YOU SEE!

PLATFORM FOR SOCIAL INNOVATIONS IN YOUTH EMPLOYMENT

Regional CSO platform advocating social innovation under employment policies that guarantees security for youth at risks, an EU-funded project. This document has been produced by financial assistance of the EU founds of Civil Society Facility Operating Grants to IPA CSO Associations.

LEAD APPLICANT

ADP Zid

CO-APPLICANTS

SEEYN South East European Youth Network

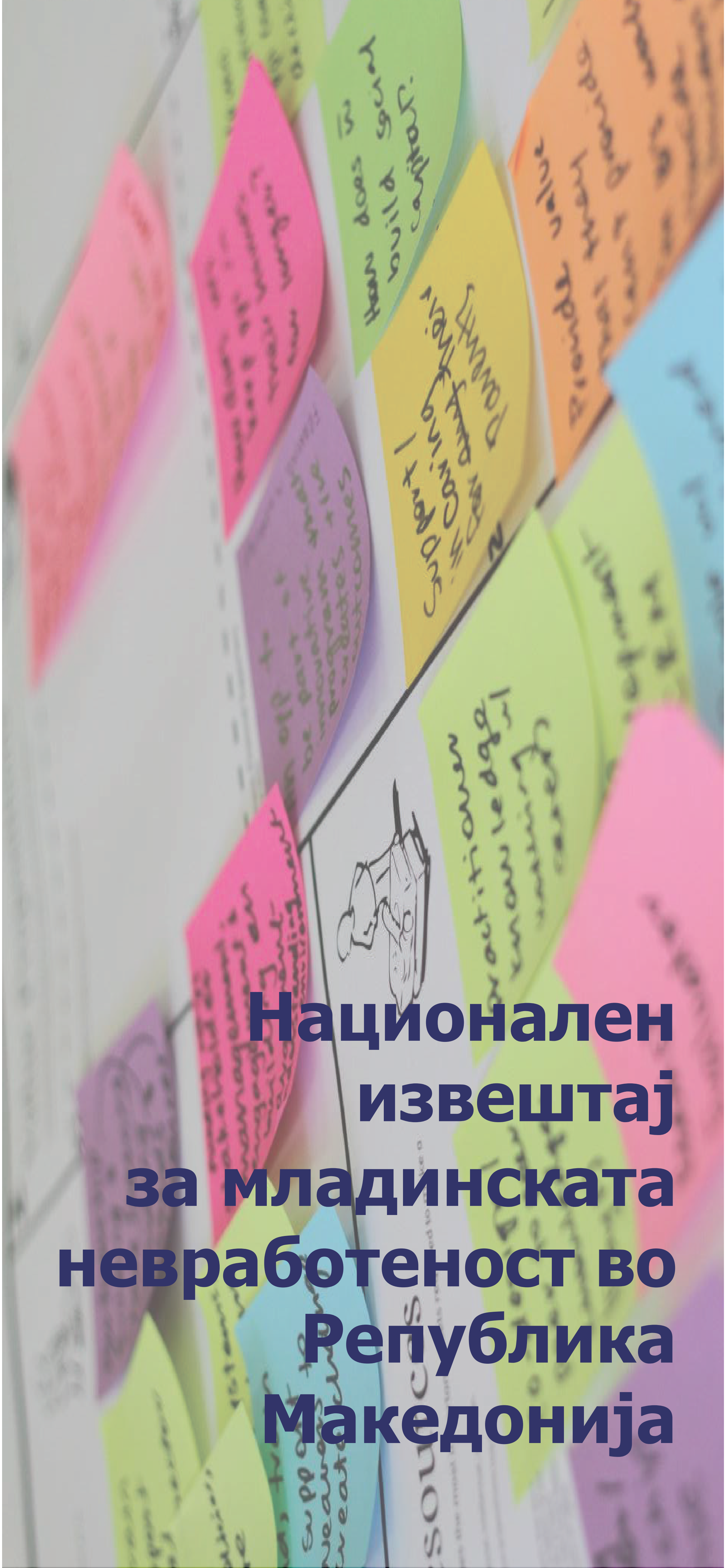
YCC YOUTH CULTURAL CENTER BITOLA, MACEDONIA

BEYOND BARRIERS We believe in what we do

NAPOR Nacionalna Asocijacija Praktičara/ki Omladinskog Rada

TOPLUM GÖNÜLLÜLERİ

The content of this document are the sole responsibility of YOU SEE! project partnership and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the EU.



Национален извештај за младинската невработеност во Република Македонија

НАЦИОНАЛЕН ИЗВЕШТАЈ ЗА МЛАДИНСКАТА НЕВРАБОТЕНОСТ

Република Македонија

Регионална НВО платформа за застапување на социјални иновации во политиките за вработување што ќе гарантираат сигурност на младите во ризик

Наслов:
Национален извештај за младинската невработеност
во Република Македонија

Издавач:
Младински културен центар – Битола

За издавачот:
Златко Талевски

Автори на извештајот:
Сашо Додовски
Мери Нашоку
Маја Ангеловска
Александар Тодоровски
Катерина Димитровска Богеска

Печати:
Графопром – Битола

Тираж:
400 примероци

Печатено во Битола, Република Македонија – декември 2015 година

Содржина

1. ВОВЕД.. 6

2. ОПИС НА ПРОБЛЕМОТ... 8

2.1. Влијанието на невработеноста врз маргинализацијата и социјалната исклученост на младите... 8

2.2. Официјални податоци за невработеноста кај младите и анализа на моменталната состојба.. 9

2.3. Карактеристики и состојби на пазарот на труд во однос на ранливите категории (лица во ризик од социјална исклученост).. 11

2.4. Анализа на законската регулатива и активните мерки на Владата за намалување на невработеноста............................... 12

2.5. Извештаи и прес информации... 15

2.6. Активни програми и мерки на пазарот на трудот................. 16

3. ИНСТИТУЦИОНАЛНА РАМКА И ЗАСЕГНАТИ СТРАНИ................... 20

4. ТЕРЕНСКО КВАЛИТАТИВНО ИСТРАЖУВАЊЕ.............................. 22

5. НАОДИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО.. 23

6. БИБЛИОГРАФИЈА... 30

1. ВОВЕД

Граѓанските организации кои работат со младите луѓе во земјите од Западен Балкан вклучени во проектот (Македонија, Србија, Црна Гора, Босна и Херцеговина, Албанија, Косово, Бугарија, Грција, Турција и Хрватска) се соочуваат со слични предизвици: недостиг на социјална вклученост, невработеност, корупција во образованието, несоодветни младински политики итн. така што можеме да речеме дека младите претставуваат маргинализирана група во овие општества.

Во последните неколку години, вработувањето на младите добива сé поголема важност на националните и глобалните агенди за развој, со оглед на тоа дека глобалната криза со работни места ја зголеми ранливоста на младите во поглед на: поголема невработеност, послаб квалитет на работните места за оние што ќе најдат вработување, поголема нееднаквост на пазарот на трудот меѓу различни групи на млади луѓе, подолг и понесигурен премин од образование на работа и поголема оддалеченост од пазарот на трудот[1].

Република Македонија се соочува со висок процент на невработеност, а нееднаквоста и социјална исклученост во македонското општество се големи. Високо е и учество на младите лица во категоријата невработени лица, а тоа значи висок ризик од нивна социјална исклученост. Учеството на младите на пазарот на труд е на ниско ниво. Во 2014 година стапката на активност била 30,6%, стапката на вработеност 15,2%, а стапката на невработеност 50,4%[2].

Долгите периоди на невработеност влијаат врз изгледите на младите да обезбедат работно место со можност за кариера и пристојна плата. Според наше мислење, во една ваква ситуација младите невработени лица се соочуваат со зголемен ризик од маргинализација, особено тука спаѓаат оние кои доаѓаат од семејства со понизок социо-економски статус и од руралните и неразвиените подрачја.

