



МАГИСТЕРСКИ ТРУД

„Намалување на неработеноста на младите во Македонија преку примена на политики кои се спроведуваат во Европа”

МенторКандидат

Проф. д-р Агрон Рустеми

Ромина Кајтазова

Декември, 2020

**„Намалување на неработеноста на младите во Македонија преку
примена на политики кои се спроведуваат во Европа”**

БЛАГОДАРНОСТ

Овој труд го посветувам и голема благодарност упатувам до драгоцената личност, на која ѝ должам за безрезервната и безусловна поддршка, за огромната мотивација, восхит, задоволство и ентузијазам за здобивањето на моето досегашно знаење и целосното надоградување кое го стекнав, а тоа е мојот ментор проф. д-р Агрон Рустеми. Значајна, драга и доживотна посвета упатувам на моето семејство, моите колеги кои целосно ме поддржуваа во надминувањето на сите бариери и предизвици, а со тоа и во остварувањето на посакуваната цел, односно изработка и одбрана на овој магистерски труд.

ИСКРЕНО, ВИ БЛАГОДАРАМ !

Краток извадок

Невработеноста, моментално, е еден од најголемите економски и социјални проблеми. Потрагата по стратегии за намалување на бројот на невработени стана една од најважните теми за дискусија. Се бараат решенија за да се намали бројот на невработените и да се создадат нови можности за вработување. Се користат најразлични методи и модели со кои би се дошло до вистинското решение со цел да се добие посакуваниот успех. Невработеноста повеќе ги погодува младите, отколку постарите луѓе. Од една страна, постојат генерации млади луѓе кои растат во домаќинства, каде што невработеноста е перципирана како нормална појава, дури и кај некои домаќинства и двајцата родители се невработени со релативно мали шанси за промена на таквата ситуација. Таквата ситуација прави цела генерација млади луѓе, но и повеќе генерации, невработеноста да стане дел од секојдневието, па дури и нормална појава. Од друга страна, пошироко и во Европската Унија, каде што феноменот и поимот „изгубена генерација“ (engl. lost generation), е создаден за да ја опише генерацијата млади луѓе кои се доволно образовани, но не можат да најдат работа. Целата генерација млади расте и се развива во таква атмосфера, така што при избирањето на студиите поголемиот број од младите свесно или несвесно имаат помали очекувања и планови и поголеми стравови и грижи за вработување со оглед на стапката на невработеност која ги очекува по завршувањето на студиите. До кој степен невработеноста е феномен кој е вкоренет меѓу младите покажуваат истражувањата направени за најпосакувани работодавачи или идеална работа. На врвот на листата секоја година се наоѓа работата во јавниот сектор, затоа што се смета дека вработувањето е посигурно за разлика од другите економски сектори.

Клучни зборови: невработени, можности, работа, млади.

Abstract:

Unemployment is currently one of the biggest economic and social problems. The search for strategies to reduce the number of unemployed has become one of the most important topics for discussion. Solutions are being sought to reduce the number of unemployed and create new employment opportunities. A variety of methods and models are used to find the right solution in order to achieve the desired success. Unemployment affects young people more than older people. On the one hand, there are generations of young people growing up in households where unemployment is perceived as normal, even in some households both parents are unemployed with relatively little chance of changing such a situation. Such a situation makes a whole generation of young people, or even several generations, unemployment become part of everyday life, and even a normal occurrence. On the other hand, wider in the European Union, where the phenomenon and the term "lost generation" was created to describe the generation of young people who are sufficiently educated but can not find a job. The whole generation of young people grows and develops in such an atmosphere, so that when choosing studies most of the young people consciously or unconsciously have lower expectations and plans and greater fears and worries about employment given the unemployment rate that awaits them after graduation. . The extent to which unemployment is a phenomenon rooted in young people is shown by research done on the most desirable employers or the ideal job. At the top of the list every year is work in the public sector, because employment is considered safer than other economic sectors.

Keywords: unemployed, opportunities, work, youth.

Содржина:

Вовед.....	8
Глава I-Преглед на литературата.....	11
1.Поим за невработеност.....	11
1.1 Видови невработеност.....	15
1.2. Методи за мерење на невработеноста.....	23
2. Младите и работодавачите.....	25
2.1. Влијанието на невработеноста врз маргинализацијата и социјалната исклученост на младите.....	26
2.2. Официјални податоци за невработеноста кај младите и анализа на состојбата.....	29
3. Анализа на законската регулатива и активните мерки на Владата за намалување на невработеноста.....	32
3.1. Активни програми и мерки на пазарот на трудот.....	37
ГЛАВА II Истражување.....	42
4. Методологија на истражувањето.....	42
5. Цел на истражувањето.....	44
6.Резултати од истражувањето.....	44
6.1. Невработеност кај младите во Република Северна Македонија – преглед на состојбата.....	44
7.Активни мерки кои се од значење за вработување и вклучување на младите....	50
7.1. Мерки насочени кон развивање на претприемништвото како посебна гранка.	54

7.2. Општествено вклучување на младите во Република Северна Македонија.....	60
8. Вклучување на младите на локално ниво.....	64
9. Заклучок и	
препораки.....	69
10. Користена литература.....	71

Вовед

Проблемот на невработеност кај младите го привлекува вниманието на соодветен начин, особено во Европа, каде што регистрираната стапка на невработеност поврзана со оваа група население е релативно поголема од стапката која се однесува на повозрасното население (Perugini, Signorelli, 2010).

Невработеноста се сметала за нормална појава, механизам за прераспределување на ресурсите за работа во однос на обемот и побарувачката на продуктивниот систем кој трајно се приклучува кон економскиот и социјалниот развој на секоја држава. Во граници од 3-4%, невработеноста може да има позитивно влијание на глобално и на индивидуално ниво, ова значи дека може да ја поттикне флексибилноста на работната сила и да ја зголеми продуктивноста на работа, како и да се формира соодветно однесување за зголемување на квалитетот на работата со цел да се стимулира едукацијата и да се подобри работната дисциплина. Од друга страна, зголемената стапка на невработеност во големи размери може да предизвика загуби на економскиот потенцијал, загуби при производството и приходите на компаниите, деградација на квалификациите, загуби во приходите и социјалниот статус, обесхрабрување и демотивација.

Невработеноста се гледа како проблем на функционалноста на пазарите, а не како конкретен проблем на пазарот на трудот, затоа што преку поврзаноста и комуникацијата со другите пазари, пазарот на труд добива и презема неурамнотежени импулси кои преку механизми и специфични форми повторни ги пренесува проширувајќи ги веќе постоечките неурамнотежености. Според податоците на Меѓународната организација на трудот, невработеноста вклучува луѓе кои не преземале ниту една активност за период подолг од еден час, но се достапни за вработување и активно бараат работа.

Поимот *млади* е дефиниран од Организацијата на обединетите нации како лица на возраст помеѓу 15 и 24 години. Во однос на анализите за возрасните групи при невработеност, може да се забележи дека младите под 25 години се најпогодената

група. Преминот од училиште кон пазарот на труд интегрирајќи ги младите, претставува еден од најкритичните проблеми за функционалноста на пазарот на трудот со значајно економско и социјално влијание. Исто така, треба да се напомене дека младите започнуваат активности во несоодветни области, при што се инфериорни кон своите квалификации и секогаш кога ќе навлезат во непродуктивна работа, факт е дека општеството ќе ги изолира.

Младата популација, несомнено, е најважниот ресурс за социоекономскиот развој на една нација. Оваа категорија население има храброст и енергија за предлагање иновативни идеи и прогресивни механизми во сите социоекономски области. Иако го немаат потребното искуство, младите имаат капацитет за асимилација на нови знаења и способности, така што брзо можат да се приспособат на стандардите во компанијата на работодавачот за краток временски период. Еден аспект што треба да се земе предвид е фактот што младите, генерално, имаат добро здравје и можат да работат подолг период за разлика од можностите на повозрасната популација.

Passarides (1986) вели дека опортунитетниот трошок за вработените е помал од оној на повозрасните луѓе. Значи, тоа е препорачливо за компаниите да ги задржат пропорциите избалансирани во однос на младите и повозрасните вработени, особено во периодите на финансиска рецесија. Очигледен е фактот дека вработувањето на младите лица доведува до развој на националната економија преку зголемување на вкупната побарувачка, односно формирањето на капитал (Msigwal, Kipasha, 2013). Во согласност со ILO (2011), младите работници имаат тенденција да трошат поголем процент од остварениот приход за купување стоки и услуги, а сето тоа придонесува за зголемување на вкупната побарувачка. Исто така, младите работници имаат тенденција да штедат пари, кога остварениот приход го дозволува тоа, а тоа доведува до зголемување на расположливиот капитал за инвестициската економија. Според Levine (2011), постои директна врска помеѓу стапката на работнатасила кај младите и економскиот раст.

Невработеноста кај младите претставува глобален проблем, но земјите во развој се соочуваат со оваа дисфункционалност на многу покритичен начин, поради високото ниво на сиромаштија и вклучувањето на сите членови од семејството во работни активности за добивање приходи (ILO, 2011).

Економски, невработеноста кај младите води кон нестабилност на работата на пазарот на трудот, зголемување на трошоците за социјална поддршка, до ерозија на основната даночна стапка и до инвестициски трошоци во образованието и стручното оспособување. Општествено, невработеноста кај младите не е само проблем на невработените, туку и на нивните семејства и на општеството, генерално. Неуспешноста во наоѓањето работа води кон човечка неблагодарност, но, исто така, го зголемува и ризикот од некои нарушувања, како што се: ненахранетост, стрес, депресија, па дури и срцеви проблеми (Msigwal, Kipresha, 2013). Исто така, постои значителен ризик кај младите луѓе за активности со кои ќе ги прекршат законите, а тоа значи дека ќе бидат ликвидирани од пазарот на трудот.

Невработеноста претставува еден од најтешките социоекономски проблеми со кој се соочуваат голем број земји во светот. Високата стапка на невработеност носи со себе голем број други проблеми, како што се: сиромаштија, социјална несигурност која, пак, резултира со низок квалитет на живот на населението, исто така, влијае врз искористеноста на ресурсите и врз економскиот раст. Поради ниската стапка на вработеност во Република Македонија еден од столбовите на макроекономската политика се програмите за вработување. Создавањето позитивна бизнис- клима и создавањето одредени механизми на пазарот на трудот ги поттикнува инвеститорите, како домашни така и странски, да инвестираат и со тоа да создаваат нови работни места.

Високата стапка на невработеност во Република Македонија ни покажува дека макроекономската состојба е кривка, односно дека е делумно нестабилна. Сепак, исто така, мораме да забележиме дека поради активните политики на пазарот на трудот, невработеноста во Република Македонија има надолен тренд, односно таа

континуирано се намалува што претставува добар знак за заздравување на нашата економија.

ГЛАВА I – Преглед на литературата

1. Поим за невработеност

Невработеноста е состојба во која дел од работоспособното население во општеството не може да се вработи во согласност со своите способности и квалификации со вообичаена плата. Како невработени се сметаат сите луѓе во општеството кои делумно се вработени, но нивната работна сила не е искористена во полна мерка, не работат со полно работно време и немаат примања достоини за нормална егзистенција.

Меѓународната стандардна дефиниција за невработеноста се базира на три критериуми кои треба истовремено да бидат исполнети. Според оваа дефиниција, за невработени се сметаат сите лица над определената возраст за мерење на економски активното население кои во текот на временскиот период биле:

- *без работа*, односно не биле во платен работен однос или самостојно вработени, како што е дефинирано во меѓународната дефиниција за вработување;
- *моментално достапни за работа*, односно биле достапни за платен работен однос или самовработување за референтниот период;
- *бараат работа*, односно преземаат конкретни чекори во одреден изминат период да бараат платено вработување или самовработување.

Меѓународната дефиниција за невработеност се однесува исклучиво на активностите на личноста во одреден референтен период. Како резултат на тоа, статистиката за невработеноста врз основа на меѓународната дефиниција за невработеност може да се разликува од статистиката за регистрираната стапка на невработеност.

Критериумот *без работа* постои за да се направи граница помеѓу вработеност и невработеност и да се воочи дека вработеноста и невработеноста меѓусебно се

исклучуваат, при што приоритет се дава на вработеноста. Така, една личност може да се смета дека е без работа, ако не работи за време на референтниот период (дури и за еден час), ниту е привремено отсутна од работа.

Другите два критериуми на стандардната дефиниција за невработеност, односно *моментална достапност за работа* и *бараат работа* служат за да се направи разлика меѓу невработеното население, оние кои се невработени од оние кои не се економски активни.

Во согласност со принципот на активност од рамката за работна сила, критериумот *бараат работа* е формулиран во смисла на активно барање работа. За една личност да се смета дека бара работа мора да се преземат конкретни чекори во одреден изминат период за да се добие работа. Не е доволно само да се даде генерална изјава дека се бара работа. Ваквата формулација на критериумот е со цел да се обезбеди објективност во мерењето. Изминатиот период кој е наменет кон активности за барање работа не треба да биде ист како основниот референтен период од една недела или еден ден, туку може да биде подолг. Во практика, повеќето земји периодот за барање работа го дефинираат како изминат месец или изминати четири недели. Продолжувањето на периодот за барање работа има за цел да се земе предвид временското заостанување вклучено во процесот на добивање работа по направениот почетен чекор. Во текот на временското заостанување, личностите не можат да преземат други иницијативи за да најдат работа. Ова може да биде случај за лицата кои бараат работа кај еден работодавач и чекаат одговор на нивното барање за работа.

