го губат знаењето, кое брзо застарува, ги губат професионалните вештини и работните способности и не можат да опстанат ако не се социјалната помош и поддршката од државата, кои единствено можат да им обезбеди некаква социјална сигурност.** За државата, високиот процент на невработени млади значи залудно трошење на инвестициите во образованието и во обуката, намалена основа за оданочување и поголеми трошоци за бесплатни социјални услуги.[4]

Доколку ја земеме предвид анализата на пазарот на трудот изготвена од АВРМ, која се однесува на 2015 година, ќе увидиме дека од вкупно 114 979 невработени лица, 13 897 се во возрасната група од 15 до 24 години, а вкупно групата од 15до 29 години брои 28 006 млади луѓе. Стапката на невработеност на лицата што спаѓаат во возрасната група од 15до 29 години изнесува 24,3 % и е втора највисока стапка, односно пред неа се само граѓаните што спаѓаат во групата со 50 и повеќе години. Според истражувањата на АВРМ, односно анализите за потребите од вештини на пазарот на трудот, со цел да се зголемат сознанијата за пазарот на трудот и да се добијат на информации од работодавците за потребите од нови вработувања во претстојните 6-12 месеци и потребите од вештини со кои треба да располагаат кандидатите за вработување. Имено, според анкетата, со која биле опфатени 2 861 работодавец, кои претставуваат 36,4 % од вкупниот број на работодавци од приватниот сектор. Во следните 12 месеци, 1 417 работодавци одговориле дека, според нивните процени, очекуваат да реализираат 12 580 вработувања.

Според големината на фирмите, најголем дел од планираните нови вработувања, односно 48,3 %, се очекува да се реализираат фирмите средни по големина, 28,4 % во големите компании и 23,3 % нови вработувања во малите претпријатија.

Според дејноста, во преработувачката индустрија се очекува да се реализираат речиси 45 % од вработувањата, 20,4 % во трговијата на големо и на мало, 9,6 % во градежништвото,

[4] Активно население во Република Македонија, резултати од анкетата за работна сила, IV тримесечје 2014 година и IV тримесечје 2013 година: <http://www.siromastija.mk/wp-content/uploads/2014/05/revidirana_str_siromastija-NEW.pdf>

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

5,2 % во дејноста транспорт и складирање, 4,1 % во финансиската сфера и осигурувањето, 3 % во објекти за сместување и сервисни дејности за храна и др.

Според степенот на потребно знаење/образование, во следните 12 месеци, од очекуваните нови вработувања, 10,8 % (1 356 лица) ќе бидат за лица со завршено високо образование, 7,9 % (994) за лица со завршено вишо образование, 63,5 % (7 986) за лица со завршено средно образование и 17,8 % (2 245) за лица со основно образование. **Ако се земе предвид степенот на потребното образование, во согласност искажаните потреби на работодавците, приоритет при новите вработувања во следните 12 месеци ќе имаат лицата со следните занимања:**

Со завршено високо образование (додипломски и постдипломски студии) следниве образовни профили: програмер, информатичар, систем-администратор, развивач на софтвер, софтверски инженер, графички дизајнер, инженер за организација на производство, градежен инженер, машински инженер, архитект, фармацевтски технолог, инженер технолог за фармацевтски производи, машински технолог за одржување процесна опрема, маркетинг-агент, сметководител, економист (за финансии, за осигурување, маркетинг, за менаџмент), правник и др.

Со завршено средно или вишо образование (програми за средно и вишо образование, освен универзитетско): техничар технолог, администратор, систем-оператор, оператор на телекомуникациска опрема, графички техничар, електротехничар, машински техничар, електромашински техничар, машински техничар за одржување опрема, градежен техничар, текстилен техничар, комерцијалист, медицинска сестра, техничар за обувки, фармацевтски техничар, хемиски техничар лаборант и др.

Со завршено средно образование (програми за средно образование): шивач, шивач на текстил, ткајач, крзнар, кројач, заварувач, бравар, столар, магационер, возач (на такси, на камион, на товарно возило, на автобус), месар, пекар, келнер, готвач, помошник-готвач, ракувач на уреди за стерилизирање конзерви за овошје и за зеленчук, опслужувач на линија за преработка на овошје и на зеленчук, други работници за неидустриски начини на работа во производство, ѕидар, чевлар, шивач на горни делови на обувки, кројач на горни делови на обувки, обезбедувач (заштита на имот и лица), електричар за одржување, ракувач со уреди за гумирање, градежен работник за одржување згради, ракувач со градежни машини, леар на метали, армирач и др.

Со завршено основно образование: работник за едноставни работи на производствена линија, работник за едноставни работи при изработка на градежен материјал, чевларски работник, работник за едноставни работи нераспределен на друго место, рачен пакувач, ѕидарски работник, работник за едноставни работи во производството на обувки, обиколувач, дистрибутер, хигиеничар на станбен и на деловен простор, работник за одржување, овоштарски работник, лозарски работник и др.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

При пополнувањето на слободните работни места, некои од работодавците се изјасниле дека се соочиле со одредени тешкотии во пополнувањето на работните места, односно дека не можат да обезбедат работници од соодветното занимање поради немање доволно работно искуство, немање знаења и вештини за извршување на работните задачи што ги бара работното место.

Што се однесува на **барањата за знаењата и вештините што треба да ги поседуваат потенцијалните кандидати за вработување,** работодавците, според истражувањето, најмногу ја нагласуваат потребата од познавањето на странски јазици (англиски, германски, италијански), познавањето на основни компјутерски вештини (MS Office, AutoCad), како и стекнатите напредни знаења и вештини од областа на информатичката технологија (сервер-администратор, CISCO, Java programmer, Oracle), а притоа ја нагласуваат потребата од сертификати за стекнатите знаења. Меѓу другите вештини се нагласува потребата од комуникациски вештини, амбициозност, одговорност, доверливост, прецизност, тимска работа, вештини за внес и за читање на податоци, флексибилност, вештини за продажба и за маркетинг, како и вештини во менаџирање.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

6. РЕЗУЛТАТИ ОД ИСТРАЖУВАЊЕТО ЗА ВЕШТИНИ И ЗНАЕЊА

Истражување во компании

Како што беше претходно наведено, како дел од активностите на проектот „Со вештини до можности за младите“, спроведуван од Националниот младински совет на Македонија (НМСМ), а поддржан од Британската амбасада во Скопје, во соработка со Стопанската комора на Македонија, во октомври 2016 година беше реализирано анкетно истражување врз дваесет и пет компании членки на Стопанската комора на Македонија, а со цел да се зајакнат вештините и компетенциите што помагаат при вработување кај младите луѓе во Македонија, преку формирање на хаб (центар) за вештини и компетенции на Националниот младински совет на Македонија (НМСМ), што пак треба да резултира со подобри можности за вработување и со поголема социјална вклученост на младите луѓе.

Ако се имаат предвид податоците добиени од спроведениот анкетен прашалник, **според големината**, 16 % од анкетираните компании се мали компании, 36 % се средни, а 48 % се големи компании.

16 % од компаниите се производствени, 20 % деловни и финансиски услуги, 12 % се занимаваат со трговија, по 8 % текстилен сектор, телекомуникации и нафтена индустрија, по 4

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

% работат во ИТ, градежен сектор, комунални компании, рударство, хортикултура, енергетика. Според територијална структура, 88 % од компаниите се наоѓаат во град, а само 12 % во село.

На прашањето како ги оценуваат состојбите на пазарот на трудот во РМ, поголем дел од компаниите (56 %) состојбите на пазарот ги оцениле како генерално лоши, 32 % ги оцениле како генерално добри, а 8 % ги оцениле како крајно лоши. 88 % од анкетираните компании состојбите со пазарот на трудот во секторот ги оцениле како генерално добри, но со потреба за подобрување. Исто така, компаниите сметаат дека образованието не ги следи потребите на пазарот на трудот, универзитетите продуцираат недоволно едуцирани млади луѓе и дека постои недостиг на кандидати со завршено средно стручно образование. Пазарот на трудот е слабо развиен, постои голема понуда на работна сила поради невработеноста, што пак ја намалува цената на работната сила.

Анкетниот прашалник се фокусираше и на испитување на **возраста на вработените**, односно застапеноста на младите (до 29 години) во компаниите. 12 % од компаниите одговориле дека најголем дел од вработените се млади, 64 % имаат голем број вработени млади во компанијата во која работат, 20 % одговориле дека генерално немаат млади вработени, а само 4 % дека нема вработени млади лица.

Дури 60 % од анкетираните одговориле дека голем број млади лица аплицираат за работа во нивната компанија, а 24 % одговориле дека младите аплицираат, но не во голем број.