Со оглед на тоа што последните неколку години се спроведува стратегија за решавање и ублажување на проблемот на невработеноста на младите до 29 години, сакаме да испитаме колку оваа категорија на млади кои доаѓаат од семејства корисници на социјална помош и со пониски примања, се предмет на грижа на креаторите на политиките.

Предметот на извештајот е да се утврди кои се политиките и мерките (и ефектите од нив) наменети за зголемување на вработеноста на младите луѓе, со различно ниво на образование кои доаѓаат од семејства корисници на социјална помош и/или од семејства со ниски примања.

---

[1] (Премин на младите жени и мажи на пазарот на трудот во ПЈРМ, ИЛО 2013) достапен на http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=14

[2] (Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, IV тримесечје 2014 година од Државниот завод за статистика) достапен на http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie.aspx?id=98&rbr=1627

За да добиеме што подетални информации за моменталната состојба со младинската невработеност и социјалната исклученост на младите, спроведовме квалитативно теренско истражување со вклучување на сите засегнати страни. Оваа активност е комплементарна со деск истражувањето кое е прв составен дел на овој Национален извештај.

Квалитативното истражување беше реализирано во периодот од април до јуни 2015 година и вклучуваше реализација на фокус групи и детални интервјуа со засегнатите страни. Според одобрената методологија беа реализирани вкупно 6 фокус групи и тоа: со невработени млади 2, со вработени млади 2, 1 со граѓански организации кои работат на полето на младинската невработеност и 1 со родители на млади невработени кои доаѓаат од социјално ранливи категории. Деталните интервјуа беа спроведени со вклучување на лица од бизнис секторот (мали, средни и големи претпријатија), претставници на државни агенции и институции, како и претставници на локални самоуправи задолжени за локален економски развој во општините.

2.ОПИС НА ПРОБЛЕМОТ:

2.1. Влијанието на невработеноста врз маргинализацијата и социјалната исклученост на младите

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:

- Лоша структура на квалификации (голем број на млади луѓе кои се неквалификувани или полуквалификувани);
- Недоследност помеѓу потребите на пазарот на труд со образовниот систем;
- Строгата потреба на работодавачите за вработување на луѓе со претходно работно искуство;
- Порастот на таканаречената сива економија, во која луѓето се дефакто вработени, но сеуште во државната евиденција се водат како невработени за да имаат право на здравствено осигурување;

Како последица на ова, постојат докази за младинска обесхрабреност која се појавува во форма на иселување во странство, социјална исклученост, маргинализација или преземање на нелегални активности. Бројот на неактивни млади (оние кои не бараат активно вработување) е исто така во пораст (од 26.6% во 2013 година на 28,5% во 2014 година)[3].

Невработеноста на младите со себе носи огромни последици врз личноста на младиот човек и неговата иднина, но и врз заедниците во кои живеат. Невработените млади имаат потешкотии во воспоставувањето на значајни врски во општеството и се соочуваат со социјална и 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 сиромаштија. Понатаму, невработеноста ги намалува шансите и за идна пристојна работа и добра заработувачка.

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 сиромаштија. Понатаму, невработеноста ги намалува шансите и за идна пристојна работа и добра заработувачка.

[3](Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, IV тримесечје 2014 година и IV тримесечје 2013 година од Државниот завод за статистика) достапен на http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie.aspx?id=98&rbr=1627

Невработените лица исто така ги губат можностите за создавање на потребните контакти за успех на пазарот на трудот и овој недостиг на градење на социјален капитал е една од причините за идното полошо котирање на пазарот на трудот. Невработеноста влијае на зголемување на антисоцијалните и девијантните појави и ги зголемува нееднаквостите меѓу различните групи во општеството. Анализите покажуваат дека од невработеност почесто патат младите кои припаѓаат на маргинализираните групи или потекнуваат од или живеат на одредени запоставени/напуштени места[4].

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 е социјалната помош и поддршката од државата, која единствено може да им обезбеди некаква социјална сигурност[5].

За државата, висок процент на невработени млади значи залудно трошење на инвестициите во образованието и обуката, намалена основа за оданочување и поголеми трошоци за бесплатни социјални услуги.

2.2. Официјални податоци за невработеноста кај младите и анализа на моменталната состојба

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 - 64 години. 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 IV 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 вкупната бројка 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 активност 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 – 24 години е 30,6%, стапката на вработеност 15,2%, а стапката на невработеност 50,4%. Споредувајќи ги овие податоци, забележуваме опаѓачки тренд во стапката на невработеност кај младите (иако бројката е сеуште превисока), но постои исто така опаѓачки тренд во однос на стапката на активност и на вработеност. Овие два показатели укажуваат дека состојбата на младите на пазарот на трудот сеуште е неповолна. Според Националната стратегијата за вработување 2015[6] тоа пред сé се должи на:

---

[4] (Реактор - истражување во акција, „Младите на пазарот на трудот", Скопје, 2011) достапно на http://rodovreactor.mk/subject/economy/data/mladite-i-pazarot-na-trudot/

[5] (Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010 – 2020) достапна на http://arhiva.vlada.mk/registar/?q=node/442

[6] (Националната стратегија за вработување 2015) достапна на http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspx

- недоволниот број на работни места да ја апсорбираат понудата на млади лица;
- неусогласеноста меѓу потребите на работодавачите 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;
- немање на работно искуство, како и систем за обезбедување на практична работа за евидентираните невработени лица;
- недостиг од неформално образование и тренинг;
- поголема веројатност за работа во неформалниот сектор, и
- недоволни стимулативни мерки за вработување на младите.

Според овој документ, 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 идни економски, социјални и популациско-миграциски проблеми. Доколку ги споредиме годините 2012 и 2013 за возрасна категорија на млади од 15 – 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.

Табела 1: Стапки на активност на населението на возраст од 15 години и повеќе според полот и возраста, 2012

воз-раст	Работоспособно население			Стапка на активност			Стапка на вработеност			Стапка на невработеност		
	вкупно	мажи	жени	вкупно	мажи	жени	вкупно	мажи	жени	вкупно	мажи	жени
15-19	143.798	73.975	69.823	11.4	15.1	7.5	4.7	5.7	3.6	58.7	61.9	51.8
20-24	159.862	82.218	77.644	53.5	63.3	43.1	25.1	29.3	20.8	53.0	53.8	51.8
25-29	164.358	84.143	80.215	78.1	87.8	68.0	45.7	50.9	40.2	41.5	42.0	40.9

Табела 2: Стапки на активност на населението на возраст од 15 години и повеќе според полот и возраста, 2013

воз-раст	Работоспособно население			Стапка на активност			Стапка на вработеност			Стапка на невработеност		
	вкупно	мажи	жени	вкупно	мажи	жени	вкупно	мажи	жени	вкупно	мажи	жени
15-19	139.118	71.669	67.450	12.7	15.2	10.1	4.8	5.3	4.3	62.3	65.2	57.6
20-24	157.087	80.671	76.416	52.2	61.8	42.0	26.2	31.1	21.2	49.7	49.7	49.6
25-29	164.495	84.153	80.342	77.2	86.7	67.2	45.9	52.3	39.2	40.5	39.7	41.7

Високото учество на младите лица во категоријата 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.

2.3. Карактеристики и состојби на пазарот на труд во однос на ранливите категории (лица во ризик од социјална исклученост)

Слично како и во другите земји на Западен Балкан, пазарот на труд во Република Македонија се оценува како недоволно инклузивен, без разлика на моменталната легислатива на полето на работните односи и еднаквоста во можностите за вработување. Вклучувањето во пазарот на труд за специфични групи на население, како што се лица во социјален ризик или лица во ризик од социјална исклученост е голем предизвик за земјата, ако ја имаме во предвид и високата стапка на невработеност кај овие категории на граѓани. Анализите на сиромаштијата и социјалната исклученост потврдуваат дека во целиот период на транзиција на македонската економија, најсиромашни се невработените и повозрасните лица. Овој дел од населението долгорочно е со висок ризик од понатамошно осиромашување и социјална исклученост. Во 2011 година, стапката на сиромаштија за домаќинствата со невработени членови изнесувала 46,0%, во споредба со 22,2% кај домаќинствата со два или повеќе вработени членови[7]. Еден од релевантните индикатори кој покажува осиромашување на македонските граѓани е бројот на корисници на социјална помош кои се работоспособни, но се наоѓаат во социјален или финансиски ризик. Во 2013 година, од вкупниот број на домаќинства (564.296), 6,1% или вкупно 34.612 биле корисници на социјална помош[8].