Поимот *самовработување* бара посебно внимание и кај самовработените лица, при што тешко е да се повлече линија помеѓу активностите за барање работа и активностите за самовработување. Во многу ситуации, активностите, како потрага по потенцијални клиенти или услуги или рекламирање на произведените стоки и услуги, се суштинска компонента на активностите на самовработувањето. Исто така, треба да се разјасни во кој момент процесот на барање за самовработување преминува во активност за самовработување при создавањето нови претпријатија. Разликата помеѓу барање за самовработување и активности за

самовработување се однесува на моментот кога претпријатието почнува да постои формално, односно кога е регистрирано. Така, активностите кои се одвиваат пред регистрација на претпријатието ќе се сметаат како барање на активности, а активностите кои се одвиваат по регистрацијата на претпријатието ќе се сметаат како активности за самовработување.

Во согласност со меѓународните стандарди, лицата треба да бидат достапни за работа во текот на референтниот период за да се сметаат за невработени. Достапност за работа значи при дадена можност за работа личноста да биде способна и подготвена за работа. Тоа може да биде случај со студентите кои за време на студирањето бараат работа за да се вработат веднаш по завршувањето на студиите. Во ваков случај, употребата на критериумот „достапност“ служи како тест за моменталната подготвеност за започнување со работа. Според стандардната дефиниција, се споменува една посебна категорија лица за која е направен исклучок од општото правило дека сите три критериуми истовремено треба да бидат задоволени за лицата да се сметаат за невработени.

Тоа се лица без работа кои имаат направено договор за платена работа или преземале активност за самовработување на датум по референтниот период (идни почетници). Таквите лица, ако во моментот се достапни за работа, треба да се сметаат за невработени, без разлика дали ќе продолжат да бараат работа. Како што е претходно нагласено, невработеноста претставува тежок социјален проблем за поединците, семејството и општеството. Од економско гледиште, невработеноста може да се толкува како неискористеност на еден дел од расположливата работа со што се пропушта достигнувањето максимално производство и општествената благосостојба. Најчестиот показател за невработеноста е стапката на невработеност. Стапката на невработеност го изразува уделот на невработените во работната сила, а работната сила ја сочинуваат вработените и невработените, односно активното население.

Стапката на невработеноста се добива како сооднос помеѓу бројот на невработени лица и вкупната работна сила .

Бројот на невработени лица

Стапка на невработеност = ----- x100

Вкупна работна сила

Невработени лица во земјите со неразвиена пазарна економија се сметаат оние кои се способни да работат, сакаат да работат, поради што активно бараат вработување, меѓутоа не се во можност да го најдат. Вкупната работна сила е демографска категорија која и покрај различните пристапи и критериуми при нејзиното дефинирање во различни земји, во основа ја сочинуваат вработените и невработените лица заедно. Притоа за вработените лица се сметаат оние кои вршат некоја платена работа, како и оние кои имаат вработување, но привремено се отсутни од работа поради болест, годишен одмор, штрајк и слично

Стапката на невработеност покажува колкав дел од работната сила е неискористен. Движењето на БДП е основниот показател за растот или падот на економските активности на една земја. Окун ја забележал поврзаноста меѓу БДП и невработеноста во пазарната економија. Кога ќе се опфатат сите фактори на производство вклучувајќи ја и работната сила (така што невработеноста падне на ниво на стапка на невработеност), економијата ќе го достигне потенцијалниот БДП.

Производството над потенцијалниот БДП може да биде само привремено, затоа што невработеноста се спушта под природната стапка и поттикнува инфлација. Кога производството паѓа под потенцијалниот БДП, невработеноста расте. Според Окуновиот закон, падот на БДП во однос на потенцијалниот БДП за 2% доведува до раст на невработеноста од 1 процентен поен. Работната сила е големина која

постојано се менува. Младите кои завршиле со студирањето бараат работа, старите ја напуштаат работата и одат во пензија, поради тоа работната сила не ги опфаќа сите луѓе кои се достапни за работа, туку само оние кои моментално се достапни. Да се биде активен и да се биде дел одработната сила може да е секој кој има доволно години, за да се вработи. Стапката на активност покажува колку лица кои се сметаат за работоспособни се моментално активни

работна сила

стапка на активност= _____ x100

работоспособни

Работната сила, како што е претходно нагласено, ги опфаќа и вработените и невработените, така што стапката на активност покажува колку од вкупното работоспособно население биле вработени, а колку барале работа. Стапката на вработеност покажува искористеност на работниот потенцијал и се мери со формулата:

вработени

вработени стапка на вработеност= _____ x100

работоспособни

Статистиката се обидува врз основа на различни извори на податоци да ја пресмета секоја од споменатите стапки.

1.1. Видови невработеност

Постојат неколку основни видови на невработеност

✓ Фрикциона невработеност:

Фрикционата невработеност претставува најлесен вид на невработеност. Овој вид на невработеност најчесто се појавува поради две причини: имперфектноста на пазарот на трудот за која најчеста причина е отсуството на соодветни и благовремени информации за новосоздадените и слободните работни места и поради перманентните флукуации на вработените од едно на друго работно место. Мораме да напоменеме дека овој тип на невработеност е цело време присутен во секоја економија, односно не постои држава која има 0 % на невработеност. Тоа е така од едноставна причина што луѓето секогаш ќе бараат подобра можност за вработување со подобри примања и услови. Оваа невработеност уште се нарекува и доброволна невработеност.

Дури и кога понудата и побарувачката на пазарот на трудот се урамнотезени, секогаш ќе се појави некоја невработеност, поради тоа што и работодавачите и невработените бараат подобра можност. Ако информираноста е совршена и мобилноста е слободна, овој процес моментално може да биде без невработеност. Меѓутоа, поради тоа што ниту еден од овие услови во реалноста не може да биде исполнет, неминовно е на динамичниот пазар на труд да се појави фрикциона невработеност. Точниот број на невработени по оваа основа зависи од циркулацијата, брзината и ефикасноста на оние кои бараат вработување и оние кои нудат слободни работни места. Основни карактеристики на фрикционата невработеност се:

- ✚ Фрикционата невработеност погодува релативно голем број луѓе од сите демографски групи и од сите области на една земја;
- ✚ Фрикционата невработеност има тенденција да трае кратко. Многу луѓе кои немаат работа или бараат работа по првпат или ако нивната невработеност траела кратко, не претставуваат проблем за одредена економија;
- ✚ Неизбежен е извесен обем на фрикциона невработеност. Поради големиот прилив и одлив на работници на пазарот на трудот и континуираниот

процес на промени во вработувањето, не е возможно да се оствари нулта стапка на невработеност;

- ✚ Фрикционата невработеност предизвикува не само економска штета, туку и материјална економска корист.

Овој вид невработеност е доста присутен, поради тоа што работниците може да ја напуштат работата кога сакаат. Она што треба да се напомене, како добра страна на фрикционата невработеност, е фактот што периодот за барање работа дава можност за откривање на сите работи кои се нудат, кои способности се бараат и на кој начин се платени. Според тоа, лицата кои добар дел од времето го поминуваат барајќи работа имаат заедничка корист, како поединечни учесници и за зголемување на економскиот раст на економијата. Природата на фрикционата невработеност за нејзиното намалување сугерира неколку мерки на економската политика. Треба да се подобри циркулацијата на информациите за слободните работни места и достапната работна сила со формирање база на податоци и унапредување на службите за вработување и со елиминирање на непосакуваните фактори за циркулација на работната сила.

- ✓ Структурна невработеност:

За разлика од фрикционата невработеност, структурната невработеност е доста потешок вид невработеност кој најчесто резултира со долгорочна невработеност на работниците. Причината за овој вид невработеност се структурните промени во економијата кој од голема мерка зависат од технолошките промени. Брзиот развој на високите технологии предизвикуваат значителни поместувања во земјите со пазарна економија, односно зголемување на значењето и учеството во бруто-домашниот производ на една земја на определени сектори, за сметка на други сектори. Поради ова, доаѓа до неусогласување на понудата и побарувачката на пазарот на труд, односно постои недостаток на кадар во растечките сектори, а постои вишок на кадар во опаѓачките сектори. Овој вид невработеност е потешок за решавање поради фактот што е потребен подолг временски период работниците од опаѓачките сектори да сепреквалификуваат и обучат со вештини потребни за работа во растечките сектори. Овае причината за долгорочната

невработеност на работниците. На пример, структурна невработеност се јавува кога се отворени работни места за одредена професија, како што се програмери, електроинженери, менаџери и слично, а лицата кои бараат работа се млади луѓе без соодветно образование и искуство или, пак, постари луѓе кои биле отпуштени од работа каде што работеле како возачи. Кога станува збор за ваков вид невработеност на пазарот на трудот постојат и слободни работни места и невработени, но несоодветни, па така, таа невработеност може да трае долго време. Карактеристиките на структурната невработеност се:

- Структурната невработеност, обично се јавува меѓу поединечни групи на активно население кои недоволно се погодени од технолошките промени.

- Структурната невработеност има тенденција да биде со траен карактер. За работниците кои ја изгубиле работата поради воведување нова технологија или како резултат на затворањето на застарените машини, можностите се мали за вработување по истата струка на локално ниво, така што нивната невработеност може да потрае со месеци или години. Едно од решенијата е владината интервенција или помош при организација и реализација на програмите за преквалификација. Друго решение е поттикнување на географската мобилност на невработените надвор од локалното подрачје. Трета можност е владата да им понуди на работодавачите кои ги отпуштиле работниците од работа, да отворат нови работни места од некои услужни дејности за работниците кои ја изгубиле работата.

- Структурната невработеност се јавува кога во еден регионален центар во национални компании постои неусогласување меѓу квалификациите на невработените и слободните работни места. Тогаш невработените се преселуваат на подрачја, каде што ќе можат да најдат работа која им одговара на нивните квалификации или е неопходна нивна преквалификација. Поради своите структурни компоненти, овој вид невработеност, за да се ублажи или отстрани, бара долгорочни и активни мерки. Структурната невработеност е предмет на посебна анализа на пазарот на трудот, затоа што претставува критичен облик на вкупната невработеност. Поради тоа, за да се воочи појавата

на структурна невработеност, треба да се земат предвид некои нови форми на структурна невработеност, особено во случај, кога капиталните фондови на една економија не се доволни за да ја вработи сета работна сила што е типично за земјите во развој, иако таква ситуација повремено може да се појави и во развиените земји. На ова може да се додаде и технолошката невработеност која може да се смета како дел од структурната невработеност со образложение дека технолошкиот развој претставува важен двигател на структурните промени. Технолошката невработеност настанува поради технички усовршувања или пренасочување на производството што вработените ги прави непотребни во постоечкиот број.

Различен развој на продуктивноста или различни промени во побарувачката кои се последица од иновација на производите предизвикуваат промени во можностите за вработување во различни сектори и потреба од приспособување на нови услови.

Ако приспособувањето не е можно веднаш и не може целосно да се оствари, настанува технолошки предизвикана структурна невработеност

✓ Циклична невработеност:

Цикличната невработеност е поврзана со цикличните движења и развојот на пазарните економии. Кога економијата се наоѓа во фаза на рецесија, во тој случај економската активност опаѓа, а со тоа се намалува побарувачката за работна сила, а тоа доведува до зголемување на бројот на невработени. Додека во случај на експанзија, економската активност се зголемува, а со тоа се зголемува и побарувачката за работна сила чиј краен резултат е намалување на бројот на невработени. Цикличната невработеност зема замав, односно е најголема во услови на депресија. Основен причинител на цикличната невработеност е недостатокот на агрегатна побарувачка во економијата која е во состојба да генерира доволно работни места за оние кои бараат вработување. Цикличната невработеност потекнува од недостатокот на работни места кој е поврзан со деловниот циклус на економијата. При експанзија, стапката на невработеност

постепено паѓа, поради тоа што растот на трошоците и производството го поттикнуваат зголемувањето на вработеноста, а при рецесија е обратно, има пад на производството, односно продажбата што доведува до отпуштање на вработените и запирање на вработувањето нови работници, а сето тоа води кон исчезнување на работните места и зголемување на невработеноста. Цикличната невработеност сè повеќе се манифестира со колебање од година во година, поради тоа што економијата оживува. Должината на траење на цикличната невработеност се наоѓа помеѓу краткорочниот период на фрикциона невработеност и долгорочната структурна невработеност. Едноставно кажано, во рецесија невработеноста се зголемува, а во експанзија, невработеноста се намалува. При настојувањето да се ограничи флукуацијата во излезот, макроекономската политика ги координира активностите помеѓу производството и експанзијата. Макроекономската политика е дизајнирана да ги ограничува флукуациите во излезот, односно аутпутот. Невработеноста која резултира кога стварниот аутпут е под потенцијалниот аутпут, се нарекува циклична невработеност. Циклична невработеност постои, затоа што постои циклична координација на слабостите во економијата. Доколку се работи за долгорочен низок економски раст, видот на невработеност кој е предизвикан од недостаток на побарувачка се нарекува стагнациска невработеност.¹

Во економската теорија важно место заземаат и доброволната и недоброволната невработеност. Лицата кои ја одбиле понудената работа може да се наречат доброволно невработени, затоа што се одлучиле за дополнително барање работа надевајќи се на подобри услови, но многу од тие луѓе непосакувајќи, ја изгубиле својата претходна работа барајќи ја соодветната. Значи, лицата кои доброволно ја оставиле претходната работа може да се наречат доброволно невработени, но ако ја оставиле работата очекувајќи дека на краток рок ќе најдат друга подобра работа, а условите на пазарот на трудот не овозможуваат пронаоѓање нова работа на долг период, таквата невработеност, сигурно, не е доброволна.