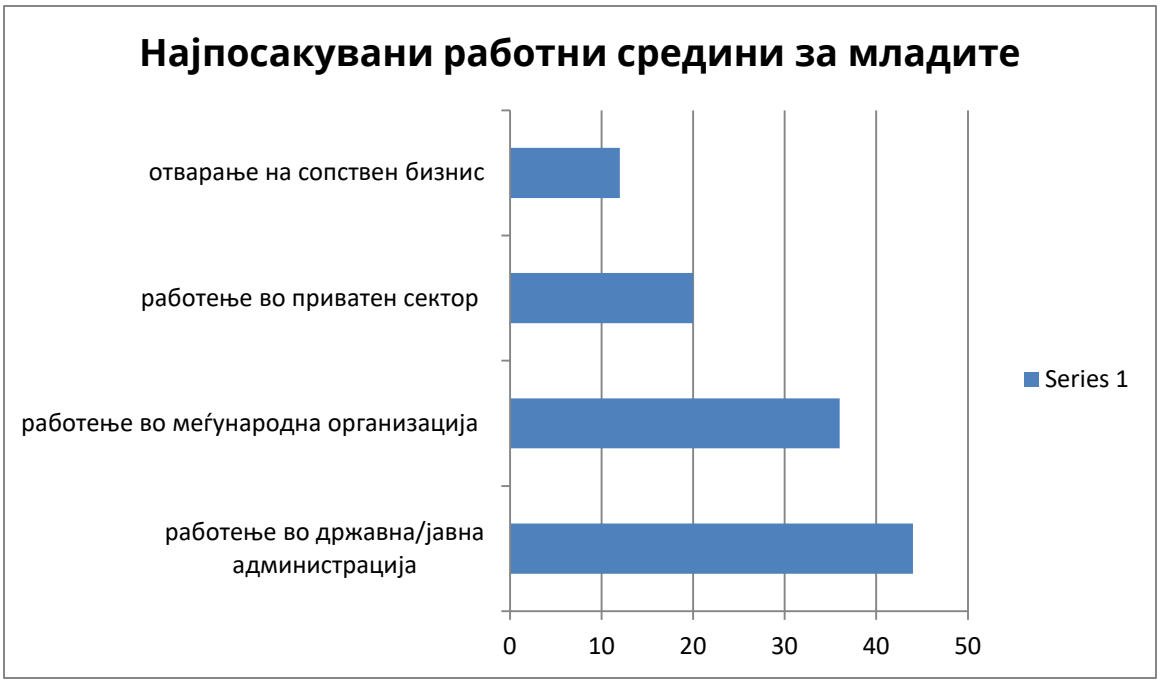
ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

Истражувањето покажа дека во 54 % од компаниите најголем дел од вработените се со високо **образование,** во 38 % со средно образование, 8 % од вработените се со завршени магистерски студии.

За оценување на можностите на младите за наоѓање работи, компаниите имаат поделено мислење. 44 % сметаат дека наоѓањето работа зависи од многу фактори (сектор, образование, искуство и сл.), односно дека тешко се доаѓа до работа. 8 % дека многу тешко се доаѓа до работа, а само едно лице смета дека лесно се наоѓа работа. Како причини за невработеноста компаниите ги посочиле проблемот со неквалификуваната работна сила и пропустите во формалниот образовен систем.

Најпосакувана работна средини за младите е работењето во државна/јавна администрација (44 %), потоа работата во меѓународна организација (36 %), работата во приватен сектор (20 %), а најмалку, т.е. 12 % сметаат дека отворањето сопствен бизнис е најпосакувана работа за младите. Овие наоди би можеле да остават простор за различни толкувања, со оглед на фактот што не се поконкретно наведени причините поради кои работодавците сметаат дека младите ги преферираат токму тие работни места, односно во случајов ја перципираат државната/јавната администрација како најпосакувано работно место. Сметаме дека ова остава простор дополнително да се истражуваат причините што водат до ваквите одговори.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd



Во однос на подготовката на младите за вклучување во пазарот на трудот преку формалниот образовен систем, анкетираните лица имаат поделено мислење. Најголем дел, односно 48 %, сметаат дека формалниот систем на образование генерално ги подготвува младите за вклучување на пазарот на трудот, а 32 % сметаат дека формалниот систем не ги подготвува.

Работодавците сметаат дека, покрај формалното образование, потребно е младите да посетуваат обуки, курсеви и тренинзи од доменот на неформалното образование со цел да стекнате знаење, вештини и квалификации. Младите имаат потреба од дополнителна едукација за стекнување „меки вештини", како што се комуникациските вештини, емоционалната интелигенција, проектниот менаџмент, како и за стекнување „тврди вештини", како што се обуките за познавањето на правото, маркетингот, финансиите, управувањето со човечките ресурси и др.

Исто така, анкетираните сметаат дека целосно или делумно, волонтирањето и практикантството во компанија/институција придонесуваат младите да се стекнат со знаења и со вештини. Како **најпосакувани вештини** што младите треба да ги посетуваат за да се вработат во компаниите анкетираните ги навеле: самоиницијативноста, посветеноста, упорноста, способноста за адаптација, тимската работа, продажните вештини и иновативноста.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

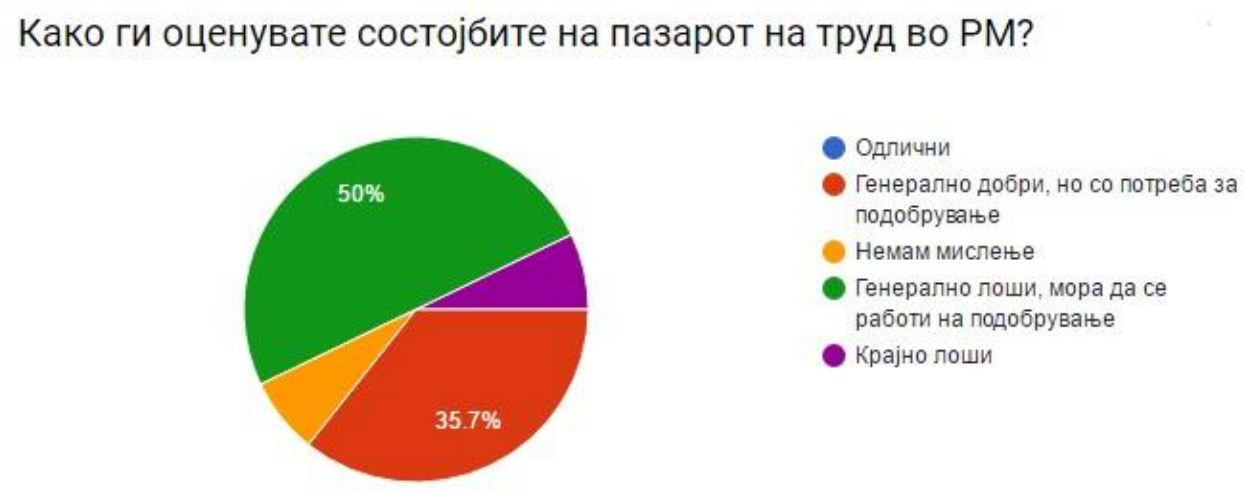
Како **најпосакувани компетенции/квалификации** што младите треба да ги поседуваат за да се вработат сметаат дека се: лидерството, маркетингот, финансиите, трговското право, познавањето на технолошкиот процес, продажбата, тимската работа, управувањето со човечки ресурси итн.

Како работи што би ги привлекле младите да аплицираат за работно место во нинвата компанија се наведени: добрата и сигурна плата, можноста за лична афирмација, унапредувањето и градењето кариера, позитивната работна атмосфера, продуктивноста, доквалификацијата, безбедните услови за работа, дополнителните бенефиции и бонус пакети.

Во однос на начинот на вработување, 80 % сметаат дека при вработување на младите во јавниот/приватниот сектор целосна или делумна улога играат личните, бизнис и/или политички релации, а другите не се запознаени со начинот на вработување.

Современите компании ориентирани кон успех имаат тенденција за вложување во својот млад кадар, во насока на растот и развојот на својата компанијата. Постојано вложуваат во доквалификација, обуки, курсеви и во семинари што ќе им овозможат да се реализираат на позицијата што најмногу им одговара. Тие им ги препорачуваат на младите во поглед на вработувањето и напредокот во кариерата следните квалификации: амбициозност, трпеливост, посветеност, упорност, вложување во неформалното образование, практична работа и др.

Кон овие наоди би ги додале и наодите на работодавците што директно одговорија на прашалникот на НМСМ по електронски пат (20 одговори), при што 50 % од испитаниците ги оценуваат како генерално лоши состојбите на пазарот на трудот во Република Македонија, додека 35 % ги оценуваат како генерално добри, но со потреба за подобрување.



ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

На прашањето кои „меки вештини“ треба да ги поседува еден млад човек доколку сака да се вработи во нивната компанија, најголем дел од работодавците ги посочија: комуникациските вештини (пишана и усна деловна комуникација), емоционалната интелигенција (односот кон средината, колегите, претпоставените и кон подредените), почитувањето на роковите и на одговорноста, како и вештините за проектен менаџмент.

Кои „меки” вештини (комуникациски вештини, емоционална интелегенција, проектен менаџмент.. и сл.) сметате дека треба да ги поседува еден млад човек со цел добивање на работно место во Вашата компанија?

Пишана и говорна деловнакомуникација, преговарачки вештини.
Комплетна личност одговорна кон своите работни обврски
Интрапретприемаштво, проектен менаџмент
проектен менаџмент
Проектен менаџмент, комуникациски
Емоционална интелегенција е на прво место, потоа да знае да комуницира со претпоставен и да знае да ги пренесува работите со време, одговорно и според рокови. Да е социјален и да е дел од заедница индивидуално волонтерски или во друг облик.
Osnovni komunikaciski vestini (se del od poznavanjeto na literaturniot jazik i osnovna kultura na odnesuvanje i pocit) ....site "meki" vestini dopolnitelno se ucat i formiraat na rabotno mesto (odnos so klienti, timska rabota, sorabotka, odnos so kolegi, nadredeni, podocna podredeni, prezentaciski vestini....)