Владините програми и мерки за вработување на ранливите групи се дел од пошироките програми насочени кон невработените. Програмите и мерките за намалување на сиромаштијата кои се насочени кон ранливите групи на граѓани се поделени во две категории: пасивни и активни мерки за намалување на сиромаштијата.

Пасивните мерки се дефинирани како програми за социјална помош во финансиски или нематеријални средства, предвидени за најголем дел на ранливите категории, додека активните мерки се насочени кон интервенции на пазарот на труд за подобрување на вработливоста на ранливите категории. И двете категории на мерки се финансираат од буџетот на Република Македонија. Буџетската линија за активните мерки за намалување на сиромаштијата е составена од потпрограма наречена „Поттикнување на вработеноста" која зафаќа само 1,13% од сите буџетски трошења на овие владини програми. Тоа покажува дека ранливите категории на граѓани сеуште се во неповолна положба на пазарот на труд. Од друга страна, буџетските линии за пасивните мерки за намалување на сиромаштијата се однесуваат на социјалната помош и детската заштита.

---

[7] (Државен завод за статистика) достапно на http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie.aspx?rbrtxt=37

[8] (Државен завод за статистика) достапно на http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=3

Во консолидираниот буџет на Република Македонија има буџетска линија наречена „Социјални трансфери" која ги вклучува ефектите од политиките за поддршка на пензионерите и корисниците на социјална помош. Тие претставуваат околу 45% од вкупните буџетски трошења[9].

Активните мерки за намалување на сиромаштијата, социјалната исклученост и невработеноста се многубројни и детално ќе бидат објаснети во натамошниот тек на овој извештај.

2.4. Анализа на законската регулатива и активните мерки на Владата за намалување на невработеноста

Владата на Република Македонија активно работи на создавање на предуслови за отворање на нови работни места, претежно преку програми за давање на поволности на работодавачите и преку програми за развој на вештини компетенции за вработливост на разни целни групи на граѓани. Планираните активности за намалување на невработеноста се наведени во неколку усвоени национални стратегии и политики вклучувајќи ги и следните: Програма за работа на Владата на РМ 2011- 2015, 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, Повеќегодишна оперативна програма за развој на човечките ресурси 2007 – 2013 во рамките на компонентата 4 од ЕУ ИПА програмата, 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**[10] и придружниот акциски 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: (1) зголемување на економскиот пораст и стапката на инвестиции заради зголемување на бројот на работни места; (2) подобрување на целокупното ниво на вработеност, особено на младите лица, долгорочно невработените и поединците со ниско ниво на образование; (3) подобрување на релевантноста на системот за образование и обука за пазарот на трудот; и (4) намалување на неформалната вработеност. Справувањето со овие предизвици бара синхронизирани политики во областите на инвестиции, промовирање на претпријатијата, образование и обука, социјален дијалог и активни 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 труд за младите лица: 1) слаба побарувачка на млада работна сила;

---

[9] (Mind the gap between the budget lines and the programs of the National strategy for poverty reduction, June 2014) достапно на http://www.financethink.mk/2013/09/02/mind-the-gaps-between-the-budget-lines-and-the-programs-of-the-national-strategy-for-poverty-reduction/
[10] (Национална стратегија за вработување 2015) достапна на http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspx

2) неусогласеност меѓу резултатите од образованието и барањата на пазарот на трудот; 3) ниско ниво на инвестиции од страна на претпријатијата за обука на работното место; 4) недостиг на искуство кај новите учесници на пазарот на трудот; 5) повисоки плаќања преку неформално вработување; и 6) мал обем и опсег на активните програми за пазарот на трудот насочени кон младите.

Овие предизвици треба да се адресираат преку преземање на 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 на насочени активни програми за пазарот на трудот (пред сé советување и насоки за кариера); обука на работното место и унапредување на претприемништвото. Се очекува, комбинацијата на овие интервенции да ја зголемат стапката на вработеност на возрасната група од 15 до 29 години, од 26,5% на 29% и намалување на раното напуштање на образованието од 13,5% на 12% до крајот на 2015 година[11].

Националната стратегија за млади (2005-2015)[12] има за цел подобрување на положбата на младите лица (на возраст од 15 - 29 години) преку: зголемување на квалитетот на формалното и неформалното образование; промовирање на претприемништвото; и подобрување на учеството на младите во јавниот живот и 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 што времето за имплементација на стратегијата истече во 2015 година, генералната оценка е дека многу од активностите предвидени со неа не се реализираа или се реализираа без некаков видлив и подолгорочен ефект. Во текот на пролетта 2015 започна инклузивен процес на работа на новиот стратешки документ за млади под раководство на Агенцијата за млади и спорт и канцеларијата на УНДП во Република Македонија, со вклучување на младинските здруженија, но процесот во моментот се соочува со потешкотии како резултат на политичката криза во Република Македонија. Најверојатно, процесот за изработка на Стратегијата ќе биде одложен за наесен 2015 година.

Главниот документ кој 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**[13]**.** Во насока на постигнување на нејзините цели, Националната стратегија е фокусирана на следните области: вработување и зајакнување на претприемништвото, прилагодување на образованието на потребите на пазарот на труд, социјална и детска заштита и градење на нов социјален модел, промовирање на здравствената заштита и долгорочната нега, транспорт, комуникации и домување, како и активирање и зајакнување на локалните власти за поддршка на ранливите групи на граѓани.

Ранливите категории на граѓани или лицата во социјален ризик се состојат од следните групи на граѓани: зависници од дрога и членовите на нивните семејства, деца на улица и нивните родители, жртви на семејно насилство и бездомници, корисници на социјална помош, самохрани родители со 4 или повеќе деца, лицата на возраст од 30 – 49 години, лица под супсидијарна

---

[11] (Акционен план за вработување на млади 2015) достапен на http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspx

[12] Националната стратегија за млади (2005-2015) достапна на http://www.ams.gov.mk/za-agencijata/sektori/sektor-mladi

[13] (Националната стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост во Република Македонија за периодот 2010 – 2020 година) достапна на http://arhiva.vlada.mk/registar/?q=node/442

заштита, собирачи на отпад, Роми, млади брачни парови со или без деца на возраст под 45 години, возрасни лица на возраст од 50 – 59 години, бивши затвореници пуштени од затвор или притвор, корисници на финансиска помош за невработени и долгорочно невработените лица[14].

Акциски план за младинско вработување 2012- 2015 (АПВМ) е фокусиран на дефинирање на 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 образование и обука, развој на приватниот сектор и политики на пазарот на трудот. Четирите стратешки цели се:

1. Зајакнување на системот за управување со пазарот на трудот (за млади лица)

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

3. 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 на насочени услуги за претприемништво кај младите).

4. 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 социјалните служби за надминување на повеќето негативни страни).

Со акцискиот 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,
- Најмалку 20% од бројот на млади корисници на социјална финансиска помош кои што се опфатени со интегрираните услуги да се вработуваат и 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 влијанието. Иако, во дел од документите постои предвиден систем, поради недостатоци во имплементацијата на процедурите за мониторинг и евалуација податоците се нецелосни или недостапни.