¹August, B., M., Pivac, S., Štambuk, A. (2007). Analiza Vremenskih Serija. Upotreba Statistike Ekonomiji, Rijeka, 114-119.

Невработеноста како неискористен дел од работната сила не ги опфаќа сите потенцијални понудувачи на работа на пазарот на трудот, односно неискористени работни потенцијали во економијата. Постојат луѓе кои моментално се наоѓаат надвор од пазарот на трудот, но при повољна ситуација или при промена на структурните услови ќе ја актуализираат понудата на својата работа (обесхрабрени работници). Таквата појава се нарекува прикриена невработеност. Прикриената невработеност произлегува од недоволното искористување на работната сила, значи облик на невработеност во рамките на постојното вработување. Важно е да се нагласи дека различни видови невработеност не се меѓусебно независни, туку се поврзани и може да прераснат од една во друга.

Проблемот на невработеност е доста сложен и комплексен процес на кој влијаат поголем број фактори. Присуството на невработеност укажува на постоење соодветни недостатоци во редот на суштински процеси и фактори на влијание кои се наоѓаат во дијапазон од поединецот како непосреден актер кој е заинтересиран за решавање на своите егзистенцијални проблеми до пазарната и општествената институционална рамка. Заради решавање на својата комплексност, решавањето на проблемот на невработеноста подразбира сеопфатен, мултидисциплинарен пристап, за да се согледаат сите слаби точки и да се применат најефикасните средства со кои располага пазарот на трудот, како и адекватни инструменти на економска и системска политика. проблемот станува уште посложен како резултат на постоењето на проблемот на долготрајна невработеност (невработеност подолга од една година), а тоа е последица на кумулирање на повеќе фактори кои го отежнуваат успешното посредување при вработување. Поради тоа, идентификувањето на причините за невработеност е важен почетен услов за избор на адекватни економско-политички мерки кои имаат за цел нивно потиснување. Тоа подразбира потреба јасно да се специфицира постојната повеќекратност на причинските ефекти, а тоа е важна претпоставка за преземање делотворни мерки.²

²Buković, N., Kamenko, J., Pekica, P., Relić, Š. L., Travar, M. (2013). Neudoban Položaj. Priručnik za Suzbijanje Diskriminacije Mladih na Tržištu Rada, 65-70

Во услови на постоење невработеност неопходно е вработувањето, тоа подразбира преземање на сите неопходни мерки кои треба да резултираат со отворање поголем број квалитетни работни места. Првенствено, треба да се направи стратегија за сеопфатно решавање на проблемот на невработеноста. Основна претпоставка за таквата стратегија подразбира компатибилност на политиките за вработување и економските и социјалните политики. Таа компатибилност опфаќа: одржување макроекономска стабилност, креирање деловна клима која ќе биде стимулација за инвестиции, овозможување целосна мобилност на работната сила, унапредување на образовниот систем за да се обезбеди квалификувана и флексибилна работна сила и сл. Од друга страна, вработувањето претставува услов секое работоспособно лице да даде свој придонес во економскиот развој на земјата. Според претходно наведените активности, се бараат не само активни политики на пазарот на трудот, туку и спроведување комплексни програми за економски и регулаторни реформи, затоа што, на тој начин, може да се унапредат условите за предвидување што е претпоставка за подобрување на ситуацијата во областа на вработувањата и ќе се оствари подобар исход на пазарот на трудот. Иако отворањето нови работни места е надвор од надлежноста на пазарот на трудот, реформирањето на политиките на пазарот на трудот е неопходно за да се подготви адекватна понуда на работна сила за новоотворените работни места.

Со активна политика на пазарот на трудот може да се зголеми вработувањето, но исто така, нејзиниот придонес е значаен за уредување на пазарот на трудот и ублажување на социјалните тензии. Како значаен приоритет на активните политики на пазарот на трудот, во услови на намалена вработеност и зголемена невработеност, потребно е да има проширување на програмите за поттикнување на вработувањето. Во услови кога квалификациската структура на понуда на работна сила не одговара на побарувачката од страна на работодавачите, институциите на пазарот на трудот треба да овозможат дополнителна стручна обука преку доквалификација и преквалификација, каде што треба да се вклучат што поголем број невработени лица со несоодветни квалификации. Стручната обука не треба да се однесува само за познат работодавач, туку придобивката од

стручната обука треба да биде многу поголема, од аспект на невработените, како и од аспект на работодавачите. Доста е важно на поголем број невработени лица да им се даде можност да дојдат до соодветните знаења и вештини. Ова е особено значајно за лицата кои останале без работа, а нивните квалификации не се адекватни на барањата на пазарот на трудот. Исто така, важно е стручната обука да одговара на оние знаења и вештини кои се бараат на пазарот на трудот и кои одговараат на потребите на невработените лица.

Важна претпоставка за решавање на проблемот на невработеноста, покрај поголемата ефикасност на пазарот на трудот, исто така, е и бизнис-климата којашто со своето влијание придонесува до интензивирање на економските активности и поголемо инвестирање што е услов за отворање нови работни места. Во поглед на остварување позитивни економски резултати, од што зависи и можноста за позитивно решавање на проблемот на невработеноста, потребно е приватниот сектор да се мотивира за негово поголемо учество во инвестицискиот циклус.³

Побарувачката на работна сила зависи од нивоата на економските активности, но првенствено е детерминирана од нивото на инвестициските активности. Приливот на странските директни инвестиции претставува едно од решенијата за забрзување на економскиот раст кој треба да доведе до креирање нови работни места, посебно во приватниот сектор. Фактот дека намалувањето на невработеноста треба да биде една од главните цели на макроекономската политика на земјата, упатува на тоа дека стабилните странски директни инвестиции значајно би придонеле до остварување на таа цел.

1.2. Методи за мерење на невработеноста

Најчести методи за мерење на невработеноста се:

- ❖ евиденција на невработените како извор на статистика;

³ Brockwell, J., P., Davis, A., R. (1991). Time Series: Theory and methods. SpringerVerlag.

- ❖ анкета на работна сила како извор на статистика;
- ❖ однос на податоците за невработеност од различни извори.

Во многу земји, луѓето кои бараат работа може да се „регистрираат“ како баратели на работа и, на тој начин, работодавачите може да добијат податоци за расположливите работници. На овој начин, службите си обезбедуваат извор на статистички податоци. Собраните податоци се доста евтини, едноставно се прибираат и секогаш се на располагање. Овие податоци се засновани на објективни критериуми, а тоа е, всушност, уште една нивна предност. Покрај сите наведени предности, постојат и недостатоци на прибраните податоци. Доколку во некои држави постои добро развиен систем за да им се помогне на невработените, повеќе луѓе ќе го користат системот и, на тој начин, статистиката ќе покажува поголем број невработени лица. Кај некои земји голема улога има правото на паричен надомест. За да се оствари правото на надомест, невработените, својот статус, мора да го потврдуваат секој месец додека, пак, на пример, во Шпанија пријавувањето е еднаш во три месеци. Исто така, постојат и такви кои се пријавуваат, но не бараат работа или не се достапни. Но, постојат и такви кои не веруваат во помошта на агенциите и затоа не се пријавуваат за да се евидентираат.⁴

Искуството покажало дека анкетата на работната сила е единствениот задоволувачки начин за прибирање податоци за невработеноста на национално ниво во согласност со меѓународните стандарди. Предноста на овој метод е во меѓународната споредливост, а недостатоците се видливи во техничките и статистичките проблеми опфатени со репрезентативниот примерок, промените во големината и составот на примерокот, веродостојноста на одговорот, прецизноста на процената врз основа на примерокот при интерпретација на промените во текот на различни временски периоди. Постои предизвик во однос на значајни трошоци потребни за поставување анкетен прашалник. Проблемот настанува,

⁴Buković, N., Kamenko, J., Pekica, P., Relić, Š. L., Travar, M. (2013). Neudoban Položaj. Priručnik za Suzbijanje Diskriminacije Mladih na Tržištu Rada, 65-70.

поради тоа што прашалникот мора постојано да се обновува, така што дел од примерокот мора повторно да се анкетира во наредниот период.

Евидентираните невработени и невработените, според анкетата на работна сила може да се сметаат за различни групи кои се преклопуваат.

2. Младите и работодавачите

Постојат неколку вообичаени ставови кои работодавачите ги искажуваат кога станува збор за вработување на младите. Најчесто работодавачите стравуваат да ги вработат младите. Причина за тоа е што во младите гледаат ризик за добро воспоставените организации и тимови, а тоа произлегува од нивните лични предрасуди за младите кои се однесуваат на перцепцијата за нивниот бунтовен став или за недоволно стекнатото стручно практично знаење и вештини. Не се гледаат себеси во одгледувањето и образувањето на идната работна сила.

Истражувањата покажуваат дека голем број работодавачи не се свесни за нивната улога и важност во школувањето и развивањето на идните вработени, поради што себеси не се перципираат како актери во школувањето туку, главно, како некој кој за себе го зема најдоброто што образовниот систем го произведува. Исто така, работодавачите имаат нереални критериуми за вработување. Работодавачите, често како услов за давање работа бараат поседување диплома, дури и кога се работи за работа за која не е потребно високо образование.

Се мисли дека професионалците кои се задолжени за развој на човечките ресурси, на интервјуата за работа поставуваат премногу прашања за претходното работно искуство, иако знаат дека пред нив стои личност која штотуку излегла од образовниот систем. Понатаму, се смета дека постарите не се адекватно подготвени за квалитетно менторство. Како една од причините за пореткото вработување на младите се смета дека е и незаинтересираноста и неподготвеноста на искусните работници за правилно и квалитетно да ги насочуваат младите во работата и професионалниот развој. Потоа, луѓето кои

имаат работно искуство имаат предност при вработувањето, затоа што работодавачите преферираат работници кои веднаш по вработувањето можат да ја преземат работата. Но, и покрај овие трендови, се смета дека работодавачите може да се мотивираат за да ги оспособат младите работници на тој начин што ќе остварат долгорочна добивка за својата организација, особено ако развојот на младата работна сила се поврзе со нејзиниот целокупен стратешки развој.

Повеќето работодавачи се свесни за предностите кои произлегуваат од вложувањето во младиот кадар и развојот на сопствената работна сила. Но поради тоа што постојат и такви кои не ги воочуваат предностите, потребно е да им се укаже и објасни дека со нивното вложување во усовршување и вработување на младите, организацијата долгорочно ќе добие можност за откривање нови таленти и планирање на развојот на сопствениот кадар, потоа ќе добие нови вештини, ставови и мотивација која младите ја носат, разновидност на вработените, рентабилност, односно поголема исплатливост која долгорочно со себе носи вложување во развој на сопствената работна сила и можност за позиционирање на работодавачот како бренд во контекст на општествено одговорно делување и вработување на младите. Преку планирање на развојот на сопствената работна сила, работодавачите, освен градењето сопствена основа на таленти, ќе понудат и други можности, како што е можноста знаењето на постарите работници да им се пренесе на помладите кои ќе ги наследат, со цел специфичните знаења да останат внатре во организацијата и успешно да се избегне периодот во кој поради смена на генерациите на организацијата ќе ѝ недостигаат голем број на работници со одредени знаења. Благодарение на разновидноста на кадрите, којашто се остварува со вработување на луѓе од различни возрасни групи, организацијата ќе може поуспешно да одговори на различните барања на корисниците. Освен тоа, со вработувањето млади се осигурува дека вработените уште од почеток на работа во организацијата усвојуваат посебна организациска култура (посебно, ако немаат претходно работно искуство), така што внатре во организацијата се создава млада работна сила која во иднина успешно ќе ја пренесе посакуваната работна атмосфера и вредност. Со вработувањето на младите се внесуваат нови вештини, ставови и

мотивација, особено ако се работи за ИТ- индустријата имајќи предвид дека денешната популација млади опфаќа неколку генерации кои, речиси, од своето раѓање усвојуваат вештини користејќи ги новите технологии. Освен тоа, тоа се млади кои од своите најрани години се под влијание на глобализацијата и се изложени на пасивно учење бројни странски јазици. Исто така, докажано е дека вложувањето во развојот на сопствената работна сила е многу поисплатливо од подоцнежното вработување на веќе развиени таленти кои во професионална смисла, претходно се изградиле во некои други организации. Денес на организациите им се нуди можност по пат на поголем ангажман на млади луѓе за себе да создадат слика на посакуван работодавач кој вложува во вработување и усовршување на младите, па дури и бренд кој успешно ќе се позиционира благодарение на фактот дека поголемиот број млади работници придонесува за подобра ситуација во локалната заедница и, врз основа на тоа, се гради репутација за општествено одговорен субјект на пазарот на трудот.

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 возрастни категории 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 трудот со образовниот систем;
- Строгата потреба на работодавачите за вработување на луѓе со претходно работноискуство;

- 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;

Како последица на ова, постојат докази за младинска обесхрабреност која се појавува во форма на иселување во странство, социјална исклученост, маргинализација или преземање 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) .