Истражување кај младите

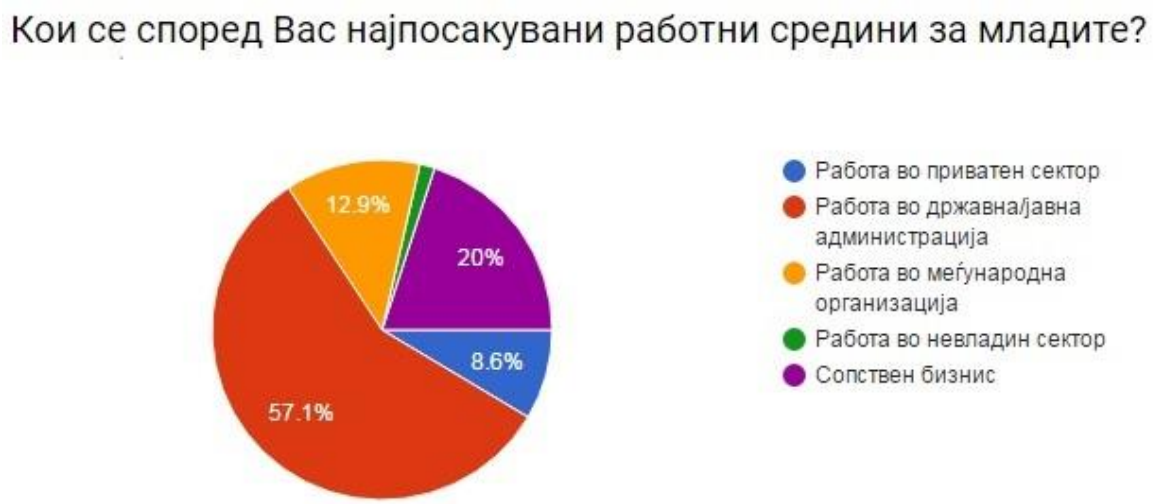
Покрај работодавците, дел од истражувањето беа и младите како активен дел од пазарот на трудот. Истражувањето насочено кон младите беше реализирано со **анкетен прашалник** што младите го пополнуваа електронски, а беше дисеминиран со користење на средствата за електронски комуникации, како и друштвените мрежи, при што, освен на македонски јазик, прашалникот за млади беше достапен за пополнување и на албански јазик. Одговори доставија вкупно 90 испитаници. Подолу во текстот се наодите од истражувањето.

Имено, во согласност со податоците од обработените анкетни прашалници, според 38,6 % од испитаниците што одговарале на македонски јазик многу тешко се доаѓа до работа,

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

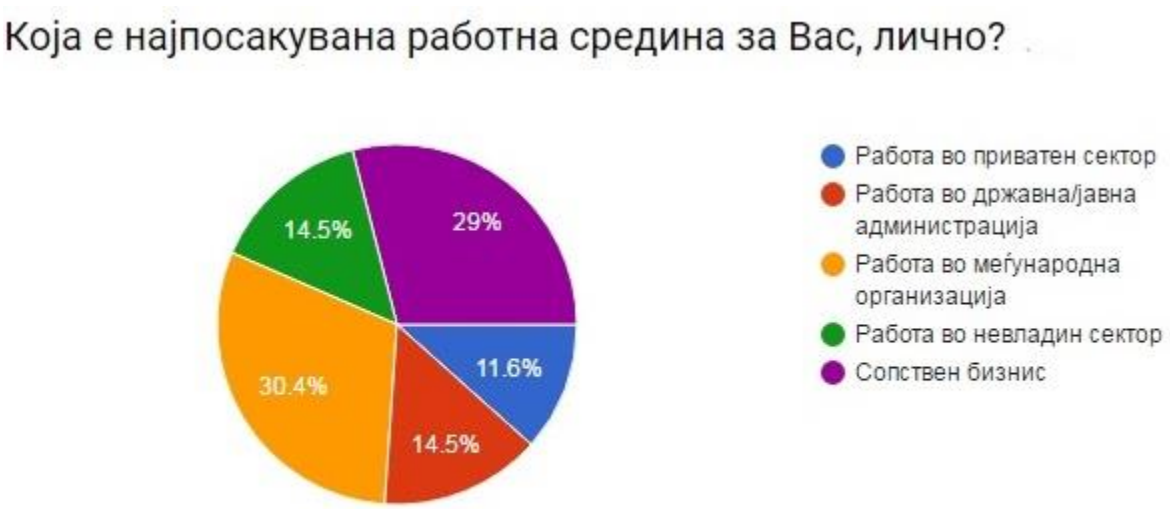
за 35,7 % наоѓањето работа зависи од повеќе фактори (сектор, образование, искуство и сл.), додека 21,4 % од испитаниците сметаат дека младите тешко доаѓаат до работа.

Најпосакуваната работна средина за младите, според испитаниците, е јавната администрација, за која се изјасниле 57,1 % од испитаниците, по што следува сопствениот бизнис, за кој се изјасниле 20 % од младите.



ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

Кај анкетните прашалници на албански јазик процентот на младите што сакаат да работат во државната/јавната администрација е уште повисок, односно изнесува 69,2 %, додека 15 % од испитаниците сакат да имаат свој бизнис.



На прашањето „Која е најпосакувана работна средина за Вас, лично?“, 30 % од младите што одговарале на македонски јазик за најпосакувана работна средина ги избрале меѓународните организации, а 29 % како најпосакувана работна средина го посочиле

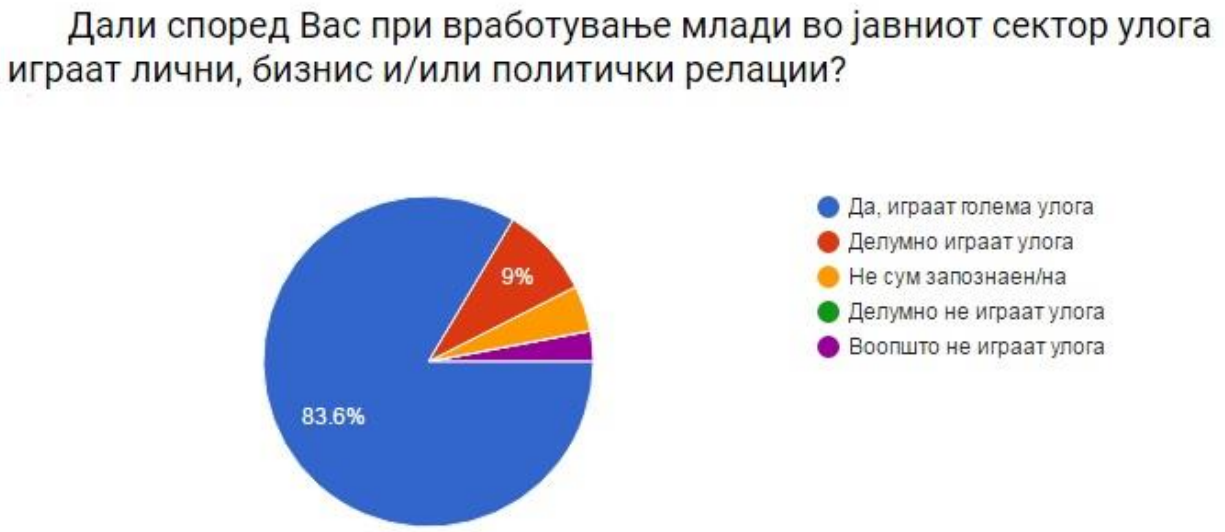
ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

сопствениот бизнис. За невладиниот сектор како најпосакувана работна средина се определиле 14,5 % од испитаниците, исто како и за државната/јавната администрација – идентични 14,5 %, додека за работа во приватниот сектор се определиле 11,6 % од младите.

На истото прашање кај прашалниците на албански јазик 38,5 % од испитаниците се определиле за меѓународните организации, додека за невладиниот сектор и за сопствен бизнис се определиле 23,1 % од испитаниците. За приватниот сектор како најпосакувана работна средина се определиле 7,7 % од испитаниците Албанци.