[14](Mind the gap between the budget lines and the programs of the National strategy for poverty reduction, June 2014) достапно на http://www.financethink.mk/2013/09/02/mind-the-gaps-between-the-budget-lines-and-the-programs-of-the-national-strategy-for-poverty-reduction/

2.5. Извештаи и прес информации

Клучни извештаи кои ја третираат невработеноста кај младите во Република Македонија се:

- „Премин на младите жени и мажи на пазарот на труд" од Државен завод за статистика, проект на ИЛО,
- Истражувањето „Младите на пазарот на труд" од Реактор 2012,
- Извештаи од годишните анкети на работна сила на Државниот завод за статистика
- „Политиките на пазарот на труд и сиромаштијата во Македонија", издадено од Левичарското движење Солидарност, 2014.

Во однос на медиумската застапеност на темата младинска невработеност, со оглед на актуелноста на оваа тема како приоритетен проблем во државата, постојат голем број написи и анализи од страна на печатените и електронските медиуми и интернет порталите. Владините мерки активно се промовирани на медиумите, како дел од позитивната кампања за транспарентност и отчетност во работењето на Владата. Според официјални изјави од 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 изјавата од Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија една од најуспешните мерки насочена кон младите е програмата за ослободување од плаќање на придонеси за работодавачите 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 микро бизниси, односно со тоа се обезбедија 6.885 нови вработувања досега, само преку оваа програма. Со Оперативниот План за услуги на пазарот на труд и активни програми и мерки за вработување за 2015 година, 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 на 400 нови бизниси[15].

Преку неодамнешна изјава исто така беше потврдено продолжувањето на **„Програмата за обука за напредни ИТ вештини"** за млади лица, која ќе вклучи вкупно 220 млади во текот на 2015 година[16]. 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 било вклучено 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"**[17] кој стартуваше во пролетта 2015 е димензиониран да опфати 150.000 луѓе. Главна цел за првата година од имплементацијата е да се отворат нови 20.000 работни места во текот на 2015 година.

[15] Достапен на http://www.mtsp.gov.mk/pocetna-ns_article-grantovi-za-400-novi-kompanii.nspx
[16] Достапна на http://plusinfo.mk/vest/30213/nevrabotenite-kje-se-obucuvaat-za-it-programeri
[17] Достапен на http://www.mtsp.gov.mk/makedonija-vrabotuva.nspx

Според проектот, креиран е пакет законски измени кој треба да ги мотивира компаниите да отвораат нови работни места, а тие во одреден временски период, зависно од категоријата на ангажираната работна сила, ќе бидат ослободени од плаќање придонеси и персонален данок. Карактеристично за овој проект е што младите до 29 годишна возраст веќе не се единствените за кои ќе се доделуваат вакви поволности. Мерката се проширува на сите невработени, а еден од клучните бенефити е што се отвора можност за работно ангажирање и на ранливите категории граѓани и повозрасните кои по разни основи подолг период се без работа. Невработените се групирани во пет групи:

- Во првата се работниците на возраст до 35 години кои 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 однесува на работниците над 50 години и на ранливите категории, како родители на 3 и повеќе деца, самохрани родители, приматели на социјална помош, жртви на семејно насилство, поранешни професионални војници, лица со ограничена деловна способност.
- Петтата група пак, за работниците на возраст над 58 години, нема да се плаќаат придонеси 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[18], заклучно со 3 јуни 2015 година, преку проектот вкупно се вработени 1.960 невработени лица во вкупно 1.465 претпријатија кои 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.

2.6. Активни програми и мерки на пазарот на трудот

Во 2007 година согласно Националната стратегија за вработување 2010 (изработена во 2006 година од страна на Министерството за труд и социјална политика на Република Македонија) изработен е првиот Оперативен план за активни програми и мерки за вработување. Оттогаш изработени се Националната стратегија за вработување 2015; Национални акциски планови за

[18] Достапни на http://lider.mk/2015/06/13/proektot-makedonija-vrabotuva-dosega-vraboti-1960-lica/

Национални акциски планови за вработување, Акциски план за вработување на млади и секоја година се изработуваат оперативни планови за активни програми и мерки за вработување. Активните мерки на пазарот на трудот имаат две основни цели: економски со зголемување на можноста на невработените да најдат работа, продуктивноста и заработката и социјални преку зголемувањето на вклученоста и 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 новиот Оперативен план за за услуги на пазарот на трудот и активните програми и мерки за вработување за 2015 година ќе бидат опфатени 16.226 невработени лица од што Владата очекува околу 8.200 директни вработувања. За спроведување на Оперативниот план е предвиден буџет од 660 милиони денари. Од очекуваните 8.200 директни вработувања, 3.200 лица треба да бидат вработени преку активните мерки за вработување, а 5.000 млади лица до 29 години преку мерката за ослободување на придонеси за 12 месеци за приватните компании. Со програмата за условен паричен надомест за субвенционирани вработувања на лица со социјален ризик е предвиден опфат на 136 лица.
Со овој план проектирано е 30% учество на младите од вкупно опфатените невработени лица и предвидени се шест групи на мерки:

- услуги за вработување,
- развој на претприемништво,
- субвенционирани работни места,
- обука,
- општествено корисна работа и
- пилот програми

Поради веќе наведените недостатоци во системот за мониторинг и евалуација на плановите и стратегиите кои постојат во документите, останува нејасно кој и како го врши овој процес и како ќе известува за тоа. На тој начин, многу е голем предизвикот за добивање и анализа на сумарни квантитативни податоци за реалното влијание и ефектите од примената на мерките наведени во плановите и стратегиите.

Услугите за вработување опфаќаат помош при барање на работа, мотивациски обуки, посредување при вработување, подготовка за вработување, услуги за работодавачи, услуги за поединци изложени на ризик од социјално исклучување. Вкупниот опфат предвиден за 2015 година е 9.180 млади невработени лица.

Субвенционираното вработување опфаќа поддршка на мали и средни претпријатија за отворање на нови работни места, условен паричен надоместок за лица во социјален ризик, ослободување од придонеси за вработување на млади до 29 години, вработување на лица со инвалидитет. Вкупниот предвиден опфат на млади лица за 2015 година е 5.101 лице.

За реализација на оперативниот план за 2015 година година, планирани се мотивациски обуки за невработените кои се подолго време на листата на невработени и не бараат активно работа, информирање на работодавачите за мерките и активностите за вработување и саеми за вработување.

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 претприемништвото во Република Македонија и Министерството за економија имаат програми за претприемничко образование, обуки за развој на бизнис планови, организирање на бизнис натпревар со доделување на 5 награди за млади претприемачи, како и финансиска поддршка на новоосновани претпријатија од млади претприемачи.

Постојат и други владини програми што овозможуваат лицата кои имаат незавршено образование да бидат вклучени во основно или средно оразование или пак да добијат обука за преквалификација за полесна интеграција на пазарот на труд. Дополнително, Агенцијата за вработување преку нивните работни клубови нуди бесплатни курсеви за странски јазици и компјутерски вештини за млади лица, како и помош во изготвување на работна биографија и услуги за професионална ориентација. Се разбира дека напорите треба да бидат засилени за зголемување на достапноста и опфатот на овие програми, за што поголем број на млади лица да бидат вклучени како корисници.

Активните програми и мерки наменети за ранливите категории на граѓани ги вклучуваат следните елементи[19]:

- Субвенционирано вработување на ранливите групи, деца без родители и лица со попреченост. Целта на оваа мерка е да се стимулира побарувачката за труд и вработување на овие лица. Мерката предвидува финансиска помош на работодавачите ако вработат лице од погоренаведените категории.

- Програма за субвенции за корисниците на државно земјоделско земјиште. Програмата обезбедува државно земјоделско земјиште за корисниците на социјална помош. Корисниците добиваат надоместок во висина на социјалната помош и социјално осигурување, а ќе бидат регистрирани како индивидуални земјоделци, бидејќи земјоделството е нивно главно занимање.

- Пилот програма за вработување на Роми – активни баратели на работа. Преку ангажирање на обучувачи и ментори оваа програма има за цел да промовира можности за вработување или обука на лица од Ромска националност. Програмата нуди можности за поддршка при вработување, самовработување или подобрување на професионалниот капацитет и позиција на пазарот на труд, како и поддршка на кандидатите после вработувањето или започнувањето на 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 вработување на млади лица. Повеќе напори за поддршка треба да се дава на програмите кои ги зајакнуваат претприемачките вештини кај младите, како и на програмите за започнување на сопствен бизнис или самовработување.