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 значајни врски во општеството и се соочуваат со социјална и политичка изолација.

Негативните последици од периодите на невработеноста, 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.

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 на зголемување на антисоцијалните и девијантните појави и ги зголемува нееднаквостите меѓуразличните групи во општеството. Анализите покажуваат дека од невработеност почесто страдат младите кои 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 е социјалната помош и поддршката од државата која, единствено, може да им обезбеди некаква социјална сигурност .

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 состојбата

Република Македонија е во групата 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 2016 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 2018 година, стапката на активност е 33,3%, стапката на вработеност 15,4% и стапката на невработеност 53,7%. Податоците за 2016 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%.⁵

⁵ (Реактор - истражување во акција, „Младите на пазарот на трудот“, Скопје, 2011) достапно на <http://rodovreactor.mk/subject/economy/data/mladite-i-pazarot-na-trudot/>

Споредувајќи ги овие податоци, забележуваме опаѓачки тренд во стапката на невработеност кај младите (иако бројката е сè уште 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 сè уште е неповолна. Според Националната стратегијата за вработување 2019, тоа, пред сè, се должи на:

- недоволниот број работни места за 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 работно искуство, како и систем за обезбедување практична работа за евидентираниите 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 стапка на вработеност на младите лица до 2019 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 за 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 возрастна 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 владини мерки и програми наменети за намалување на невработеноста, статистиката покажува дека мерките не ја даваат потребната ефикасност за оваа возрастна категорија

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

Возраст	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 бр. 2 Стапки на активност на населението на возраст од 15 години и повеќе, според полот и возраста , 2013

Возраст	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.

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

Владата на Република Северна Македонија активно работи на создавање предуслови за отворање нови работни места, претежно преку програми за давање 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 неколкуусвоени национални стратегии и политики вклучувајќи ги и следните: Програма за работа на Владата на РМ 2011- 2015, Национална стратегија за вработување 2016-2020, Акциски план за вработување на младите 2016-2020, 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 инклузивен 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 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;
- 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 неформалновработување; и
- 6) 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 на насочени активни програми за пазарот на трудот (пред сè, 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 .

Националната стратегија за млади (2016-2025) 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 образование за кариера, практиканство 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. 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. 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 трудот, социјална и детска заштита и градење 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 до 49 години, лица под супсидијарна заштита, собирачи на отпад, Роми, млади брачни парови со или без деца на возраст под 45 години, возрасни лица на возраст од 50 до 59 години, бивши затвореници пуштени од затвор или притвор, корисници на финансиска помош за невработени и долгорочно невработените лица .

Акцискиот 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 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 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 систем со стимулации за промовирање на вработеноста на

младите и развој на човечкиот капитал, како и воспоставување 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.

3.1. Активни програми и мерки на пазарот на трудот

Во 2007 година, согласно со 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. ⁶Оттогаш се изработени: Националната стратегија за вработување 2015; Национални акциски планови за вработување, Акциски планови за вработување, Акциски план за вработување 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 за вработување кои се движат од директни вработувања до подобрување на вработливоста на невработените лица.

Со новиот Оперативен план 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 од придонеси за 12 месеци за приватните компании.

Со програмата за условен паричен надомест за субвенционирани вработувања 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,

⁶ Достапни на <http://lider.mk/2015/06/13/proektot-makedonija-vrabotuva-dosega-vraboti-1960-lica/>

- 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 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 нови работни места, условен паричен надоместок за лица во социјален ризик, ослободување од придонеси за вработување млади до 29 години, вработување 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 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 кои имаат незавршено образование да бидат вклучени во основно или средно образование или, пак, да добијат обука за преквалификација за полесна интеграција на пазарот на трудот. 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 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 млади лица да бидат вклучени како корисници.

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

- 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 горенаведените 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 Роми – активни баратели на работа. Преку ангажирање 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 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 вработување млади лица.⁷⁷

Повеќе напори за поддршка треба да се дава на програмите кои ги зајакнуваат претприемачките вештини кај младите, како и на програмите за започнување сопствен бизнис или самовработување. Според Годишниот извештај за 2013 година на АВРМ, еве ги клучните резултати од имплементацијата на активните програми и мерки за вработување:

- Спроведување мотивациски 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 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, планот со активности кон вработување, учество во активните мерки за вработување и местото на вработување.
- Со Програмата за финансиска поддршка на правни субјекти (МСП) биле избрани 57 фирми, а се потпишале договори за вработување на 109 невработени лица од кои 100 се вработиле на неопределено време.
- Мерката обука кај познат работодавач со субвенционирање, исто така, опфаќа лица корисници на социјална помош, но нема податоци колку лица од оваа категорија биле опфатени од вкупниот број склучени договори за обука со субвенционирање кој изнесува 122 невработени. Од нив 81 се вработиле по обуката.

⁷⁷ Годишен извештај за 2013 на АВРМ достапен на <http://www.avrm.gov.mk/godishni-izveshtai.nspix> 18 19 1

- 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.

ГЛАВА II Истражување

4. Методологија на истражувањето

Првата фаза на истражувањето се состоеше од собирање и анализирање на податоците, како и нивно запишување во првичен нацрт на анализата. Во оваа фаза се спроведе анализа на постоечката литература и идентификација на изворите на податоци и главни чинители. Во овој процес се идентификувани наодите кои веќе постојат за младинското вработување, општествено-економската вклученост на младите, како и младинското вклучување во контекст на локален развој. При истражувањето се користеа следните методи за собирање на податоците:

- Прибирање постојни податоци преку деск-истражување;
- Прибирање податоци преку спроведување интервјуа.

Податоците се собираа од следните извори на податоци:

- Официјални документи;
- Домашни правни извори;
- Рамка на применети политики во државата.
- Постојна литература која се спровела во последните две години (истражувачки студии на слични или сродни теми, академска литература, сива литература);
- Документи кои биле напишани од младински организации и други организации од граѓанскиот сектор;
- Министерство за труд и социјална политика, Министерство за економија, Министерство за локална самоуправа и Министерство за финансии;

- Одредени општини.

За анализирање на податоците, ќе се применат овие методи за анализирање податоци:

- Квалитативна анализа на документи;
- Тематска анализа на примарни податоци.

Интервјуа

Вкупно беа спроведени 7 длабински интервјуа, додека беа испратени и прашалници до 7 граѓански организации кои директно работат со млади во периодот ноември 2019 – јануари 2020 година. Преку овој метод беа опфатени три категории испитаници:

- ❖ Младински претставници;
- ❖ Претставници на релевантни јавни национални институции и општини;
- ❖ Претставници на релевантни меѓународни и национални или локални граѓански организации.

Оваа студија претставува обид објективно да се прикажат предизвиците и можностите со кои се соочуваат младите во Република Северна Македонија, особено во делот на невработеноста, општественото вклучување, претприемништвото и локалниот развој.

Несомнено дека ова се опширни прашања за кои е потребна длабинска долготрајна анализа, како и репрезентативна анкета за перцепциите на младите и младинските претставници.

Оттаму, поради ограниченото време и ресурси, оваа студија ги сумира и контекстуализира веќе направените истражувања и достапните анкети во овие области и ги надополнува со примарни извори. Студијата најпрвин се осврнува на невработеноста на младите, легислативната рамка, мерките и политиките за надминување на овој проблем. Понатаму, следува краток осврт на тоа како невработеноста влијае врз „одливот на мозоци“ од државата. Накратко се

изложени и можностите за претприемништво во Република Северна Македонија, како гранка со која биможело да се влијае на задржување на младите во државата. Потоа, следува сумирање на ситуацијата поврзана со можностите за општествено вклучување на младите. На крајот се изложени механизмите за вклучување на младите на локално ниво, како и моделот на младински банки како концепт со кој може да се поттикне младинското учество на локално ниво во контекст на локален развој. Во прилог на студијата се изложени и три сета со препораки кои се однесуваат на младинско вработување, младинско општествено вклучување, како и младинско вработување и локален развој.

5. Цел на истражување

Главна цел на истражувањето е да се прикаже невработеноста на младите во Македонија преку примена на политики кои се спроведуваат во Европа, бидејќи невработеноста на младите сè почесто е застапена во нашата земја, но тоа не значи дека не е застапена и во Европа, каде што бројот е помал, бидејќи се применети многу поразлични политики од нашите во Република Северна Македонија.

6. Резултати од истражувањето

6.1. Невработеност кај младите во Република Северна Македонија – преглед на состојбата

Република Северна Македонија се соочува со една од најголемите стапки на невработеност во Европа. Оваа стапка е висока и е последица на ниската вработеност на младите лица која е 2,5 пати пониска од просекот во земјата.⁸

⁸Министерство за финансии, “Програма на економски реформи 2018-2020 година,” јануари 2018, https://www.finance.gov.mk/files/Makedonija_ERP_2018.pdf.

Состојбата со невработеноста на младите предизвикува и миграциски движења односно млада емиграција или одлив на мозоци. Младинската емиграција негативно влијае и на инвестициите и економскиот развој на земјата, додека младинската невработеност, освен тоа што негативно влијае врз перцепциите на младите, значи и повисоки социјални трошоци и загуба на инвестициите кои биле инвестирани во образованието и обуката на овие млади лица.

Младинската невработеност претставува предизвик како за оние кои немаат доволно вештини, така и за оние кои имаат повисоко ниво на образование, но едноставно, не можат да најдат вработување соодветно на нивните квалификации. Сепак, несомнено секое дополнително ниво на завршено образование и здобиени вештини прогресивно ја намалува стапката на невработеност на овие млади лица.

Оваа состојба се отсликува во податокот дека дури една третина од младите во земјата спаѓаат во категоријата лица што ниту се вработени, ниту се вклучени во образование/обука (NEET - Neither Employed nor in Education or Training). Дополнително, многу од младите лица се вклучени во сивата економија (48%), а дури 28% работат нешто што не соодветствува на нивните квалификации.

За разочараноста на младите сведочат и бројките: ⁹

- ✓ 87,3% од младите сметаат дека државата не го користи нивниот потенцијал;
- ✓ 84% од младите сметаат дека државата не обезбедува можности за развој;
- ✓ 76,7% од младите кои во моментот живеат во РСМ размислуваат да се иселат од државата;
- ✓ 90% од младите сметаат дека актуелните политики за млади во државата не се ефикасни;

⁹ Центар за истражување и креирање политики (ЦИКП), “Европската интеграција и младинската мобилност: Како од одлив до прилив на кадар?,” ноември 2018, http://www.crpm.org.mk/wp-content/uploads/2018/12/Brochure_Youth_A5_MK_WEB.pdf.

- ✓ 67,4% сметаат дека државата, воопшто, нема стратегија како да ги задржи младите во РСМ.

Некои од причините кои биле наведени од младите, како фактор за нивното иселување, биле следните: 60% поради лошиот квалитет на живот (здравство, образование, пристап до јавни услуги, образование, животна средина), а 20% поради недостатокот на вработување.

Статистички податоци за невработеноста кај младите

Завод за статистика – Анкета за работната сила на пазарот на трудот		
Стапка на невработеност за 2017 година		
15 – 19 години	58.0	
20 – 24 години	44.6	
25 – 29 години	33.9	

Работна сила според школска подготовка за 2017 година		
4 години средно образование	104669	
Вишо образование	2046	
Високо образование	42193	
Работоспособно население според економската активност за 2017 година		
15 – 19 години	8108	
20 – 24 години	32690	
25 – 29 години	42102	

Активно население во Република Северна Македонија, резултати од Анкетата

за работната сила 2017	
Активно население 954212, невработени 213564, стапка на невработеност 22.4	
Работоспособно население според економската активност – невработени	
15 – 24 години	40799
25 – 49 години	133817
Стапка на невработеност	
15 – 24 години	46.7
25 – 49 години	21.4

За 2017 година може да се види дека најголем дел од активното работоспособно население кое е невработено, е она на возраст од над 25 години.¹⁰ Но, според статистиката, може да се види дека најголема стапка на невработеност е кај младите до 24-годишна возраст, односно кај младите кои се сè уште во процес на образование. Ова е индикатор дека младите до таа возраст или не можат да најдат соодветно работно место кое ќе ги задоволува нивните потреби и за студирање и за работење или, едноставно, образовниот систем не остава простор и време за практична работа за студентите или учениците, па, така, тие треба да се фокусираат само на теоретскиот дел од нивната настава. Практичниот дел за време на студиите, било да е тоа практиканство, волонтерство или привремена работа или, пак, привремена работа за време на летните месеци, ќе придонесат младите да стекнуваат вештини кои се неопходни за пласирање во пазарот на трудот. „Треба да се испитат сите можности во правната рамка за да се обезбеди поголем простор за стекнување искуство и вештини преку привремена работа или краткорочна работа и да се креираат начини за стимулирање на овој вид работа“

¹⁰ 9 Државен завод за статистика, “Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, 2017,” март 16, 2018, <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.31.pdf>

Активно население во Република Северна Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила 2018, I тримесечје ¹¹	
Активно население 956.640, невработени 206.748, стапка на невработеност 21.6	
Работоспособно население според економската активност – невработени	
15 – 24 години	36.393
25 – 49 години	132.233
Стапка на невработеност	
15 – 24 години	44.3
25 – 49 години	21.0
Активно население според школската подготовка	
4 години средно образование	97.365
Вишообразование	1.865
Високо образование	42.105
Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила 2018 II тримесечје	
Активно население 957 471, невработени 202398, стапка на невработеност 21.1	
Работоспособно население според економската активност – невработени	
15 – 24 години	40.070
25 – 49 години	120.356
Стапка на невработеност	
15 – 24 години	47.6
25 – 49 години	19.5
Активно население според школската подготовка	
4 години средно образование	94.978
Вишообразование	3.236
Високо образование	39.925

¹¹Државен завод за статистика, “Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, III тримесечје од 2018 година,” декември 7, 2018, <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.34.pdf>.

Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила 2018 III тримесечје ¹²	
Активно население 958770, невработени 199325, стапка на невработеност 20.8	
Работоспособно население според економската активност – невработени	
15 – 24 години	3.865
25 – 49 години	119.760
Стапка на невработеност	
15 – 24 години	45.8
25 – 49 години	19.4
Активно население според школската подготовка	
4 години средно образование	101.814
Вишообразование	2.441
Високо образование	38.733

Во 2018 година, се забележува пораст на стапката на невработеност кај младите од 25 години во првите три тримесечја, а додека, пак, кај младите до 24 години стапката на невработеност во второто тримесечје е поголема од првото и третото тримесечје, но сепак, стапката кај таа категорија млади останува прилично поголема во спротивно од категоријата кај младите од 25 години.

¹² Државен завод за статистика, “Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, II тримесечје од 2018 година,” септември 7, 2018, <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.31.pdf>

7. Активни мерки кои се од значење за вработување и вклучување на младите

Мерките и политиките кои се насочени кон младите, покрај тоа што се издвоени во посебни закони, би требало и да се содржат и во Стратегијата за млади. Во делот за образование има предвидено неколку долгорочни цели:¹³

Примена на наставни методи и техники, образовен пристап и квалитет на наставниот кадар;

Опфат и квалитет на наставни програми и контрола на квалитетот на образованието;

Образовни политики, пристап и учество на младите во процеси на креирање образовни политики;

Социјална интеграција на маргинализираните групи преку образованието и услови за работа и учење.

Во делот за вработување и поддршка пред вработување како цели се предвидуваат:

Креирање достапни можности за сите млади да се стекнат со компетенции (знаења, ставови, вештини) кои се барани на пазарот на трудот;

Промоција на долгорочен и меѓусекторски пристап во политиките за помош за вработување млади;

¹³Министерство за образование и наука, „МОН ја објавува финалната нацрт-верзија на сеопфатната Стратегија за образование 2018-2025,“ октомври 31, 2017, <http://www.mon.gov.mk/index.php/2014-07-23-14-03-24/vesti-i-nastani/2168-2018-2025>.

Проактивни млади во процесот на надминување на невработеноста;

Обезбедување систематска и координирана поддршка за развој на младинско претприемништво.

Стратегијата за млади претставува документ кој требаше да го опфати периодот 2016- 2025, но досега не се применуваше доследно и е започната процедурата за ревизија за Стратегијата. Во 2018 година е направена консултативна средба со дел од младинските организации и започнува меѓуресорска координација со цел да се мапираат сите индикатори на успешност, како и подготовка на Акцискиот план за 2019 година. Независно, некои од младинските организации изразија загриженост за одвивањето на овој процес, бидејќи немаат добиено информација за тоа дека се врши ревизија на Стратегијата ниту, пак, кој е вклучен во неа.

Што се однесува до сеопфатните документи, Владата во нејзината програма за работа 2017- 2020 има предвидено мерки насочени кон подобрување на статусот и животот на младите.

Мерката *Младинска гаранција* (МГ) има за цел на младите лица (15-29- годишна возраст) да им обезбеди понуда за вработување, можност за продолжување на образованието, практична работа или обука за подготовка за вработување. Според МТСП, генералната идеја е да се мотивираат младите да останат во Северна Македонија, како и да се создадат вештини кај младите луѓе, за да можат полесно да најдат работа. Гаранцијата за млади како пилот-проект започна да се спроведува во март 2018 година во три општини (Скопје, Гостивар и Струмица), а според МТСП, заклучно до јули 2018 година, мерката резултирала со 123 вработени млади лица. Според нив, од јануари до август 2018 биле вклучени 1.979 млади лица до 29 години, а од нив 586 веќе се вработиле, 705 се вклучени во некоја обука или практика, а 952 лица се вклучени во услугата за посредување при вработување. Овој процес се спроведува од страна на Агенцијата за вработување, Министерството за образование, Центарот за образование на возрасни и Центарот за стручно образование и обука, а за активностите и резултатите го известуваат Министерството за труд и социјална политика.

Чекорите за спроведување на оваа мерка предвидени во Програмата на економски реформи се следните: „Откако невработените лица се евидентираат во регистарот на невработени, веднаш се упатуваат на нивното прво интервју со стручно лице од АВРМ кое прави профилирање на нивната вработливост со помош на контролен прашалник и се изготвуваат соодветни индивидуални планови за вработување (ИПВ).¹⁴ Во плановите се дефинираат активностите што ќе му овозможат на лицето во наредниот период од 4 месеци да биде повторно вклучено во образовен процес (но, не во редовното образование) или да биде вклучено во некоја од мерките и услугите за вработување кои ќе му овозможат зголемување на неговите можности за полесно вработување, односно ќе му биде понудено соодветно вработување кое одговара на неговото образование и вештини.“¹⁵

Сепак, младинските организации велат дека младинската гаранција има недостатоци, особено административни проблеми кои настануваат откако теренските работници ќе ги идентификуваат младите кои се надвор од работа, образование и тренинг. Во Програмата на Владата во делот на Поддршка за младите се предвидува и нова политика за стипендирање студенти преку комбинирање државни стипендии и поттикнување фискални олеснувања за фирмите кои ќе одвојуваат процент од добивката за стипендирање.

Еден од приоритетите на Програмата на економски реформи 2018-2020 е: зголемување на опфатот и покриеноста на активните мерки на долгорочно невработените лица, младите и нискоквалификуваните. Програмата, исто така, потенцира дека во насока на зголемување на опфатот и покриеноста со активни мерки, во 2018 година биле направени измени и дополнувања на Оперативниот план и биле обезбедени дополнителни 2 милиона евра за финансирање активни програми и мерки за вработување за 2018 година. Дополнителните средства биле

¹⁴ Министерство за труд и социјална политика, “МТСП: Охрабрувачки резултати од Гаранцијата за млади, за два месеца вработени 123 млади лица во трите пилот општини,” мај 15, 2018, http://www.mtsp.gov.mk/pocetna-ns_article-mtsp-ohrabruvacki-rezultati-od-garancijata-za-mladi-zadva-mesece-vraboteni-123-mladi-lica-vo-trite-nspk

¹⁵ Интервју 2, младински претставник

искористени претежно за активни мерки за поддршка на вработувањето на младите лица на возраст до 29 години.

Еден од предизвиците во областа на младинското вработување е недостатокот на поврзаност меѓу потребите на пазарот на трудот со вештините на младите кои бараат работа. Не постои единствен систем во кој се интегрираат сите податоци од институциите, организациите на работодавачи, стопанските комори, локалната самоуправа и други чинители кои продуцираат статистики и спроведуваат истражувања од областа на пазарот на трудот.

Иако во горенаведената Програма се наведува дека од октомври 2018 се прават напори за да се развие Опсерваторијата на вештини која, покрај другото, би требало да нуди информации за вештините за вработување на младите за одредени струки, очекуваното време на чекање работа и нивото на примања, според образовниот профил, таа не е функционална.¹⁶

Според младинските претставници, дополнителен проблем е квалитетот на кадар кој се создава во процесот на високо образование. „Македонија има потреба од квалитетен високообразован кадар, но прашањето е дали тој кадар се создава. Нашите високообразовни институции не креираат квалитетен високообразовен кадар за потребите на македонскиот пазар на трудот“, забележуваат дел од младинските претставници. Во истата насока, укажаа дека „јазот помеѓу образовниот систем и потребите на пазарот на трудот е голем“. Образовниот систем не е прилагоден да ги развива да бидат соодветно позиционирани на пазарот на трудот“.

Програмата на економски реформи 2018-2020 споменува две пилот- програми и тоа: Обука за задоволување на локалните потреби од квалификувана работа сила и Центар за стручна обука, каде што се очекува во првата фаза да бидат опфатени 80 млади невработени лица до 29 години, од кои најмалку 50% се очекува да бидат вработени кај работодавачите што се изјасниле дека имаат потреба од квалификувана и стручна работна сила. Овие активности се

¹⁶Министерство за финансии, “Програма на економски реформи 2018-2020 година.”

предвидени да се спроведуваат во соработка со Агенција за вработување на Република Северна Македонија (ABPCM).

Во оваа смисла, иако големиот број на мерките се насочени кон поддршка на младите невработени лица да се стекнат со работно искуство, еден од најголемите предизвици е поврзување на потребите на пазарот на трудот со вештините на понудената работна сила. Овој предизвик би можел да се надмине со Опсерваторијата на вештини со тоа што би им се нуделе конкретни информации на младите за тоа кои вештини недостасуваат на пазарот на трудот, со што би се намалил јазот помеѓу образовниот систем и потребите на пазарот на трудот. Во Оперативниот план за вработување за 2019, дополнително се планирани 1,1 милијарда денари кои се фокусираат на преквалификација и доедукација, а мерките се развиени според локалните потреби.

Иако, речиси, една третина од активните мерки за вработување се однесуваат на младите, според Програмата за економски реформи, тие се малку употребувани од работодавачите. „Овие мерки постојат веќе неколку години и до сега би требало да дадат резултат. Дополнително, претставува доказ дека самото постоење на мерките не гарантира и нивно доследно применување, било од страна на создавачот и донесувачот на тие мерки или од оние на кои овие мерки им се наменети.“

Младинските организации потенцираат дека клучниот проблем на неефективноста на мерките е тоа што не се прилагодени за потребите на младите и не се иновативни, а воедно, не се прилагодени и кон пазарот на трудот. Потребно е да се воспостави систем за мониторинг и евалуација на резултатите, бидејќи, на тој начин, ќе добиеме реална слика за ефектите на мерките.¹⁷

7.1. Мерки насочени кон развивање на претприемништвото како посебна гранка

¹⁷ Интервју 2, младински претставник

Во делот за поддршка на претпријатијата, со цел развивање на претприемништвото, Владата ќе овозможи отворање деловни старт-ап центри во сите поголеми општини, каде ќе биде обезбеден деловен простор за повеќе новоосновани компании, заедно со инфраструктура и заеднички служби (одржување, архива, сметководство и сл.) кои ќе бидат бесплатни за учесниците во центарот. Во оваа насока, Министерството за труд и социјална политика во својот Ревидиран оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2018 година како мерка ја предвидува поддршката за самовработување (претприемништво). Корисници на оваа мерка можат да бидат невработени млади лица до 29-годишна возраст, невработени инвалидни лица и невработени лица. Во 2017 година, оваа мерка ја искористиле 347 млади лица до 29-годишна возраст, додека 157 млади лица до 29-годишна возраст (од кои 62 жени), регистрирале старт-ап бизниси за млади, додека обука за основање старт-ап посетиле 247 лица. Исто така, младите можат да бидат корисници и на мерката субвенционирање за плати која има за цел поддршка за вработување невработени лица кои потешко се вклучуваат на пазарот на трудот. Преку оваа мерка, во 2017 година биле вработени 300 млади лица (од кои 125 се жени).

Други мерки предвидени во овој Оперативен план се:

- ❖ *поддршка во креирање нови работни места во микро, мали и средни претпријатија; социјални претпријатија и граѓански организации;*
- ❖ *практиканство;*
- ❖ *обуки „Подготовка за вработување и за работа“.*

Иако постојат мерки насочени кон младите, за да се креира претприемнички дух и да се поттикне самовработувањето, се случува овие мерки да завршат на половината од годината, бидејќи "тој одделен буџет или не е доволен за потребите на одржување на овие мерки или тие не се дизајнирани како што треба според потребите на младите. Обесхрабрувачки е фактот дека повеќето

мерки се водат според методот „прв дојден, прв услужен“, каде не се рангира квалитетот на апликантите.“

Во институционалната рамка треба да се предвидат мерки за креирање центри за обука, тренинг- центри, како и центри за кариерно советување кои ќе бидат насочени кон креирање стручни способности на младите. Овие центри за кариерно советување ќе овозможат правилно насочување на младите, каде да го продолжат средното или високото образование, за да се насочат и во својата кариера и така да се создадат соодветни кадри за потребите на пазарот на трудот. Институционалната рамка, истотака, може да предвиди субвенции за оспособување на работодавачите за вработување млади луѓе. Комбинирајќи ги мерките на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија, создавањето совети за кариерно советување на локално ниво и овозможувањето субвенции за работодавците кои ќе вработат млади, ќе се оформи систем на давање вештини и искористување на капацитетот на младите.¹⁸

7.1.1. „Одлив на мозоци“

Република Северна Македонија во последната декада се соочува со голем „одлив на мозоци“ како последица на економските, политичките и општествените случувања во земјата. Според податоците од Светска банка, 29% од високообразованите луѓе од Република Северна Македонија, живеат или работат во странство.