За 83,6 % од испитаниците личните, бизнис и/или политички релации играат голема улога при вработувањето на младите во јавниот сектор, додека 9 % од испитаниците сметаат дека делумно играат улога.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

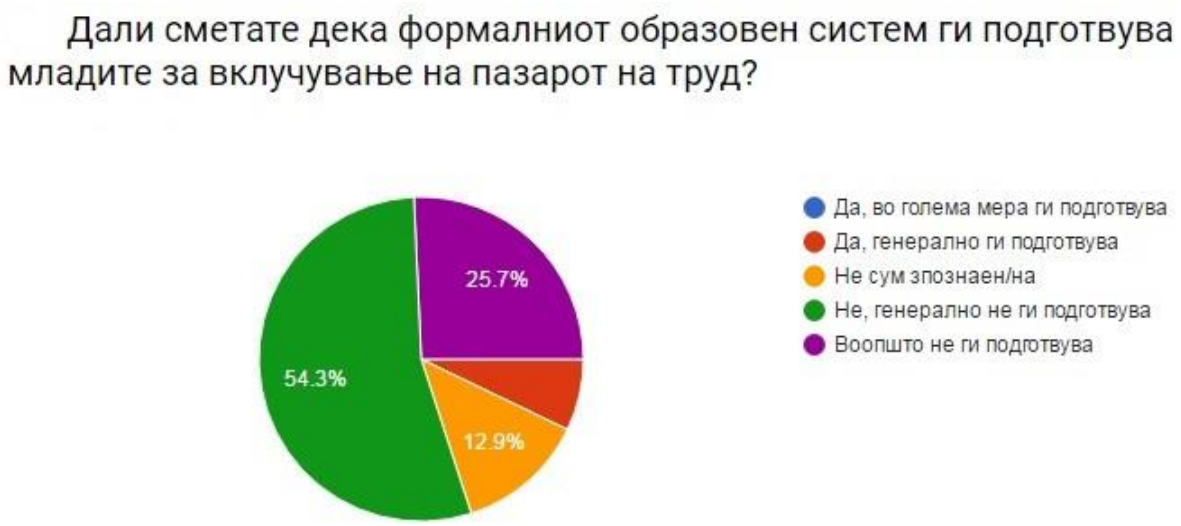


Кај испитаниците што одговарале на албански, 66,7 % одговориле дека личните, бизнис и/или политички релации играат голема улога при вработувањето на младите во јавниот сектор, а 25 % од анкетираните сметаат дека делумно играат улога.

Во поглед на перцепциите за формалниот образовен систем, од испитаниците што

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

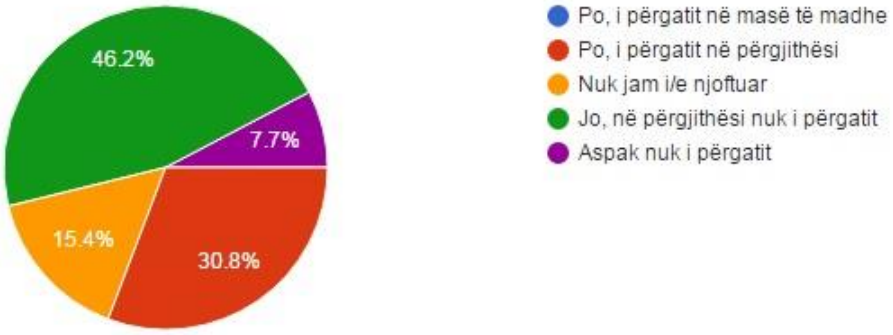
одговарале на македонски јазик 54,3 % одговориле дека формалниот образовен систем генерално не ги подготвува младите за вклучување на пазарот на трудот, а 25,7 % сметаат дека воопшто не ги подготвува за пазарот на трудот.



Кај анкетираните што одговарале на албански јазик 46,2 % сметаат дека формалниот образовен систем генерално не ги подготвува младите за вклучување на пазарот на трудот, додека 30,8 % сметаат дека генерално ги подготвува.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

A mendoni se sistemi formal i arsimit i përgatit të rinjtë për përfshirjen e tyre në tregun e punës?



На прашањето „Кои вештини сметате дека треба да ги поседува еден млад човек со цел да добие работно место“ најчести одговори се комуникациските вештини, лидерството, организациските вештини и флексибилноста.

Кои вештини сметате дека треба да ги поседува еден млад човек со цел добивање на работно место?

Комуникација,
Soft skills, одговорност, независност, организациски вештини и флексибилност.
Visoko obrazovanie i poznavanje na stranski jazik
Комуникативност, способност за брзо прилагодување и учење, лична мотивација, добра работна етика
Трудољубивост, ефикасност, знаење, емпатија.
Комуникациски, преговарачки, лидерски, снаодливи и вештината на флексибилност/прилагодливост

Младите сметаат дека работодавците не вложуваат доволно во нив, иако посочуваат и примери на компании/работодавци што инвестираат во младите вработени.

Според перцепциите на младите, можностите за напредок се ретки и многу лимитирани поради малиот степен на развој на бизнис-свеста на македонските бизнисмени,

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

но, според дел од нив, во некои компании од странство што оперираат тука има простор за напредување, првенствено преку воведување и стекнување нови искуства, знаења, вештини и методологии што се имплементирани и практично применливи во наши услови.

Освен здобиеното формално образование, со цел да добие работно место, младиот човек треба да има комуникациски **вештини,** да е тимски работник, флексибилен, посветен, организиран, да има волонтерско искуство во невладиниот сектор, кое ќе помогне за стекнување на погоре наведените вештини. **Особините** што се пожелни се комуникативноста, вредноста, упорноста, издржливоста, соочувањето со промени, со проблеми и со притисок, техничко- технолошките „меки вештини“ (Soft skills) од типот одговорност, независност, организациски вештини и флексибилност, да знае да се вмрежи со луѓе и да знае да ги одржи односите.

Во насока на изведување заклучок и толкување на резултатите од истражувањето, како **најпосакувани и најпотребни „меки вештини“** се наведени вештини што можеме да ги групираме во неколку категории:

1. комуникациски вештини: говорнички вештини и јавно говорење, презентациски вештини, невербална и паравербална комуникација, деловна комуникација, вештини на преговарање и сл.;
2. вештини од областа на емоционалната интелигенција: критичко размислување, менаџмент на стрес, менаџмент на конфликти, интерперсонална комуникација, развој на одговорност и др.;
3. вештини од областа на социјалната интелигенција: тимска работа и мотивација, вмрежување и градење релации, управување со времето, лидерство и др.;
4. вештини од областа на професионална етика: вештини за проектен менаџмент, обука за пишување CV и мотивациско писмо, однесување на работното место, решавање проблеми и донесување одлуки и сл.

Според одговорите, како **најзначајни „тврди вештини“** се наведени:

1. познавањето на правно-деловното работење;
2. финансиите, финансискиот менаџмент и деловното планирање;
3. компјутерските вештини (особено програмирање и програмски јазици); како и
4. техничко-технолошката експертиза (знаења од областа на електротехниката, машинството, обработката на метали и сл.).

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

7. АНАЛИЗА НА МЕРКИТЕ И НА ПОЛИТИКИТЕ ЗА ВРАБОТУВАЊЕ МЛАДИ

Владата на Република Македонија, со цел да го адресира проблемот со невработеноста, презема мерки во насока на создавање предуслови за отворање нови работни места, претежно преку програми за давање поволности на работодавците и преку програми за развој на вештини и на компетенции за вработливост на разни целни групи граѓани. Планираните активности за намалување на невработеноста се наведени во неколку усвоени национални стратегии и политики, меѓу кои и следните:

- Национална стратегија за вработување 2015,

- Акционен план за вработување на младите 2015,

- Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост на Република Македонија 2010 – 2020,

- Глобалниот пакт за работни места и Европската стратегија за паметен, одржлив и инлкузивен развој – Европа 2020,

- Резолуцијата за кризата со младинската невработеност – повик за акција, како и други програми.

Во Националната стратегија за вработување 2015 година и придружниот Акционен план е истакната заложбата на Владата за решавање на состојбата со вработеноста на младите лица поради нивната ранливост и изложеност на социјална исклученост. Утврдените клучни предизвици ги вклучуваат:

- зголемување на економскиот пораст и стапката на инвестиции заради зголемување на бројот на работни места;

- подобрување на целокупното ниво на вработеност, особено на младите лица, долгорочно невработените и поединците со ниско ниво на образование;

-подобрување на релевантноста на системот за образование и обука за пазарот на трудот; и

- намалување на неформалната вработеност.

Излегувањето накрај со овие предизвици бара синхронизирани политики во областите на инвестициите, промовирањето на претпријатијата, образованието и обуката, социјалниот дијалог и активните политики за пазарот на трудот. Стратегијата за вработување дава приоритет на активностите за промовирање на вработеноста на младите. Детектирани се следните ограничувања на пазарот на трудот за младите лица:

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

- слаба побарувачка на млада работна сила;

- неусогласеност меѓу резултатите од образованието и барањата на пазарот на трудот;

- ниско ниво на инвестиции од страна на претпријатијата за обука на работното место;

- недостиг[5] на искуство кај новите учесници на пазарот на трудот;

- повисоки плаќања преку неформално вработување;

-мал обем и опсег на активните програми за пазарот на трудот насочени кон младите.