Според годишниот извештај за 2013 година на АВРМ [20] еве ги клучните резултати од имплементацијата на активните програми и мерки за вработување:

---

[19](Mind the gap between the budget lines and the programs of the National strategy for poverty reduction, June 2014) достапно на http://www.financethink.mk/2013/09/02/mind-the-gaps-between-the-budget-lines-and-the-programs-of-the-national-strategy-for-poverty-reduction/
[20]Годишен извештај за 2013 на АВРМ достапен на http://www.avrm.gov.mk/godishni-izveshtai.nspx

- Спроведување на мотивациони обуки и советувања за најранливата група на долгорочно невработени лица со време на чекање од 10 години и повеќе. Со обуките беа опфатени 8.059 долгорочно невработени лица од целните групи од 18 – 39, 40 - 49 и 50 - 59 години).

- Преку услугата на АВРМ за поддршка на активното барање на работа и професионална ориентација, во 2013 година беа изработени вкупно 127.008 индивидуални планови за вработување на невработени лица, со кои се утврдуваат целите за вработување, план со активности кон вработување, учество во активните мерки за вработување и местото на вработување.

- Со програмата за самовработување за 2013 година како целни групи биле идентификувани и млади до 29 години, како и широка група на ранлива категорија на граѓани меѓу кои и корисници на социјална парична помош. Со оваа програма финансиски биле поддржани вкупно 930 кандидати. Нема податоци колку од нив биле млади до 29 години и корисници на социјална парична помош.

- Со програмата за финансиска поддршка на правни субјекти (МСП) биле избрани 57 фирми, а се потишале договори за вработување на 109 невработени лица од кои 100 се вработиле на неопределено време.

- Со програмата за субвенционирање на вработување, износот за финансиска поддршка за ранливите групи изнесувал 17.000 МКД бруто плата по лице од кои 3.000 МКД по лице месечно за работодавачот како партиципација за трошоците за прилагодување на лицето во работниот процес, за период од 6 месеци со обврска работодавецот да го задржи на работа најмалку уште 12 месеци. Со оваа програма се реализирале 638 вработувања, од кои планирани биле вработувања на 80 лица од ранливите категории, но не постои податок колку реално се вработиле од оваа категорија.

- Мерката обука кај познат работодавач со сувенционирање исто така опфаќа лица корисници на социјална помош, но нема податоци колку лица од оваа категорија биле опфатени од вкупниот број на склучени договори за обука со субвенционирање, кој изнесува 122 невработени. Од нив 81 се вработиле по обуката.

Збирен извештај или подетална анализа за ефектите од имплементацијата на сите активни мерки за периодот од 2006 до 2014 година, сеуште не е достапен.

3. ИНСТИТУЦИОНАЛНА РАМКА И ЗАСЕГНАТИ СТРАНИ

Институционалната рамка со која се регулира пазарот на трудот за млади е фокусирана на три области: 1) макроекономски и секторски политики и нивното влијание врз отворањето работни места; 2) политиките за образование и обука и нивната релевантност за потребите на пазарот на трудот; и 3) политиките за пазарот на трудот што помагаат во надминување на јазот меѓу понудата и побарувачката на труд[21].

Оттука, клучни државни институции што имаат за цел решавање на прашањата поврзани со вработувањето на младите се: Министерството за економија, Министерството за образование и наука и Министерството за труд и социјална политика. Дополнително, Економско-социјалниот Совет претставува трипартитно тело одговорно за советување на Владата во врска со економската, социјалната и образовната политика.

Министерството за економија е одговорно за економската и индустриската политика, унапредувањето на мали и средни претпријатија, енергетиката, искористување на природни ресурси, промовирање на извозот, јавно-приватно партнерство и развој на туризмот. Ова Министерство ги координира активностите на Централниот регистар на претпријатија, Агенцијата за развој на претприемништвото, Агенцијата за промовирање на странски директни инвестиции и Агенцијата за туризам.

Сите прашања поврзани со образовниот систем се под надлежност на **Министерството за образование и наука**. Наставните планови за предучилишно, основно и јавно средно образование ги изготвува Бирото за развој на образованието, во соработка со Педагошкиот совет. Центарот за ВЕТ е одговорен за развој на системот за стручно образование и обука; дефинирање на професионалните стандарди за сите нивоа на ВЕТ; истражување на пазарот на трудот во соработка со социјалните партнери; и учество во акредитирањето на програмите за обука. Центарот за образование на возрасните има задача за развој на професионални стандарди за образование на возрасните, како и следење и оценка на програмите за образование на возрасните.

---

[21] (Акционен план за вработување на млади 2015) достапен на http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspx

Во рамките на **Министерството за труд и социјална политика**, секторот за труд и вработување е одговорен за планирање и спроведување на политиките за вработување, законот за труд и работните односи. Во рамките на овој сектор постои посебна единица за пазарот на трудот која е одговорна за планирање, следење и оценување на политиката за вработување и националниот акциски план, анализа на тенденциите на пазарот на трудот, особено во поглед на групите под ризик за исклучување од пазарот на трудот, како и следење и оценување на активните политики за пазарот на трудот.

Агенцијата за вработување е организирана во национална мрежа од 34 локални канцеларии за вработување. Модерниот систем на активните услуги и програми за пазарот на трудот се воведе во 2007 година. Вклучува услуги за вработување (информирање, советување и насоки за пазарот на трудот, поединечно планирање на вработувањето, саеми за вработување и клубови за вработување); обука за пазарот на трудот (вклучувајќи обука надвор од и на работното место и практикантство) и шеми за отворање работни места (субвенции за вработување и програми за самовработување). Спроведувањето на системот на активните услуги и програми за пазарот на трудот се управува преку годишните оперативни планови, со кои се одредува опсегот, опфатот и буџетот за услугите и програмите за вработување што се нудат на годишно ниво.

Покрај вака програмираните програми и мерки за намалување на невработеноста и вклучување на младите на пазарот на трудот, државните институции се вклучени во најразлични развојни иницијативи во соработка со меѓународни институции и граѓанскиот сектор во насока кон олеснување на преминот на младите во Македонија од училиште кон работа. Поважните од нив се следниве[22]:

- Преку Инструментот за претпристапна помош на ЕУ (ИПА) во делот образование и обука: зголемување на стручните и нестручните квалификации на учениците во ВЕТ, промовирање инклузија на етничките заедници во образованието, воведување на меѓукултурен наставен план во мултиетничките училишта и поддршка на воспоставувањето систем за образование на возрасните, вклучувајќи и описменување и основно образование. Во областа на промовирање на вработеноста: понатамошен развој на услугите и програмите на Агенцијата за вработување, унапредување на можностите за вработување на младите лица, жените и долгорочно невработените и справување со неформалната економија.

- Преку Светска Банка: воведување на условени парични надоместоци за развој на човечкиот капитал и подобрување на администрацијата, следењето и оценувањето на надоместоците за социјална помош и програма за гаранции засновани на политика за поддршка на подобрената заштита на најранливите групи од населението и подобрување на стимулациите за формално учество на пазарот на трудот.

- Преку УСАИД: мрежата Вештини за вработување на младите (YES) за учениците од последната година од стручното образование, пријавените невработени лица во Агенцијата за вработување и младите надвор од училиште со насоки и советување за кариера и учење засновано на работата и краткорочно практикантство во претпријатијата од приватниот сектор.