Оваа ситуација би можела да биде полезна доколку младите по завршувањето на нивното образование, обука или краток престој во странство, се вратат и продолжат да ја градат нивната кариера или понатамошно обучување во

¹⁸ Агенција за вработување на Република Македонија, “Годишен извештај за 2017 година” (Скопје: Агенција за вработување на Република Македонија, 2018),

<http://www.avrm.gov.mk/content/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8/%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%90%D0%92%D0%A0%D0%9C%202017.pdf>

Република Северна Македонија. Според „Студијата за младите во Република Македонија“ од 2013 година од Фондацијата „Фридрих Еберт“ и Институтот за социолошки и политичко правни истражувања, 33% од младите кои сакаат да заминат, планираат засекогаш да останат таму. Во оваа насока најсоодветен начин за справување со „одливот на мозоци“ би било „креирање околина и можности“ за да може да се овозможи средина за „прилив на мозоци“, а не одлив.

Според податоците од Годишниот извештај на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија за 2017 година, од евидентираните 102.394 невработени лица/активни баратели на работа, 20% се млади луѓе од 15 до 29 години, додека анкетата на работната сила на пазарот на трудот спроведена од Заводот за статистика, покажува дека стапката на невработеност за 2017 година кај категоријата млади од 15 до 19 години е 58%, кај категоријата млади од 20 до 24 е 44.6%, а кај категоријата млади од 25 до 29 е 33.9%.

Според податоците од Студијата за младите во Република Македонија од 2016, спроведена од Институтот за социолошки и политичко- правни истражувања, може да се види дека 66% од младите сметаат дека тешко може да се вработат по завршувањето на образованието, а 40% сметаат дека за да се постигне успех во животот треба да се има поврзаност/учество или блискост со Владата.¹⁹

Според Годишниот извештај на Агенцијата за вработување на Република Северна Македонија за 2017 година, со завршено вишо и високо образование, невработени се 1.655 граѓани, односно 13.053. Анкетата направена од страна на Институтот за стратешки истражувања и едукација, за документот „Воспоставување критериуми за квалитет во општествените науки во функција на спречување на одливот на мозоци од Република Македонија“ покажува дека дури 69% од анкетираниите универзитетски професори, асистенти и истражувачи би ја напуштиле земјата, а 19,74% од испитаниците веќе презеле конкретни мерки за вработување надвор од

¹⁹Мишо Докмановиќ, „Воспоставување на критериуми за квалитет во општествените науки во функција на спречување на одливот на мозоци од Република Македонија“ (Институт за стратешки истражувања и едукација www.isie.org.mk, n.d.), <http://isie.org.mk/wpcontent/uploads/2018/07/ISIE-studija-odliv-na-mozoci-MAK.pdf>.

земјата. Во овој контекст, загрижувачки е фактот дека дури 53% од анкетираниите би прифатиле работа во странство која не одговара на нивните квалификации.²⁰

Ова покажува дека младите, но и лицата над 29 години, иако имаат завршено соодветно образование или имаат квалификација за одредена област, посветиле доста време да го усовршуваат тоа што го работат, сепак, би заминале и би работеле други професии за да стекнат квалитетен живот и економска стабилност. Но, за подобрувањето на пристапноста на младите до пазарот на трудот, образовниот систем треба да се усогласи кон потребите на пазарот на трудот. Во оваа насока, 35,1% од младите мислат дека треба поврзување на образовните институции со потребите на економијата и јасно дефинирање на професиите, знаењата и вештините неопходни за брз развој на Република Северна Македонија.

Според истражувањето „Влијанието на етичката клима во јавните институции врз одливот на млади мозоци од Македонија“, изработено во рамките на проектот „Од младите за младите: перспективи за општествени предизвици“, издадено од Институтот за европска политика, како една од причините за „одлив на мозоци“ од земјава и одлуките за иселување се наведува и етичката клима во јавните институции. Според анкетата спроведена за потребите на истражувањето, 75% од испитаниците сметаат дека јавните службеници применуваат двојни стандарди кон граѓаните, а 64% од нив сметаат дека јавните службеници несоодветно се однесуваат кон граѓаните заради извесни стереотипи (облека, боја на кожа, јазик, итн).

Понатаму, 74% од младите сметаат дека не можат да добијат соодветни услуги без да се „фатат врски“ во јавните институции што доведува до растечки непотизам во општеството. Фактот дека 58% од анкетираниите се согласиле дека нивното искуство со услугите во јавната администрација влијаело тие да емигрираат од земјата, укажува дека реформите во јавната администрација се

²⁰ World Bank Group, Migration and Remittances Factbook 2016., Third edition (Washington, DC: World Bank, 2016), <https://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1199807908806/4549025-1450455807487/Factbookpart1.pdf>.

неопходни, затоа што и тие играат голема улога на младинското интегрирање во општеството.

Чекорите на Владата за справување со одливот на мозоци вклучуваат изготвување стратегии и резолуции, меѓу кои е Резолуција за миграциска политика на Република Северна Македонија во периодот од 2009-2014 и за периодот 2015 – 2020 година, како и Национална стратегија за вмрежување, соработка и намалување на одливот на високообразовни и стручни кадри 2013 – 2020 кои, во моментот на пишување на анализата, беа недостапни на веб-порталите на Владата, Министерството за образование и наука и Собранието на Република Северна Македонија. Податоците од Националната стратегија за вмрежување, соработка и намалување на одливот на високообразовни и стручни кадри 2013 – 2020 воочуваат дека „речиси, 80% од студентите во завршните години од студиите на техничките факултети (како најатрактивни за заминување во странство по завршувањето на студиите) размислуваат или планираат да заминат од земјата. Доколку не бидат преземени сеопфатни активности, ова ќе резултира со сериозно намалување на потенцијалот за економски и демографски развој и на долг рок ќе има сериозни негативни импликации за Република Северна Македонија.“

Како можни решенија од оваа Стратегија се наведуваат: инвестирање во нови производствени капацитети и научно-истражувачка дејност; зголемување на платите; вклучување на поединците кои работат во странство во образовните, научните и деловните процеси во земјата; сериозни реформи во процесите на вработување и отстранување на влијанијата од роднинско – пријателска или политичка страна. ²¹Во Резолуцијата за миграциска политика за периодот 2015 – 2020 година, е идентификуван проблемот со „одливот на мозоци“ и намалувањето на интензитетот на емиграцијата, посебно на интелектуалната емиграција и е фокусиран на емиграцијата на медицинскиот и инженерскиот кадар.

²¹Топузовска Латковиќ et al., Студија за младите во Република Македонија 2016.

7.2. Општествено вклучување на младите во Република Северна Македонија

Младинските политики се интегрирани политики насочени кон младите со младите и кои произлегуваат од потребите на младите луѓе во општеството. Целта на овие политики е подобрување на животните и општествените услови на младите, преку нивна директна вклученост при креирањето политики и мерки кои ги засегаат нив и нивниот живот. Во однос на политиките за регулирање на „одливот на мозоци“, учеството на младите е мошне важно. Преку донесувањето одлуки и градењето јавни политики, особено на политики кои ќе ги сменат и подобруваат нивните стандарди и околности за поразвиен начин на живот, младите чувствуваат припадност кон општеството во кои живеат и стануваат политички свесни.

Незаинтересираноста, невклучувањето на младите од страна на надлежните власти, ги прави младите да не се чувствуваат како припадници на своето општество и заедница и, во тој момент, кога тие го немаат чувството на припадност бараат средина каде ќе бидат прифатени и ценети што предизвикува да се иселат од земјата. Преку младинската работа, младите можат да се професионализираат и да влијаат на идентификување на проблемите кои ги мачат, но и активно да работат на изнаоѓање решенија. Младинската работа не претставува само краткотрајна активност, тука континуирано работење и градење политики од страна на младите: од лоцирање на проблемот, осмислување потенцијални решенија, формално учество при донесувањето на одлуките, а некогаш и спроведување на тие политики.

Младинското учество подразбира различни форми на активности кои младите ги преземаат како: волонтерска работа (волонтерството се спомнува како приоритет во областа на социјален стандард во Стратегијата за млади на Општина Кичево 2017-2022 и како приоритет во Стратегијата за млади на Општина Куманово 2014 – 2019 учество во форми на неформално образование, врсничка едукација, учествување во работилници за донесување одлуки и слично. На 20.03.2018 година, била одржана Првата Владина седница целосно посветена на

младинските политики, со цел Владата да ја истакне својата заложба за градење овозможувачки услови за младите во земјата.²² Во точка 7 од Записникот на оваа тематската седница, се заклучува формирање работна група, со конечна цел носење план, програма и политика за воспоставување систем за младинска работа. Од овој процес произлегле повеќе работни групи, но скоро една година подоцна некои од работните групи не се функционални, додека други завршиле со работа. Според еден младински претставник, работните групи за признавање младинска работа, структурен дијалог и коменаџмент, функционираше до одреден момент: „Кога станува збор за дефинирање на младинската работа, еден од предизвиците е дека учесниците имаа несогласувања околу тоа дали работниците треба да се именуваат како *младински работник* или *работник за млади*. Делот за коменаџмент и структурен дијалог се преточи во друга работна група – за Закон за младинско учество со оглед на тоа што членовите се скоро исти, а се обработуваат слични теми. Оваа група е нефункционална. Во однос на поддршката и развивањето младинските форми на организирање, работната група е спора, бидејќи статутите на универзитетите доцнат, а и во средношколските здруженија е нејасна ситуацијата. Дел од овие работи, сепак, сметам дека ќе бидат регулирани со Законот за младинско учество и младинско организирање.“

Како елемент на младинско учество и младински активизам претставува и волонтерската работа. Волонтерската работа е предвидена како приоритет во областа на социјалниот стандард во Стратегијата за млади на Општина Кичево 2017-2022 и, истотака, е регулирана и со Законот за волонтерство. „Според наодите на Глобалниот индекс за младински развој (поддржан од Комонвелтот) за 2016 година, Македонија, во споредба со другите категории, има најслаб резултат во категоријата за граѓанско учество кој изнесува 0,495 од 1 како највисока оценка и со тоа го зазема 92-то место во светот.“

²²Докмановиќ, „Воспоставување на критериуми за квалитет во општествените науки во функција на спречување на одливот на мозоци од Република Македонија.“

Преку волонтирањето се стекнуваат искуства и вештини што подоцна можат да се применат на работното место. Понатаму, подготвеноста на младите за преземање покомплексни задачи на работното место, со користење на вештините стекнати на овој начин, ќе придонесат кон стекнување доверба од страна на работодавачот и со тоа зголемување на конкурентноста на младите на работното место. А, вештините што се стекнуваат преку волонтирање, вклучуваат: самодоверба, комуникациски вештини, одговорност, тимска работа и иновативност во работата. Според индексот, 26,5% од младите имаат волонтирано, а 76,1% не волонтирале никогаш.

Како причини за волонтирање на младите се: стекнување знаења, искуство и вештини (71%), стекнување пријателства и контакти (51%), лично задоволство (35%), предуслов за вработување (20%). Младите го гледаат волонтирањето (главно, во граѓански организации) како начин на стекнување меки-вештини, од кои некои се клучот за идно вработување.

Волонтерството треба да се гледа како позитивна активност, бидејќи преку волонтерството, младите ќе бидат дел од различни граѓански организации, младински организации или општини и така директно ќе влијаат и ќе помогнат, не само на надминување на проблеми или недостатоци, туку ќе го користат нивното слободно време на квалитетен начин. Наодите укажуваат на тоа дека треба да се работи во областа на волонтерството, особено од страна на локалните власти, преку промовирање на волонтерството во нивните општински стратегии.²³

Еден од најважните елементи во младинското учество е младите да бидат политички свесни за одлуките што треба да ги донесат, но и да имаат механизам како да влијаат на процедурите. Младинските политики и донесувањето одлуки треба да започнат од локално ниво, во потесните заедници, каде најпрво младите ќе можат да влијаат на подобрување на средината во којашто живеат и да придонесуваат кон едукација и врсничка едукација. Ова е исклучително важно во

²³23 Александар Цеков, „Извештај за Индексот за младински развој во Македонија за 2018 година“ (Коалиција на младински организации СЕГА, Прилеп, октомври 2018), https://www.imrm.mk/doc/publikacija_Index2018-web.pdf.

руралните места, каде што треба да се подигне свеста, но и да се информираат младите за можностите и важноста на ваквите иницијативи. Кога се работи за младите од средините со помалку можности, тешкотиите со кои се соочуваат младите се недостиг на можности за учество, низок квалитет на јавни услуги и ограничени економски можности. Нашите испитаници укажуваат дека „на локално ниво е забележливо дека, освен форма на организирање на младите во средните училишта преку училишните заедници, други форми, речиси, и да не постојат или, пак, не се активни.“

Информираноста и свесноста на младите игра голема улога во процесот на донесување одлуки на централно ниво, бидејќи во тој момент, ако младите веќе имаат искуство од своите локални заедници и ако веќе се информирани, тие ќе имаат поголемо влијание врз централната власт. Еден од начините со кои може да се зголеми моќта на младите во нивните општини е креирање младински локални совети. Младинскиот совет се разликува од другите младински организации или форми на здружување, поради неговата претставничка компонента. За младинските совети важи претпоставката дека тие имаат мандат или легитимитет да ги претставуваат младите во локалната заедница кои, како група, делат заеднички карактеристики и интереси.