Овие предизвици треба да се адресираат преку преземање сет од системски и структурни мерки, меѓу кои позначајни се: усогласување на системот за образование и обука кон потребите на пазарот на трудот и спроведување насочени активни програми за пазарот на трудот (пред сè советување и насоки за кариера); обука на работното место и унапредување на претприемаштвото. Се очекува комбинацијата на овие интервенции да ја зголеми стапката на вработеност на возрасната група од 15 до 29 години од 26,5 % на 29 % и да го намали раното напуштање на образованието од 13,5 % на 12 % до крајот на 2015 година. Националната стратегија за млади (2005-2015)[8] има цел да се подобри положбата на младите лица (на возраст од 15 до 29 години) преку зголемување на квалитетот на формалното и на неформалното образование; промовирање на претприемаштвото; и подобрување на учеството на младите во јавниот живот и во носењето одлуки. Стратегиите што треба да се спроведат за постигнување на овие приоритети, меѓу другите, се воведување на образование за кариера, практикантство и доброволна работа во училишните наставни планови; расположливоста на даночните олеснувања за основање мали претпријатија од страна на млади лица; и следење на изведбата на пазарот на трудот на дипломците од стручното образование и обука преку студии за следење. Со оглед на тоа дека времето за имплементација на стратегијата истече во 2015 година, генералната оцена е дека многу од активностите предвидени со неа не се реализираа или се реализираа без некаков видлив и

[5] Национална стратегија за вработување 2015 <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabotuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf>

[6] Акционен план за вработување на младите 2015 <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/vrabotuvanje_mladi_akciski.pdf>

[7] Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост на Република Македонија 2010 – 2020 <http://www.siromastija.mk/wp-content/uploads/2014/05/revidirana_str_siromastija-NEW.pdf>

[8] Национална стратегија за млади 2005-2015 <http://www.sega.org.mk/web/doc/Nacionalna%20strategija%20za%20mladi%20na%20RM.pdf>

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

подолгорочен ефект. Главниот документ што го предвидува пристапот на земјата за намалување на сиромаштијата е Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија за периодот 2010 – 2020 година. Во насока на постигнување на нејзините цели, Националната стратегија е фокусирана на следните области: вработување и зајакнување на претприемаштвото, приспсообување на образованието на потребите на пазарот на трудот, социјална и детска заштита и градење нов социјален модел, промовирање на здравствената заштита и на долгорочната нега, транспорт, комуникации и домување, како и активирање и зајакнување на локалните власти за поддршка на ранливите групи на граѓани.

Акционен план за младинско вработување 2012-2015 (АПВМ) е фокусиран на дефинирање приоритети и мерки за подобрување на состојбата на младите на пазарот на трудот. Тој е дизајниран за млади до 29 години и ја опфаќа целната група на млади NEET („not in education, employment or training“). Главни приоритети се образованието и обуката, развојот на приватниот сектор и политиките на пазарот на трудот. Четирите стратегиски цели се:

- зајакнување на системот за управување со пазарот на трудот (за млади лица);

- подобрување на можностите за вработување на младите (вклучувајќи реформа на системот за образование и обука; советување и насоки за кариера; воведување флексибилен систем за обука што води кон вработување со поголеми приходи; и повеќе и подобри услуги за насочување за кариера на младите);

- поттикнување на вработеноста на младите преку развој на приватниот сектор (воспоставување на систем со стимулации за промовирање на вработеноста на младите и развој на човечки капитал, како и воспоставување насочени услуги за претприемаштво кај младите);

- обезбедување инклузија на младите во неповолна положба на пазарот на трудот (подобрување на таргетирањето и финансирањето на активните политики за пазарот на трудот; проширување на промотивните мерки за преминување на претпријатијата основани од млади лица кон формалната економија; подигнување на свеста кај младите за нивните права на работа; интегрирање на службите за вработување и на социјалните служби за надминување на повеќето негативни страни).

Со Акциониот план за вработување на младите, меѓу другото, е проектирано:

- најмалку 200 млади мажи/жени во неповолна положба да ги користат интегрираните услуги за вработување и социјалните услуги[6];

[6] Акционен план за вработување на младите 2015 <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/vrabotuvanje_mladi_akciski.pdf>

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

- најмалку 20 % од бројот на млади корисници на социјална финансиска помош што се опфатени со интегрираните услуги да се вработуваат и да преминуваат од социјална помош кон работа.

Еден од основните недостатоци на сите овие документи е што нема развиен ефективен систем за мониторинг и евалуација и мерење на резултатите и на влијанието. Иако во дел од документите постои предвиден систем, поради недостатоци во имплементацијата на процедурите за мониторинг и за евалуација, податоците се нецелосни или недостапни.

Според Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија и други владини претставници од 2006 до 2014 година, владините мерки помогнале за намалување на невработеноста од 38 % на 28 % проценти, односно во тој период се вработиле над 108 000 лица. Според нив, една од најуспешните мерки насочена кон младите е програмата за ослободување од плаќање придонеси за работодавците во период од 12 месеци ако вработат лице на возраст до 29 години. Со оваа мерка досега биле вработени над 7 000 лица. Друг извештај на Министерството вели дека преку Програмата „Самовработување" во периодот 2007-2014 година основани се 6 775 микробизниси, односно со тоа се обезбедија 6 885 нови вработувања досега, само преку оваа програма. Со Оперативниот план за услуги на пазарот на трудот и активните програми и мерки за вработување за 2015 година[10], за програмата „Самовработување" се обезбедени 202 454 100 денари од буџетот на Владата на Република Македонија. Очекуваниот резултат е да бидат вклучени и поддржани 960 невработени лица со неповратни средства во висина од 201 000 денари за отворање 400 нови бизниси. Преку неодамнешна изјава, исто така, беше потврдено продолжувањето на „Програмата за обука за напредни ИТ вештини"[9] за млади лица, која ќе вклучи вкупно 220 млади во текот на 2015 година. Финансиските средства во вкупен износ од 18 000 000 денари се обезбедени преку ИПА програмата. Досегашните резултати од програмата заклучно со 2014 година покажуваат дека 471 лице биле вклучени во обуките, од кои 375 лица успешно ја завршиле. Од нив вкупно биле вработени 246 лица, што претставува 65 % стапка на успешност на програмата. Новиот владин проект „Македонија вработува"[11], кој стартува пролетта 2015, е димензиониран да опфати 150 000 луѓе. Главна цел за првата година од

---

[9] Обука за напредни ИТ вештини <http://www.avrm.gov.mk/oglasi2-ns_article-obuka-za-napredni-it-veshtini.nspx>

[10] Оперативен план за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување за 2015 година <http://www.avrm.gov.mk/oglasi2-ns_article-obuka-za-zadovoluvanje-na-pobaruvanite-zanimanja-na-pazarot-na-trudot.nspx>

[11] Македонија вработува 2015 <http://www.avrm.gov.mk/pocetna-ns_article-proekt-makedonija-vrabotuva-2015.nspx>

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

имплементацијата е да се отворат нови 20 000 работни места во текот на 2015 година. Според проектот, креиран е пакет законски измени што треба да ги мотивира компаниите да отвораат нови работни места, а тие во одреден временски период, во зависност од категоријата на ангажираната работна сила, ќе бидат ослободени од плаќање придонеси и персонален данок. Специфично за овој проект е тоа што младите до 29-годишна возраст веќе не се единствените за кои ќе се доделуваат вакви поволности, што пак го отвора прашањето за опсегот и за влијанието што оваа мерка ќе ги има врз специфичната група – младите. Мерката се проширува на сите невработени, а еден од клучните бенефити е тоа што се отвора можност за работно ангажирање и на ранливите категории граѓани и на повозрасните што по разни основи подолг период се без работа. Невработените се групирани во пет групи:

- во првата се работниците на возраст до 35 години што биле невработени најмалку 3 месеци претходно и за кои фирмите се ослободени од плаќање придонеси во рок од 3 години, со обврска да го задржат работникот уште една година;

- со втората се опфатени лица од 35 до 50 години, кои се без работа најмалку 10 години, а за кои ослободувањето за компаниите изнесува 5 години;

- третата и четвртата група се однесуваат на работниците над 50 години и на ранливите категории, како родителите на 3 и повеќе деца, самохраните родители, примателите на социјална помош, жртвите на семејно насилство, поранешните професионални војници, лицата со ограничена деловна способност;

- петтата група пак, за работниците на возраст над 58 години, ослободува од плаќање при-донеси сè до нивното пензионирање.

Мерките се дизајнирани на начин на кој ќе се избегнат евентуалните злоупотреби од страна на компаниите, кои не може да ги отпуштат постојните и да ангажираат нови работници преку Агенцијата за вработување. Фирмите ќе се мотивираат да побараат слободна работна сила на пазарот на трудот и за тоа ќе добијат субвенција. Сепак, клучната дилема е како ќе реагира пазарот, колку реално ваквата мерка е исплатлива, оправдана и дали би ги дала посакуваните резултати. Според изјавите на официјалните лица, заклучно со 3 јуни 2015 година, преку проектот вкупно се вработени 1 960 невработени лица во вкупно 1 465 претпријатија што се вклучија во проектот. Од овие вработувања, вкупно 696 млади лица на возраст до 29 години добија вработување. Дополнително, 649 млади лица на возраст до 35 години се вработени. Досега не е направена детална анализа на структурата на овие вработувања во однос на степенот на образование, социјалниот статус и други релевантни параметри.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

Во 2007 година, во согласност со Националната стратегија за вработување 2010[12], изработен е првиот Оперативен план за активни програми и мерки за вработување. Оттогаш се изработени:[7]

- Националната стратегија за вработување 2015;

- Национални акциски планови за вработување;

- Акциски планови за вработување млади.

Исто така, секоја година се изработуваат оперативни планови за активни програми и мерки за вработување.

Активните мерки на пазарот на трудот имаат две основни цели: најпрво економски со зголемување на можноста на невработените да најдат работа, продуктивност и заработка, како и социјални – преку зголемувањето на вклученоста и на партиципацијата поврзани со вработеноста.