(Акционен план за вработување на млади 2015) достапен на http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspx

Граѓанскиот сектор е доста активен на ова поле, најмногу преку иницијативи од областа на неформалното образование и нудење на обуки за јакнење на меки вештини, вештини за вработливост и претприемнички вештини на младите средношколци и студенти. Многу често во ваквите иницијативи се вклучени ранливи категории на млади: млади од рурални и напуштени подрачја, млади од семејства од понизок општествен статус, млади со инвалидитет, млади претставници на етничките заедници и сл. Скоро секогаш, ваквите иницијативи се имплементираат со поддршка на меѓународни фондови (ИПА, Еразмус+, УСАИД, Амбасади во Р.Македонија и сл.) и во соработка со државни институции или локалната самоуправа. Сепак, ефектите од ваквите иницијативи се лимитирани, гледано според официјалните податоци и фактот дека невработеноста на младите е сѐуште на многу високо ниво.

4. ТЕРЕНСКО КВАЛИТАТИВНО ИСТРАЖУВАЊЕ

За да добиеме што подетални информации за моменталната состојба со младинската невработеност и социјалната исклученост на младите, спроведовме квалитативно теренско истражување со вклучување на сите засегнати страни. Оваа активност е комплементарна со деск истражувањето кое е прв составен дел на овој Национален извештај.

Квалитативното истражување беше реализирано во периодот од април до јуни 2015 година и вклучуваше реализација на фокус групи и детални интервјуа со засегнатите страни. За потребите на истражувањето беа таргетирани следните два фактори кои имаат влијание на вработливоста на младите луѓе, а кои се испитуваа преку фокус групите и интервјуата:

- Интеграција на младите во ризик на пазарот на трудот во согласност со потребите на работодавачите и
- Имплементација и координација на мерките кои поттикнуваат вработување на млади во ризик.

Според одобрената методологија беа реализирани вкупно 6 фокус групи и тоа со невработени млади 2, со вработени млади 2, 1 со граѓански организации кои работат на полето на младинската невработеност и 1 со родители на млади невработени кои доаѓаат од социјално ранливи категории. Деталните интервјуа беа спроведени со вклучување на лица од бизнис секторот (мали, средни и големи претпријатија), претставници на државни агенции и институции, како и претставници на локални самоуправи задолжени за локален економски развој во општините.

Главно истражу-вачко прашање:	Кои се ефектите од политиките и мерките за зголемување на младинската вработеност на младите со различен степен на образование кои потекнуваат од семејства корисници на социјална помош или семејства со ниски приходи?
Таргети-рани фактори	1. Интеграција на младите во ризик на пазарот на трудот во согласност со потребите на работодавачите 2. Имплементација и координација на мерките кои поттикнуваат вработување на млади во ризик.
Засегнати страни	**Фокус групи:** Невработени млади луѓе – 2 Родители на невработени млади луѓе – 1 Вработени млади луѓе – 2 Граѓански младински организации – 1 **Интервјуа:** Работодавачи – 10 Државни органи и институции, локални самоуправи - 8

5. НАОДИ НА ИСТРА-ЖУВАЊЕТО

Клучни одговори на вклучените засегнати страни и нивните согледувања поврзани со првиот фактор - Интеграција на младите во ризик на пазарот на трудот во согласност со потребите на работодавачите:

Од спроведувањето на **фокус групите за млади невработени лица** кои доаѓаат од семејства корисници на социјална парична помош или семејства со ниски приходи клучни се следните показатели:

- Степенот на образование кај овие категории е понизок и преоладува средната стручна спрема и основното образование.

- Најчесто не користат онлајн алатки за пребарување на нови работни места и степеност на информираност за активните мерки насочени кон нив е на многу ниско ниво. Користат само информации од познаници и објавите од излозите на малите бизниси.

- И покрај тоа што се интересираат за ниско платени работни позиции нивното искуство е дека треба препорака од влијателна личност за да се добие работна позиција. Оваа практика, не ги исклучува и младите со високо образование кои и покрај своето образование наидуваат на потешкотии, односно имаат потреба од препорака од влијателна личност за да добијат ниско платена работна позиција.

- Младите кои имаат високо образование најчесто користат онлајн портали за пребарување на отворени работни позиции и аплицираат. Мал дел од нив се запознати со мерките за намалување на невработеноста. И покрај тоа што постои медиумска кампања за истите, дел од учесниците на овие фокус групи за прв пат слушнаа за владините мерки за намалување на невработеноста во Република Македонија.

- Една од учесничките на фокус групите беше дел од програма за самовработување и ја сподели својата приказна за процесот, придобивките и последиците од користење на мерка за самовработување. „Процесот е многу долготраен и бара навистина голема посветеност и издржливост. На почеток не знев што ме чека и немав доволно информации" – ни изјави учесничката во фокус групата. Како негативен заклучок се наметнува фактот дека еден циклус за самовработување просечно трае околу 11 месеци (и е многу долг процес) и во тој период учесниците имаат статус во АВРМ на "активен барател на работа" што подразбира губење на правото на вработување на друго место, а при тоа да можат да се користат мерките за намалување на невработеноста кои се однесуваат на работодавачите.

- Друг факт е дека младите најчесто не се запознати со можностите за неформално образование кои се нудат и многу малку учествуваат во обуки за развој на вештини и вработливост. Сепак, покажаа интерес за истите и покрај тоа што не веруваат дека тоа многу ќе придонесе во процесот на наоѓање на соодветна работна позиција, но дека во голема мера ќе придонесе за зголемување на нивната самодоверба.

Генерални предизвици со кои се соочуваат младите невработени се следните:

- Мал или лимитиран број на отворени нови работни позиции, а голем број на невработени.

- Голем број на огласи за нови работни позиции со јасен критериум за неопходно претходно работно искуство.

- Недостаток на систем преку кој младите ќе се стекнат со работно искуство за да бидат поконкурентни на пазарот на трудот.

- Праксата за партиска припадност или членство како неопходен услов за да станеш конкурентен на пазарот на трудот.

- Потребата од влијателни пријатели или познаници на видни функции за поддршка во процесот на барање на работа и отворена поддршка од истите.

- Најчесто огласите се објавуваат во петок или во/пред празници што ја намалува можноста за навремено информирање и аплицирање. Тоа се огласи кои се формални, каде веќе е познато лицето кое ќе ја добие работната позиција. Се објавуваат поради законската одредба дека за секоја нова работна позиција треба да има јавен оглас.

- Поедноставување на програмата за самовработување и намалување на временската рамка на самиот процес.

Учесниците истакнаа дека не се корисници на ниедна од активните мерки за намалување на невработеноста, мал дел од нив посетувале обуки за вработливост, но сметаат дека тие не биле пресудни за наоѓањето на работно место. "Мислам дека претходното работно искуство кое го имав беше пресудно да добијам вработување во мојот случај, а не обуката за вработливост" – истакна еден од учесниците на фокус групата. Друг учесник во фокус групата изјави дека „Моето волонтерско или практично искуство најчесто не беше воопшто поврзано на било каков начин со моето претходно образование и не сум сигурен во која мера тоа ми помогна да најдам вработување. Позицијата за која аплицирав за работа не бараше некои посебни способности или квалификации, па го добив работното место оти бев упорен и изгледа молев најмногу" – рече тој. Заклучокот од дискусиите кој се наметнува е дека кај нив постои незадоволство, бидејќи не работат во струката или во полето на своето претходно образование и се скептични во однос на идниот кариерен развој ако ја немаат поддршката преку лични врски, партиска афилијација или членство.

Од комуникацијата со **младите вработени лица на фокус групите** сознанијата укажуваат дека најчесто се вработени на минимално платени работни позиции кои не соодветствуваат со нивниот претходен образовен профил. Учесниците информацијата за отворената работна позиција ја добиле од пријател, преку оглас на интернет објавен од компанијата или на порталите кои нудат информации за отворени работни позиции. Онлајн порталите како извор на информации е најчеста практика која ја користеле за информирање на нови работни места.

Од деталните интервјуа со претставниците на **бизнис секторот** се забележува дека се многу добро информирани и знаат за сите активни мерки кои се насочени за намалување на невработеноста и отворање на нови работни места. Само мал дел од нив ги користат поволностите кои им стојат на располагање, додека има и такви кои не се во можност да учествуваат во активните мерки, бидејќи не ги исполнуваат условите (на пример приватните агенции за привремено вработување, односно вработување на определено време – бидејќи активните мерки се однесуваат на вработување на неопределено време).