Во Република Северна Македонија во моментов, 90% од младите, својот младински активизам го почнуваат во политичките партии, односно нивните подмладоци што, во суштина, претставува и начин за нивно идно вработување. Имено, 175 000 млади се членови на политичките подмладоци и се активни во политичките партии. Според Извештајот за 2018 година на Индексот за младински развој во Македонија, од регионот на Република Северна Македонија најмногу членови во политичките партии има во Пелагонискиот регион, а потоа следува Вардарскиот со 22%, каде што Вардарскиот регион има и најголем процент на млади кои се активни и се ангажирани за време на политички кампањи, односно 22,6%; Источниот регион со 21,8%, а најмалку членови на политички партии има во Североисточниот регион, каде само 11% од младите членуваат во политички

партии. Како доминантни причини за кои младите го започнуваат својот младински активизам, како дел од политички подмладок, се: ²⁴

-потенцијал за заработка (52%), желба за промени (33%) и лично задоволство (28%). Дополнително, податоците од анкетата спроведена од Центарот за истражување и креирање политики со млади од 15 до 29 години, покажуваат дека 91.6% од младите сметаат дека не се вклучени во процесите на донесување одлуки коишто ги засегаат. Овој податок ја изразува потребата од вклучување на младите во процесите на донесување одлуки, како и нивната негативна перцепција во однос на фактичката ситуација во моментот.

Индексот на младинско учество исто така, го потврдува претходно елаборираното. Овој индекс анализира три области и тоа политичка, економска и социјална област. Во економската област е прикажано дека 39,2% од младинската невработеност е најголема во регионот и 28,9% стапка на невработеност, а истотака, Северна Македонија има најголема NEET- стапка во регионот, 31,3%. Во социјалната област, најголемиот проблем е прибирање и наоѓање информации за младите, особено за организациите, бидејќи не се води доволно грижа од страна на институциите за информации околу младите. Овој индекс служи за споредба на некои параметри со други земји. Може да се забележи дека во Република Северна Македонија, но и во регионот, младите имаат од 9 до 10 пати помало младинско учество во споредба со целните вредности кои се утврдени на ниво на ЕУ, според Европската агенда 2020 на Советот на Европа.

8. Вклучување на младите на локално ниво

Општините и месните заедници претставуваат најблиско ниво на државно управување со младите. Тие се првата точка на која младите можат да се обратат за нивните проблеми и токму затоа, општините и месните заедници треба да имаат повеќе информации за потребите на младите и да им пружат помош и

²⁴ Бранкица Георгиевска et al., „Развој на локални младински совети: младите одлучуваат“ (Младински образовен форум, 2015), https://issuu.com/youtheducationalforum/docs/mof_youth_decides.

истовремено и да ги искористат капацитетите на младите за подобрување на квалитетот на животот во општините.

Што се однесува до задоволството на младите од општините и нивните активности, просекот од 2,85 што кажува дека тие се средно задоволни од квалитетот на животот, а како општински недостатоци, младите ги набројуваат: загаденоста на воздухот и животната средина, лошата инфраструктура, недоволно културни манифестации, недоволно финансии и немање соодветни можности за вработување. Младинските совети постојат во неколку градови во Република Северна Македонија и тоа во Скопје, Куманово, Струмица, Неготино, Кавадарци, Штип, Битола, Прилеп, Охрид, Ресен, Радовиш, Веница, Делчево, Кратово и Пробиштип.²⁵ Со проверка на онлајн- пристапноста на младинските совети, утврдено е дека повеќето младински совети немаат сопствени веб-страници (најдена е веб-страница за младинскиот совет на Општина Битола) или некои имаат само Facebook- страница (Општина Куманово), а активностите на младинските совети, во повеќето ситуации не се ажурирани од годините, кога почнале со работа или се ажурираат на општинските веб-страници и локалните медиуми. Целта на младинските совети е тие да бидат лесно пристапни до сите млади од сите општини со цел да се воспостави соработка и размена на информации за тоа какви активности спроведуваат локалните совети од каде што може да се видат потребите на младите во различни региони. Најефективно би било да им се обезбеди на младинските совети да имаат сопствени веб-страници, кои би биле водени од самите членови, при што би имало еден централизиран портал од каде ќе може да се следат активностите на советите.

Оваа препорака, исто така, е дадена и во документот за јавна политика од проектот „Поддршка на демократијата во мултиетничка Македонија – Младински активизам за мултикултурна демократија“. Според документот, каде се истражувани состојбите во 4 општини во Македонија, (Центар, Струмица, Тетово и Битола) се посочува дека „главниот проблем е недостигот на обучен кадар што ќе

²⁵Bojana Jevtović, ed., “Youth Participation Index 2017 - Monitoring Report of Political, Social and Economic Participation of Youth 2017” (Ana and Vlade Divac Foundation, 2018).

работи професионално со младите“, односно во рамките на локалната самоуправа, не постојат одделенија за работа со млади.

Исто така, постои „ситуација, каде што членството на советите на млади не ја знае својата улога и не презема иницијатива за поттикнување и за решавање на прашањата на младите, туку единствено постои како институционална структура. Таа ситуација предизвикува недоверба кај младите и сомнеж во работата на советите на млади за кои постојат сомневања дека се формирани за задоволување на потребите на политичките партии и дека своите активности ги креираат во согласност со партијата која ја претставуваат и во која членуваат.

Многу често овие совети на млади предизвикуваат и недоверба и кај самите совети на општините од кои се создадени. Членовите немаат доволен капацитет да лобираат кај самите локални власти и да се застапуваат за младинските политики и ова резултира со многу мали буџети што општините ги одвојуваат за младите, а посебно за работата на локалните младински совети.“²⁶

Друг аспект на локалните младински совети е и тоа што овие совети постојат само про-форма и не поседуваат опремен простор каде што младите би ги спроведувале своите активности, а пример за ова е младинскиот совет на Општина Пробиштип. Исто така, треба да се спомне и тоа дека и самите општини имаат дефицит на кадар кој ќе работи на младински политики или младинско вклучување. Дел од јавната администрација има недоволно познавање на усогласеноста на европската со националната легислатива и нивната примена во областа на младински политики или, пак, на младински политики работат вработени од одделението за локален економски развој (ЛЕР) што не претставува соодветно решение.

Некои од општините како што е Аеродром, Кисела Вода, Гази Баба, Центар, Чаир, Сарај и Бутел сметаат дека за недоволната вклученост во локалниот развој, имаат вина и самите млади. Поконкретно, претставници од скопска општина

²⁶Фондација за Претприемачки сервис за млади and Фондација „Евро Центар“, „Истражување за состојбата на младите на локално ниво и ефективност на дијалогот помеѓу општините и граѓанските организации,“ мај 2016. стр. 31

посочија дека еден од проблемите е незаинтересираноста на младите: „Политиките за млади беа проектирани да бидат успешни, но зависи од заинтересираноста на младите колку сакаат идеите да ги реализираат и да учествуваат во работата на Општината. Општината има донесено и Локална младинска стратегија и младите треба да постапуваат согласно со таа Стратегија, меѓутоа не покажаа заинтересираност од нивна страна. Оваа Стратегија е донесена во 2019 година“.

Несомнено е дека постои политичка волја кај дел од општините за спроведување проекти со младите и со невладините организации. Дел од општините имаат локален младински совет чии членови се одбираат преку јавен повик и програма за невладини организации преку која се спроведуваат различни проекти и активности. Во исто време овие активности не се одржливи, немаат континуитет и се имплементираат ад хок.

Во поглед на акцелераторите за мали бизниси, пак, младинските организации потенцираат дека, за жал, младите не се доволно информирани и не ни знаат за постоењето на акцелераторите, но и развојот на самите акцелератори е многу мал, за да придонесе во целиот систем на развојот на бизнисите. Од друга страна, велат дека акцелераторите до сега не понудиле атрактивни програми и прифатливи цени за младите, за да ги користат нивните услуги. Акцелераторите би требало да имаат повеќе поддршка и од локалната власт и од бизнис-секторот. Дополнително, општинските претставници сметаат дека младите се соочуваат со многу тешкотии во државата од финансиска природа и дека недостатокот на финансиска поддршка, исто така, влијае кон тоа младите да се ориентирани кон излез од земјата и дека ова, исто така, претставува проблем во смисла на нивно ангажирање и чувствена локална припадност.

Во Делчево пак, младите земаат иницијативи за еколошки активности за подобрување на состојбата на нивната животна средина: „Во рамки на Општината, 2 невладини организации заедно со иницијатива на младите, имале акции за собирање пластика и различен отпад.. Аеродром има соработка со Агенцијата за млади и спорт за спроведување проект, сèуште во фаза на идеја, за

создавање позитивни зависности– како зависност од уметност, спорт, здрав начин на живот. Оваа идеја треба да се преточиво програма, со поддршка на Министерството за труд и социјална политика.²⁷

„Само половина од општините практикуваат партиципативен начин на креирање политики во коишто се вклучени младите и младинските организации од кои најмногу општини што практикуваат партиципативен начин на креирање политики има во Вардарскиот регион, а најмалку во Југоисточниот регион.“ Според анкетата спроведена во рамките на регионалното истражување „Рамка на политики и закони за младинско учество на Балканот“²⁸ во кое е вклучена и Република Севернаа Македонија, како бариери за активно учество на младите се набројуваат: недостатокот на доверба во државата и можноста за промени е на прво место, потоа следуваат недостатокот на слободно време, недостатокот на информации и недостатокот на интерес, волја и мотивација. Според испитаните млади во рамки на истражувањето, дури 64% мислат дека локалните заедници (или државата) немаат услови за вклучување на младите во процесите на донесување одлуки.

²⁷ Прашалник 1, младински претставник; Прашалник 2, младински претставник; Прашалник 3, младински претставник;

²⁸ Интервју 6, Претставник од општина 100 Цеков, “Извештај за Индексот за млад

9. Заклучок

Поимот *млади* е дефиниран од Организацијата на обединетите нации како лица на возраст помеѓу 15 и 24 години. Во однос на анализите за возрастните групи при невработеност, може да се забележи дека младите под 25 години се најпогодената група. Преминот од училиште кон пазарот на труд интегрирајќи ги младите, претставува еден од најкритичните проблеми за функционалноста на пазарот на трудот со значајно економско и социјално влијание. Исто така, треба да се напомене дека младите започнуваат активности во несоодветни области, при што се инфериорни кон своите квалификации и секогаш кога ќе навлезат во непродуктивна работа факт е дека општеството ќе ги изолира.

Младата популација, несомнено, е најважниот ресурс за социоекономски развој на една нација. Оваа категорија население има храброст и енергија за предлагање иновативни идеи и прогресивни механизми во сите социоекономски области. Иако го немаат потребното искуство, младите имаат капацитет за асимилација на нови знаења и способности, така што брзо можат да се приспособат на стандардите во компанијата на работодавачот за краток временски период. Еден аспект што треба да се земе предвид е фактот што младите, генерално, имаат добро здравје и можат да работат подолг период за разлика од можностите на повозрасната популација. Проблемот на невработеноста е доста сложен и комплексен процес на кој влијаат поголем број фактори. Присуството на невработеност укажува на постоење соодветни недостатоци во редот на суштински процеси и фактори на

влијание кои се наоѓаат во дијапазон од поединецот како непосреден актер кој е заинтересиран за решавање на своите егзистенцијални проблеми до пазарната и општествената институционална рамка. Заради решавање на својата комплексност, решавањето на проблемот на невработеност подразбира сеопфатен, мултидисциплинарен пристап, за да се согледаат сите слаби точки и да се применат најефикасните средства со кои располага пазарот на трудот, како и адекватни инструменти на економска и системска политика. Проблемот стануваште посложен како резултат на постоењето на проблемот на долготрајна невработеност (невработеност подолга од една година), а тоа е последица на кумулирање на повеќе фактори кои го отежнуваат успешното посредување при вработување. Поради тоа, идентификувањето на причините за невработеност е важен почетен услов за избор на адекватни економско-политички мерки кои имаат за цел нивно потиснување.