Оперативните планови за активни програми и мерки за вработување вклучуваат широк спектар на активни мерки на вработување, кои се движат од директни вработувања до подобрување на вработливоста на невработените лица. Со Оперативниот план за услуги на пазарот на трудот и активните програми и мерки за вработување во 2015 година[13], според анализите, биле опфатени 16 226 невработени лица, од што Владата очекува околу 8 200 директни вработувања, а за спроведување на Оперативниот план бил предвиден буџет од 660 милиони денари. Со оперативниот план за 2015 година е проектирано 30 % учество на младите од вкупно опфатените невработени лица и се предвидени шест групи мерки:

- услуги за вработување,

- развој на претприемаштвото,

- субвенционирани работни места,

- обука,

- општествено корисна работа и

- пилот-програми.

Услугите за вработување опфаќаат помош при барањето на работа, мотивациски обуки, посредување при вработувањето, подготовка за вработување, услуги за работодавци, услуги за поединци изложени на ризик од социјално исклучување. Вкупниот опфат предвиден за 2015 година изнесувал 9 180 млади невработени лица.

[12] http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/strategija.pdf
[13] http://bit.ly/2t5mSRY

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

Покрај Агенцијата за вработување на Република Македонија, и други институции се вклучени во проекти за намалување на младинската невработеност. На пример, Агенцијата за поддршка на претприемаштвото во Република Македонија и Министерството за економија имаат програми за претприемачко образование, обуки за развој на бизнис-планови, организирање на бизнис-натпревар со доделување 5 награди за млади претприемачи, како и финансиска поддршка на новоосновани претпријатија од млади претприемачи. Постојат и други владини програми што овозможуваат лицата што имаат незавршено образование да бидат вклучени во основно или во средно образование или пак да добијат обука за преквалификација за полесна интеграција на пазарот на трудот. Дополнително, Агенцијата за вработување преку своите работни клубови нуди бесплатни курсеви за странски јазици и за компјутерски вештини за млади лица, како и помош во изготвување работна биографија и услуги за професионална ориентација. Се разбира дека напорите треба да бидат засилени за зголемување на достапноста и на опфатот на овие програми, за што поголем број млади лица да бидат вклучени како корисници. Програмата нуди можности за поддршка при вработување, самовработување или подобрување на професионалниот капацитет и позиција на пазарот на трудот, како и поддршка на кандидатите по вработувањето или започнувањето сопствен бизнис.

Генералниот заклучок при анализа на сите овие програми и мерки е дека фокусот е насочен кон мерката за ослободување од плаќање социјални придонеси при вработувањето млади лица. Повеќе напори за поддршка треба да се даваат на програмите што ги зајакнуваат претприемачките вештини кај младите, како и на програмите за започнување сопствен бизнис или самовработување.

Според Акциониот план за вработување на младите за 2015 година, и покрај зголемувањето на нивото на образование, што првенствено се должи на децентрализацијата на високото образование, повеќето млади во Република Македонија се соочуваат со проблемот на интеграција на пазарот на трудот, односно непречено преминување од образование кон работа, пред сè поради неусогласеноста помеѓу образованието и барањата на пазарот на трудот. Според процените, значителен дел од младите ќе останат заглавени на нископлатени и привремени работни места, од кои тешко ќе може да излезат**. Загрижувачки аспект е многубројната млада популација што не посетува училиште, но не е ниту вработена (NEET популација)[14], а брои околу 81 000 млади лица**. Друг аспект што исто така е загрижувачки е фактот што голем дел од младите работат во неформалната економија, особено во секторите: градежништво, земјоделство, прехранбена индустрија и угостителски услуги. Во 2010 година речиси половина од вкупниот број вработени млади лица биле во неформалната економија.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

Што се однесува на Оперативниот план на АВРМ за 2016 година, со него се воведуваат неколку механизми за зголемување на ефикасноста во испораката на услугите[15] и спроведувањето на програмите за вработување, за поедноставување на административните процедури и олеснување на севкупното спроведување на програмите. Оперативниот план за 2016 година ги утврдува основните принципи што треба да се почитуваат при испораката на услугите и имплементацијата на програмите за вработување, како што се целта, описот на услугите/мерките, опфатот и целните групи, распределбата на средствата, нивните извори и надлежности за имплементација. Покрај тоа, Оперативниот план за 2016 година предвидува примена на исти критериуми за избор на работодавци што ќе покажат интерес за вклучување во спроведувањето на програмите за вработување, кои се однесуваат на:

- почитување на постојните прописи за вршење на дејност, одаточување и работни односи (пријавување, плаќање придонеси за социјално осигурување и плаќање даноци);

- задржување на бројот на вработени во периодот пред и за време на учеството во програмата.

За одредена програма/мерка може да се применат и дополнителни критериуми. Како општо правило, работодавците може да аплицираат во програмите/мерките во текот на целата фискална година (отворен повик за аплицирање), освен доколку со оперативните упатства за спроведување на специфичната програма/мерка не се предвидени други процедури. Планот предвидува и финансиски средства за промоција на услугите и на програмите заради подобро информирање на работодавците и на невработените лица.

Дополнително, предвидено е упатувањето на невработените лица до услугите и до програмите за вработување да се врши врз основа на јавни повици за аплицирање, кои ќе бидат отворени во текот на целата година, и со посредување. Во согласност со Оперативниот план за 2016 година[16], центрите за вработување ги применуваат принципите утврдени со новиот модел на услуги на АВРМ, како што се профилирање (согледување на вработливоста) и индивидуализиран пристап кон невработените лица. На невработените лица активни баратели на работа евидентирани во регистарот на невработени лица на АВРМ што ги исполнуваат критериумите утврдени во одредена програма/мерка ќе им се понуди учество во соодветната програма/мерка. Одбивањето на невработените лица да учествуваат во

[15] Истражување на Светска банка <http://documents.worldbank.org/curated/en/745881468053105816/pdf/701140Macedoni0cedonia00Macedonian0.pdf >

[16] Оперативен план на АВРМ за 2016 година <http://www.avrm.gov.mk/content/11.01.2016_Operativen%20Plan-2016%20god.%20usvoen.Mence.pdf >

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

понудената услуга или програма/мерка за вработување води до губење на статусот на „невработено лице регистрирано во АВРМ“. Истовремено, невработените лица активни баратели на работа евидентирани во регистарот на АВРМ добиваат можност да аплицираат преку отворениот јавен повик за пријавување започнат на почетокот од фискалната година за сите програми/мерки за вработување

Според Студијата за млади во РМ[17], 70 % од испитаниците се изјасниле дека се невработени, а само 30 % дека се вработени. Највисок процент на вработени има во старосната група од 25 до 29 години, и тоа 60 % од испитаниците. Од резултатите добиени со вкрстување на податоците за активна вклученост во образовниот процес и вработеноста произлегува дека: оние што се во средно образование во 96 % од случаите не работат, оние што се редовни студенти во 85 % случаи не работат, најголем процент на вработеност има кај оние што се на магистерски или на докторски студии, каде што вработени се 58 % од испитаниците, а по нив следуваат оние со завршен факултет, кои учествуваат со 57 %. Процентот на оние што не се активно вклучени во образовниот процес (млади што завршиле со школувањето и се претежно со основно или со средно образование), а се вработени, изнесува 47 %. Само 26 % од младите (кои се вработени) работат според професијата што ја добиле во текот на образованието, додека пак 17,2 % работат делумно според професијата. Оние што не работат според професијата се 44,1 %. За најзначаен фактор при наоѓањето работа младите ги сметаат „врските и пријателите“ (43,9 %), а како втор фактор по значење се наведени политичките врски. Понатаму следуваат „нивото на образование“, „професионалните способности“ и како последен наведен фактор е „среќата“.

Фактори што најмногу влијаат за младите да прифатат одредена работа се „платата“, втор по значење е „сигурното работно место“, трет фактор е „задоволството од работата“, по што следува „да работиш со луѓе што ти се допаѓаат“.

Во поглед на започнувањето сопствен бизнис, 37 % од испитаниците се изјасниле дека не се воопшто подготвени да започнат сопствен бизнис, додека 25 % сметаат дека се подготвени. Како донекаде и малку подготвени се сметаат 38 % од испитаниците.

И покрај сите досегашни мерки и акциони планови што треба да придонесат за намалување на невработеноста меѓу младите, вработувањето останува голем предизвик. Завршувањето на образованието е важен фактор за статусот на пазарот на трудот што младите би го имале, како и за намалување на ризикот од сиромаштија. Младите лица со ниско образование се соочуваат со повисоки стапки на неактивност и на невработеност. Кај нив е поголема веројатноста за вработување на помалку квалитетни, но и поопасни работни места, често пати во неформалната економија.

[17] Студија за млади во РМ, http://bit.ly/2uoVLp4

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

Според истражувањето на Светска банка „Побарувачка за вештини во Македонија“, спроведено на околу 1 700 фирми во РМ, македонските работодавци сугерираат дека на младите што се дел од пазарот на трудот им недостигаат вештини како одговорност, мотивација, комуникација, грижа за корисници, тимска работа, на сметка на специфичното знаење.

Други проблеми што се јавуваат во делот на младинско вработување се: недостигот на координација со сите релевантни засегнати страни (работодавци од јавниот, приватниот и од невладиниот сектор, синдикати, ВОИ и сл.) при изготвување стратегии за намалување на невработеноста кај младите, недостиг на евалуција за успешноста на воведените мерки за стимулирање на вработувањето кај младите, профилот на понуда на работна сила не соодветствува со потребите на пазарот на трудот, културолошки фактори.