Како причина за малиот интерес и релативно малото активно учество беа наведени условите за користење на поволностите, кои предвидуваат компаниите да имаат обврска да ги задржат новите вработени 12 или 24 месеци после користењето на бенефицијата за неплаќање на придонеси. Дополнителен отежнувачки фактор претставува тоа што во тој временски период компанијата не смее да го намали вкупниот број на вработени под нивото на кое отпочнала програмата за бенефиции, што практино значи дека самата компанија во период од најмалку 3 години, не смее да отпушта вработени или да го намали вкупниот број на вработени лица. На тој начин, на компаниите им се врзани рацете и немаат флексибилност за реакција на флуктуациите на пазарот, обемот на работа и растот. Ризикот од намалување на вкупниот обем на работа, не им дава можност да реагираат во делот кој се однесува на намалување на трошоците за работна сила во компанијата.

Во интервју со претставник на бизнис секторот, тој ни укажа „дека овие поволности за ослободување од плаќање на придонеси за ангажман на лица од ранливи категории или млади лица до 29 години, претежно одговараат за микро и мали претпријатија кои на тој начин можат да вработат блиски роднини или пријатели кои не можат да ги одбијат". Од ова произлегува дилемата колку овие нови вработувања се одраз на реалните потреби за нова работна сила или само одредено олеснување кое го нуди државата на краток рок. Заклучокот кој се наметнува е дека во најголем број на случаи не станува збор за отворање на реални нови работни места, туку само за искористување на можноста за бенефиција, која сепак во одредена мера ќе го олесни финансискиот товар на работодавачите на определено време.

Родителите на младите невработени лица од семејства на социјална помош или со ниски примања истакнаа дека се чувствуваат немоќни во подобрување на својот економски статус. Исто така, ја истакнаа нивната ангажираност преку активно следење на огласите за работа најчесто преку локалните медиуми. Не се запознати во целост со постоечките кампањи за намалување на невработеноста и не им е јасен начинот како можат да бидат вклучени во тој процес. Од тие причини, не се корисници на активните мерки за вработување и истакнаа дека имаат лимитирана комуникација со надлежните институции како Агенцијата за вработување или Центрите за социјална работа. Кај родителите кои имаат деца во високообразвоен процес ја нагласија желбата за добивање на т.н. државна работа, која ќе значи подолгорочна економска стабилност за нивните семејства. Тие не гледаат перспектива во приватниот сектор или пак во отпочнување на сопствен бизнис.

Препораки и сугестии по однос на првиот таргетиран фактор:

• Да се унапредат и поефикасно да се користат каналите за комуникација и информирање на населението и специфичните целни групи, како младите на пример, за активните мерки за вработување. За опфаќање на поголем број на корисници – млади луѓе, кои би се вклучиле во програмите, неопходна е подобрена соработка и градење на партнерства со младински и студентски организации. Дополнително, потребна е поактивна употреба на дополнителни промотивни алатки (веб апликации, социјални мрежи, постери, јавни штандови и презентации и сл.).

• Да се зголеми бројот на вклучени млади луѓе во програмите за обука за вработливост, веднаш после завршувањето на средното или високото образование.

• Да се унапреди и засили преттриемачкото образование преку формални и неформални методи, посебно за младите луѓе кои се во процес на образование, но и на оние кај кои постои реална опасност од долгорочна невработеност.

• Да се искористи можноста за воведување на нов механизам за скалесто ослободување од данок за добивка за компании кои отвораат нови работни места, во зависност од големината на компанијата и бројот на новоотворени работни места.

• Да се подобри локалната поддршка и инфаструктура за функционирање на бизнис инкубатори како можност за поефикасен и побрз локален економски развој, преку микро и мали компании.

• Да се унапреди системот за практикантство во приватниот сектор, преку поддршка на надоместоците на практикантите од буџетски извори и да се воведе систем за следење и оценка на постигнатите резултати од практичната работа.

• Да се воведат заштитни механизми, кои ќе значат оневозможување на директно или индиректно влијание на поврзаноста на кариерниот развој со партиската афилијација или членство.

• Да се подобри систематскиот пристап за решавање на проблемот со младинската невработеност, почнувајќи од надградба на ефективноста на институциите во балансот на понуда и побарувачка на пазарот на труд, придружени со неопходните реформи во образовниот систем.

Клучни одговори на вклучените засегнати страни и нивните согледувања поврзани со вториот фактор - Имплементација и координација на мерките кои поттикнуваат вработување на млади во ризик:

Во деталните интервјуа добивме и клучни сознанија за „Генералната апатија, пасивност и незаинтересираност кај младите за користење на услугите кои ги нуди АВРМ во форма на обуки за мотивација, вработливост и други едукативни програми" - како што истакна на интервјуто претставник на државен орган. Исто така, се забележува и нагорен тренд кај младите кои бараат зголемување на периодот за редовно пријавување на 6 месеци, што им дава можност за привремен престој во некоја странска земја и привремено вработување таму.

Второ клучно сознание од интервјуата е дека кај најголем дел од младата популација која е невработена, се забележува најчесто една квалификација која преовладува и која најчесто е поврзана со формалното образование. За поздравување е фактот што постојат програми за обука на лица за дефицитарни занимања кои се наменски во однос на потребите за работна сила на локално ниво во општините. Меѓутоа, најголем дел од младите не се подготвени во целост за промена на професијата, многу тешко донесуваат одлука за преквалификација или доквалификација, со што нивната флексибилност во барањето работа на пазарот на труд значително е намалена.

Ѓраганските организации во Република Македонија кои работат со целна група млади најчесто ги вклучуваат во програми за неформално образование кои се насочени кон развој на вештини, знаења и компетенции за подобро позиционирање на пазарот на труд. „Преку овој процес се надминуваат делумно недостатоците кои произлегуваат од формалното образование, кое најчесто е недоволно за обезбедување на работна позиција. Затоа, од огромно значење се овие активности преку кои младите можат да се надоградуваат" ни изјави претставник на граѓанска организација која работи со млади.

Работилниците, обуките и курсевите се многубројни и меѓу другото вклучуваат развој на претприемачки вештини, вештини за пишување на биографија и мотивационо писмо, интернет пребарување на работни места, изработка на бизнис планови и вештини на самовработување преку развој на бизнис идеи, развој на комуникациски вештини. Исто така, се нудат и обуки за вештини и компетенции кои ќе значат можност за самовработување како што се обуки за сметководство, обуки за рачна изработка на предмети, најчесто во партнерство со специјализирани компании од приватниот сектор кои ја изведуваат обуката. Со овие програми се опфаќаат млади, не само од урбаните туку и од руралните средини.

Граѓанските организации за реализација на ваквиот тип на активности најчесто користат донаторски средства од странски извори, а само мал дел мобилизираат средства кои доаѓаат од локални извори, најчесто од бизнис секторот.

Посебно за одбележување во овој сегмент е Програмата на USAID Youth Employability Skills Network (YES Network)[23] која преку партнерство со граѓанските организации меѓу другите активности нуди и обуки за вработливост на млади лица од маргинализирани групи. Модулите се испорачани од обучувачи од граѓанскиот сектор и вклучуваат теми од делот на таканаречени „меки вештини" за подобрување на знаењето од областа на личните вредности и развој, однесу-

[23] Повеќе информации достапни на: http://www.yesnetwork.m

вање на работното место, пишување на работна биографија и мотивациско писмо, вештини за барање на работа, тимска работа и лидерство како и комуникациски вештини, безбедност на работно место и финансиска писменост.