За надминување на овој предизвик согласно утврденото по спроведеното истражување се предлагаат следните препораки:

- Странски инвестиции за намалување на структурната невработеност
- Потребна е Стратегија за вклучување на млади во процесот на работа за време на образованието
- Потребно е поттикнување на процесот на професионална ориентација и селекција за време на образованието
- Потребни се афирмативни и мотивирачки мерки за вклучување на бизнис секторот
- Усогласување на образованието со потребите на пазарот на труд
- Сузбивање на непотизмот, вработување според заслуги и квалификации
- Зголемување на платите
- Зголемување на буџетот за младински политики

10. Користена литература:

- ✚ Jevtović, Bojana, ed. "Youth Participation Index 2017 - Monitoring Report of Political, Social and Economic Participation of Youth 2017." Ana and Vlade Divac Foundation, 2018.
- ✚ Petkovic, Sladjana, and Marijana Rodic. "Policy and Legislative Framework for Youth Participation in the Balkans." European Association for Local Democracy – ALDA, декември 2015. http://www.alda-europe.eu/public/publications/141-Balkan_Platform_Comparative_Study.pdf
- ✚ World Bank Group. Migration and Remittances Factbook 2016. Third edition. Washington, DC:World Bank, 2016. <https://siteresources.worldbank.org/INTPROSPECTS/Resources/334934-1199807908806/4549025-1450455807487/Factbookpart1.pdf>.
- ✚ Агенција за вработување на Република Северна Македонија. „Годишен извештај за 2017година.” Скопје: Агенција за вработување на Република Македонија, 2018.<http://www.avrm.gov.mk/content/%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B8/%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98%20%D0%BD%D0%B0%20%D0%90%D0%92%D0%A0%D0%9C%202017.pdf>.
- ✚ Божовиќ, Сања, Флорин Реџепи, Арбен Ристеми, Салије Садик, Ивана Лазеска, Албиона Демири, Газменд Укали, et al. „Стратегија за млади на Општина Кичево 2017 - 2022.” Мисијата на ОБСЕ во Скопје, n.d. <https://www.osce.org/mk/mission-toskopje/367686?download=true>.
- ✚ Влада на РМ. „Програма за работа на Владата 2017 - 2020,” n.d.https://vlada.mk/sites/default/files/programa/2017-2020/Programa_Vlada_2017-2020_MKD.pdf.
- ✚ Георгиевска, Бранкица, Маја Петровска, Дејан Ристов, Валерија Соколова, Емилија Андонова, Јасмина Давитковска, Гоце Љубиноски, et al. „Развој На

- Локални Младински Совети: Младите Одлучуваат.” Младински образовен форум, 2015. https://issuu.com/youtheducationalforum/docs/mof_youth_decides.
- ✚ Додевска, Анета. „Егзодус: Секој трет образован ја напуштил Македонија.” [prizma.mk](https://prizma.mk/egzodus-sekoj-tret-obrazovan-ja-napushtil-makedonija/), ноември 4, 2016. <https://prizma.mk/egzodus-sekoj-tret-obrazovan-ja-napushtil-makedonija/>.
 - ✚ Докмановиќ, Мишо. „Воспоставување на критериуми за квалитет во општествените науки во функција на спречување на одливот на мозоци од Република Македонија.” Институт за стратешки истражувања и едукација www.isie.org.mk, n.d. <http://www.isie.org.mk/wp-content/uploads/2018/07/ISIE-studija-odliv-na-mozoci-MAK.pdf>.
 - ✚ Државен завод за статистика. „Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, 2017,” март 16, 2018. <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.31.pdf>.
 - ✚ „Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, I тримесечје од 2018 година,” јуни 8, 2018. <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.22.pdf>.
 - ✚ „Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, II тримесечје од 2018 година,” септември 7, 2018. <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.31.pdf>.
 - ✚ „Активно население во Република Македонија, Резултати од Анкетата за работна сила, III тримесечје од 2018 година,” декември 7, 2018. <http://www.stat.gov.mk/pdf/2018/2.1.18.34.pdf>.
 - ✚ „Статистички годишник на Република Македонија 2018: Пазар на трудот,” Октомври 19, 2018. <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/SG2018/07-PazarNaTrudotLabourMarket.pdf>.
 - ✚ Закон за вработувањето и осигурување во случај на невработеност, („Службен весник на Република Македонија“ бр. 37/1997; 25/2000; 101/2000; 50/2001; 25/2003; 37/2004; 4/2005; 50/2006; 29/2007; 102/2008; 161/2008; 50/2010; 88/2010; 51/2011; 11/2012; 80/2012; 114/2012; 39/2014; 44/2014; 113/2014; 56/2015; 129/2015; 147/2015; 154/2015; 27/2016 и 119/2016). Одлуки на Уставниот суд на Република Македонија, У. бр. 183/1997 од

24декември 1997 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр.4/1998; У. бр. 167/1997 од 24 февруари 1999 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 14/1999; У. бр. 154/2001 од 16 јануари 2002 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 7/2002; У. бр. 119/2006 од 27 јуни 2007 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 88/2007; У. бр. 84/2008 од 3 декември 2008 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 162/2008; У. бр. 103/2010 од 22 декември 2010 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 171/2010 и У. бр. 173/2010 од 22 јуни 2011 година, објавена во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 86/2011. Закон за придонеси од задолжително социјално осигурување („Службен весник на Република Македонија“ бр. 142/2008) §

(n.d.). http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/trud_2017/pravilnici/16,11-%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%9E%D1%81%D0%B8%D0%B3%D1%83%D1%80%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%9D%D0%B5%D0%B2%D1%80%D0%B0%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82.pdf.

✚ Здравковска, Деа, Соња Митиќ, Петар Барлаковски, Ѓорѓи Димески, and Самет Шабани. „Од младите за младите: перспективи за општествени предизвици.“ Институт за европска политика, n.d. <http://epi.org.mk/docs/Od%20mladite%20za%20mladite%20%20perspektivi%20za%20opstestvenite%20predizvici.pdf>.

✚ Здружение Лидери за едукација, активизам и развој. „Од Исклучени Кон Носители На Промени: Младите Во Радовиш и Пробиштип, Активни За Подобар Живот,” 2018.

✚ <http://lead.org.mk/wp-content/uploads/2018/08/3-%D0%9F%D1%80%D0%B5%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D0%BA%D0%B8-%D0%B7%D0%B0-%D1%83%D0%BD%D0%B0%D0%BF%D1%80%D0%B5%D0%B4%D1%83%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B5-%D0%BD%D0%B0->

[%D0%BC%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D1%81%D0%BA%D0%E-%D1%83%D1%87%D0%B5%D1%81%D1%82%D0%BE-%D0%B2%D0%BE-%D1%81%D1%80%D0%B5%D0%B4%D0%B8%D0%BD%D0%B8-%D1%81%D0%BE-%D0%BF%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%BB%D0%BA%D1%83-%D0%BC%D0%BE%D0%B6%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8_FINAL_kom-1.pdf.](#)

- ✚ Мерковска, Марија, Андријана Димитриевска, Марјан Дамјановски, Сара Сејфула, and Павлинка Бачева. „Креирање на младински политики преку локални совети на млади,” ноември 2017. [http://progres.org.mk/files/publications/Mladinski%20sovet.pdf.](http://progres.org.mk/files/publications/Mladinski%20sovet.pdf)
- ✚ Министерство за образование и наука. Закон за високото образование (2018).
[http://www.mon.gov.mk/images/documents/zakoni/ZAKON_VISOKOTO_OBRAZOVANIEfinal.pdf.](http://www.mon.gov.mk/images/documents/zakoni/ZAKON_VISOKOTO_OBRAZOVANIEfinal.pdf)
- ✚ „МОН Ја Објавува Финалната Нацрт Верзија На Сеопфатната Стратегија За Образование 2018-2025,” Октомври 31, 2017. <http://www.mon.gov.mk/index.php/2014-07-23-14-03-24/vesti-i-nastani/2168-2018-2025>
- ✚ Министерство за труд и социјална политика. „Младите успешно се вработуваат, оперативниот план се реализираше за шест месеци со буџет двојно поголем од 2016 година,” август 2018. [http://www.mtsp.gov.mk/avgust-2018-ns_article-mladite-uspeshno-sevrabotuvaat-operativniot-plan-se-realizirashe-za-shest-meseci-so-budzet-dvojno-p.nspх.](http://www.mtsp.gov.mk/avgust-2018-ns_article-mladite-uspeshno-sevrabotuvaat-operativniot-plan-se-realizirashe-za-shest-meseci-so-budzet-dvojno-p.nspх)
- ✚ „МТСП: Охрабрувачки резултати од Гаранцијата за млади, за два месеца вработени 123 млади лица во трите пилот општини,” мај 15, 2018. [http://www.mtsp.gov.mk/pocetnans_article-mtsp-ohrabruvacki-rezultati-od-garancijata-za-mladi-za-dva-meseca-vraboteni-123-mladi-lica-vo-trite.nspх.](http://www.mtsp.gov.mk/pocetnans_article-mtsp-ohrabruvacki-rezultati-od-garancijata-za-mladi-za-dva-meseca-vraboteni-123-mladi-lica-vo-trite.nspх)
- ✚ „Национална Стратегија за Вработување на Република Македонија Република Македонија 2016-2020,” Октомври 2015.

- ✚ <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/strategii/Nacionalna%20Strategija%20za%20Vrabortuvane%20na%20Republika%20Makedonija%20za%20Vlada%2016102015.pdf>.
- ✚ „Програма за реформи во вработувањето и социјалната политика 2020 - ЕСРП.” Влада на Република Северна Македонија, јули 2017.
- ✚ [http://www.mtsp.gov.mk/content/word/esrp_dokumenti/ESRP%20Makedonija%20-%20final%20\(MKD\).pdf](http://www.mtsp.gov.mk/content/word/esrp_dokumenti/ESRP%20Makedonija%20-%20final%20(MKD).pdf).
- ✚ „Ревидиран оперативен план за активни програми и мерки за вработување и услуги на пазарот на трудот за 2018 година,” Октомври 2018. <https://bit.ly/2SH2FP2>.
- ✚ . „Рекордни 1,1 милијарда денари за новиот план за вработување во 2019 година,” ноември 2018. http://www.mtsp.gov.mk/pocetna-ns_article-rekordni-1-1-milijarda-denari-zanoviot-plan-za-vrabortuvanje-vo-2019-godina.nspх.
- ✚ Министерство за финансии. „Програма на економски реформи 2018-2020 година,” јануари 2018. https://www.finance.gov.mk/files/Makedonija_ERP_2018.pdf.
- ✚ Национален младински совет на Македонија. „Младинските политики во центарот на вниманието на Владата,” n.d. <http://www.nms.org.mk/mk/mladinskite-politiki-vo-centarot-navnimanieto-na-vladata/>.
- ✚ Општина Гази Баба. „Мрежа на Младински банки на локално ниво во Македонија,” декември 26, 2017. <http://www.gazibaba.gov.mk/mk/biznis/biznis-vesti/mreza-na-mladinskibanki-na-lokalno-nivo-vo-makedonija>.
- ✚ Општина Куманово. „Општина Куманово: Стратегија За Млади 2014-2019,” ноември 2013. <http://kumanovo.gov.mk/wpcontent/uploads/2018/03/%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%98%D0%B0-%D0%B7%D0%B0-%D0%BC%D0%BB%D0%B0%D0%B4%D0%B8-2014-2019.pdf>
- ✚ Службен весник на РСМ. Закон за средно образование, „Службен весник на Република Северна Македонија“ бр. 44/1995, 24/1996, 34/1996, 35/1997,

82/1999, 29/2002, 40/2003,42/2003, 67/2004, 55/2005, 113/2005, 35/2006, 30/2007, 49/2007, 81/2008, 92/2008,33/2010, 116/2010, 156/2010, 18/2011, 42/2011, 51/2011, 6/2012, 100/2012, 24/2013,41/2014, 116/2014, 135/2014, 10/2015, 98/2015 и 145/2015 § (2015).<http://mon.gov.mk/images/documents/zakoni/zakon-za-sredno-2015.pdf>

✚ Закон за студентски стандард, „Службен весник на Република СевернаМакедонија“ бр. 15/2013; 30/2013; 120/2013 и 41/2014 § (2014).

✚ <http://mon.gov.mk/images/documents/zakoni/Zakon%20za%20studentskiot%20standard%202014.pdf>.

✚ Закон за ученичкиот стандард, „Службен весник на Република СевернаМакедонија“ бр. 52/2005, 117/2008, 17/2011, 135/2011, 15/2013, 41/2014, 146/2015 и 30/16§ (2016).

✚ http://www.mon.gov.mk/images/documents/zakoni/zakon_za_ucenicki_standard_26-02-2016.pdf.

✚ Собрание на Република Северна Македонија. „Комисија за образование, наука и спорт,“n.d. https://www.sobranie.mk/rabotni-tela-2016-2020-ns_article-komisija-za-obrazovanienauka-i-sport-16.nspх.

✚ Топузовска Латковиќ, Марија, Мирјана Борота Поповска, Елеонора Серафимовска, andАнета Цекиќ. Студија за младите во Република Македонија 2013. Скопје: ФондацијаФридрих Еберт, канцеларија Скопје, 2013. <http://isppi.ukim.edu.mk/files/studija-mladi-13.pdf>.

✚ Топузовска Латковиќ, Марија, Мирјана Борота Поповска, Ружица Цацановска, ЈордеЈаќимовски, Славејко Сасајовски, Емилија Симоска, and Весна Забијакин Чатлеска.Студија за младите во Република Македонија 2016. Скопје: Институт за социолошки иполитичко-правни истражувања, Универзитет „Св. Кирил и Методиј“ - Скопје, 2016.

✚ <http://isppi.ukim.edu.mk/images/980428Kvalitativna%20studija%20za%20mladi%20-%20verzija%20za%20pecatenje.pdf>.

✚ Фондација за Претприемачки сервис за млади, and Фондација „Евро Центар“..„Истражување за состојбата на младите на локално ниво и

ефективноста на дијалогот помеѓу општините и граѓанските организации,” мај 2016.

✚ Цеков, Александар. „Извештај за Индексот за младински развој во Македонија за 2018 година.” Коалиција на младински организации СЕГА, Прилеп, Октомври 2018. https://www.imrm.mk/doc/publikacija_Index2018-web.pdf.

✚ Центар за истражување и креирање политики (ЦИКП). „Европската интеграција и младинската мобилност: Како од одлив до прилив на кадар?,” ноември 2018. http://www.crpm.org.mk/wpcontent/uploads/2018/12/Brochure_Youth_A5_MK_WEB.pdf