На прашањето „Дали си вработен во моментов? (со полно или скратено работно време)“ 70 % од испитаниците се изјасниле дека не работат, а само 30 % се вработени. Највисок процент на вработени има во старосната група од 25 до 29, и тоа 60 % од испитаниците. Од резултатите добиени со вкрстување на податоците за активна вклученост во образовниот процес и вработеноста произлегува дека: оние што се во средно образование, очекувано, во 96 % од случаите не работат; оние што се редовни студенти во 85 % од случаите не работат; најголем процент на вработеност има кај оние што се на магистратура или на докторат, и тоа 58 %, а потоа кај оние што се со завршен факултет (57 %). Процентот на оние што не се активно вклучени во образовниот процес (млади што завршиле со школувањето и се претежно со средно или со основно образование), а се вработени, изнесува 47 %. Од оние што не се вклучени во образовна институција (27 %), 53 % се невработени. Само 26 % од младите (кои работат) работат според професијата што ја добиле во текот на образованието, а 17,2 % работат делумно според професијата. Оние што не работат според професијата се 44,1 %. Од оние што се редовни ученици во средно и редовни студенти на факултет повеќе од 60% или не работат според својата професијата или сè уште ја немаат оформено професијата (немаат професија). Кај оние што се на магистратура или на докторат секој четврти не работи според професијата. Од оние што имаат завршено факултет секој трет не работи според професијата. Од оние што не се активно вклучени во образованието секој втор не работи според професијата.

Особено е значајно да се испита ставот на младите за тоа кој сектор го избираат/преферираат за вработување. Речиси 40 % сакаат да се вработат во јавната администрација, а 34 % во бизнис-секторот. Во меѓународни организации би сакале да се вработат 13 % од младите, а во НВО само 4 %, со еднаков процент (4 %) се определиле за друго, а 6 % се неопределени за секторот за вработување. Се покажа статистички значајна разлика во поглед на преференциите кај Македонците, кај Албанците и кај другите националности. Македонците повеќе од другите и од Албанците сакаат да се вработат во администрација и во бизнис-секторот. Додека Албанците и другите повеќе од Македонците би

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

сакале да работат во НВО и во меѓународни институции. Интересна е распределбата на преференциите за вработување кростабулирана со местото на живеење и полот. Се забележува и дека жените од руралната средина најмногу од сите сакаат да работат во јавната администрација (51,1 %). Жените и мажите од урбаната средина во еднаков процент сакаат да работат во јавната администрација. Младите мажи од урбаната средина најмногу од сите сакаат да работат во бизнис-секторот. Што се однесува на факторите што влијаат врз тоа да се најде работа во денешно време, како најзначаен фактор младите ги сметаат „врските и пријателите“ (43,9 %). Како втор фактор по важност сметаат дека се „политичките врски“, за трет фактор сметаат дека е „нивото на образование“, за четврти „професионалните способности“ и за петти, последен фактор, ја сметаат „среќата“. Според податоците добиени со вкрстување во однос на етникумот, младите Македонци и тие од другите националности во прв ранг за значајност да се најде работа во денешно време сметаат дека се „врските и пријателите“, за разлика од младите Албанци, кои сметаат дека „политичките врски“ се на прво место. На сличен начин се анализираа и факторите што им се најзначајни на младите за да прифатат одредена работа (да се вработат). Како најзначен фактор младите ја сметаат „платата”, втор по значење е „сигурното работно место”, трет „задоволството од работата” и четврти „да работиш со луѓе што ти се допаѓаат”.

Во поглед на можностите што им стојат на располагање на младите за стекнување дополнителни знаења и вештини, во согласност со претходно изнесеното, забележливо е дека се достапни голем број обуки до младите, кои се организираат од страна на различни ентитети, како јавни (АВРМ) така и приватни (центри за обука, здруженија на граѓани, истражувачки институти и сл.). Дел од обуките се овозможени како помош пред вработување, односно како алатка што треба да помогне за полесна интеграција на пазарот на трудот и се реализирани од институции меѓу кои и Агенцијата за вработување на Република Македонија. АВРМ спроведува повеќе видови обуки за барателите на работа, кои треба да овозможат зголемени работни вештини, односно зголемена вработливост на младите. Најпознати обуки што АВРМ ги спроведува се:

1. Обука кај познат работодавец, чија цел е на невработените да им се обезбедат вештини за извршување на работните задачи што ги бара работодавецот и поттикнување на побарувачката за работа.
2. Обука на работно место со субвенционирано вработување, која е комбинација на стекнување стручно знаење и вештини за подобрување на продуктивноста на поединците и финансиска поддршка во вид на субвенција за нивно вработување.
3. Обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот, која се стреми да ја зголеми вработливоста на невработените лица преку стекнување знаења и вештини за занимања што се барани на пазарот на трудот. Програмата за обуката се реализира во период од 4 месеци кај верификуван спроведувач на обука, при што еден месец се изведува во реални услови кај работодавец.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

4. Обука за задоволување на побарувани занимања на пазарот на трудот (глуви и слепи лица), која овозможува стекнување вештини и знаења за занимања барани на пазарот на трудот како што се: масер терапевт, ориентација и мобилност во простор и описменување со Брајово писмо за слепи лица, односно аргон-заварувач и водоинсталатер за глуви лица.
5. Обука за напредни ИТ вештини – надградба на вештините во областа на ИТ на евидентирани невработени лица со најмалку средно образование. Во програмата на обуката се вклучени програмските пакети Programming in HTML5 with JavaScript and CSS3, MCSD Web Applications.
6. Обука за возачи за Ц и Е категорија, односно обуки од занимања барани на пазарот на трудот во сообраќајната струка.
7. Обука за стекнување вештини од стари занаети преку која се поттикнуваат невработените лица за стекнување вештини од традиционални стари занаети (ковачи, стаклари, бочвари и сл.), а по завршување на обуката им се овозможува да започнат бизнис преку програмата за самовработување.
8. Анкета за слободни работни места, која има цел да им понуди на младите невработени лица период на учење и на стекнување работно искуство во спроведување анкети.
9. Обука за основни вештини за вработување (странски јазици и компјутери), која им овозможува на невработените да се стекнат со знаења и вештини од областа на странските јазици и на компјутерите, како и со сертификати/уверенија за нив, а целта е зголемување на нивната конкурентност на пазарот на трудот.
10. Обука за стекнување квалификации според моменталните потреби на пазарот на трудот (сектор услуги и индустрија)
11. Обука од областа на обезбедувањето, која има цел стручно да се оспособат учесниците за вршење работи од областа на обезбедувањето имот и лица и зголемување на врботливоста на учесниците.
12. Обуки од областа на туризмот, зголемување на вработливоста преку развој на вештини и здобивање со сертификати, со кои се настојува да се зголеми вработливоста на невработените лица преку стекнување сертификати во согласност со барањата на пазарот на трудот во секторот туризам.
13. Обука на лица што се во работен однос – со овие обуки им се дава шанса на заинтересираните вработени лица да развијат дополнителни вештини, односно да се преквалификуваат за друго занимање за кое немаат соодветно образование и работно искуство, а сè со цел да станат поконкурентни на пазарот на трудот.

Покрај обуките што ги нуди Агенцијата за вработување на Република Македонија, може да видиме дека на младите на располагање им стојат разновидни обуки за стекнување работни вештини чија цел е да им помогнат во побрзо вработување, односно за развој и

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

напредок во кариерата. Од достапните информации може да заклучиме дека голем број субјекти од приватниот сектор (компании, тренинг-центри, консултантски агенции, истражувачки центри), но и организации од граѓанското општество, нудат голем број обуки за разни вештини, почнувајќи од „меките вештини“ како емоционалната интелигенција, комуникациските вештини, менаџментот на конфликти, лидерството и мотивацијата и сл. вештини. Покрај „меките вештини“, голема е понудата и на организации и компании што нудат обуки за стекнување квалификации и компетенции, односно технички или „тврди“ вештини, особено во областа на ИТ (програмирање, администрирање и поддршка), деловно работење, финансии и менаџмент, личен раст и развој, комуникациски и вештини на односи со јавноста и мноштво други обуки за кои најчесто се сертифицирани од организаторот на обуката. На овие обуки најчесто предаваат членови на академската заедница, но и искусни практичари, кои имаат искуство како предавачи, консултанти на компании и организации и солидна теоретска наобразба, иако се забележува дека голем дел од младите не посетуваат обуки и курсеви од овој тип, а еден од ограничувачките фактори за посетување на овие обуки и курсеви од страна на младите се трошоците, односно високите котизации за учество.