„Програмата се спроведува национално во 6 општини (Битола, Струмица, Штип, Прилеп, Готивар и Тетово) и во градот Скопје. МКЦ - Битола само во регионот на Битола и околината беше директно вклучен во испорака на оваа обука за 75 млади лица кои не се евидентирани во Агенцијата за вработување или имаат пречки во пристапот на пазарот на труд" – изјави еден од едукаторите кои беа вклучени од граѓанскиот сектор.

Во однос на активностите на локалните самопурави тие генерално добро соработуваат со другите надлежни институции и даваат поддршка во реализација на конкретни активности како што се Форумот на работодавачи или Инфо денови за младите. Но, нивната улога не се однесува на директно вклучување во побарувачката и понудата на работни места, туку на создавање на простор за контакти и размена на информации меѓу работодавачите и младите луѓе.

Основните активности на локалните самоуправи се насочени во делот на создавање на услови за привлекување на домашни и посебно на странски инвеститори, преку давање на поволности за откуп на земјиште и парцели за градба на нови капацитети кои ќе отворат нови работни места. „Промоцијата на ваквите можности кај потенцијалните инвеститори е носечка активност на делот од локалната администрација задолжена за економски развој. Се разбира, крајниот интерес е отворање на нови работни места, намалување на невработеноста на локално ниво и севкупен социо-економски развој на локално ниво" – изјави претставник на општина од секторот за локален економски развој.

Во однос на ангажманот на лица корисници на социјална помош, постои можност за ангажман на определено време во форма на општествено корисна работа. Во рамките на оваа програма општините изготвуваат критериуми за ангажман на овие лица со конкретни работни позиции според потребите на секоја општина поодделно. Ангажираните лица добиваат месечен надоместок од околу 6.200 МКД за период од 6 месеци. Додека се работно ангажирани, социјалната помош им мирува и не им се исплаќа. Меѓутоа, дел од нашите соговорници го нагласија фактот дека кај лицата од социјално ранливи категории постои скептицизам за вклучување во вакви програми, бидејќи при следното поднесување на документација за обнова на социјалната парична помош, кај нив се јавуваат екстра приходи остварени преку програмата за општокорисна работа. На тој начин, тие не ги исполнуваат условите за приматели на социјална парична помош за период од 6 месеци или 1 година. Затоа, при правењето на калкулации што се добива, а што се губи, кај повеќето преовладува мислењето за задржување на социјалната парична помош која е стабилна на долг рок. Тоа резултира со невклучување во овие програми, кои значат подобрување на нивната материјална состојба само на краток рок.

Препораки и сугестии по однос на вториот таргетиран фактор:

• Во однос на ранливите категории на млади со новиот оперативен план, Владата ги препознава како проблем кој бара приоритетни интервенции во пречките за нивно вклучување на пазарот на труд, па така мерките се однесуваат за олеснување на нивното вклучување на пазарот на труд. Сепак, дискутабилно е дали ќе се постигнат посакуваните долгорочни ефекти само преку ослободувањето од придонеси како клучна мерка од која се очекуваат најмногу резултати. Социјалните иновации во насока на младинско вработување со вклучување на сите засегнати страни, особено граѓанскиот сектор, треба да бидат мерка плус што ќе води кон истата заедничка цел – намалување на младинската невработеност.

• Да се обезбеди поголема видливост на влијанието на поедини мерки и која мерка, во кој обем е интересна за младите. Потребни се конкретни податоци објавени јавно за бројот на невработени млади луѓе, колку од нив се пријавени како активни баратели на работа, кои активни мерки им се на располагање, колкав е вкупниот опфат на млади вклучени досега во сите активни мерки и колкав опфат на млади има во секоја активна мерка поединечно.

• Да се препознае важната улога на граѓанскиот сектор и на младинските организации во нивното учество и поддршката на активните мерки за вработување. Во моментот граѓанскиот секторот не е или е само делумно опфатен со мерките, а овој сектор има огромен апсорпционен потенцијал за вклучување и вработување на младите луѓе.

• Да се децентрализира процесот на имплементирање на активните мерки за вработување на различни категории на млади луѓе по плански региони, за да се зголеми влијанието на локално и регионално ниво.

• Да се прошири и унапреди мерката за самовработување со грантови или пак микрокредитирање за почнување на сопствен бизнис, бидејќи е поодржлива на долг рок за креирање на реални нови работни места.

• Поволностите кои важат за странските инвестори да важат и за домашните компании, во делот кој се однесува на реинвестирање на добивката и ослободување од плаќање на данок на добивка.

• Да се засилат напорите за воведување на поволна легислатива за унапредување и регулирање на социјалните претпријатија и развојот на социјалното претприемништво преку меѓусекторска соработка.

• Да се дава поголема поддршка на неформалните образовни програми посебно од граѓанските организации кои даваат знаења, вештини и компетенции за унапредување на квалификациите за полесно вклучување на пазарот на труд на младите луѓе.

6. БИБЛИОГРАФИЈА

1. Премин на младите жени и мажи на пазарот на трудот во ПЈРМ, ИЛО 2013, достапно на http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=14

2. Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, IV тримесечје 2014 година од Државниот завод за статистика, достапно на http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie.aspx?id=98&rbr=1627

3. Реактор - истражување во акција, „Младите на пазарот на трудот", Скопје, 2011, достапно на http://rodovreactor.mk/subject/economy/data/mladite-i-pazarot-na-trudot/

4. Национална стратегија за намалување на сиромаштијата и социјалната исклученост 2010 – 2020, достапно на http://arhiva.vlada.mk/registar/?q=node/442

5. (Националната стратегија за вработување 2015) достапно на http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspx

6. Државен завод за статистика, достапно на http://www.stat.gov.mk/PrikaziSoopstenie.aspx?rbrtxt=37

7. Државен завод за статистика, достапно на http://www.stat.gov.mk/OblastOpsto.aspx?id=3

8. Mind the gap between the budget lines and the programs of the National strategy for poverty reduction, June 2014 достапно на http://www.financethink.mk/2013/09/02/mind-the-gaps-between-the-budget-lines-and-the-programs-of-the-national-strategy-for-poverty-reduction/

9. Акционен план за вработување на млади 2015 достапно на http://www.mtsp.gov.mk/dokumenti.nspx

10. Националната стратегија за млади (2005-2015) достапна на http://www.ams.gov.mk/za-agencijata/sektori/sektor-mladi

11. Достапно на http://www.mtsp.gov.mk/pocetna-ns_article-grantovi-za-400-novi-kompanii.nspx

12. Достапно на http://plusinfo.mk/vest/30213/nevrabotenite-kje-se-obucuvaat-za-it-programeri

13. Достапно на http://www.mtsp.gov.mk/makedonija-vrabotuva.nspx

14. Достапно на http://lider.mk/2015/06/13/proektot-makedonija-vrabotuva-dosega-vraboti-1960-lica/

15. Годишен извештај за 2013 на АВРМ достапен на http://www.avrm.gov.mk/godishni-izveshtai.nspxhttp://www.avrm.gov.mk/godishni-izveshtai.nspx

16. Повеќе информации достапни на: http://www.yesnetwork.mk

YOU SEE!
PLATFORM FOR SOCIAL INNOVATIONS IN YOUTH EMPLOYMENT

Regional CSO platform advocating social innovation under employment policies that guarantees security for youth at risk, an EU-funded project. This document has been produced by financial assistance of the EU founds of Civil Society Facility Operating Grants to IPA CSO Associations.

LEAD APPLICANT

ADP ZID

CO-APPLICANTS

SEEYN South East European Youth Network

YCC YOUTH CULTURAL CENTER BITOLA, MACEDONIA

BEYOND BARRIERS We believe in what we do

NAPOR

Lens

TOPLUM GÖNÜLLÜLERİ

The content of this document are the sole responsibility of YOU SEE! project partnership and can under no circumstances be regarded as reflecting the position of the EU.

Младински културен центар - Битола
ул. Цар Самоил 29
7000 Битола
Република Македонија
Тел.: 047 233 020
Факс: 047 203 925
Е-маил: mkcbt@t.mk
Веб страна: www.mkcbt.org.mk