Проектот „Со работни вештини до можности за младите“, како активност чија главна цел е зајакнување на вештините и на компетенциите што помагаат при вработување кај младите, има цел да се подигнат работните вештини кај младите преку овозможување низа обуки што треба да им овозможат на младите стекнување вештини што ќе им помогнат полесно да дојдат до работа, но и ќе им овозможат да напредуваат во кариерата, односно кои ќе ги направат поконкурентни на пазарот на трудот. Главна придобивка по која овој проект се разликува од другите понудени обуки е достапноста на младите до него, најпрвин преку децентрализацијата на активностите (обуки на локално ниво во 7 регионални канцелари на НМСМ), што е особено значајно за младите што не живеат во Скопје или во некој од поголемите градови. Покрај тоа, треба да се спомене дека значаен дел од обуките и од курсевите што се нудат од познати образовни центри и институции, особено оние што се наменети за зголемување на „тврдите вештини“, односно за стручна дообука и преквалификација, се доста скапи, а дел од нив и со рестриктивни услови за учество, што и ги прави тешкодостапни за младите. Проектот „Со работни вештини до можности за младите“, како што е конципиран и замислен, нуди низа поволности за младите во насока на зголемување на нивните работни вештини преку зголемување на достапноста на обуки, за „меки“, но и за „тврди“ вештини, преку зголемување на достапноста на ваков вид обуки за младите преку овозможување учество без надомест и компликувани процедури, преку достапноста на обуките на млади со различна етничка, религиозна, социјална и територијална припадност, преку учество и вклучување на значаен број млади на локално ниво во понеразвиени региони, а како додадена вредност на младите ја нуди можноста младите да се обучуваат и да работат заедно со други млади со различна етничка и социјална заднина.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

8. ЗАКЛУЧОЦИ

Интеграцијата на пазарот на трудот претставува важна етапа во осамостојувањето на секој млад човек. Вработувањето најчесто претставува и прв чекор кон достигнување финансиска и социјална независност и како таков е една од главните детерминанти за премин кон светот на возрасните, тесноповрзан со квалитетот на животот на младите луѓе, нивната самодоверба, можностите за мобилност, но и практичните одлуки поврзани со домувањето, градењето семејство и трасирањето на патот на идниот професионален и кариерен развој. Ако се земат предвид влијанијата што ова прашање ги има врз општиот квалитет на животот на младите, младинската (не)вработеност несомнено опстојува како еден од клучните приоритети и детерминанти за степенот на развој на едно општество. Истовремено, надминувањето на состојбата со висока младинската невработеност бара системски, комплементарен и координиран пристап на различни полиња и политики (образование, труд и социјална заштита) поради комплексноста на факторите што влијаат врз нејзиното создавање. Главни аспекти на младинската (не)вработеност се времето потребно за премин од образование во работа, искористеноста, односно неискористеноста на младите како работна сила, не само во смисла на нивното вклучување во активната популација туку и нивното поставување на работни места што се во согласност со нивните квалификации (заради целосно искористување на нивниот потенцијал), како и карактеристиките на работните места на кои се вработени младите (определено/неопределено, самовработување, цело/парцијално работно време итн.). Како клучен предизвик што влијае врз нивото на невработеноста кај младите се издвојува општата економска состојба во земјата, која пред сè резултира со недостиг на соодветна понуда на работни места по обем и по квалитет.

Честопати од страна на работодавците се потенцира дека младите не ги поседуваат компетенциите што се барани на пазарот на трудот, а дел од младите сметаат и дека потребно е да се најдат долгорочни и системски интервенции што ќе помогнат во надминување на младинската невработеност. Потребно е да се вложат напори за промена на големата резигнираност и демотивираност кај младите во процесот на вработување, како и да се зголеми поддршката за претприемаштвото меѓу младите.

Од анализата на приложените документи, вклучително и на новата Стратегија за млади на Република Македонија за периодот 2016-2025[18], потребна е работа во насока на следните мерки:

[18] Национална стратегија за млади 2016-2025

<http://arhiva.vlada.mk/registar/files/Nacionalna_Strategija_za_Mladi_2016-2025.pdf>

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

- овозможување механизми за сите млади да се стекнат со компетенции (знаења и вештини) што се барани на пазарот на трудот, преку обуки, тренинзи;

- усогласување на образовната понуда со потребите на бизнис-секторот преку креирање и спроведување образовни профили, насоки и компетенции што се барани на пазарот на трудот на локално и на национално ниво;

- континуирана анализа на вработливоста (employability) на дипломците со цел да се унапреди образовната ефективност;

- промоција на доживотното учење и стимулирање на личната одговорност за вклучување во континуирано образование и обука;

- поддршка на организациите, на коморите и на другите овозможувачи на неформално образование за минимум достапна понуда на обуки за „меки вештини“, како и компетенции на локално и на национално ниво;

- промоција на практиката за преквалификација и за доквалификација на кадар како дел од понудата на високообразовните институции, како и понуда на вокационо образование и обука во согласност со пазарот на трудот, особено на локално ниво;

- поттикнување на култура на практикантство кај младите за време или веднаш по комплетирање на образованието, како и стимулирање на бизнис-заедницата за подобро користење на бенефитите од практикантството;

- воведување финансиско образование како дел од основното образование и обука;

- интегрирање на претприемачкото образование и вредности во основното, во средното и во високото образование;

- специфични политики и олеснувања за самовработени млади и за бизниси водени од млади (намалени даноци, помалку административни обврски и сл.), како и обезбедување систематска поддршка (обука, советување, тренинг) за сите бизниси водени од млади во текот на првите 3 години;

- стимулирање на отворање на бизнис-инкубатори и центри за поддршка на нови бизниси и МСП водени од млади преку консултантска поддршка, но и поволни финансиски линии за кредитирање на млади претприемачи; промоција на претприемаштвото како посакуван модел на професионален развој и поддршка на младите претприемачи за интернационализација и за глобализација на нивните бизниси.

Носители на мерките предвидени со оваа област се Министерство за образование и наука, Министерство за труд и социјална политика, Агенцијата за млади и спорт, Националната агенција за европски образовни програми и мобилност, Министерството за локална самоуправа и социјалните партнери.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

Во согласност со резултатите од истражувањето, како најпосакувани и најпотребни „меки вештини“ се наведени комуникациските вештини, вештините од областа на емоционалната и социјалната интелигенција, како и вештините од областа на професионалната етика, додека како најзначајни „тврди вештини“ се наведени познавањето на правно-деловното работење, финансиите, финансискиот менаџмент и на деловното планирање, компјутерските вештини, техничко-технолошката експертиза. Националниот младински совет ќе ги обезбеди наведените обуки што се однесуваат на „меките вештини“, првенствено од Базата на обучувачи на НМСМ како тело што е составено од млади професионалци и обучувачи што имаат експертиза во наведените области, кои се стручно подготвени за темите на предавањата и кои имаат многубројни спроведени обуки (дел од нив и меѓународни). Што се однесува на обуките за „тврди вештини“, планирано е воспоставување соработка со професионални ентитети (компании, стручни комори, истражувачки центри и институти, академската заедница и сл.) што имаат експертиза во дадената област и искуство во обучување млади луѓе, кои би ги спроведувале обуките заедно со членови на Базата на обучувачи. Впрочем, Националниот младински совет на Македонија, секогаш кога за тоа има потреба, во обуките што ги реализира вклучува професионалци од академската или од деловната заедница, со што се гарантира обезбедување квалитетни обуки за младите, но и работи во насока на зголемување на капацитетите на обучувачите на НМСМ.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

9. КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. Акциски план за вработување на младите за 2015 година, Агенција за вработување на Република Македонија;

2. Блажевски – Мојсоска Н., Петрески М., „Оценување на влијанието на активните програми на пазарот на трудот: Клучни наоди“, Тим за техничка поддршка на пристојна работа и канцеларија на Централна и Источна Европа, ИЛО, 2015 година;

3. МакСтат- Бази на податоци, Државен завод за статистика на Република Македонија;

4. Истражување на Светска банка „Побарувачка за вештини во Македонија“;

5. Локална младинска стратегија на Општина Гостивар – истражување/анализа на Младински образовен форум;

6. Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост на Република Македонија 2010 – 2020, Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија;

7. Национална стратегија за млади 2005-2015 година, Агенција за млади и спорт на Република Македонија;

8. Национална стратегија за млади 2016-2025 година, Агенција за млади и спорт на Република Македонија

9. Националната стратегија за вработување 2010, Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија;

10. Националната стратегија за вработување на Република Македонија 2015, Министерство за труд и социјална политика на Република Македонија, 2011 година;

11. „Македонија вработува 2015“ – проект на Владата на Република Македонија;

12. Оперативен план за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување за 2015 година, Агенција за вработување на Република Македонија;

13. Оперативен план на АВРМ за 2016 година, Агенција за вработување на Република Македонија;

14. Официјална интернет-страница на Агенцијата за вработување на Република Македонија;

15. Официјална интернет-страница на Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија;

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

16. Повик за обуки за напредни ИТ вештини – Агенција за вработување на Република Македонија;

17. Следење и оценување на програмите за вработување млади лица – пакет за учење, ИЛО, 2015 година;

18. Собрание на РМ, Националната програма за развој на образование 2005-2015, 2004 година;

19. Студија за млади во Република Македонија, Фондација „Фридрих Еберт" – канцеларија Скопје, 2013 година;

20. Талевски З.., Додовски С., „Национален извештај за младинската невработеност во Република Македонија", МКЦ-Битола, 2015 година.

ул. Мирослав Крлежа 52-2, 1000 Скопје
+389 78 350 531
info@nms.org.mk
/NMSMKD
@NMSmkd

Овој производ е подготвен во рамките на проектот АБАБ, финансиран од Владата на Обединетото Кралство, со поддршка на Британската амбасада Скопје. Мислењата и ставовите наведени во оваа содржина не ги одразуваат секогаш мислењата и ставовите на Британската амбасада/Британската влада.

Funded by UK Government